

SLR TURISMO ESPAÑA, S.L.U.

Informe de verificación del Estado de Información
No Financiera–EINF correspondiente al ejercicio
finalizado el 31 de diciembre de 2023.



Informe de verificación independiente

Al socio único de SLR Turismo España, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de SLR Turismo España, S.L. (en adelante SLR Turismo) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en "Anexo I: Trazabilidad Ley 11/2018, vinculada a los estándares GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad del administrador único

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de SLR Turismo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del administrador único de SLR Turismo España, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo I Trazabilidad Ley 11/2018, vinculada a los estándares GRI" del citado Estado.

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

El administrador único de SLR Turismo España, S.L. es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

*PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., C/ Mayor de Triana, 89 35002 Las Palmas de Gran Canaria, España
Tel.: +34 928 391 003/ +34 902 021 111, Fax: +34 928 386 010, www.pwc.es*

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2023. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de SLR Turismo España, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por SLR Turismo España, S.L. y descrito en el apartado 1.4 "Materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del administrador único y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de SLR Turismo España, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo I: Trazabilidad Ley 11/2018, vinculada a los estándares GRI" del citado Estado.

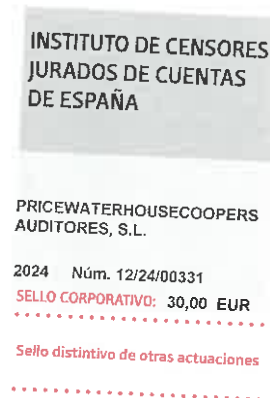
Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Belén Araúz Pisón
17 de junio de 2024



Estado de Información No Financiera

2023

Índice

1.	Introducción	3
2.	Cuestiones medioambientales	16
2.1.	Global medio ambiente.....	16
2.2.	Contaminación.....	20
2.3.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	22
2.4.	Uso sostenible de los recursos.....	25
2.5.	Cambio climático	26
2.6.	Protección de la biodiversidad	28
3.	Cuestiones sociales y relativas al personal	29
3.1.	Empleo.....	29
3.2.	Organización del trabajo	31
3.3.	Salud y seguridad.....	32
3.4.	Relaciones sociales	34
3.5.	Formación.....	35
3.6.	Igualdad.....	36
4.	Información relativa a los derechos humanos.....	38
4.1.	Aplicación de procedimientos de diligencia debida	38
4.2.	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.....	40
4.3.	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	40
4.5.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	42
5.	Corrupción y el soborno	43
5.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	43
5.2.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	43
5.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	43
6.	Información relativa a la Sociedad	44
6.1.	Compromiso con la Sociedad y el desarrollo sostenible	44
6.2.	Subcontratación y proveedores.....	46
6.3.	Consumidores.....	48
6.4.	Información fiscal	49
	ANEXO I: TRAZABILIDAD LEY 11/2018, VINCULADA A LOS ESTÁNDARES GRI.....	50



**Estado de Información No Financiera SLR Turismo España, S.L.U.
Ejercicio 2023**

1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se ha elaborado de acuerdo a 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 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre), así como a las modificaciones introducidas en el artículo 49 del Código de Comercio por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las Sociedades cotizadas.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, determinados grupos societarios y Sociedades individuales, entre las que se encuentra SLR Turismo España, S.L.U. (en adelante, SLR o, la Sociedad), deben incorporar en el informe de gestión o presentarlo en un informe separado, haciendo referencia expresa en el informe de gestión, el Estado de información no financiera (en adelante, EINF) que ha de incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la Sociedad, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En la elaboración del EINF se han utilizado los estándares del *Global Reporting Initiative (GRI)* para el cálculo de indicadores clave no financieros de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

Este informe EINF, que forma parte del Informe de Gestión de SLR Turismo España, S.L.U., y de acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, es verificado externamente con un alcance de seguridad limitada. Esta verificación se realiza conforme a la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000 Revisada).

El periodo objeto del informe es del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, siendo de carácter anual su emisión, dado que es el primer año que cumplen los requisitos de obligatoriedad para la emisión del EINF no se presentan datos comparativos en los aspectos cuantitativos.

La información, financiera y no financiera, los riesgos identificados, así como, los controles y políticas desarrollados para su mitigación recogidos en el EINF, provienen de los registros contables y documentales, de reglamentos, procedimientos y normas aprobadas por la Sociedad y su administrador único.



1.1 Información básica de la empresa y modelo de negocio

SLR Turismo España, S.L.U. se constituye en junio de 2015 gracias a la apuesta del tour operador alemán Schauinsland Reisen de establecer una división de gestión hotelera de cara a completar su estructura turística en España, comenzando por la isla de Mallorca y continuando en la isla de Fuerteventura, ya que son los dos principales destinos turísticos de su negocio.

