Magma Siglo XXI SL
(y sociedades dependientes)

Estado de Información No Financiera

2025

Anexo - Informe de gestión



Índice

3 Compañía
3 Entorno empresarial
8 Organización y estructura
9 Mercados
9 Objetivos y estrategias
10 Factores y tendencias de evolución
11 Políticas
11 Resultados de las políticas
12 Riesgos
17 Indicadores
18 Medioambiente
18 Medioambiente
24 Economía circular y gestión de residuos
26 Uso sostenible de los recursos
28 Cambio climático y contaminación
29 Personal y social
29 Empleo
32 Organización del trabajo
33 Salud y seguridad
34 Relaciones sociales
35 Formación
36 Accesibilidad universal
36 Igualdad
38 Conducta y derechos humanos
39 Corrupción y soborno
40 Sociedad
40 Desarrollo sostenible
41 Subcontratación y proveedores
42 Consumidores
44 Bases de formulación
45 Índice EINF/GRI

Compañía

ENTORNO EMPRESARIAL

La Compañía es copropietaria (60% del capital), de la sociedad Corporación H10 Hotels SL, holding hotelero de empresas cuyo origen se remonta a principios de los años 80, cuando empezó a operar en los principales destinos vacacionales en España.

En la actualidad, la Compañía cuenta con 70 hoteles, distribuidos en 26 destinos distintos, ubicados en nueve países diferentes.

La estructura hotelera actual (2025) de la Compañía, supone una oferta de 17.333 habitaciones de las cuales el 96,8% son en régimen de propiedad. El resto de habitaciones se explotan bajo las modalidades de negocio de alquiler.

La Compañía centraliza sus servicios corporativos en Barcelona, plataforma a través de la cual presta soporte nacional e internacional a todo el equipo y para todas las áreas esenciales del negocio, entre otras, las siguientes: arquitectura, proyectos, obras y servicios técnicos, compras, organización y sistemas informáticos, planificación y control, operaciones, comercial, *marketing*, finanzas y fiscalidad y RRHH.

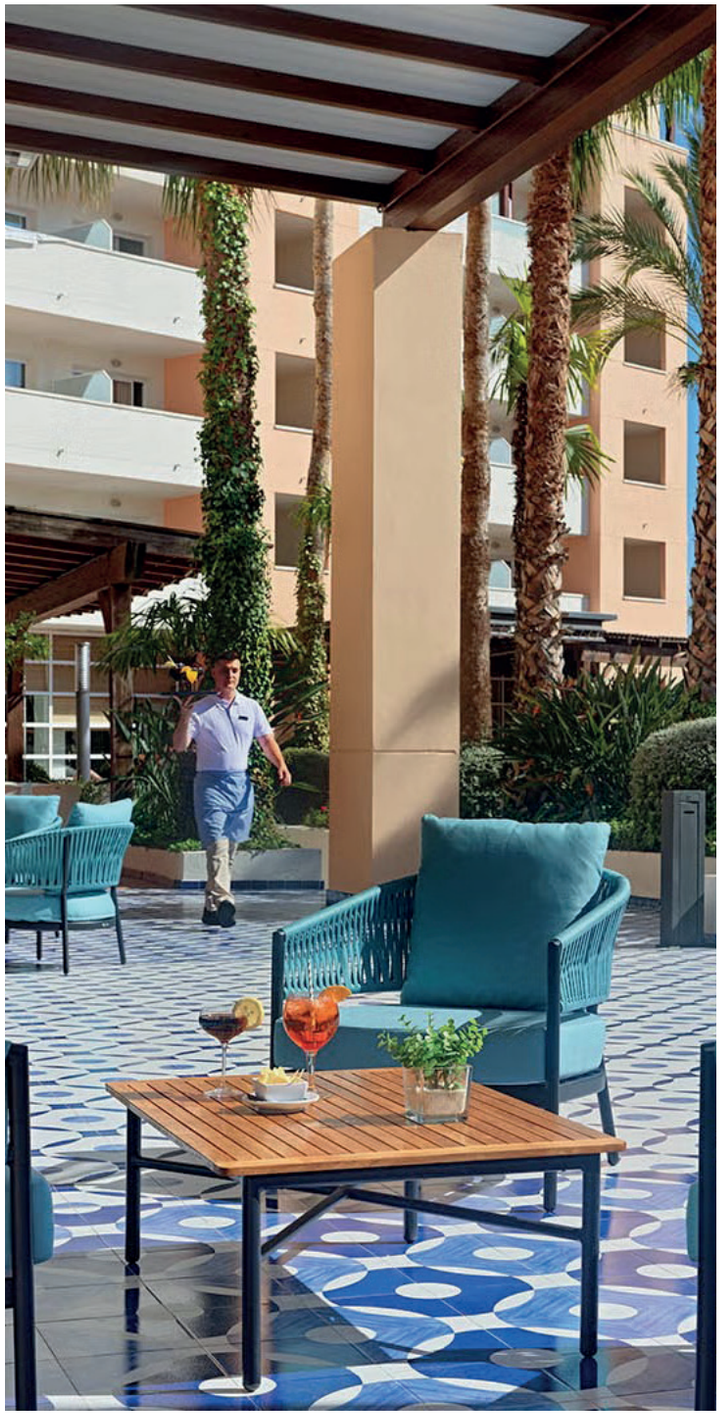
Asimismo, desde la plataforma de Barcelona también se atienden y responden todas las peticiones de los clientes en las diferentes fases de negocio derivadas de la relación comercial con los mismos, con independencia de la zona geográfica o región de operación en cada caso.

La misión y compromiso de la Compañía es satisfacer a los clientes, ofreciéndoles ubicaciones privilegiadas, servicios especializados, una cocina cuidadosamente seleccionada e instalaciones que se actualizan constantemente para garantizar la más alta calidad.



La Compañía, entre otros, ha recibido de los touroperadores con los que colabora los principales premios siguientes:

- **World Luxury Hotel Awards:** Best Luxury Urban Hotel – The One Barcelona.
- **World Luxury Hotel Awards**: Best Luxury Art Boutique Hotel – The One Barcelona.
- **Michelin: Llave Michelin** – The One Barcelona y The One Palacio da Anunciada.
- **Michelin: Estrella Michelin** – The One Monumental Palace.
- **Restaurant Guru:** Restaurante recomendado – Rooftop Bar, H10 Croma Málaga.
- **Restaurant Guru:** Restaurante recomendado – Condes de Ericeira, The One Palacio da Anunciada.
- **TUI Global Hotel Awards:** Best Hotel Cities – H10 Casa de la Plata.
- **TUI Global Hotel Awards:** Top 100 Best Hotels – H10 Casa de la Plata.
- **TUI Global Hotel Awards:** Quality Awards – H10 Porto Poniente, H10 Playa Meloneras Horizons Collection, H10 Ocean Dreams, H10 Ocean Dunas, H10 Timanfaya Palace, H10 Vintage Salou, H10 Corregidor y H10 Atlantic Sunset Horizons Collection.
- **Check24:** Top Hotel Award – H10 Playa Meloneras Palace Horizons Collection.
- **AAA (*American Automobile Association*):** Four Diamond – Ocean El Faro, Ocean El Faro El Beso, Ocean Riviera Paradise y Ocean Riviera Paradise El Beso.
- **Tripadvisor:** Travellers' Choice – Los 25 mejores hoteles de España: H10 Casa de la Plata.
- **Tripadvisor:** Travellers' Choice – Los 25 mejores hoteles de Portugal: The One Monumental Palace.
- **Tripadvisor:** Travellers' Choice – 52 hoteles han obtenido esta certificación.
- **Booking.com:** Traveller Review Award – 65 hoteles han obtenido este premio.
- **HolidayCheck:** Recommended on HolidayCheck – 30 hoteles cuentan con esta distinción.



Nuestras marcas

La Compañía opera a través de las marcas propias siguientes:

H10 HOTELS

Hoteles en España y ciudades europeas

H10 HORIZONS COLLECTION

Hoteles Premium en España frente al mar

OCEAN SIGNATURE RESORTS

Resorts Todo Incluido en el Caribe: Rep. Dominicana, México y Jamaica

THE ONE BY H10 HOTELS

Hoteles de lujo contemporáneo en ciudades europeas

Distribución por zona geográfica y ubicación

Zona geográfica	2025				2024			
	Hoteles		Habitaciones		Hoteles		Habitaciones	
América	8	11,4%	5.055	29,2%	7	10,4%	4.456	27,0%
Europa	62	88,6%	12.278	70,8%	60	89,6%	12.052	73,0%
Total	**70**	**100,0%**	**17.333**	**100,0%**	**67**	**100,0%**	**16.508**	**100,0%**

Ubicación	2025				2024			
	Hoteles		Habitaciones		Hoteles		Habitaciones	
Urbana	32	45,7%	3.241	18,7%	30	44,8%	3.067	18,6%
Vacacional	38	54,3%	14.092	81,3%	37	55,2%	13.441	81,4%
Total	**70**	**100,0%**	**17.333**	**100,0%**	**67**	**100,0%**	**16.508**	**100,0%**



Distribución por modelo de negocio y categoría

Ejercicio 2025 Modelo negocio / categoría	Hoteles categoría 3***		Hoteles categoría 4***		Hoteles categoría 5***		Total	
Alquiler	1	25,00%	2	3,92%			3	4,29%
Gestión					1	6,67%	1	1,43%
Propiedad	3	75,00%	49	96,08%	14	93,33%	66	94,29%
Total	**4**	**100,00%**	**51**	**100,00%**	**15**	**100,00%**	**70**	**100,00%**
Habitaciones	235	1,36%	10.454	60,31%	6.644	38,33%	17.333	**100,00%**

Ejercicio 2024 Modelo negocio / categoría	Hoteles categoría 3***		Hoteles categoría 4***		Hoteles categoría 5***		Total	
Alquiler	1	25,00%	2	3,92%			3	4,48%
Gestión					1	8,33%	1	1,49%
Propiedad	3	75,00%	49	96,08%	11	91,67%	63	94,03%
Total	**4**	**100,00%**	**51**	**100,00%**	**12**	**100,00%**	**67**	**100,00%**
Habitaciones	235	1,42%	10.396	62,98%	5.877	35,60%	16.508	**100,00%**



Distribución por país

Europa

País	2025				2024			
	Hoteles		Habitaciones		Hoteles		Habitaciones	
Alemania	1	1,4%	199	1,1%	1	1,5%	199	1,2%
Francia	1	1,4%	40	0,2%				
España	53	75,7%	11.287	65,1%	53	79,1%	11.177	67,7%
Italia	3	4,3%	327	1,9%	3	4,5%	327	2,0%
Portugal	3	4,3%	248	1,4%	2	3,0%	172	1,0%
Reino Unido	1	1,4%	177	1,0%	1	1,5%	177	1,1%
Total	**62**	**88,6%**	**12.278**	**70,8%**	**60**	**89,6%**	**12.052**	**73,0%**

América (Caribe)

País	2025				2024			
	Hoteles		Habitaciones		Hoteles		Habitaciones	
México	4	5,7%	2.479	14,3%	3	4,5%	1.880	11,4%
República Dominicana	2	2,9%	1.619	9,3%	2	3,0%	1.619	9,8%
Jamaica	2	2,9%	957	5,5%	2	3,0%	957	5,8%
Total	**8**	**11,4%**	**5.055**	**29,2%**	**7**	**10,4%**	**4.456**	**27,0%**

Total

Zona geográfica	2025				2024			
	Hoteles		Habitaciones		Hoteles		Habitaciones	
Europa	62	88,6%	12.278	70,8%	60	89,6%	12.052	73,0%
América (Caribe)	8	11,4%	5.055	29,2%	7	10,4%	4.456	27,0%
Total	**70**	**100,0%**	**17.333**	**100,0%**	**67**	**100,0%**	**16.508**	**100,0%**

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Los principales indicadores que definen el tamaño de la Compañía al cierre del ejercicio 2025, comparativamente con los del año anterior (2024), son los siguientes:

Países
9
(8)

Destinos
26
(23)

Hoteles
70
(67)

Habitaciones
17.333
(16.508)

Personas trabajadoras
(promedio anual)
12.338
(11.084)

Apertura de hoteles en 2025

En 2025, la Compañía ha continuado reforzando su presencia internacional con la inauguración de tres nuevos establecimientos en destinos estratégicos: París, Oporto y Costa Mujeres.

Estas aperturas corresponden a los hoteles The One Alma Paris, The One Monumental Palace y Ocean Allure Costa Mujeres, consolidando la expansión de la cartera del grupo en Europa y el Caribe.

Las operaciones realizadas por la Compañía durante el ejercicio 2025, se han desarrollado en la línea habitual de crecimiento y expansión, nacional e internacional corporativa. En 2025, la Compañía ha consolidado su posición y reputación en el mercado hotelero y sigue siendo un claro referente en calidad y gestión en el mercado hotelero español.

Asimismo se han ejecutado obras de mejora, remodelación y reforma en varios establecimientos hoteleros, de acuerdo con el plan corporativo específico de mantenimiento para el ejercicio 2025.

La estructura de capital de la Compañía se ha mantenido sin cambios significativos en el ejercicio.

La cadena de suministro de la Compañía se ha mantenido estable en el periodo. Durante el ejercicio, la Compañía ha venido colaborando con los proveedores habituales, al margen de las nuevas incorporaciones o bajas por motivos de operativa ordinaria u oportunidad.

La estructura de gobierno de la Compañía es la que se indica a continuación:



La Compañía ha efectuado la delegación de la autoridad en el resto del equipo directivo y personas trabajadoras, en función de las responsabilidades y atribuciones conferidas en cada caso, tanto para las decisiones económicas y de negocio, como en relación a los aspectos ambientales y sociales.