La llegada a España incluyó la compra y puesta en explotación de un hotel en Mallorca, y continuó con la adquisición de la marca hotelera R2 Hotels que estaba bajo gestión de una empresa local de Fuerteventura, que en ese momento tenía 3 hoteles en propiedad y gestión.

En todos estos años, SLR Turismo España, S.L.U. ha ido creciendo en la gestión de nuevos establecimientos turísticos en las islas de Fuerteventura, y Mallorca. Este crecimiento en número de camas en alquiler ha supuesto también el crecimiento en personal siendo una de las mayores empresas en oferta de empleo del sector turístico de la isla de Fuerteventura.

En el año 2023 la empresa tiene bajo gestión un total de 3.902 camas turísticas, repartidas entre 9 establecimientos, estando 5 de ellos en Canarias, y los 3 restantes en las Islas Baleares. Así mismo, su estructura de personal llega a más de 550 trabajadores de media anual en ejercicio 2023, teniendo un incremento de la plantilla más destacado durante los meses de abril a octubre, cuando la temporada turística en Baleares llega a su cénit, y la plantilla llega a casi 700 trabajadores.

La estructura hotelera se compone de los siguientes complejos:

Río Calma: Localizado en el corazón de Costa Calma, y a orillas del mar, R2 RIO CALMA HOTEL SPA Y CONFERENCE es un oasis de palmeras y cascada con más de 16.000 m² de jardines. Perfecto para disfrutar de unos días en pareja o en familia, su arquitectura colonial y sus amplias bóvedas y cristaleras panorámicas garantizan largas horas de luz natural.

Pájara Beach: A pocos metros de las cristalinas aguas de Sotavento y sobre un impresionante mirador se encuentra R2 PÁJARA BEACH HOTEL Y SPA, un rincón ideal para aquellas familias que deseen disfrutar de sus vacaciones en uno de los enclaves más maravilloso de las Islas Canarias. Las fabulosas vistas al mar y a las amplias zonas ajardinadas con piscina son perfectas para relajarse y evadirse de la rutina.

Bahía Playa: Localizado en Tarajalejo, un pequeño pueblo pesquero y familiar de arenas negras y aguas cristalinas, R2 BAHÍA PLAYA DESIGN HOTEL Y SPA es un complejo moderno y cosmopolita. Un escenario perfecto para desconectar y disfrutar del susurro de las olas en un enclave vacacional solo para adultos.

Maryvent: Ubicado en la misma arena de las grandes playas de Fuerteventura, R2 MARYVENT BEACH APARTMENT es un lugar de ensueño con vegetación silvestre, palmeras, montañas ocres y aguas cristalinas en el corazón de Costa Calma.

Bahía Cala Ratjada: Acogedor complejo solo para adultos ubicado en la costa noroeste mallorquina. Ideal para disfrutar de las playas y calas de ensueño solo o acompañado.

Verónica y Cala Millor: Frente al paseo de la playa de Cala Millor, muy cerca de una animada zona de ocio, te esperan R2 VERÓNICA BEACH HOTEL y R2 CALA MILLOR BEACH APARTMENT.





Estado de Información No Financiera SLR Turismo España, S.L.U. Ejercicio 2023

Confort, comodidad y trato familiar al borde del mar.

Buganvilla: Ubicado frente al mar de Morro Jable, rodeado de tiendas y lugares de ocio. R2 BUGANVILLA HOTEL Y SPA ofrece un espacio para relajarse en familia con diversas actividades al aire libre.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a cursive flourish.



Como se observa los complejos tienen como gran singularidad y encanto el situarse en entornos naturales privilegiados, rodeados de playas y paisajes evocadores donde la flora y fauna endémicas viven en armonía con nuestras instalaciones. Además, por el hecho de estar ubicados en islas, garantizar la circularidad cobra una dimensión aún más importante si cabe. Como parte de la Sociedad, SLR se siente responsable de encontrar soluciones que minimicen el impacto de su actividad y garanticen la perdurabilidad de las Sociedades y los territorios en los que se encuentra.

Su gestión empresarial se basa en la comercialización de camas turísticas, en los destinos ya indicados, a través de canales de tour operación, repuntando en los 3 últimos años la comercialización a través de canales propios, lo que está generando una mayor facturación y rentabilidad, así como un mayor reconocimiento de marca que le permita seguir su expansión en los principales destinos de playa de España.

Su estructura de gobernanza es simple representada por un administrador único.

Evolución de la empresa desde su creación:

Año 2015: creación de la Sociedad en España.

Año 2016: comienza la gestión del hotel Bahía Cala Ratjada, en Mallorca.

Año 2017: comienza la gestión de los hoteles Río Calma, Pájara Beach y Bahía Playa, en Fuerteventura. En junio de 2017 se comienza la gestión de los Apartamentos Maryvent, en Fuerteventura.

Año 2021: se comienza con la gestión del Hotel Verónica y los Apartamentos Cala Millor, en Mallorca.



**Estado de Información No Financiera SLR Turismo España, S.L.U.
Ejercicio 2023**

Año 2023: se comienza con la gestión del hotel Bugarvilla, en Fuerteventura.



7

1.2 Objetivos, estrategias y políticas

La visión hacia la sostenibilidad ya está profundamente arraigada en el ADN empresarial, y a pesar de los desafíos de los últimos años, la Sociedad ha logrado avances significativos en los esfuerzos de sostenibilidad, como centrarse en fortalecer la cultura y seguir avanzando en el camino que se inició cuando Schauinsland Reisen apostó por la comercialización internacional de la marca R2 Hotels y comienza la creación de una cadena hotelera de alto valor y compromiso.

A medida que ha ido creciendo la cartera de establecimientos, también lo ha hecho el compromiso con el entorno establecido, tanto a nivel de políticas de gobernanza como de sostenibilidad en el medio ambiente, afianzando esta estrategia de negocio en todas las acciones que llevadas a cabo.

El objetivo ha sido seguir adoptando acciones para reducir el consumo energético y minimizar la huella e impacto ecológico, para que la presencia local sea baluarte de buenas prácticas y compromiso.

Este informe se centra en los impactos ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) de los hoteles que gestiona la cadena, así como en las cuestiones relativas a las personas que trabajan con la Sociedad, procurando un entorno claramente favorable para la conciliación familiar y laboral, el desarrollo profesional y el buen desarrollo de las políticas de la gestión diaria y estratégica.

Visión

Mantener la mirada honesta y abierta que ha ayudado a crecer, brindando experiencias excepcionales a los huéspedes con el objetivo de diferenciarse dentro de la industria hotelera en Canarias y Baleares.

Misión

Ofrecer una experiencia de hospitalidad única y responsable, enfocada en el bienestar de los huéspedes, el cuidado del entorno natural y la contribución positiva a las comunidades locales. Se busca superar las expectativas de los clientes al proporcionar servicios de alta calidad, promover prácticas sostenibles y fomentar la conciencia social.

La Sociedad se compromete a operar de manera responsable en todos los aspectos del negocio, desde el cuidado del medio ambiente hasta el bienestar de sus empleados y las comunidades en las que opera. Valorando la preservación del entorno natural y esforzándose por minimizar el impacto de las operaciones en el medio ambiente.

SLR actúa con honestidad, ética y transparencia en todas sus relaciones comerciales y personales. Por ello para contribuir positivamente con su entorno mantiene una serie de políticas para promover la igualdad y el bienestar común:

Políticas	Descripción de las políticas
Código Ético y de Conducta	SLR cuenta con un Código Ético y de Conducta que define la responsabilidad de empleados y directivos en cuanto a las exigencias éticas del Grupo, y establece los principios básicos de comportamiento

	que deben regir cualquier actuación realizada en el desarrollo de sus funciones.
Plan de formación	Plan de Formación anual en el cual se establecen las diferentes formaciones a realizar a lo largo del año. Dichas formaciones son impartidas por un externo experto que lleva a cabo las diferentes formaciones previstas.

Plan de prevención de Riesgos Laborales	SLR cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado donde se establecen las pautas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Se desarrollan las acciones y criterios de actuación para la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.
Políticas internas para el personal	<p>La Sociedad cuenta con una serie de normas internas de aplicación a todo el personal que determinan una serie de prohibiciones y de pautas de actuación, entre las que destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prohibición de fumar. - Persona a la que avisar en caso de accidente de trabajo. - Prohibición de acudir con el uniforme desde el domicilio (personal de bar y restaurante). <p>Además, el empleado firma un recibí del documento entregado.</p>
Políticas de confidencialidad e información en materia de protección de datos	<p>En los contratos con empleados se incluye una cláusula de confidencialidad en la que se establece la prohibición de aportar datos o información a la que hayan tenido acceso durante el desempeño de sus tareas o funciones en otras entidades.</p> <p>Igualmente se incluyen en los contratos una cláusula en materia de protección de datos personales donde se cumple con el deber de información exigido por la normativa aplicable.</p> <p>Además, el empleado firma un recibí del documento entregado.</p>
Manual de Salud y Seguridad	SLR entrega un Manual de Seguridad y Salud adaptado a cada puesto, en el cual se indican los derechos y obligaciones de los empleados, recomendaciones de seguridad, normativa a cumplir, etc.
Plan de Igualdad	SLR cuenta con un Plan de Igualdad tendente a lograr la efectiva igualdad entre hombres y mujeres dentro de la Sociedad.
Protocolo Anti-acoso	<p>SLR cuenta con un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso que prevé la creación de una Comisión Anti-acoso y la figura del Mediador.</p> <p>Asimismo, se facilita en el propio Protocolo un Modelo de denuncia de cara a facilitar la comunicación de situaciones de acoso dentro de la Sociedad.</p>
Políticas para el tratamiento de quejas y sugerencias	Desde calidad se cuenta con unas directrices para el correcto tratamiento y gestión de quejas y sugerencias realizadas por los clientes.