MERCADOS

La Compañía realiza sus operaciones en América (Caribe) y Europa, en las zonas, países y regiones que se detallan a continuación:

Europa

- Alemania: Berlín.
- Italia: Roma y Venecia.
- Francia: París.
- Portugal: Lisboa y Oporto.
- Reino Unido: Londres.

España

- Barcelona.
- Benidorm.
- Córdoba.
- Costa Daurada.
- Costa del Sol.
- Islas Canarias: Fuerteventura, Gran Canaria, La Palma, Lanzarote y Tenerife.
- Madrid.
- Málaga.
- Mallorca.
- Sevilla.

América (Caribe)

- México: Costa Mujeres y Riviera Maya.
- República Dominicana: Punta Cana.
- Jamaica.

La oferta de la Compañía contempla un amplio y completo abanico de productos y servicios hoteleros y asociados (restauración, salud y belleza, deportes y animación, etc.), orientados y particularizados en función de cada uno de los segmentos de los distintos sectores de la sociedad. La oferta de productos y servicios de la Compañía, asimismo, se adecua en cada caso a las demandas y preferencias de los clientes, a partir de las cuales se definen y presentan paquetes y programas concretos para bodas y celebraciones, deportes y animación, relax, reuniones y eventos de empresa, salud y belleza, "todo incluido", vacaciones familiares, etc. En cuanto a los clientes, la Compañía se dirige principalmente a particulares consumidores finales, aunque también figuran en su cartera un buen número de empresas, instituciones públicas y profesionales, segmento éste último en el que la Compañía día a día tiene una mayor presencia.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

El principal objetivo corporativo de la Compañía es seguir aumentando el nivel de calidad de los productos y servicios incluidos en el *portfolio*, y por tanto el nivel de satisfacción de los clientes ("el futuro" de la Compañía), orientando la acción hacia el ahorro de costes, incidiendo directamente en el incremento de los márgenes de operación ("el presente" de la Compañía) y garantizando el retorno adecuado de los fondos en volumen, calidad y escala temporal, para asegurar el acometimiento de las inversiones del futuro, necesarias para poder continuar con la estrategia de expansión y crecimiento.

El sector hotelero juega un papel crucial en la sostenibilidad debido a su impacto ambiental y social. Los objetivos y estrategias de sostenibilidad deben enfocarse en minimizar los impactos y promover prácticas responsables. Algunos de nuestros principales objetivos y estrategias, son los siguientes:

Objetivos

- Reducción de la huella de carbono: minimizar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante el uso eficiente de la energía y el fomento de energías renovables.
- Gestión eficiente del agua: reducir el consumo de agua y mejorar la gestión de aguas residuales.
- Minimización de los residuos: implementar programas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos.
- Conservación de la biodiversidad: proteger y promover la biodiversidad local.
- Compromiso social y cultural: apoyar a las comunidades locales y respetar la cultura y patrimonio locales.
- Economía circular: fomentar prácticas que favorezcan la economía circular, reduciendo el desperdicio y reutilizando materiales.

Estrategias

- Eficiencia energética: implementar tecnologías de eficiencia energética, como iluminación LED, sistemas de calefacción y refrigeración eficientes y controles automatizados.
- Energías renovables: invertir en fuentes de energía renovable, como paneles solares y sistemas geotérmicos.
- Gestión del agua: instalar dispositivos de ahorro de agua, como grifos y duchas de bajo flujo, y sistemas de recogida de agua de lluvia.
- Reducción de plásticos: eliminar el uso de plásticos de un solo uso y promover alternativas reutilizables y biodegradables.
- Programas de reciclaje: establecer sistemas de reciclaje accesibles y educar a las personas trabajadoras y huéspedes sobre su importancia.
- Alimentos sostenibles: suministrar alimentos locales, orgánicos y de comercio justo, reduciendo el desperdicio alimentario.
- Formación y educación: capacitar al personal en prácticas sostenibles y concienciar a los huéspedes sobre la importancia de la sostenibilidad.
- Certificaciones ambientales: mantener y/o obtener certificaciones de sostenibilidad reconocidas.
- Colaboraciones y alianzas: trabajar con ONGs, gobiernos y otras empresas para mejorar las prácticas sostenibles y ampliar el impacto.
- Transparencia y reporte: informar de manera transparente sobre los avances y retos en sostenibilidad, utilizando estándares internacionales de reporte.

Estas estrategias y objetivos ayudan a nuestros hoteles a operar de manera más responsable, beneficiando tanto al medio ambiente como a las comunidades locales y mejorando su reputación y competitividad en el mercado.

FACTORES Y TENDENCIAS DE EVOLUCIÓN

La sostenibilidad en el sector hotelero está evolucionando rápidamente, impulsada por diversos factores y tendencias clave. Uno de los principales factores es la creciente conciencia ambiental y la demanda de los consumidores por prácticas sostenibles. Los viajeros actuales valoran cada vez más la responsabilidad ambiental y social, lo que lleva a los hoteles a adoptar políticas verdes para atraer y retener a sus clientes.

Las normativas gubernamentales también están influyendo significativamente. Las leyes más estrictas sobre emisiones de carbono y el uso de recursos naturales están obligando a la industria a reducir su huella ecológica. Además, las certificaciones de sostenibilidad se están convirtiendo en estándares importantes para establecer credibilidad y confianza. La innovación tecnológica es otro factor crucial. Las tecnologías de energía renovable, como los paneles solares, están siendo integradas en los hoteles para reducir el consumo de energía. Los sistemas de gestión de edificios inteligentes optimizan el uso de recursos como agua y electricidad, mejorando la eficiencia operativa.

El rediseño de infraestructuras también juega un papel vital. Los hoteles están invirtiendo en arquitectura verde, con diseños que favorecen la ventilación natural y el uso de materiales sostenibles. Además, la economía circular está ganando tracción, fomentando la reutilización y el reciclaje de materiales y residuos.

La sostenibilidad social es igualmente importante. La inversión en la comunidad local, el apoyo a economías regionales y la implementación de prácticas de trabajo justas son tendencias crecientes. Los hoteles están colaborando con proveedores locales para reducir la huella de carbono y apoyar la economía local.

La educación y capacitación del personal sobre prácticas sostenibles son esenciales para asegurar que todas las personas trabajadoras contribuyan a los objetivos de sostenibilidad. Programas de formación y concienciación ambiental están siendo implementados para fomentar una cultura corporativa sostenible.

En términos de *governance*, la transparencia es clave. Los hoteles están comunicando sus esfuerzos de sostenibilidad de manera clara y efectiva a través de informes de sostenibilidad y campañas de *marketing*, lo que ayuda a construir una reputación positiva y atraer a clientes conscientes del medio ambiente.

Finalmente, la sostenibilidad económica es fundamental. La inversión en prácticas sostenibles a menudo conduce a una reducción de costos a largo plazo, a través de la eficiencia energética y la reducción de desperdicios, lo que mejora la rentabilidad y la competitividad del sector hotelero. En resumen, la combinación de demandas del mercado, regulaciones, tecnología, y prácticas sociales y económicas está impulsando la evolución sostenible del sector hotelero.

POLÍTICAS

A través de la Junta General, órgano social soberano de la Compañía, los Socios intervienen en la toma de las decisiones esenciales en la misma.

Corresponde al Órgano de Administración la formulación directa de las políticas generales sobre la estrategia de la Compañía y acerca de las directrices básicas de gestión, así como la función general de supervisión y la consideración de los asuntos de especial relevancia no reservados a la competencia de la Junta General.

El Órgano de Administración de la Compañía ha venido definiendo, impulsando y desarrollando diferentes políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida corporativos, en los diferentes ámbitos de actuación y gestión de la Compañía, en las áreas, materias y temas siguientes:

- Accesibilidad.
- Acoso general, laboral, sexual, etc.
- Anticorrupción y soborno.
- Atención a clientes y consumidores.
- Calidad.
- Compras y proveedores.
- Conciliación laboral.
- Conducta corporativa.
- Cumplimiento normativo.
- Delegación de autoridad corporativa.
- Dirección y gobierno corporativo.
- Formación.
- Gestión, control y seguimiento de consultas, quejas y reclamaciones.
- Gestión, control-seguimiento de proveedores.
- Igualdad.
- Identificación de riesgos corporativos.
- Integración.
- Lucha contra el blanqueo de capitales.
- Lucha contra la discriminación y la gestión de la diversidad.
- Medioambiente.
- Operaciones.
- Personal.
- Protección de los derechos humanos.
- Responsabilidad social corporativa.
- Salud y seguridad.

RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS

La aplicación de las políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida referidos, han generado resultados que pueden considerarse razonable y objetivamente positivos, por cuanto no se han identificado impactos negativos, o los registrados, han sido de carácter mínimo. En 2025 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos negativos para la Compañía.

RIESGOS

Materialidad

Análisis materialidad

La Compañía ha efectuado el análisis de materialidad de sus actividades, operaciones y procesos, identificando los impactos, riesgos y oportunidades, considerando los intereses y las expectativas de los grupos de interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera, así como la legislación y la normativa de aplicación.

Metodología

Como parte de la determinación del contexto de sostenibilidad de la Compañía, se ha llevado a cabo un análisis de la materialidad en base a la información que los prescriptores relevantes han realizado sobre los sectores y las actividades en los que opera la Compañía, considerando tanto las operaciones propias como las de la cadena de valor.

Adicionalmente a la consideración de la información sectorial derivada de los análisis efectuados por los prescriptores, la Dirección de la Compañía ha efectuado un análisis global, considerando varios puntos de vista, recursos y fuentes de información, en términos de sostenibilidad, los cuales, entre otros, se resumen en los siguientes:

- Los propios intereses y las expectativas de la Compañía.
- Los intereses y las expectativas de los grupos de interés.
- Las relaciones comerciales de la Compañía y los productos y servicios con impacto.
- Los objetivos, retos y metas de la Compañía a corto, medio y largo plazo.
- Los procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos, la gestión corporativa de los mismos y los sistemas y mecanismos de gobernanza aplicados en relación con las oportunidades generadas por la Compañía.
- Los enfoques de priorización corporativos.
- El desempeño de la Compañía, en relación con las tendencias de sostenibilidad.

Prescriptores

Los prescriptores considerados para el análisis de materialidad de la Compañía, han sido los siguientes:

Standard & Poor's (S&P) Global

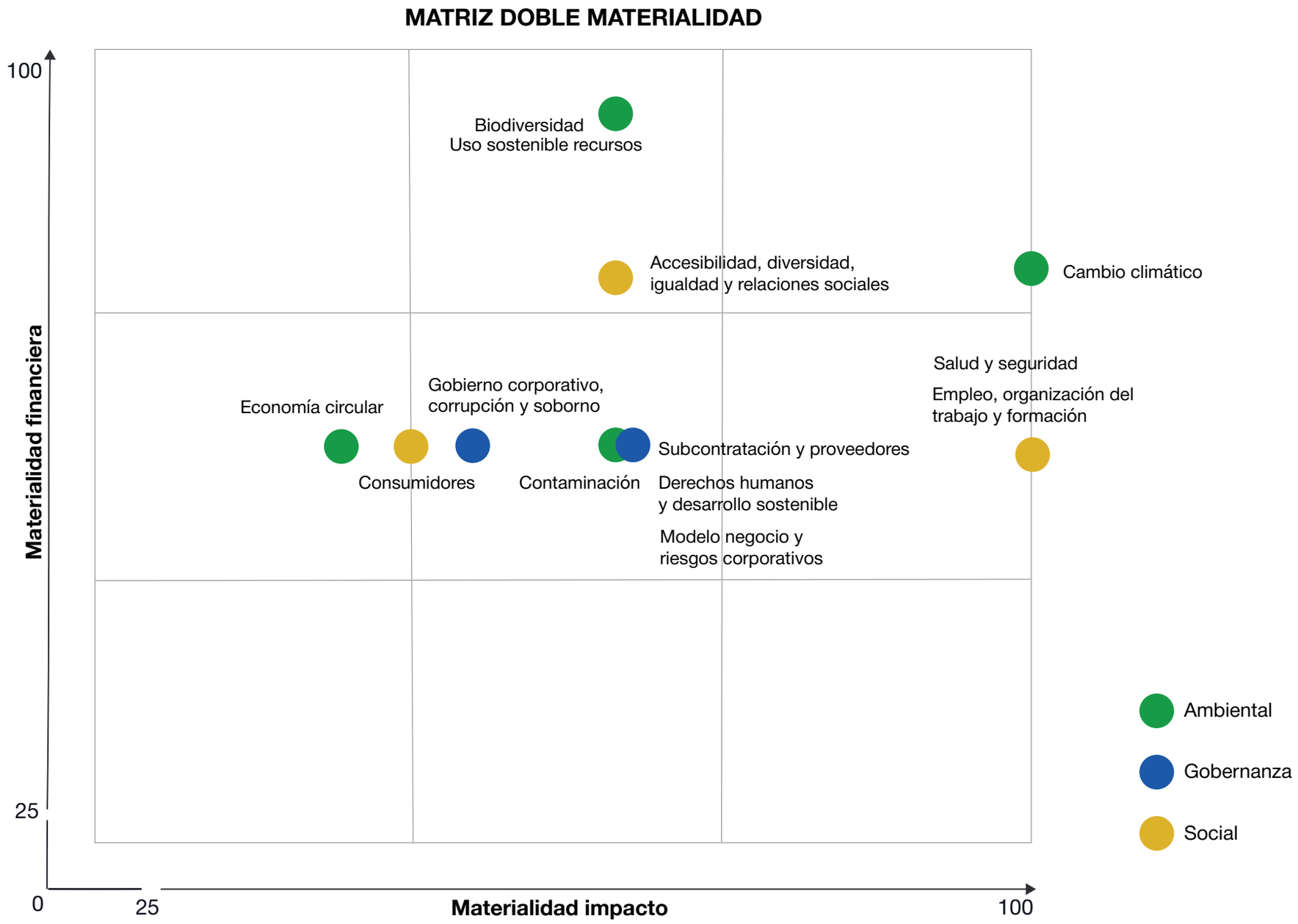
S&P es un prescriptor de referencia para la materialidad de impacto. Considerando las actividades y operaciones propias desarrolladas por la Compañía, el sector según nomenclatura S&P considerado ha sido el siguiente: Hoteles, complejos turísticos y líneas de cruceros.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

SASB es un prescriptor de referencia para la materialidad financiera. Dadas las actividades derivadas de las operaciones propias desarrolladas por la Compañía, el sector considerado según nomenclatura SASB, ha sido el siguiente: Hoteles y alojamientos.

Matriz de materialidad

Los principales asuntos, temas y preocupaciones de la Compañía, así como los impactos, riesgos y oportunidades identificadas de acuerdo con su importancia, influencia, interés y expectativas, son los siguientes:



Los asuntos considerados prioritarios e importantes o relevantes por la Compañía y por los prescriptores indicados (S&P y SASB), derivados de sus respectivos análisis sectoriales de materialidad, así como su correspondencia con los equivalentes a reportar en base a la normativa de aplicación para este informe, Ley 11/2018, son los siguientes:

EINF (Ley 11/2018)	Standard & Poor's (S&P) Global	Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
Accesibilidad, diversidad, igualdad y relaciones sociales	Prácticas laborales	Acceso y asequibilidad; Prácticas laborales
Biodiversidad	Biodiversidad	Impactos ecológicos
Cambio climático	Transición climática y riesgos físicos	Emisiones GEI; Impactos físicos cambio climático
Consumidores	Calidad y seguridad productos y servicio; Ciberseguridad; Protección privacidad; Relaciones clientes	Bienestar cliente; Calidad y seguridad productos; Prácticas venta y etiquetado productos; Privacidad cliente; Seguridad datos
Contaminación	Política y gestión ambiental	Calidad aire
Derechos humanos y desarrollo sostenible	Derechos humanos; Relaciones sociedad y comunidad	Derechos humanos y relaciones comunitarias
Economía circular	Materias primas sostenibles; Productos y servicios; sostenibles; Residuos y contaminantes	Abastecimiento y eficiencia materiales; Gestión diseño y ciclo vida productos; Gestión residuos y materiales peligrosos
Empleo, organización del trabajo y formación	Gestión capital humano	Compromiso empleados, diversidad e inclusión
Gobierno corporativo, corrupción y soborno	Estrategia fiscal; Gobernanza corporativa y ética; Influencia políticas públicas	Comportamiento competitivo; Ética empresarial; Gestión entorno jurídico y reglamentario
Modelo negocio y riesgos corporativos	Gestión riesgos y crisis	Gestión riesgo incidentes críticos; Gestión riesgo sistémico; Resiliencia modelo negocio
Salud y seguridad	Salud y seguridad ocupacional	Salud y seguridad empleados
Subcontratación y proveedores	Gestión cadena suministro	Gestión cadena suministro
Uso sostenible recursos	Agua; Energía	Gestión agua y aguas residuales; Gestión energía

Diálogo con los grupos de interés

Los grupos de interés identificados han sido los siguientes: accionistas y socios; clientes; personas trabajadoras; proveedores y colaboradores y sociedad civil. La Compañía ha utilizado un método indirecto para la obtención de la opinión de los grupos de interés, basado en la captación de sus intereses y prioridades a través de la visión proyectada a sus interlocutores homólogos departamentales en la Compañía.

Riesgos

Identificación y determinación

La política corporativa de identificación de riesgos y oportunidades se focaliza en la definición de los principios y el sistema de acción para el control y la gestión de los posibles riesgos que afectan o puedan afectar a la Compañía en la persecución de sus objetivos de negocio. Esta política se ejecuta directamente trascendiendo transversalmente a todas las actividades y niveles, con implicación de todas las direcciones funcionales y de negocio y las personas trabajadoras.

Corresponde a la Dirección General la supervisión de los sistemas internos de información y control derivados de esta política. Periódicamente, la Dirección General identifica, revisa y actualiza los riesgos corporativos e impactos económicos, ambientales y sociales derivados de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la Compañía.

La Compañía toma en consideración el contexto y el entorno en el que opera, los requisitos legales que le son de aplicación y el resto de obligaciones a observar en el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos, así como a los Grupos de Interés, en el desarrollo y desempeño corporativo.

La determinación de los riesgos se efectúa sistemáticamente por la Dirección General, siendo los objetivos principales de actuación, los siguientes:

- Identificar los riesgos estratégicos, económicos, ambientales y sociales significativos.
- Calificar los riesgos mediante el análisis, la medición y la evaluación de los mismos, considerando a tal efecto, la probabilidad de ocurrencia y sus efectos e impactos derivados.
- Priorizar la gestión de los riesgos.
- Definir las medidas correctoras concretas para cada riesgo identificado.
- Diseñar los planes de actuación y de contingencia derivados.
- Realizar el seguimiento y control de las medidas emprendidas en el marco de los planes de actuación y contingencia definidos y aprobados.
- Efectuar la actualización periódica de los riesgos, así como de las medidas y planes de actuación y contingencia asociados.

La Compañía establece los objetivos a perseguir y conseguir, así como revalida el compromiso de mejora continua en todas las áreas (económica, ambiental y social), a través del plan de objetivos, el cual integra las metas y los retos a alcanzar, la planificación de las actividades correspondientes derivadas y la asignación de los recursos necesarios y suficientes para hacerlos realidad.

Riesgos corporativos asumidos

La Compañía procura eliminar o minimizar los riesgos que se derivan de sus actividades, operaciones y procesos, asumiendo únicamente aquellos que le permitan:

- Alcanzar los objetivos estratégicos y de negocio con los niveles de variabilidad e impacto negativo razonables.
- Aportar garantías para los Socios.
- Salvaguardar los resultados y la reputación de la Compañía.
- Promover y garantizar los intereses de los Grupos de Interés.
- Procurar la estabilidad de la Compañía y su solidez financiera sostenida en el tiempo.

Los principales impactos y riesgos identificados por la Compañía, son los siguientes:

Impactos

Ambientales

- Consumo intensivo de recursos naturales: agua, energía, etc.
- Generación de emisiones GEI: climatización, transporte y operación logística.
- Producción de residuos: papel y cartón, orgánicos, plásticos, peligrosos, textiles, etc.
- Incidencia sobre ecosistemas y biodiversidad local: transformación del entorno natural en zonas turísticas.

Sociales

- Condiciones laborales: remuneración, rotación, empleo temporal, etc.
- Brechas en diversidad e inclusión.
- Incidencia sobre comunidades locales.
- Impacto en seguridad y salud: exposición a riesgos laborales y sanitarios para empleados y huéspedes.

Gobernanza

- Exposición a prácticas con riesgo de incumplimiento ético o normativo: necesidad de gestionar licencias y operaciones en contextos con débil control institucional.
- Complejidad regulatoria multinacional: operación simultánea bajo marcos legales, fiscales y laborales diversos.

Riesgos

Ambientales

- Riesgo regulatorio ambiental: imposición de normativas más estrictas sobre eficiencia energética, plásticos de un solo uso y gestión de residuos.
- Riesgo reputacional ecológico: percepción pública negativa por prácticas no sostenibles o insensibles al entorno natural.
- Riesgo físico climático: exposición a fenómenos meteorológicos extremos como huracanes, olas de calor o inundaciones.

Sociales

- Riesgo de conflicto laboral: huelgas, protestas, denuncias por acoso o incumplimiento de derechos laborales.
- Riesgo de rechazo comunitario: oposición local ante el impacto del turismo masivo o falta de integración cultural.
- Riesgo social reputacional: campañas públicas o mediáticas contra la empresa por explotación laboral o insensibilidad social.

Gobernanza

- Riesgo legal y sancionador: multas por incumplimientos normativos en materia fiscal, ambiental o laboral.
- Riesgo de exclusión de fondos sostenibles: pérdida de acceso a financiación por ausencia de criterios ESG.
- Riesgo reputacional corporativo: deterioro de la imagen ante inversores y grupos de interés por falta de ética o transparencia.
- Riesgo en procesos de fusiones y adquisiciones: obstáculos regulatorios o reputacionales durante las operaciones.



INDICADORES

El Informe se ha elaborado haciendo un uso discrecional de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el Global Sustainability Standards Board (GSSB), según las necesidades concretas de los temas abordados en cada caso en particular.



Medioambiente

MEDIOAMBIENTE

La Compañía está totalmente comprometida con la protección del medioambiente, hecho que conlleva la integración de la prevención y gestión medioambiental en todas sus actividades y operaciones.

Año tras año, la Compañía ha avanzado y mejorado en la gestión sostenible de sus actividades y operaciones, aplicando políticas de conservación y mejora del patrimonio cultural e impulsado el desarrollo económico y social en destino, al tiempo que haciendo una gestión eficaz de todos los recursos comprometidos.

STAY GREEN BY H10 HOTELS

La implantación del Sistema de Turismo Responsable desarrollado por la Compañía, ha permitido disponer de un programa de buenas prácticas ambientales que garantiza la conservación de las zonas de destino, así como favorece la concienciación de los clientes, los proveedores y los colaboradores en relación con las cuestiones medioambientales y sus impactos.

Stay Green

Plan de sostenibilidad para promover un turismo responsable

- Este plan estratégico se consolida como el compromiso medioambiental y social de la Compañía para garantizar la protección de los destinos donde tiene presencia, dando continuidad a la estrategia iniciada en 2010.
- Los cuatro ejes de acción del nuevo Plan de Sostenibilidad de H10 Hotels son:
  1. Huella de carbono cero.
  2. Gestión sostenible del agua.
  3. Consumo responsable.
  4. Compromiso social.
- El 94% de los establecimientos de la Compañía cuentan ya con el 100% de la electricidad contratada de origen renovable; en España, todos los hoteles consumen electricidad verde desde 2016.
- La Compañía ha reducido significativamente el uso de plástico de un solo uso en sus establecimientos.

Stay Green representa la filosofía sostenible de H10 Hotels que impregna desde sus orígenes toda su actividad, guiada por la sensibilidad, el compromiso y la responsabilidad de la Compañía por cuidar y preservar el entorno y el medio ambiente. Este nuevo plan estratégico aglutina y potencia todas las acciones y medidas desarrolladas por la cadena en los últimos años, iniciadas en 2010, dándole continuidad con nuevas líneas de actuación e incorporando toda su labor de Responsabilidad Social Corporativa.

Stay Green: Contribuyendo a la agenda pública internacional

Con el propósito de seguir asistiendo a las metas sostenibles y de sumar al reto común contra el cambio climático a escala mundial, Stay Green aspira a alinear la actividad de la Compañía con las directrices definidas a nivel europeo e internacional.

Gracias al Plan de Sostenibilidad, H10 Hotels contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 establecidos por las Naciones Unidas, a partir de los cuales la Compañía ha definido los principales hitos a alcanzar. Además, las iniciativas planteadas también contemplan el Pacto Verde Europeo, establecido en la Ley Climática Europea de la UE, que fomenta el uso eficiente y competitivo de los recursos, con el objetivo de alcanzar la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero para 2050.

Compromisos tangibles y metas alcanzadas

Con Stay Green, H10 Hotels se compromete a desarrollar nuevas líneas de actuación y a reforzar todas las acciones ya implementadas en todos sus establecimientos, ubicados en España, Europa y Caribe.

El Plan de Sostenibilidad de la Compañía se estructura sobre cuatro ejes de acción proyectados para el periodo 2025-2030, los cuales se han definido estratégicamente desde una perspectiva multidisciplinar y transversal, aplicada a todas las áreas y actividades de la Compañía. Se trata de la Huella de Carbono Cero, una Gestión Sostenible del Agua, el Consumo Responsable y el Compromiso Social.



Huella de Carbono Cero

En términos de energías renovables, el 94% de la electricidad consumida por la Compañía procede de contratos de suministro con certificado de origen renovable, lo que contribuye a reducir significativamente las emisiones de CO_2 por estancia.

En 2025, H10 Hotels continuó avanzando en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante la contratación de electricidad de origen renovable, alcanzando el 94% del consumo total en 64 de sus 70 hoteles. Asimismo, se reforzó el uso de certificados I-REC para cubrir el 100% del consumo eléctrico en varios hoteles del Caribe, alineados con los estándares del GHG Protocol.

En el marco del plan estratégico Stay Green 2021-2030, la compañía mantuvo su apuesta por la descarbonización, la eficiencia energética y la generación de energías renovables. Destaca la inversión de 2,97 M€ en instalaciones fotovoltaicas, cuyos beneficios energéticos se reflejarán a partir de 2026.

Adicionalmente, se destinaron 2,29 M€ a la mejora de sistemas térmicos, incorporando tecnologías como aerotermia y geotermia, que contribuyen a reducir el uso de combustibles fósiles y mejorar la eficiencia energética en varios establecimientos.