Políticas de Uso de Recursos electrónicos	La Sociedad cuenta con políticas de uso de recursos electrónicos para mitigar cualquier riesgo relativo a la propiedad intelectual e industrial, así como cualquier daño informático.
Política de Seguridad	La Sociedad tiene políticas de seguridad contra el secreto empresarial y la intimidad personal y familiar.

Objetivos

A nivel global, SLR ha definido sus objetivos en materia de sostenibilidad bajo el lema "**Regeneramos nuestras Islas**". Estas prioridades se concretan en tres grandes iniciativas troncales que derivan en infinidad de acciones concretas: la reducción de las emisiones de CO2 a la atmósfera, la reducción del consumo de plásticos de un solo uso la gestión eficiente de residuos son el mantra de sostenibilidad.

Buscando la reducción de emisiones de CO2, se han reformado todas las instalaciones térmicas y se ha acometido la automatización de los sistemas de iluminación y salas de máquinas, lo que ha permitido reducir el impacto medioambiental y aumentar la eficiencia energética.

En materia de reducción del plástico, el objetivo es llegar a consumo cero de plásticos de un solo uso antes del final de 2025. La Sociedad lleva reduciendo progresivamente el consumo de plásticos de un solo uso en todos sus hoteles desde el año 2020, buscando materiales alternativos como el almidón de papa, el maíz, el cartón o la celulosa, por ejemplo.



Eat Well WITHOUT WASTE

Mejor repetir que tirar.
Better having another serving
than throwing food away.
Lieber mehrmals gehen als verschwenden.



Colabora con nosotros con la sostenibilidad de nuestro planeta.
Please help us work for environmental sustainability in our planet.
Gemeinsam gegen Lebensmittelabfälle – für unseren Planeten.



Más allá de evitar el plástico, para promover la economía circular, se ha implementado un modelo operativo que busca minimizar los residuos generados en los hoteles. Es por ello que la gestión de residuos también forma parte de las prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad.

SLR considera que, como miembro de la Sociedad, tiene una gran responsabilidad a la hora de contribuir a la preservación de su entorno, tanto medioambiental como social, y por ello ha ido desarrollando todas las acciones que recogemos en las siguientes páginas. La Sociedad tiene como firme propósito el desarrollar su actividad económica con la sostenibilidad como pilar fundamental, siempre apostando por la minimización de la huella de carbono acciones en la Sociedad y en el medioambiente. Solo de esta forma se logra dejar una herencia en el entorno y comunidad, tanto de preservación de lo que rodea, como un modelo turístico integrador y respetuoso con el ecosistema global. SLR confía en trabajar cada día para *Regenerar nuestras Islas*.

1.3 Principales riesgos vinculados a la actividad

Desde 2021 la Sociedad ha ido notando el gran problema que supone, en islas como Fuerteventura y Mallorca, la falta de vivienda residencial, lo que impide la movilidad y desarrollo profesional de las personas. La carencia de soluciones habitacionales para la mayoría de la población genera una falta de oportunidades laborales en nuevos destinos, o en ubicaciones de establecimientos que no estén cerca de núcleos poblacionales grandes. Esto es un problema a largo plazo que le afecta directamente.

El hecho de ejercer la actividad en islas siempre presenta el riesgo de una caída de la demanda por acciones externas, situación que ya ha sufrido SLR en años anteriores, con el cierre de líneas aéreas que operan desde Europa hacia Canarias y Baleares. El cierre de cualquier línea aérea afecta directamente a la conectividad entre el origen y los establecimientos en destinos, es por ello que la Sociedad es consciente de que este hecho se trata de un efecto en el que no tiene ninguna opción de corrección en el corto plazo.

La actividad turística, vinculada al consumo de servicios, siempre debe estar atenta a la evolución general de la economía, tanto a nivel macroeconómico como a un nivel de microeconomía de los mercados emisores de turistas. Puede ser un efecto que se combate con políticas de precios, o bien con acciones de ajustes de costes vinculados a la operación. La experiencia durante los años 2020 y 2021, con las restricciones gubernamentales a los viajes de placer, ha proporcionado conocimientos de como hacer frente a estos riesgos, y ha permitido a la Sociedad mejorar mucho el conocimiento de los mercados, y abrir el negocio a nuevos canales de comercialización que han permitido mejorar la rentabilidad y afianzar el modelo de negocio de cara al medio y largo plazo.

SLR en su búsqueda de mantenerse competitiva y asegurar la continuidad de su actividad, considera cuidadosamente las tendencias que puedan influirle en un futuro, considerando los siguientes factores clave para su evolución:

Factores económicos: Aumento de los costes de energía, alimentos y servicios que puedan reducir los márgenes de beneficio y posibles reducciones del poder adquisitivo de los turistas a causa de recesiones.

Factores políticos y regulatorios: Normativas más estrictas que puedan aumentar los costos operativos, bien atrayendo a más turistas concienciados con el medio ambiente o bien

disminuyendo su llegada.

Factores medioambientales: El aumento de la frecuencia de fenómenos meteorológicos extremos y el cambio climático podría afectar a la estacionalidad del turismo.

Tendencias del sector: Aumentos del turismo de experiencia, aumento de la demanda de actividades únicas y personalizadas; prácticas más sostenibles por parte de los turistas; creciente interés del *workation*, mezcla de trabajo y vacaciones.



1.4 Materialidad

Tras la publicación de la Ley 11/2018, los aspectos importantes a tener en cuenta para realizar el análisis de las cuestiones materiales en el ámbito de la información no financiera han sido alineados de manera más clara con los riesgos no financieros en consideración tanto la perspectiva interna, como la externa de sus grupos de interés.

Tras realizar el análisis de los riesgos no financieros identificados por la Ley 11/2018, los aspectos categorizados como materialidad alta para SLR Turismo España, S.L.U. son los siguientes:

Cuestiones Medioambientales

Uso sostenible de los recursos

Riesgo asociado al consumo desmesurado de energía, que impacte negativamente en el medioambiente y los costes financieros

Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Riesgos asociados a la gestión del personal, la falta de capacitación adecuada, la seguridad y salud en el trabajo, así como la retención de talento.

La metodología que ha seguido SLR Turismo España, S.L.U. para determinar los aspectos materiales de la información no financiera a reportar ha consistido en el análisis y evolución de la información obtenida tras la realización de un estudio de carácter interno y externo de todos aquellos aspectos que tiene influencia en las evaluaciones y decisiones de los distintos grupos de interés, previamente identificados y el nivel de impacto de dichos aspectos en la Sociedad, entendiendo por impacto el efecto que una organización tiene sobre la economía, el medioambiente y/o la Sociedad (positivo o negativo).

En la evaluación de los aspectos materiales desde el punto de vista interno, se ha tenido en cuenta, entre otros los siguientes factores:

- Consecuencias para la organización relacionadas con su impacto en la economía, el medio ambiente y/o Sociedad.
- Legislación, normativa, acuerdos internacionales y/o acuerdos voluntarios de importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés.
- Valores fundamentales, políticos, estrategias y sistemas de gestión operacional, objetivos y propósitos de la organización.
- Contribución al desarrollo sostenible.
- Retos futuros en el sector.

El resto de aspectos materiales son los siguientes: Modelo de negocio, políticas del grupo, riesgos relacionados con la actividad del grupo, indicadores clave no financieros, contaminación, economía circular, cambio climático, protección de la biodiversidad, empleo, organización del trabajo, Salud y seguridad, Relaciones sociales, Formación, Accesibilidad universal para personas con discapacidad, igualdad, respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratación y proveedores, consumidores e información fiscal.

Este análisis interno se ha completado con un análisis externo en que han participado los responsables de las principales áreas de la Sociedad obteniendo a los grupos de interés con los que interactúan principalmente, con el objetivo de obtener información del grado de preocupación de los grupos de interés en relación con los riesgos no financieros identificados a través de la aplicación del método de evaluación de impacto.

El resultado del estudio se ha realizado contemplando las dos dimensiones necesarias para considerar un tema como material:

- La importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales (perspectiva interna).
- La importancia en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés considerada como sus intereses y expectativas (perspectiva externa).

2. Cuestiones medioambientales

2.1. Global medio ambiente

La Sociedad es consciente del impacto que tiene su actividad en el medio ambiente, la salud

y seguridad, es por ello que esto es uno de sus mayores retos y lo considera una prioridad para la industria turística.

Es por ello que desde hace años ha empezado a dar forma y reflejar dicho compromiso con el turismo responsable y trabajar para conseguir todos los compromisos de sostenibilidad.

Medio ambiente:

Consumo de Recursos Naturales

Los hoteles consumen grandes cantidades de agua para diversas actividades como limpieza, lavandería, piscinas y riego de jardines. En islas como Fuerteventura, Lanzarote y Mallorca, donde el agua es un recurso limitado, este consumo puede contribuir a la escasez de agua.

El uso intensivo de energía para climatización, iluminación, cocinas y otras operaciones hoteleras puede aumentar la demanda sobre la red eléctrica, lo que a menudo resulta en una mayor emisión de gases de efecto invernadero.