Gestión Sostenible del agua

El plan Stay Green contempla varias acciones diseñadas para promover el uso responsable del agua, así como minimizar el impacto de la actividad de la Compañía sobre los medios acuáticos. Para ello, se refuerzan las acciones ya implementadas en los últimos años, como la reducción del caudal de grifos y duchas de todos los establecimientos de la cadena, la sustitución de maquinaria por opciones más eficientes en el consumo de agua, la búsqueda de alternativas en jardinería para reducir las necesidades de riego, así como la optimización de procesos para asegurar el ahorro en el consumo.

Consumo responsable

Con el objetivo de proteger el entorno natural y disminuir el impacto medioambiental de los residuos generados, la Compañía fomenta el consumo responsable con proyectos como la eliminación de plásticos en sus establecimientos, la reducción de residuos generados y el fomento de la movilidad verde. Con las iniciativas puestas en marcha en los últimos años, se ha reducido significativamente el uso de plástico.

En las habitaciones, la Compañía ha sustituido los *amenities* en formato monodosis por dosificadores de hasta 400ml en todos sus hoteles de España y Europa, reduciendo hasta un 80% el uso de plástico. Además, se han retirado todos los materiales de plástico de un solo uso en restaurantes y bares sustituyéndolos por elementos reutilizables y reciclables.

Otra iniciativa a destacar son las botellas de agua reutilizables a disposición de los clientes, las cuales pueden ser rellenadas en los dispensadores de agua de osmosis instalados en los hoteles.

En el área del desperdicio alimentario, con el fin de reducir al máximo las mermas y el derroche en los puntos de restauración, la Compañía ha optimizado la planificación y producción de comida, además de realizar controles exhaustivos de la producción de residuos orgánicos generados cada día durante las comidas de los clientes.

Con la voluntad de seguir sensibilizando a sus clientes, personas trabajadoras y colaboradores, H10 Hotels incentiva numerosas iniciativas sostenibles, como la promoción de la cultura de movilidad verde, ofreciendo la opción de alquilar bicicletas y patinetes eléctricos e instalando puntos de recarga para vehículos eléctricos en sus establecimientos. Además, H10 Hotels promueve el reciclaje de residuos, promoviendo su correcta separación en los distintos puntos de reciclaje instalados en los hoteles.



Efectos en el medioambiente

Los principales riesgos medioambientales identificados por la Compañía son el cambio climático, la gestión de los recursos, en especial el agua y particularmente en las zonas en las que este recurso es escaso, así como las consecuencias y las derivaciones que la nueva normativa europea sobre plásticos de un solo uso supone en la actividad y las operaciones. En relación al resto de fuentes de contaminación ambiental, tales como el ruido y la iluminación, así como por lo que respecta al consumo de materias primas y protección de la biodiversidad, aunque tienen un impacto, este se considera reducido, y por tanto no material, en el conjunto de las actividades y operaciones desarrolladas por la Compañía.

Evaluación y certificación

La Compañía está plenamente comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales en materia medioambiental y con la implantación de los sistemas de calidad más exigentes. La orientación de la Compañía está focalizada en todo momento hacia la mejora continua de todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados, así como a la satisfacción de los clientes (“el futuro” de la Compañía).

Las principales certificaciones conseguidas por la Compañía a lo largo de los años, todas ellas vigentes en la actualidad, consecuencia inmediata de la aplicación estricta de sus políticas, son las siguientes:

HOTELES CERTIFICADOS	HOTELES CERTIFICADOS	HOTELES CERTIFICADOS	HOTELES CERTIFICADOS	HOTELES CERTIFICADOS
65	6	1	65	68
Biosphere Responsible Tourism	**Q Calidad Turística**	**Compromiso de Calidad Turística**	**H10 Quality Excellence Management System**	ISO 9001:2015
Certificación de establecimientos turísticos que realizan una gestión sostenible de su eje de actividad. Entidad asociada a la UNESCO y a la Organización Mundial de Turismo Sostenible.	Marca que representa la calidad en el sector turístico español. La “Q” garantiza la calidad, la seguridad y la profesionalidad de los establecimientos hoteleros certificados.	Certificación que garantiza el apoyo a la introducción eficaz y rentable de los principios de sostenibilidad en el sector turístico. El objetivo es aumentar la sostenibilidad de los productos de viaje, la satisfacción del cliente y la calidad de vida en los destinos.	Sistema propio de calidad y medioambiente orientado a la satisfacción y seguridad de los clientes y a la apuesta por el desarrollo sostenible.	Certificación internacional del Sistema de Gestión de Calidad. Alcance: estado de las instalaciones; nivel de satisfacción de los clientes y colaboradores; regulación de los requisitos legales y la documentación. La Compañía es una de las primeras cadenas hoteleras en el mundo certificada en España (central y hoteles), Europa (Alemania, Italia, Portugal y Reino Unido) y América (México y República Dominicana).

En el marco de las certificaciones indicadas y en base a los sistemas y los protocolos de seguimiento y control corporativos, se realizan las auditorías internas y externas periódicas correspondientes; la Compañía mantiene todas sus certificaciones, asumiendo el compromiso de someterlas nuevamente a los procesos de verificación interna y externa, según corresponda en cada caso, en el transcurso del ejercicio 2025.

La Compañía continúa observando su compromiso de mejora continua a partir de los resultados derivados de las auditorias correspondientes.

Se han integrado corporativamente en el sistema de auditoría interno H10 Quality Excellence Management System, los apartados referentes a las cuestiones de medio ambiente y de entorno, siendo el alcance de aplicación todos los procesos de verificación interna para el 100% de los establecimientos hoteleros de la Compañía.

Certificación Biosphere Sustainable

RESPONSIBLE TOURISM INSTITUTE

La certificación Biosphere Sustainable, otorgada por Responsible Tourism Institute (RTI), un organismo internacional sin ánimo de lucro con más de 25 años de historia, reconoce los esfuerzos realizados por los hoteles de la Compañía, de acuerdo con los objetivos de sostenibilidad establecidos por las Naciones Unidas y su valoración y elección por parte de los ciudadanos y turistas. A través de la metodología Biosphere Sustainable, la Compañía trabaja en el proceso de alinear la actividad de los hoteles con la Agenda 2030, reconociendo las acciones en las que se contribuye a la consecución de las 169 metas y de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Sistema Integral de Calidad Turística Española en Destinos (SICTED)

En los establecimientos hoteleros ubicados en la Isla de Lanzarote, la Compañía cuenta con la certificación SICTED (Sistema Integral de Calidad Turística Española en Destinos), la cual representa un “compromiso de calidad turística” que acredita y reconoce el esfuerzo realizado, sobre todo en lo que se refiere a la calidad y la mejora continua.

BIOSPHERE CERTIFIED



Principio de precaución

Las principales fuentes de riesgo potencial medioambiental de la Compañía son las siguientes: adaptación a los cambios legislativos y normativos; falta de formación adecuada y suficiente del personal y de las contratas en materia medioambiental; falta de control de los consumos (agua y energía); falta de presentación de las declaraciones periódicas de residuos; generación de residuos peligrosos; impacto en los bienes materiales y humanos de terceros a causa de incidentes; incumplimiento de los límites de emisión y vertidos; mezcla accidental de residuos; prácticas ambientales del personal y las contratas; requisitos legales en materia medioambiental y de emergencias; restricciones administrativas de localización; etc.

La Compañía facilita toda la información necesaria a sus personas trabajadoras en materia medioambiental y les proporciona en todo momento el soporte y el acompañamiento necesarios sobre cualquier cuestión relacionada con el medioambiente, a través de sus mandos directos.

Los objetivos principales de la Compañía en materia medioambiental son: la eficiencia energética (agua y energía); el mantenimiento y, en su caso la ampliación de las certificaciones correspondientes; el control y seguimiento de los consumos (agua y energía). A tal efecto, en todas las actuaciones y operaciones, la Compañía procura desarrollar y expandir su proyecto y modelo de negocio de forma sostenible. La Compañía dispone procedimientos operativos suficientes de actuación para la gestión medioambiental, cuya finalidad es definir y aplicar una metodología ágil y práctica para efectuar el control de los impactos medioambientales potenciales.

Provisiones y garantías

La política medioambiental de la Compañía ha generado resultados positivos, tanto en las certificaciones conseguidas y renovadas, como en la reducción de los consumos de agua y energía, el control de las emisiones de CO_2 y la minimización en la generación de residuos. En 2025 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan requerido la constitución de provisiones.



ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La actividad desarrollada por la Compañía implica la generación de residuos, entre los cuales, destacan los siguientes: aceites de cocina, cartón, cartuchos de impresora, envases (*bricks*, latas, plásticos, etc.), alimentos y resto de productos orgánicos, papel, tóner, vidrio, etc.

El tratamiento de los residuos constituye una parte muy importante del compromiso de la Compañía con el medioambiente. Los procesos relacionados con el tratamiento de residuos, principalmente se orientan a su minimización durante el ciclo de operaciones y a la correcta gestión una vez generados. Los residuos se separan en origen para su adecuado reciclaje posterior, diferenciando entre los correspondientes a residuos peligrosos (aceites de motores, aerosoles, grupos electrógenos, pilas, tubos fluorescentes, etc.) y los no peligrosos.

Para la gestión y el tratamiento de los residuos, según las necesidades y la oportunidad, la Compañía se apoya y externaliza, total o parcialmente, la recogida selectiva de residuos en empresas especializadas y certificadas a tal efecto, las cuales contribuyen al cumplimiento del tratamiento según la legislación, normas y requisitos aplicables y exigibles en cada zona geográfica-región en la que la Compañía tiene establecimientos hoteleros.

Se ha creado una nueva Guía Corporativa de Medición de los Residuos; esta guía, se ha comunicado internamente en todos los departamentos y se han realizado formaciones en todos los hoteles de la Compañía para una correcta gestión, medición y separación de residuos. Asimismo, como principal soporte a esta iniciativa, se han puesto en marcha herramientas específicas con proveedores GMO para los hoteles de España, Europa y Caribe.

Todos los residuos que se generan en los hoteles se dividen en las siguientes fracciones principales: orgánico; rechazo; plástico; vidrio; y cartón. También se miden el resto de residuos: papel; cristal; residuos de poda; residuos construcción; aceite vegetal de cocina; chatarra; tóner; pilas alcalinas; envases contaminantes; fluorescentes; etc.

Las principales políticas y acciones de la Compañía en materia de gestión y tratamiento de residuos, desarrolladas y aplicadas a través del código de buenas prácticas en materia de residuos, entre otras, son las siguientes:

- Controlar las cantidades de residuos que genera cada hotel, considerando a tal efecto indicadores varios y diversos (por año, por pernoctación, etc.).
- Clasificar los envases y embalajes, separando los diferentes tipos generados.
- Separar los residuos especiales (aceites de cocina, cartuchos de impresora, tóner, etc.).
- Colocar carteles en lugares visibles para recordar a las personas trabajadoras y a los clientes la necesidad de la recogida selectiva de residuos.
- Separar los residuos peligrosos (aceites de motores, aerosoles, grupos electrógenos, pilas, tubos fluorescentes, etc.).
- Priorizar el consumo a granel para disminuir el uso de envases.
- Utilizar productos reciclados.

En cuanto al desperdicio de alimentos, la Compañía dispone de sistemas avanzados para la estimación de las necesidades de consumo de los clientes, así como de procesos estrictos orientados a la calidad, conservación y rotación segura y eficiente de los productos perecederos. Todo ello contribuye a reducir el impacto social, ambiental y económico asociado al desperdicio alimentario.

En este ámbito, durante el ejercicio se reforzó la implantación del sistema Winnow, una herramienta basada en inteligencia artificial para el control del desperdicio alimentario, incorporándolo en 4 nuevos hoteles, lo que eleva su implementación a un total de 11 establecimientos.

La Compañía cuenta con una Guía Corporativa para el Control y la Reducción del Desperdicio Alimentario. Esta guía pretende ayudar a los equipos a trabajar de forma más eficiente y consciente.

La información obtenida a través de esta herramienta permite identificar con mayor precisión el origen, el volumen y el momento en que se genera el desperdicio alimentario, facilitando la toma de decisiones para ajustar la planificación, mejorar los procesos de producción en cocina y avanzar en el objetivo de reducir el residuo orgánico generado en los establecimientos de la Compañía.

Los principales residuos por estancia generados por la Compañía en el ejercicio 2025, comparativamente para las zonas de Europa y América (Caribe), son los que se indican a continuación:

Residuos por estancia (Kg.)	Europa		América (Caribe)	
	2025	2024	2025	2024
Rechazo	0,514	0,654	1,152	1,330
Orgánico	0,301	0,325	0,534	0,579
Cartón	0,125	0,123	0,082	0,081
Vidrio	0,233	0,206	0,135	0,103
Plástico	0,103	0,103	0,023	0,024
Especiales	0,212	0,222	0,304	0,412
Total	**1,488**	**1,633**	**2,230**	**2,529**



Magma Siglo XXI SL - EINF25

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

La Compañía realiza el control periódico de los recursos (agua) y de la energía consumida (combustible y electricidad) y analiza las desviaciones significativas registradas, tomando las medidas oportunas en su caso. Las principales políticas y acciones de la Compañía en materia de uso sostenible de los recursos, desarrolladas y aplicadas a través del código de buenas prácticas en materia de energía, entre otras, son las siguientes:

- Realizar campañas de información y formación de las personas trabajadoras, destinadas al ahorro energético.
- Programar la operación de los equipos para evitar el consumo excesivo en "horas punta" y repartirlo en "horas valle" (menor consumo).
- Utilizar los equipos informáticos en modo "bajo consumo".
- Sustituir las calderas y limpiadoras por equipos de alta eficiencia.
- Instalar, siempre que sea posible, dispositivos basados en energías alternativas.
- Desconectar los sistemas eléctricos sin uso.
- Instalar interruptores con temporizador, que se apaguen solos de forma automática.
- Aprovechar al máximo la luz natural.
- Usar LEDs e iluminación de tecnología LED de bajo consumo.
- Utilizar detectores de presencia en estancias públicas, pasillos, servicios, etc.
- Mantener un buen nivel de limpieza de los sistemas de iluminación.
- Emplear dispositivos en puertas y ventanas para evitar fugas de calor-frío.
- Usar variadores de frecuencia en motores y ventiladores.
- Fomentar entre los clientes evitar dejar la tarjeta magnética (llave de la habitación) puesta en la conexión de activación de la luz al salir de la habitación, para no malgastar electricidad.
- Usar programas de lavado en frío y a plena carga en la lavandería.
- Disponer de buenos cerramientos en las cámaras frigoríficas.
- Evaluar los lavados a la temperatura justa y una vez que las lavadoras y los lavaplatos se han llenado por completo, o utilizar, en su defecto, lavado económico de media carga o ecológico.
- Instruir y concienciar al personal de cocina para encender los aparatos justo antes de utilizarlos y utilizar la cantidad justa de agua para la cocción.
- Realizar campañas de información-formación entre las personas trabajadoras para el ahorro de agua.
- Controlar diariamente el consumo de agua para detectar posibles derroches.
- Detectar y arreglar posibles averías y fugas en las instalaciones.
- Descalcificar las aguas duras para mantener las instalaciones saneadas.
- Usar mangueras para riego de árboles, aspersión para zonas extensas y goteo para parterres.
- Usar plantas autóctonas adaptadas a la climatología de la zona.
- Usar aguas depuradas para el riego.
- Utilizar difusores y limitadores de caudal en los grifos y las duchas.
- Emplear dispositivos de descarga de cisternas de bajo consumo o de "dos tiempos" para reducir el gasto. Instalar cisternas de "doble pulsador".
- Implantar cartelería para la concienciación de los clientes en relación al uso de la habitación, según las directrices y recomendaciones siguientes: evitar el lavado continuo de toallas; no malgastar agua en general; reducir la frecuencia en el recambio de las sábanas.

Los recursos y la energía consumidos por la Compañía en el ejercicio 2025, comparativamente con los registrados en el año anterior (2024, reformulados por ajustes posteriores de valor), han sido los siguientes:

Recursos y energía consumidos	2025	2024	Diferencia	
Agua [m³]	3.970.701	4.347.435	-376.734	-8,7%
Combustible [kWh]	65.092.492	69.023.039	-3.930.547	-5,7%
Electricidad [kWh]	172.212.726	166.958.761	5.253.965	3,1%
Frío y Calor [kWh]	29.280.432	30.128.484	-848.052	-2,8%
Total energía: combustible + electricidad [kWh]	**266.585.651**	**266.110.284**	**475.367**	**0,2%**

El consumo de agua medio por estancia en el ejercicio 2025, comparativamente con lo registrado en el año anterior (2024, reformulado por ajustes posteriores de valor), ha sido el siguiente:

Consumo agua	2025	2024	Diferencia	
Litros de agua por estancia	403,78	435,15	-31,4	-7,2%

El consumo energético medio por estancia en el ejercicio 2025, comparativamente con el registrado en el año anterior (2024, reformulado por ajustes de valor posterior), ha sido el siguiente:

Consumo energético (electricidad + otras fuentes)	2025	2024	Diferencia	
kWh por estancia	27,1	26,6	0,5	1,8%

A los efectos de la interpretación de la información reportada en este informe, una “estancia” equivale a un huésped por día.

El consumo de materias primas no se considera relevante a efectos de la materialidad de este informe. Sin embargo, la adaptación progresiva de la Compañía a la normativa europea sobre plásticos de un solo uso, ha supuesto la definición y aplicación de un plan concreto de reducción de este material en los diferentes usos asociados a las operaciones habituales correspondientes a los productos y los servicios incluidos en el *portfolio* de la Compañía.

CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN

La Compañía hace seguimiento y control periódico de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) generadas por su propia actividad; a tal efecto, considera las fuentes de emisión potencialmente significativas. Las principales políticas y acciones de la Compañía en materia de lucha contra el cambio climático, desarrolladas y aplicadas a través del código de buenas prácticas, entre otras, son las siguientes:

- Utilizar energías renovables como la biomasa, la geotermia y la energía solar para la reducción del consumo, así como de las emisiones derivadas.
- Contratar “energía verde” para reducir el consumo y en consecuencia las emisiones.
- Participar en proyectos certificados de reducción de las emisiones y fomento de la adquisición de derechos de emisión a través de los I-REC (*International Renewable Energy Certificates*) en países del Caribe.

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), clasificadas en función de su alcance –1 ó 2–, en el ejercicio 2025, comparativamente con las registradas en el año anterior (2024, reformuladas por ajustes posteriores de valor) han sido las siguientes:

Emisiones GEI [Tn CO_2e]	2025	2024	Diferencia	
Alcance 1 Emisiones directas *Por quema de combustibles*	28.005	27.304	701	2,6%
Alcance 2 Emisiones indirectas *Por electricidad consumida y comprada*	9.612	14.869	-5.257	-35,4%
Total	37.617	42.173	-4.556	-10,8%

H10 Hotels ha certificado el cálculo de su huella de carbono en base al método de GHG Protocol (GreenHouse Gas Protocol). La certificación de la huella de carbono para el ejercicio de 2025, se ha efectuado mediante el sistema de valoración de AENOR.

Huella de CO_2	2025	2024	Diferencia	
Huella de CO_2 por estancia	3,83	4,22	-0,40	-9,4%

A los efectos de la interpretación de la información reportada este informe, una “estancia” equivale a un huésped por día.

Personal y social

La Compañía parte de la base que además de los clientes “externos” (consumidores de los productos y servicios hoteleros ofertados), también tiene unos clientes “internos”. Estos últimos son todas las personas trabajadoras que forman parte y participan en la Compañía, directa o indirectamente, las cuales contribuyen a la mejora de la atención y del servicio prestado a los clientes “externos”, día a día.

Las características singulares del negocio de la Compañía, atender y dar el mejor servicio posible a los clientes “externos”, todos los días del año y las 24 horas del día (7x24x365), hace difícil compaginar la vida personal y la laboral. No obstante, la Compañía pone todo el empeño para conseguir el mejor equilibrio posible entre ambas facetas, teniendo siempre presente que el objetivo último es dar el mejor servicio y con la máxima calidad.

Al objeto de crear un entorno para que todas las personas trabajadoras de la Compañía se sientan cómodas desarrollando sus funciones y responsabilidades laborales encomendadas, y con la finalidad que estas puedan realizarse con la máxima eficacia, teniendo siempre clara la forma de proceder en el día a día, se ha definido un conjunto de valores a través de los cuales las personas trabajadoras de la Compañía deben regirse, dentro de cada ámbito profesional y competencial, así como en relación al trato, tanto hacia los clientes como con respecto al resto de personas trabajadoras. Los referidos valores: Respeto, Entusiasmo, Responsabilidad, Honestidad y Creatividad, así como sus definiciones y aclaraciones correspondientes, son conocidos por todas las personas trabajadoras de la Compañía y sirven de base para todas las acciones de mejora que la Compañía lleva a término de forma continua, así como, se toman en consideración en todos los procesos que se ponen y se han puesto en marcha, tales como los planes de igualdad, protocolos contra el acoso laboral, etc.

EMPLEO

En 2025 la plantilla de personas trabajadoras de la Compañía, calculada en función del número de personas (una persona trabajadora equivale a una persona con independencia de su jornada, completa o a tiempo parcial), comparativamente con la del año anterior (entre paréntesis), es la siguiente:

Personas trabajadoras (promedio anual)		Contratos a jornada completa
12.338 (11.084)		**90%** (90%)
Mujeres	**Hombres**	**Contratos a jornada parcial**
45,08% (45,51%)	**54,92%** (54,49%)	**10%** (10%)

La distribución por país de las personas trabajadoras de la Compañía, en promedio anual, en el ejercicio 2025, comparativamente con el año anterior (2024), ha sido la siguiente:

País / Zona	2025		2024	
Alemania	65	0,5%	52	0,5%
España	6.509	52,7%	5.709	51,5%
Italia	80	0,6%	72	0,6%
Portugal	149	1,2%	136	1,2%
Reino Unido	65	0,5%	58	0,5%
Irlanda	40	0,3%	40	0,4%
Total Europa	6.904	56,0%	6.067	54,7%
Total América (Caribe)	5.431	44,0%	5.017	45,3%
Total	12.338	100,0%	11.084	100,0%

La retribución de las personas trabajadoras de la Compañía, se establece a partir de salario mínimo recogido en los convenios colectivos sectoriales, de zona o por hotel, correspondientes de aplicación en cada caso. Adicionalmente a estos importes salariales, se regulan los “pluses” específicos para cada caso (limpieza, transportes, uniformidad, etc.), lo que conforma el mínimo retributivo legal, al que se añaden las comisiones, complementos e incentivos, relacionados directamente con las ventas realizadas y/o el grado de prestación de los servicios por parte de las personas trabajadoras a los clientes.

La determinación del salario en base al convenio de aplicación, afecta a la mayoría de las personas trabajadoras de la Compañía. Sin embargo, en la Compañía existe un colectivo, que representa aproximadamente el 10% de la plantilla, cuyo salario se determina de forma individualizada en cada caso. Este colectivo comprende fundamentalmente las categorías y clasificaciones siguientes: directivos/as, directores/as de hotel, mandos intermedios, comerciales y personal de apoyo a los hoteles.

La estructura retributiva de las personas trabajadoras que no se rigen por convenio en la determinación de su compensación, es la siguiente: por una parte, un salario fijo anual acordado, el cual es superior al definido en el convenio de aplicación, y por otra, un salario variable anual vinculado a unos objetivos que se establecen anualmente y cuyo desempeño y consecución son valorados al final de cada ejercicio. El salario variable anual, oscila entre un 5,00% y un 30,00% del salario fijo anual, dependiendo de cada caso y puesto de trabajo.

El salario medio anual correspondiente a la Compañía globalmente considerada, sin diferenciar entre las diversas zonas geográficas y países, incluyendo todos los conceptos de compensación asociados, es de 19.229 euros/año, en cómputo equivalente a una jornada completa.

La retribución media anual en Europa es de 28.524 euros/año (27.216 euros/año en el ejercicio 2024) y la retribución media anual de América (Caribe) es de 11.688 U$D/año (10.044 U$D/año en el ejercicio 2024).

La compensación de las personas trabajadoras de la Compañía es distinta y distante según se tomen en consideración los salarios de la zona geográfica de América (Caribe) o de la zona geográfica de Europa. El salario medio anual correspondiente al ejercicio 2025, en cómputo equivalente a una jornada completa, para cada una de las zonas geográficas indicadas –América (Caribe) y Europa–, comparativamente con el del año anterior (en cursiva entre paréntesis), es el siguiente:

Retribución media anual América (Caribe)

11.688 U$D
(10.044 U$D)

Retribución media anual Europa

28.524 €
(27.216 €)

La Compañía aplica una política de retribución trasparente e igualitaria que se ejecuta anualmente, en base a las características de los puestos de trabajo y el desempeño de las personas trabajadoras.

Para la determinación de la política de retribución, se parte del principio fundamental y básico de “retribución equivalente a trabajo de igual valor”, evitando por tanto cualquier tipo de discriminación salarial por razones personales. La dirección de la Compañía es la responsable de la aprobación de la política de retribución y del presupuesto anual asociado. A tal efecto, toma en consideración e incorpora en sus decisiones, los análisis, las valoraciones y las conclusiones generales y sobre equidad salarial, facilitadas por el departamento de RR.HH., según criterios profesionales de aplicación al respecto.

La aplicación de la política de retribución por parte de la Compañía, alcanza desde la fijación de los salarios en el momento de la contratación de las personas trabajadoras, hasta las sucesivas revisiones de los mismos a lo largo de su vida laboral.

La Compañía considera que no se produce ninguna discriminación salarial por razón de sexo en la compensación de las personas trabajadoras, siendo las diferencias retributivas que puedan existir, debidas y fundamentadas en factores de tipo personal, tales como el nivel de formación, la experiencia laboral, la antigüedad, etc., o en las propias características del puesto de trabajo, tales como las funciones realizadas, el nivel de responsabilidad, la jornada, etc. La Compañía tiene el firme propósito de seguir velando en el futuro para evitar cualquier tipo de trato discriminatorio en la fijación y satisfacción de los salarios referidos a puestos de trabajo iguales.

Como extensión de la visión y la actuación global de la Compañía orientada a la estabilidad laboral de sus personas trabajadoras y la consideración de las mismas como el máximo valor a respetar, proteger y cuidar, la Compañía promueve todas las acciones de desconexión laboral posibles, que sean compatibles con las operaciones normales y habituales del negocio.

Algunas de las principales acciones de desconexión son: evitar la comunicación, por cualquier canal (mail, teléfono, etc.), fuera del horario laboral establecido, salvo necesidad urgente, imprevista y que no pueda ser resuelta por otros medios alternativos que eviten perturbar la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras; evitar la convocatoria de reuniones y eventos en las franjas horarias extremo de la jornada laboral establecida (primeras y últimas horas de la mañana y la tarde, respectivamente), las cuales puedan afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras; promover la flexibilidad horaria para mejorar la adaptación del horario laboral y un mayor grado de conciliación de la vida familiar.