Los mecanismos y procedimientos que lleva a cabo a la Sociedad para reducir el impacto de consumo de agua y energía son:

- ✓ Apoyan y fortalecen la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento, trabajando con empresas locales.
- ✓ Trabajan para mejorar la eficiencia energética, utilizan bombillas de bajo consumo y temporizadores para el encendido y apagado luces exteriores, pasillos de los hoteles, etc.
- ✓ Utilización de electrodomésticos de bajo consumo.
- ✓ Imparte formación y sensibilización humana respecto de la mitigación del cambio climático, con talleres, cursos y recomendaciones en las pantallas.
- ✓ Implantación certificado del TRAVELIFE.
- ✓ Se ha planteado para 2023 poner placas solares en nuestros Hoteles.
- ✓ Reducción de los horarios de encendido limitándolo a lo necesario, luces terraza habitaciones, zona pasillos, etc.
- ✓ Cartelería para clientes y personal sobre el ahorro del agua.
- ✓ WC pulsador carga mitad y perlizadores grifos para evitar el goteo de agua.
- ✓ Sustitución de 33 bañeras por duchas.
- ✓ Riego en las horas de menor sol para evitar la evaporación.
- ✓ Impulsamos la formación y sensibilización de clientes y empleados en iniciativas enfocadas al respeto del medioambiente y la biodiversidad, ahorro energético y agua.

Impacto en el ecosistema local:

La Sociedad es consciente de que las actividades hoteleras pueden contribuir a la contaminación de cuerpos de agua locales debido a vertidos de aguas residuales y el uso de fertilizantes y pesticidas en áreas ajardinadas.

Los mecanismos y procedimientos que se llevan a cabo por la Sociedad para reducir el impacto en el ecosistema son:

- ✓ La Sociedad anima a los clientes y personal, al uso del transporte público, coches eléctricos y bicicletas eléctricas.
- ✓ Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del entorno, informando a los clientes de las zonas protegidas, de cómo ayudar a ello, por medio de carteles y pantallas.

- ✓ Animar a los clientes y trabajadores ya que se apunten a la limpieza de las playas
- ✓ Denuncian el tráfico de especies protegidas de flora y fauna y la introducción de especies exóticas invasoras. Animar a conservar y utilizar de forma sostenible la diversidad biológica y los ecosistemas, educando a los clientes y personal.

Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y las garantías para riesgos ambientales

Durante el presente ejercicio, no se han registrado sanciones por infracciones de la normativa ni se han establecido provisiones de garantías en este sentido. La Sociedad considera que no hay contingencias significativas relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente, por lo que no ve necesario realizar ninguna dotación a la provisión medioambiental.

2.2. Contaminación

La industria hotelera, con su significativa huella ambiental, tiene la responsabilidad de implementar prácticas sostenibles para mitigar su impacto en el medio ambiente. SLR adopta una serie de mejoras para reducir y reparar las emisiones de carbono, así como abordar la contaminación lumínica y acústica. A continuación, se detallan las estrategias y medidas que dicha Sociedad puede implementar.

Implementación de Energías Renovables

La Sociedad tienen previsto la instalación de paneles solares. Esto le permitirá la generación de energía limpia y reducirá la dependencia de fuentes de energía no renovables. La energía solar puede abastecer una parte significativa de las necesidades energéticas de los hoteles, como la iluminación y la calefacción de agua.

Eficiencia Energética

- **Uso de bombillas LED:** Las bombillas LED consumen menos energía y tienen una vida útil más larga en comparación con las bombillas incandescentes tradicionales.
- **Sensores de movimiento y temporizadores:** La instalación de sensores y temporizadores en áreas comunes y de bajo tráfico puede asegurar que las luces se enciendan solo cuando sea necesario, reduciendo el consumo energético.
- **Sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC) de alta eficiencia.** La actualización a sistemas HVAC más eficientes puede reducir significativamente el consumo de energía.

Gestión del Agua

Reducción del consumo de agua sin comprometer la experiencia del huésped.
Implementación de sistemas que reciclen las aguas grises para su uso en riego y otras aplicaciones no potables.

- **Xeriscaping:** Utilización de plantas autóctonas y resistentes a la sequía que requieren menos agua.
- **Sistemas de riego eficientes:** Uso de riego por goteo y sensores de humedad para optimizar el uso del agua en los jardines.

Reducción de Residuos y Reciclaje

Compostaje de residuos orgánicos: Implementación de programas de compostaje para gestionar los desechos de alimentos de las cocinas y los restaurantes de los hoteles.

Eliminación de plásticos de un solo uso: Sustituir artículos como botellas de agua, pajillas y envoltorios de plástico por alternativas reutilizables o biodegradables.

Instalación dispensadores para jabón, champú y acondicionador en lugar de botellas individuales.

Incentivar el uso de transporte público y proporcionar información y descuentos para el transporte público local fomentando su uso entre los huéspedes y empleados.

Reducción de la contaminación lumínica

Utilización de lámparas con baja emisión de luz hacia el cielo para reducir la contaminación lumínica.