Aparte de la visión social y colaborativa de la Compañía en relación con las personas discapacitadas y su integración en el mercado laboral, la Compañía procura dar cumplimiento a la legislación de aplicación en la materia integrando en su plantilla a personas discapacitadas, al tiempo que proporcionando el seguimiento, formación y apoyo necesarios para el normal desarrollo de sus actividades profesionales en la Compañía.

El número de personas con discapacidad contratadas por la Compañía en el ejercicio 2025, es el que se indica a continuación:

Empleados con discapacidad España
94 (82)

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo de las diferentes actividades desarrolladas por la Compañía, viene regulado por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso, oscilando entre las 1.772 h/año y las 2.040 h/año, cantidades horarias anuales y jornadas diarias equivalentes, que la Compañía y las personas trabajadoras cumplen según lo establecido, con la flexibilidad necesaria por ambas partes con la finalidad de garantizar las necesidades de producción en cada momento o temporada y preservar siempre los derechos de las personas trabajadoras y su conciliación familiar.

Al margen de la regulación colectiva, la Compañía ha establecido criterios de ordenación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso que, adaptándose a las necesidades de operación, al mismo tiempo permitan y garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar y el ejercicio responsable de la maternidad y la paternidad por parte de las personas trabajadoras, diferenciando a tal efecto, los distintos entornos de trabajo (dirección, mandos intermedios y *staff*).

En cada entorno, siguiendo la línea general corporativa de la Compañía, se observan y aplican regulaciones distintas y parámetros de flexibilización diversos, dado que las necesidades de operación, básicamente determinadas por los clientes, son distintas.

En cuanto al resto de tiempos de descanso a los que tienen derecho las personas trabajadoras, tales como permisos, festivos, vacaciones, etc., la Compañía los establece en el marco de la regulación colectiva y resto de legislación aplicable, en base a las necesidades de producción y procurando en todo momento maximizar las preferencias y deseos de las personas trabajadoras.

Absentismo

El absentismo es un factor directamente relacionado con la salud de las personas trabajadoras de la Compañía y es una variable importante por cuanto repercute en la productividad, rentabilidad y capacidad de consecución de los objetivos corporativos.

La información obtenida por la Compañía en relación con los índices de absentismo derivados de los procesos de baja por accidente de trabajo, enfermedad común, enfermedad profesional, maternidad-paternidad y otros varios, registrados en 2025, comparativamente con la del año anterior (2024) es la siguiente:

% Absentismo TOTAL		% MATERNIDAD-PATERNIDAD	
5,76% (6,93%)		**0,43%** (0,48%)	
% Absentismo ACCIDENTES	**% Absentismo ENFERMEDADES**	**% Absentismo AUSENCIAS justificadas**	**% Absentismo AUSENCIAS no justificadas**
0,24% (0,38%)	**5,15%** (5,43%)	**0,16%** (0,19%)	**0,14%** (0,45%)

Conciliación

En términos generales, la Compañía promueve la conciliación laboral en el marco de lo dispuesto en los Convenios Colectivos y resto de normativa de aplicación. En particular, la Compañía aplica medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, considerando todas las opciones posibles en función de las distintas realidades personales y familiares de las personas trabajadoras, siendo el objetivo último crear y mantener un entorno laboral para las personas trabajadoras que favorezca la consecución de la mayor calidad de vida posible y potencie las posibilidades de promoción profesional.

Con carácter general, las medidas adoptadas por la Compañía en materia de conciliación laboral abarcan desde la regulación de los tiempos de trabajo y su flexibilización (cambios en los días y horarios de trabajo, los días festivos y las vacaciones, reducciones de jornada, etc.), según las posibilidades de producción y diferenciando los entornos de trabajo definidos (dirección, mandos intermedios y *staff*), hasta las acciones y el entorno adecuados para facilitar los procesos de maternidad y paternidad, antes, durante y después del nacimiento de los hijos, con la finalidad que el impacto y transcendencia personal y profesional en las personas trabajadoras sea la mínima posible.

SALUD Y SEGURIDAD

La Compañía promueve la salud y seguridad de sus personas trabajadoras en todas las decisiones y actuaciones que se derivan de sus actividades de negocio, siendo el principal y único objetivo proteger la vida, la integridad y la salud de las personas trabajadoras, así como de los trabajadores de las empresas colaboradoras.

A tal efecto, con el asesoramiento especializado externo de los Servicios de Prevención, la Compañía define y aplica los procedimientos de prevención de riesgos laborales correspondientes necesarios, así como las instrucciones de trabajo específicas, diferenciadas para los entornos de trabajo definidos (dirección, mandos intermedios y *staff*).

La Compañía gestiona los riesgos a través de la planificación de la actividad preventiva y la información y formación continua de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

La Compañía, con carácter general, tiene definidos y aplica los procesos preventivos en materia de salud laboral, con alcance tanto en los países con normativa específica en la materia, como en aquellos otros que no la tienen reglada o han iniciado su desarrollo normativo.

Aparte de la contratación de servicios de prevención de riesgos laborales especializados externos, la Compañía cuenta con el personal propio cualificado y formado en salud y seguridad en el trabajo, al objeto de garantizar la implementación, aplicación, coordinación y seguimiento adecuados de todos los aspectos en la materia.

La Compañía implementa y desarrolla la política de salud y seguridad en el marco de las diferentes y diversas legislaciones internacionales y nacionales de aplicación, así como inspirándose en las normas y los sistemas reconocidos en materia de salud y seguridad laboral. A tal efecto, y especialmente en España, la Compañía cuenta con los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, los cuales participan en la definición y el seguimiento del plan de prevención, así como en la elaboración de las investigaciones de accidentes y la puesta en marcha de las medidas preventivas correctoras correspondientes.



RELACIONES SOCIALES

El 98% (aproximadamente) de los trabajadores de la Compañía están cubiertos por el Convenio Colectivo de aplicación, en función de las actividades desarrolladas y la sociedad en la que están contratados y prestan sus servicios.

La Compañía basa las relaciones laborales en el respecto a las personas trabajadoras y a sus representantes legales, así como en el cumplimiento de la legislación y normativa de aplicación en materia de negociación colectiva y diálogo social. A tal efecto, la Compañía establece todos los medios y vías de información y comunicación posibles, eficaces y efectivos, para mantener el diálogo con los representantes de las personas trabajadoras, con la finalidad de evitar conflictos, llegar a acuerdos provechosos para todas las partes y resolver las incidencias que puedan surgir en el desarrollo normal de la actividad de la Compañía y en la relación con sus personas trabajadoras.

En el ejercicio 2025, las relaciones laborales se han desarrollado sin incidentes ni conflictividad.



FORMACIÓN

La actividad desarrollada por Compañía, exige que las personas trabajadoras cuenten con la formación necesaria, tanto para atender los requerimientos del puesto de trabajo, en general, como para hacer frente a las exigencias de los clientes, en particular.

Los nuevos retos del futuro a los que se enfrenta la Compañía, los cuales constituyen la base del éxito y crecimiento futuro para los próximos años, exige que las personas trabajadoras de la Compañía cuenten con las habilidades y los conocimientos suficientes para asumir mayores responsabilidades y proyectos. A tal efecto, la Compañía fomenta e impulsa la formación, entendiéndola como una inversión a largo plazo necesaria para la preparación de las personas trabajadoras e imprescindible para el desarrollo de su talento hasta el máximo potencial de sus posibilidades.

La planificación de la formación se realiza de forma anual en relación a los temas más generalistas de la Compañía y puntualmente según las necesidades y oportunidades, en muchos casos generadas por el propio arrastre que suponen las tendencias del mercado, las cuales exigen que las personas trabajadoras de la Compañía actúen con el desempeño necesario y cuenten con la formación suficiente para abordar y desenvolverse en un entorno sectorial altamente competitivo. En consecuencia, la formación necesariamente debe estar alineada con los objetivos estratégicos y de negocio de la Compañía y debe constituir una herramienta de ayuda para potenciar eficazmente que las personas trabajadoras puedan colaborar y aportar valor a la consecución y el logro de los objetivos estratégicos de la Compañía. Adicionalmente, la Compañía también desarrolla planes individuales de formación y desarrollo. En función de las necesidades concretas y particulares identificadas se ponen en marcha alternativas para potenciar el desarrollo y la carrera profesional de las personas trabajadoras.

La Compañía tiene la intención y la voluntad de introducir y potenciar en todos sus planes de desarrollo formativo aspectos que, aunque no están directamente ligados con las operaciones, son necesarios para realizarlas en un entorno adecuado de proyección de las personas trabajadoras como personas y de la Compañía como entidad socialmente responsable y comprometida que proyecte a la sociedad una imagen reputacional adecuada.

Algunos de los aspectos que se pretenden emplear e incluir en las actividades formativas a desarrollar en el futuro, sobre los cuales la Compañía quiere hacer una promoción e impulso especiales, son los siguientes:

- El uso de diferentes herramientas y tecnologías de información para la formación.
- La difusión y la puesta en común del conocimiento existente en la Compañía, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural.
- El conocimiento de las nuevas normativas para que las personas trabajadoras puedan dar cumplimiento a la legislación vigente en cada momento.
- El respeto a los derechos humanos y a la cultura del comportamiento ético.
- La no discriminación por razones de sexo, edad o procedencia.

La información presentada por la Compañía en relación a la formación realizada en 2025, comparativamente con la del año anterior (2024, reformulada por ajustes de valor posterior), es la siguiente:

Formación / Conceptos clave	2025	2024
Inversión total en formación	3.901.143 €	3.912.472 €
Inversión por persona trabajadora en formación	316,19 €	353,08 €
Horas totales en formación	328.186 hrs.	309.396 h
Horas por persona trabajadora en formación	26,60 hrs.	27,92 h

Formación / Zona geográfica	2025		2024	
	Inversión	Horas	Inversión	Horas
España	2.600.357 €	107.717 h	1.814.529 €	85.602 h
Europa	163.411 €	10.368 h	320.768 €	11.878 h
Jamaica	217.909 €	45.551 h	1.022.230 €	38.367 h
México	509.705 €	81.838 h	435.948 €	70.941 h
República Dominicana	283.240 €	79.110 h	215.303 €	99.887 h
Servicios corporativos	126.522 €	3.601 h	103.693 €	2.721 h
Total	**3.901.143 €**	**328.186 h**	**3.912.472 €**	**309.396 h**

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Los centros de trabajo de la Compañía son accesibles por cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma.

Esta situación viene motivada por: el desempeño de la Compañía en evitar cualquier problema de accesibilidad físico y el deseo de contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral y social; el tipo de negocio desarrollado por la Compañía, abierto al público en general, con la necesidad de proyección de imagen de marca, lo cual exige, tanto por normativa, como por visión de negocio y actitud de responsabilidad social, que cualquier establecimiento hotelero de la Compañía, sea 100% accesible por cualquier persona con independencia de sus limitaciones.

La Compañía aplica esta orientación y enfoque a todos los nuevos planes de obras y reforma a ejecutar, los cuales incluyen como premisa de diseño, la accesibilidad a los mismos por personas con discapacidad.

IGUALDAD

La Compañía está totalmente comprometida con el establecimiento y el desarrollo de políticas que supongan la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Con esta finalidad, la Compañía promueve las medidas necesarias para conseguir la igualdad real y efectiva en el trabajo y en las oportunidades derivadas de cada puesto, aplicándolas en todos los procesos de riesgo en la materia, tales como la selección, la promoción, el desarrollo profesional y la política de compensación de las personas trabajadoras.

La Compañía cuenta con un protocolo de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el cual se aplica por igual a todas las actividades y operaciones; a la fecha, los establecimientos hoteleros de la Compañía tienen suscrito dicho protocolo con sus personas trabajadoras, siendo los principales aspectos derivados, los siguientes:

Objetivos

- Establecer, como parte de la cultura entre mandos, un estilo de liderazgo y un modelo de gestión de personas basado en el respeto por la igualdad de oportunidades, la conciliación y la diversidad, que promueva el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantice las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales.
- Mejorar la percepción por parte de las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante acciones de comunicación y formación a todos los niveles organizativos.
- Mejorar los sistemas de gestión internos de forma que permitan analizar y hacer un seguimiento de los datos relevantes para igualdad y conciliación.
- Potenciar la conciliación de vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares: fomentando el uso de las medidas de conciliación entre colectivo masculino; mejorando la percepción positiva de la plantilla con respecto a las medidas de conciliación.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección, promoción interna, retribución salarial y medidas de conciliación y resto de condiciones laborales, con el fin de alcanzar el equilibrio salarial entre mujeres y hombres, así como una representación equilibrada en la composición de la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de forma que las personas de la organización se encuentren protegidas frente a ofensas de naturaleza sexual.

Procedimientos

Acceso al empleo y selección

Objetivo: conseguir el equilibrio de la composición de la plantilla de personas trabajadoras en cuanto al número de mujeres y hombres, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.

Clasificación profesional

Objetivo: garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en la clasificación profesional.

Retribución

Objetivos: garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres en el mismo puesto de trabajo y para la misma categoría profesional; revisar los criterios de retribución variable, para no perjudicar a aquellas personas trabajadoras que a lo largo del ejercicio en curso, no desarrollen su actividad laboral durante todo el año o durante toda la jornada laboral establecida.

Promoción

Objetivos: conseguir un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional.

Formación

Objetivos: garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal; promover la actualización de conocimientos asociados al puesto de trabajo para las personas trabajadoras que se reincorporen a la Compañía después de un periodo de baja por maternidad o paternidad, excedencia o cualquier otra situación asimilable, y en cualquier caso, cuando la baja suponga la reserva del puesto de trabajo, todo ello a fin de alcanzar una efectiva y rápida integración de las personas trabajadoras después de su reincorporación.

Comunicación

Objetivo: garantizar que el sistema de comunicación, tanto interno como externo, por cualquier canal o modo de expresión, así como la edición de todo tipo de documentación, evite el uso de un lenguaje sexista y se ajuste a los principios de igualdad de oportunidades.

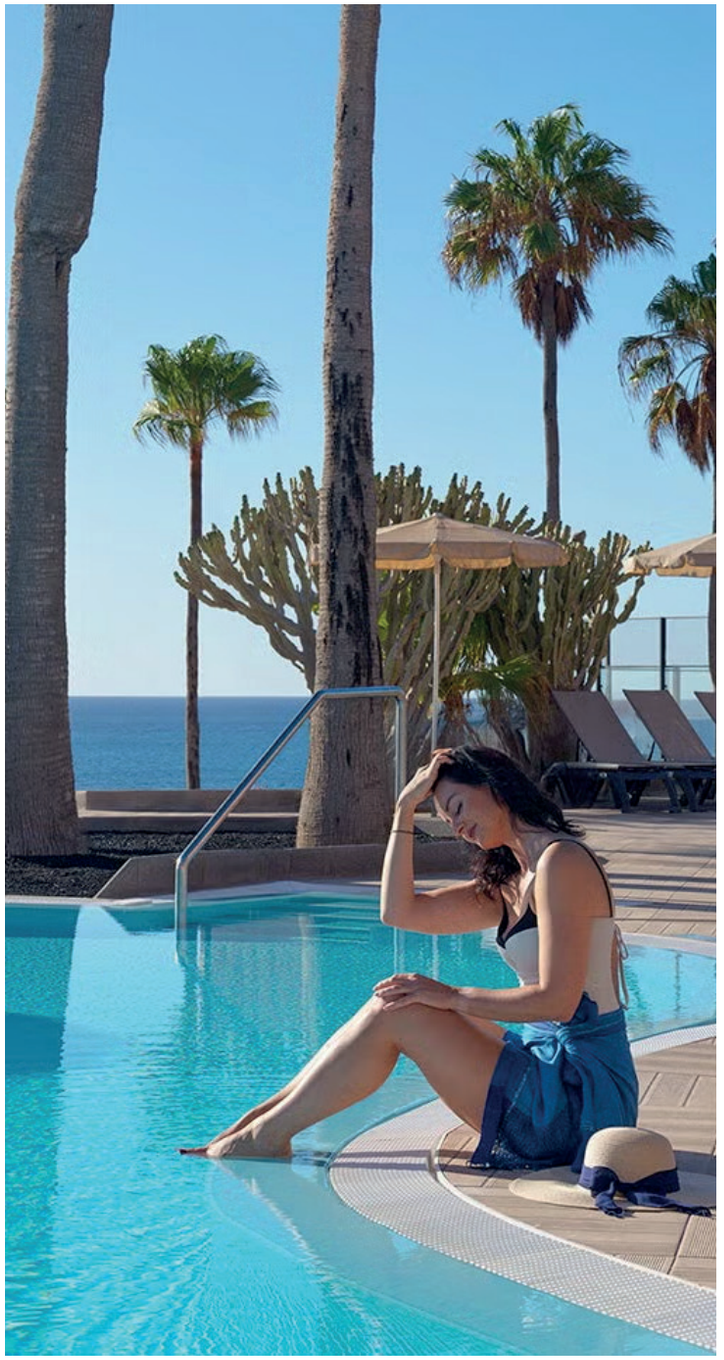
Conciliación

Objetivo: potenciar las medidas de conciliación que la Compañía ofrece a sus personas trabajadoras, fomentando la igualdad y facilitando el uso a toda la plantilla y en especial al colectivo que menos use cada una de las medidas derivadas al respecto.

Acoso moral y sexual

Objetivo: Prevenir y actuar en cualquier manifestación de acoso identificado en la Compañía. La Compañía aplica una política de “tolerancia cero” frente a cualquier manifestación, por reducida que fuere, frente a: la violencia, el acoso físico, sexual, psicológico y/o moral; el abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otra forma de acoso o conducta que pudiera generar un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas trabajadoras.

En 2025 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos anteriormente señalados.



Conducta y derechos humanos

La Compañía no tiene identificados riesgos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos. En 2025 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos.

No obstante a lo anterior, con carácter global y amplio, la Compañía está comprometida y promueve la defensa de los Derechos Humanos en todas las actividades que desarrolla, y particularmente vela por el cumplimiento y el respeto, entre otros, de los aspectos relativos al abuso de poder, el acoso general y/o sexual, la defensa de los derechos de los trabajadores, la discriminación, la igualdad, la lucha contra la explotación laboral, la prevención de riesgos laborales, la protección de datos personales, tanto de las personas trabajadoras, como de los clientes, los proveedores y/o cualquier otro tercero con el que se mantengan relaciones comerciales que supongan acopiar información y datos, etc.

La Compañía tiene un código ético y de igualdad propio, a través del cual se determinan los valores, normas y principios por los que se deben regir todas las personas trabajadoras. Asimismo la Compañía ha establecido un canal interno para que cualquier quebranto del código ético sea informado al departamento de *compliance* de la Compañía, al objeto que se proceda a su investigación, y en su caso, a la toma de las medidas adecuadas.

Algunos de los principales valores y compromisos que se derivan del código ético de la Compañía, a modo de resumen, son los siguientes:

Valores

- **Respeto:** Tratar al entorno y a los demás como me gustaría ser tratado. Saber escuchar, valorar y comprender. Saber aceptar las decisiones tomadas por el beneficio común de todos.
- **Entusiasmo:** Optimismo, alegría, vivir cada día con ilusión. No hace falta estar serio para trabajar en serio. Ganas y predisposición de hacer las cosas. Afrontar los retos con afán de superación, positivismo. Ver los cambios como oportunidades de mejora.
- **Responsabilidad:** Capacidad de asumir con garantía una función. Responder con firmeza a los compromisos aceptados y sus consecuencias.
- **Honestidad:** Reconocer nuestros propios errores, hacia uno mismo y hacia los demás, actuando sin engaño y con transparencia. Sinceridad, honradez, integridad.
- **Creatividad:** Valor añadido que induce a la mejora continua, iniciando cambios en los procesos establecidos, rompiendo la rutina y creando cosas nuevas y sorprendentes, no decayendo en el fracaso ni en el éxito.

Principios de trabajo de los miembros del equipo

- Comparten un importante objetivo común.
- Tienen poderosos valores y creencias comunes.
- Se guardan respeto y confianza mutua.
- Dialogan y se comunican abiertamente.
- Subordinan sus propios objetivos a los del grupo.
- Se protegen y apoyan mutuamente.
- Ponen en práctica el liderazgo compartido.

Compromisos

- El cumplimiento de la ley.
- La lealtad y la buena fe.
- Los Derechos Humanos y la dignidad de las personas.
- La seguridad en el trabajo y la igualdad de oportunidades.
- La confianza y la confidencialidad.
- La intimidad de las personas.
- El respeto a los derechos de propiedad industrial e intelectual.
- El mercado y los consumidores.
- La honestidad en los negocios y en la función pública.
- El cumplimiento de las obligaciones legales, fiscales y de seguridad social.
- La lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- La preservación de los recursos naturales y el medioambiente.
- La salud de los clientes.

Corrupción y soborno

La Compañía no tiene identificados riesgos relacionados con la corrupción y el soborno.

En 2025 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la corrupción y el soborno.

No obstante a lo anterior, con carácter global y amplio, la Compañía está comprometida con la lucha contra la corrupción y el soborno y promueve las buenas prácticas en la materia entre sus personas trabajadoras y colaboradores, al objeto de evitar cualquier tipo de corrupción o soborno.

La Compañía aplica una política de "*tolerancia cero*" frente a cualquier manifestación de corrupción o soborno. En particular, inspiran y condicionan las actuaciones de la Compañía en la materia, los aspectos siguientes:

- Proyectar, comunicar y transmitir a todos los niveles, tanto internos (personas trabajadoras) como externos (colaboradores), la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad debida a observar en la ejecución de cualquier operación o transacción.
- Cumplir con la legislación y normativa, tanto general como de lucha contra la corrupción y el soborno, en todos los países donde la Compañía desarrolla sus actividades.
- Registrar contablemente todas las operaciones económicas y financieras de forma adecuada y precisa.
- Identificar y controlar especialmente las actividades u operaciones susceptibles de riesgo en materia de corrupción o soborno, por reducido que sea, y denunciar y sancionar adecuada y proporcionadamente cualquier conducta que fomente o derive en la corrupción o el soborno en cualquiera de sus manifestaciones posibles.

La Compañía considera como prácticas prohibidas, las acciones encaminadas a solicitar, dar o recibir cantidades, cualquiera que sea su forma o denominación, y con independencia de cuál sea el destinatario o receptor de las mismas, cuya finalidad sea alcanzar o mantener fuentes de negocio obteniendo una ventaja comercial indebida y fuera de las leyes y las buenas prácticas de gestión y dirección de operaciones y negocios.

En materia de lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, la Compañía tiene establecido y comunicado a todos los niveles (personas trabajadoras y colaboradores), la prohibición de realizar cualquier operación que no se corresponda claramente con la realidad, naturaleza y sentido de la transacción que se formaliza, así como evitar el pago en efectivo de cualquier producto o servicio, total o parcialmente, salvo excepción justificada, quedando limitada la cantidad admisible al máximo legal y debiéndose registrar oportunamente los datos de la operación y de los intervinientes en la misma.

Igualmente, todas las personas trabajadoras autorizadas por la Compañía a realizar cobros y pagos o transferencias bancarias en el normal ejercicio de sus funciones, están obligados a cumplir escrupulosamente las instrucciones recibidas con el fin de evitar cualquier negligencia en el estricto cumplimiento de la normativa legal contra el blanqueo de capitales y de prevención de la financiación del terrorismo.

En el ejercicio 2025, la Compañía ha seguido la misma línea de aportaciones a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro.

Sociedad

DESARROLLO SOSTENIBLE

La Compañía está totalmente comprometida con la Responsabilidad Social Corporativa. La Compañía colabora con diferentes fundaciones, contrata directamente a personas en situación de exclusión social, mujeres maltratadas y a personas con minusvalías. Respecto a la contratación de empresas de servicios, la Compañía favorece a aquellas empresas que tienen como objetivo la economía circular y que cuentan en plantilla con personas con dificultades, ya sean sociales, económicas o con minusvalías.

La Compañía colabora activamente en diversos proyectos sociales y medioambientales con asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, escuelas, hospitales y ONGs. En el compromiso con la sociedad y el medioambiente, la Compañía cuenta con la ayuda de clientes, colaboradores y personas trabajadoras que garantizan el éxito de estos proyectos.

Stay Green

En el marco del Plan de Sostenibilidad desarrollado por la Compañía, fruto de su compromiso con la sociedad y el medioambiente, para impulsar y promover un turismo responsable en todos los destinos donde tiene presencia, se incluye el compromiso social.

La Responsabilidad Social Corporativa ha formado parte de la filosofía y la cultura empresarial de H10 Hotels desde sus inicios. La labor social llevada a cabo por la Compañía se incorpora en el nuevo plan Stay Green, el cual recoge también las iniciativas desarrolladas en esta área.





El compromiso social de la cadena se consolidó en 2016 con su vinculación a la Fundació Albert, que, en colaboración con la Fundació Pere Tarrés, Cáritas y otras entidades, promueven la salud y la educación de niños y niñas –y de sus familias– en situación de vulnerabilidad social.

La labor de H10 Hotels y la Fundació Albert se centra en proteger a la infancia, cubriendo las necesidades básicas de salud y educación. Lo hace a través de su proyecto FASE, poniendo a disposición revisiones dentales, oftalmológicas, podológicas y de osteopatía, así como actividades de refuerzo escolar y colonias y casales de verano. Con este proyecto, en el que colaboran más de 65 trabajadores y voluntarios, se han atendido a más de 975 niños y niñas, así como 65 familias.

Además, H10 Hotels y la Fundació Albert colaboran con otras asociaciones y entidades locales sin ánimo de lucro que trabajan en diferentes proyectos de ayuda en países en vías de desarrollo. En Barcelona, destaca su colaboración con el Hospital Sant Joan de Déu y su programa Hospital Amic, cuyo objetivo es hacer lo más positiva posible la experiencia de los niños hospitalizados.

La Compañía colabora, entre otros proyectos, en el de intervenciones asistidas con perros, los cuales facilitan y agilizan la recuperación y mejora del estado de ánimo de los niños y niñas en el centro hospitalario.

Adicionalmente, durante 2025 la Compañía ha continuado colaborando con diversas entidades y proyectos sociales mediante donaciones económicas y en especie, acciones de inserción laboral, cesión de espacios, participación en iniciativas solidarias y apoyo a entidades como la Fundació Albert, Cruz Roja, Fundació de l'Esperança, Hospital Sant Joan de Déu y Fundació Roure, entre otras.

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

En relación a los proveedores de tamaño distinto y actividad diversa, la Compañía procura transmitir su visión del negocio y de la sociedad y promueve su actuación de acuerdo con los valores y las políticas de la Compañía. En general, la actuación de estos proveedores es correcta, profesional y en consonancia con la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad de la Compañía.