Uso de iluminación que se enfoque directamente en las áreas necesarias, minimizando la dispersión de luz hacia el cielo o áreas no deseadas.

Reducción del Ruido

Restricción de actividades ruidosas a horas del día en las que causen menos molestias.

Designación de áreas específicas del hotel como zonas de silencio para garantizar un entorno tranquilo.

La implementación de estas mejoras permite a la Sociedad hotelera no solo reducir sus emisiones de carbono, sino también mitigar otros impactos ambientales como la contaminación lumínica y acústica. Estas acciones no solo benefician al medio ambiente, sino que también mejoran la experiencia de los huéspedes y la calidad de vida de los empleados y las comunidades locales. Adoptar un enfoque integral y sostenible en la gestión hotelera es esencial para el futuro de la industria y el bienestar del planeta.

2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los hoteles generan grandes cantidades de residuos sólidos, incluyendo plásticos, papel, vidrio y restos de alimentos. La gestión inadecuada de estos residuos puede llevar a la contaminación del suelo y del agua. De igual manera, los productos de limpieza, baterías y otros materiales peligrosos necesitan una gestión específica para evitar la contaminación ambiental.

Los mecanismos y procedimientos que lleva a cabo la Sociedad para reducir el impacto de la generación de residuos son:

- ✓ Utilizamos en la medida de lo posible productos que no dañan el medio ambiente
- ✓ Reducción la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
- ✓ Priorizar el trabajar con empresas externas que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad.
- ✓ Compra de productos locales, de Km 0, controlando lo que se consume para evitar un desperdicio, tanto en el departamento de compras como cocina, así como de cara al cliente.
- ✓ Curso piloto sobre desperdicios, utilización platos más pequeños, monodosis en los platos, a granel, cocina en vivo.

- ✓ Control correcto del Stock en base a la ocupación.
- ✓ Reducción del plástico en las habitaciones, quitando precinto WC, en los vasos, utilizando, jabón dosificador grande para los clientes.
- ✓ Sustitución pajitas de plástico por comportables.

- ✓ Utilización vasos y envases compostables.
- ✓ Amenities sustituidos por materiales sostenibles, usas solo en ocasiones especiales.
- ✓ Compra productos de temporada.
- ✓ Formación en materia de reciclaje y gestión de residuos.
- ✓ Impresión a doble cara y fomentación de los medios informáticos como el correo electrónico, reuniones vía online.
- ✓ Correcto reciclaje de todos los residuos generados.

La Sociedad cuenta con empresas externas encargadas de recoger los residuos. Estas son empresas de confianza que cuentan con las certificaciones y acreditaciones necesarias para operar de acuerdo con las normativas ambientales vigentes. Estas empresas se encargan de procesar los materiales reciclables, asegurando que sean reutilizados o convertidos en nuevos productos, en lugar de terminar en vertederos. Este enfoque no solo reduce significativamente la cantidad de residuos que se desechan, sino que también contribuye a la conservación de recursos naturales y a la reducción de la huella de carbono de la Sociedad hotelera.

Además, la colaboración con empresas de reciclaje permite a SLR Turismo España obtener informes detallados sobre la cantidad y tipo de materiales reciclados, lo que facilita el seguimiento de los objetivos de sostenibilidad y la identificación de áreas de mejora. Estos informes son una herramienta valiosa para evaluar el impacto de las políticas de gestión de residuos y para comunicar los logros ambientales a los *stakeholders*, incluidos empleados, huéspedes, inversores y la comunidad local.

Los residuos generados por la sociedad en el ejercicio 2023 son los siguientes::

Tipo de Residuo	Kg
Envases y plástico	31.950
Maderas	2.020
Papel y cartón	55.760
Pilas	36
Residuos biodegradables	183.180
Residuos de aceite vegetal	5.415
Residuos sólidos urbanos	3.220
Vidrio	118.350
Total Residuos generados	399.931

2.4. Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El consumo anual de agua en m3 de las diferentes ubicaciones de la Sociedad en el ejercicio 2023 es el siguiente:

Consumo de agua	
UBICACIÓN	CONSUMO (M3)
Baleares	77.612,00
Canarias	224.127,00
TOTAL	301.739,00



La Sociedad trabaja con dos empresas suministradoras de agua, las cuales garantizan el cumplimiento legal de calidad y conservación del agua