La Compañía realiza procesos de homologación iniciales para garantizar que la orientación y las capacidades económicas, ambientales y sociales de todos los proveedores, son acordes con los valores y el modelo de negocio de la Compañía. Una vez homologados los proveedores, se realizan comprobaciones periódicas para garantizar el mantenimiento de las condiciones iniciales (las que dieron lugar a la contratación en su momento), o bien para homologar los nuevos requerimientos exigidos, generalmente como derivación de las mejoras y el desarrollo de la política de compras de la Compañía, así como a tenor de las nuevas exigencias derivadas de la legislación y normativa vigente en cada momento.

La política de proveedores de la Compañía, al igual que en el caso del empleo, está orientada a las relaciones de larga duración, basadas en la confianza en los productos y servicios suministrados y en la excelencia en su actuación profesional y el buen hacer empresarial. En este sentido, la Compañía fomenta la empleabilidad local, y en consecuencia, en los procesos de compra y en relación con la cadena de suministro, da prioridad a la adquisición de productos y servicios de origen local.

En 2025 la Compañía ha verificado que los proveedores cumplen con los criterios de sostenibilidad; a tal efecto se han solicitado y registrado sus certificaciones en tal sentido acreditadas.



CONSUMIDORES

La Compañía tiene un modelo de negocio altamente comercial y orientado 100% al cliente, tanto en las necesidades y características, como en las preferencias. Adicionalmente, a la propia política de la Compañía de gestión de la satisfacción de los clientes, el elevado grado de competencia existente en el mercado, marca la actuación de la Compañía en este sentido, enfocándola al cumplimiento de unos estándares de servicio y atención al cliente sistematizados y cuyo grado de exigencia es muy elevado por principio corporativo y por necesidad comercial y legal.

Salud y seguridad

La Compañía facilita siempre información veraz y completa, tanto en la publicidad de los productos y servicios que ofrece, como en las relaciones con los clientes y los proveedores. La finalidad es favorecer la máxima transparencia y evitar que la información recibida por terceros comporte decisiones erróneas o perjudiciales a causa de su contenido.

La Compañía cree y apuesta por la libre competencia. Con tal finalidad, la Compañía está comprometida con una visión competitiva del mercado, basada en la profesionalidad y la lealtad, evitado llevar a cabo cualquier tipo de práctica denigrante o la emisión y proyección de publicidad engañosa frente a los clientes, así como respecto de los competidores.

La Compañía garantiza a los clientes el más escrupuloso respeto de la normativa legal que regula los derechos y la defensa de consumidores y usuarios, aplicándola estrictamente y con criterio de máximos, tanto a nivel internacional, como nacional, regional y local.

Las tarjetas de crédito y los instrumentos de pago de los clientes y proveedores se utilizan siempre de la forma para la que han sido dispuestos, preservando siempre sus intereses y evitando cualquier tipo de uso que pueda resultarles perjudicial. Del mismo modo, se vigila y controla la integridad de los sistemas de medición del consumo de las máquinas expendedoras y de suministros.

El compromiso de la Compañía con el cumplimiento de los requisitos legales y los sistemas de calidad más exigentes, siempre orientan y focalizan su acción en la mejora continua de todos los procesos y en la búsqueda constante de la satisfacción de los clientes.

El sistema propio de calidad y medioambiente desarrollado e implantado por la Compañía, el H10 Quality Excellence Management System, determina el objetivo de búsqueda constante de la satisfacción y seguridad de los clientes, así como la apuesta por el desarrollo sostenible. La acreditación nacional e internacional de la Compañía en materia de calidad, le sitúa en un punto de partida diferencial en el sector e inspira el trabajo y el desempeño continuo de la Compañía para el mantenimiento y la mejora en el futuro de los resultados obtenidos en el presente.

Todos los alimentos, bebidas y comestibles que se sirven en los establecimientos hoteleros de la Compañía, pasan los controles de calidad más exigentes; todas las personas trabajadoras de la Compañía están expresamente obligados y formados para velar por el más estricto cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios que regulan las condiciones de composición, calidad y caducidad que deben reunir los productos para garantizar su aptitud para el consumo.

Es principio básico y fundamental incuestionable de la Compañía, prevenir y evitar cualquier tipo de adulteración alimentaria con aditivos, conservantes o agentes no autorizados. Por otra parte, la manipulación de los alimentos destinados al consumo de los clientes se realiza desde el más estricto cumplimiento de las normas aplicables en materia de higiene, con el fin de evitar cualquier riesgo de contaminación por agentes infecciosos.

En otro orden de cosas, la Compañía promueve y garantiza a todos los clientes el más estricto cumplimiento de la legislación reguladora de las medidas contra el tabaquismo y el consumo de tabaco en los espacios públicos. En los establecimientos hoteleros de la Compañía, está prohibido fumar, con la única excepción de aquellos lugares que están especialmente habilitados para ello. Igualmente, en los hoteles de la Compañía, tampoco se tolera ningún acto de tráfico o consumo ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

Sistemas de reclamación

Desde los servicios corporativos de la Compañía en Barcelona, se centralizan y atienden las cuestiones, quejas y reclamaciones de los clientes, efectuándose una gestión rápida, ágil y efectiva de las mismas, encaminada a esclarecer cualquier hecho registrado, al tiempo que orientada a mantener y aumentar permanentemente la satisfacción y la confianza de todos los clientes. El análisis de las causas de las solicitudes, peticiones u observaciones recibidas, se toma como base, para garantizar las mejores actuaciones posibles en el futuro a partir de las experiencias del pasado.

Los clientes pueden realizar cualquier tipo de sugerencia o, en su caso, efectuar las quejas que consideren oportunas en relación a sus propios intereses, a través del apartado concreto y específico disponible en la página Web de la Compañía:

https://www.h10hotels.com/es/contacta-con-nosotros

La sencilla e intuitiva plataforma facilitada a tal efecto por la Compañía, permite canalizar las solicitudes de parte de sus clientes. Cualquier solicitud, es resuelta de forma concreta, focalizada en el asunto, con la mayor inmediatez posible y siempre con un trato exquisito y humilde, orientado a convertir la solicitud recibida en una nueva oportunidad de proyección de una mejor experiencia diferencial futura para el cliente.

Quejas recibidas y su resolución

Pese a la voluntad y compromiso de prestación del mejor servicio posible a los clientes por parte de la Compañía, las propias circunstancias de las operaciones y el elevado volumen y diversidad de los clientes gestionados por la Compañía, hacen inevitable la necesidad de mejora continua a partir del conjunto de acciones llevadas a cabo en general y sobre la base de aquellas que han resultado no óptimas, en particular.

La Compañía clasifica las solicitudes recibidas de los clientes en agradecimientos y felicitaciones, simples comentarios y sugerencias, solicitudes en general, quejas y reclamaciones.

En 2025 no se han registrado impactos negativos significativos derivados de quejas o reclamaciones de clientes. Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía ha tenido conocimiento de un procedimiento judicial puntual relacionado con una sociedad del grupo en materia de mercado y consumidores, sin que del mismo se deriven impactos materiales para la Compañía.

Al margen de lo anterior, constituye un excelente indicador de referencia de la actividad y calidad de las operaciones de la Compañía, la gran cantidad de reconocimientos, distinciones y premios nacionales e internacionales recibidos por la Compañía, entre los cuales, en 2025, destacan los siguientes:

- Booking.com Traveller Review Awards 2023 — Alojamiento más sostenible de España
- Beyond Luxury Awards — Best Luxury Hotel of the Year in Portugal
- Biosphere — Biosphere Responsible Tourism
- Condes de Ericeira Restaurante recomendado
- British Airways — Customer Excellence Award
- HolidayCheck — Holidaycheck Special Award
- Viajes National Geographic — Premio de los lectores
- Jet2holidays Package holidays you can trust — Quality Award
- HolidayCheck — Recommended On
- Tripadvisor — Travellers' Choice
- Booking.com — Traveller Review Award
- TUI — TUI

Bases de formulación

La Compañía ha analizado los impactos derivados de su modelo de negocio y ha elaborado este "Estado de Información No Financiera" (EINF) en el cual, en función de la materialidad, se presentan y desarrollan los aspectos no financieros, siguientes:

- **Información general**
  Modelo de negocio: entorno empresarial; organización y estructura; mercados; objetivos y estrategias; factores y tendencias de evolución; políticas; y riesgos.
- **Cuestiones medioambientales**
  Economía circular y prevención y gestión de residuos; uso sostenible de los recursos; cambio climático.
- **Cuestiones sociales y relativas al personal**
  Empleo; organización del trabajo; salud y seguridad; relaciones sociales; formación; accesibilidad universal de las personas con discapacidad; igualdad.
- **Derechos humanos**
- **Lucha contra la corrupción y el soborno**
- **Sociedad**
  Compromisos de la Compañía con el desarrollo sostenible; subcontratación y proveedores; consumidores; información fiscal.

  Se han identificado los principales Grupos de Interés siguientes: socios; clientes; personas trabajadoras; proveedores y colaboradores; y sociedad civil.

Se ha definido el desempeño de la Compañía en relación con la sostenibilidad, según el criterio propio y considerando la información objetiva disponible. Se han determinado e indicado las condiciones y objetivos de desarrollo y los impactos y contribuciones económicas, ambientales y sociales. Todo ello, se ha relacionado con la estrategia de la Compañía.

Se ha determinado la materialidad a partir de los impactos identificados, considerando los intereses y expectativas de los Grupos de Interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos del sector en el que opera la Compañía, así como la legislación y normativa que le es de aplicación. Todo ello, se ha puesto en relación con los valores, políticas y estrategias de gestión propias, considerando a tal efecto las competencias esenciales corporativas en la materia.

El Informe está disponible para el acceso público de los Grupos de Interés en la página web corporativa de la Compañía.

La información del Informe se refiere al ejercicio 2025. Todas las tablas contienen información agregada o detallada correspondiente a todas las unidades que forman parte de la Compañía; en aquellas tablas del Informe cuyo alcance es inferior al total, se incluye mención expresa al respecto en el apartado correspondiente. En todos aquellos casos en los que la oportunidad y la relevancia así lo han permitido y aconsejado, se ha presentado la información correspondiente relativa al ejercicio anterior (2024).

No se ha incluido información contextual para la interpretación de las diferencias de impacto o desempeño respecto a otras organizaciones similares.

En cuanto a la metodología para la obtención de la información, los datos y su proceso, el formato del Informe y las explicaciones contenidas en el mismo, se ha aplicado el enfoque considerado más adecuado a los fines perseguidos; es voluntad de la Compañía, en la medida de lo posible, el mantenimiento en el tiempo de los criterios aplicados. No obstante a lo anterior, se prevé que el Informe experimente su normal evolución en los ejercicios futuros siguientes, en función de la importancia relativa de los temas para los Grupos de Interés y la Compañía.

El Informe se ha elaborado haciendo un uso discrecional de los estándares GRI (Global Reporting Initiative), publicados por Global Sustainability Standards Board (GSSB), según las necesidades concretas de los temas abordados en cada caso.

El Informe ha sido verificado por un prestador independiente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º, apartado 2º, de la Ley 11/2018, en virtud de la redacción del nuevo apartado 6º incorporado al Código de Comercio, con alcance de seguridad limitada.

Índice EINF/GRI

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Compañía	Entorno empresarial	GRI 102-01 Nombre de la organización (2-1)	3
		GRI 102-02 Actividades, marcas, productos y servicios (2-6)	
		GRI 102-03 Ubicación de la sede (2-1)	
	Organización y estructura	GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro (2-6)	8
	Mercados	GRI 102-04 Ubicación de las operaciones (2-6)	9
		GRI 102-06 Mercados servidos (2-6)	
	Objetivos y estrategias	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	9
	Factores y tendencias de evolución	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	10
	Políticas	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	11
	Resultado de las políticas	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	11
	Riesgos	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	12
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades (3-2)	
		GRI 107-47 Lista de temas materiales (3-2)	
	Indicadores	GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	17

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Medioambiente	Visión y actuación	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	18
	Economía circular y residuos	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	24
		GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación	
	Uso sostenible de los recursos	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	25
		GRI 302-01 Consumo energético dentro de la organización	
		GRI 303-05 Consumo de agua	
	Cambio climático y contaminación	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	28
		GRI 305-01 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
		GRI 305-02 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Personal y social	Empleo	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	29
	Organización del trabajo	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	32
	Seguridad y salud	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	33
	Relaciones sociales	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	34
	Formación	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	35
	Accesibilidad universal	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	36
	Igualdad	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	36

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Conducta y derechos humanos	Visión y actuación	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	38
		GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta (2-23)	
	Medidas	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	
		GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta (2-23)	
	Denuncias	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	
	Promoción de convenios internacionales	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Corrupción y soborno	Corrupción y soborno	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	39
	Blanqueo de capitales	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Sociedad	Desarrollo sostenible	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	40
	Subcontratación y proveedores	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	42
	Consumidores	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	43

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Bases de formulación	Puntualidad	GRI 105-50 Periodo objeto del informe (2-3)	45
	Referencia a los estándares GRI	GRI 102-54 Declaración de elaboración del informes de conformidad con los estándares GRI	45

Y para que conste a los efectos oportunos y de cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, los miembros del Órgano de Administración la Sociedad de Magma Siglo XXI SL firman la presente por triplicado ejemplar en la ciudad de Barcelona a 30 de marzo de 2026.

Administrador Solidario	Administradora Solidaria	Administradora Solidaria
Firmado: D. Jordi Espelt Manrique	Firmado: Dña. Gemma Espelt Manrique	Firmado: Dña. Marta Espelt Manrique