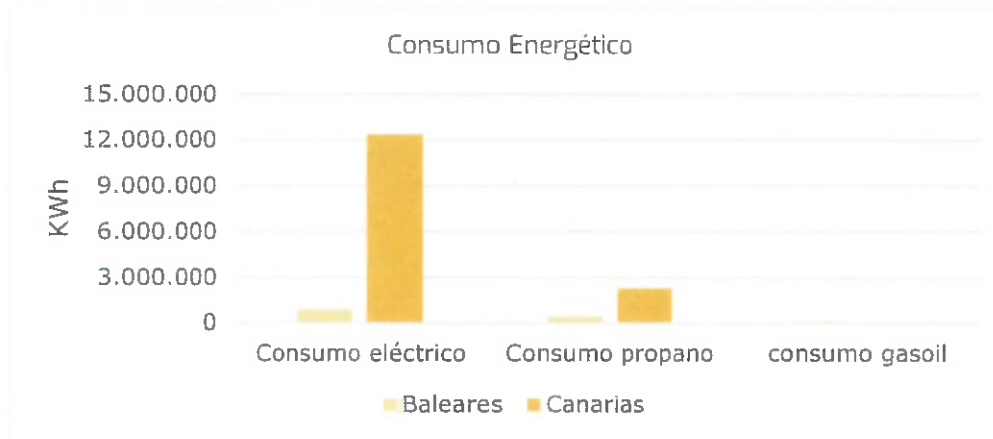
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

Dado que la Sociedad opera en el sector hotelero y este se dedica a la prestación de servicios y no a la fabricación de productos enfocándose en ofrecer alojamiento, restauración y otros servicios a sus huéspedes, en lugar de transformar materias primas en productos acabados. No se incluyen datos de consumo de materias primas en este apartado.

Consumo, directo e indirecto de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

A continuación, se presenta el consumo total anual energético de SLR. Éste viene principalmente por el consumo eléctrico, siguiendo del consumo de propano y gasoil.

	Consumo eléctrico	Consumo propano	consumo gasoil	Total
UBICACIÓN	CONSUMO (kWh)	CONSUMO (kWh)	CONSUMO (kWh)	CONSUMO (kWh)
Baleares	882.894,00	425.791,25	108.771,60	1.417.456,85
Canarias	12.354.615,00	2.271.466,41	0,00	14.626.081,41
TOTAL	13.237.509,00	2.697.257,66	108.771,60	16.043.538,26



2.5. Cambio climático

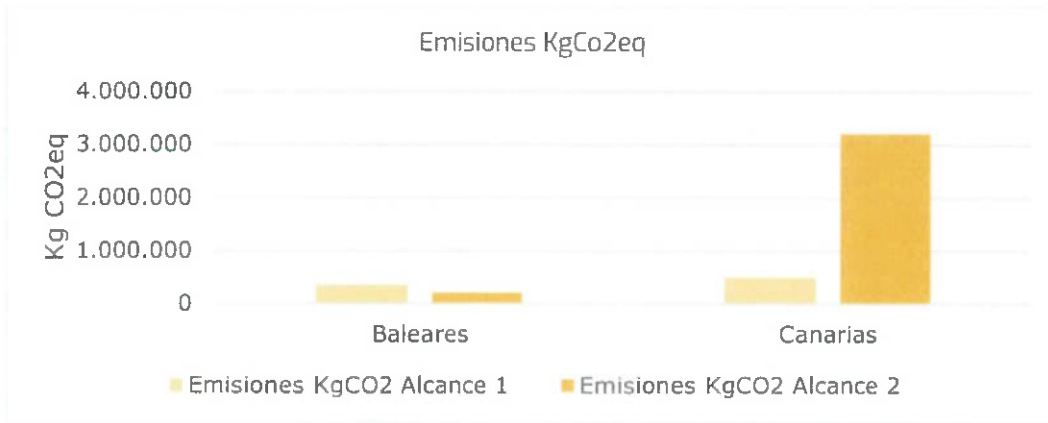
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

El principal contribuyente a las emisiones de gases de efecto invernadero es el propano, el cual se usa indirectamente a través del consumo de energía en media o baja tensión en cada uno de los hoteles de la Sociedad. Las emisiones de CO₂ se generan indirectamente desde las centrales eléctricas, aplicando factores de conversión de energía primaria y final a emisiones equivalentes de CO₂.

Para calcular las emisiones vinculadas al consumo de propano y butano, se utiliza un factor de emisión específico para estos combustibles. Esta información se obtiene de la "Calculadora de huella de carbono de organización". Alcance 1+2" (https://www.miteco.gob.es/es/cambioclimatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemission_tcm30-479095.pdf) del Ministerio para la Transición Ecológica, año 2023.

Se muestra a continuación las emisiones de alcance 1 y alcance 2.

UBICACIÓN	Emisiones KgCO ₂ eq Alcance 1	Emisiones KgCO ₂ eq Alcance 2	Total
Baleares	359.863,13	216.938,39	576.801,52
Canarias	503.337,27	3.199.845,29	3.703.182,56
TOTAL	863.200,40	3.416.783,68	4.279.984,07



Medidas adoptadas para mitigar las consecuencias del cambio climático y metas de reducción establecidas.

La Sociedad ha implementado diversas medidas para mitigar las consecuencias del cambio climático, con un enfoque en maximizar la eficiencia energética, gestionar el agua y los residuos, sensibilizar y capacitar al personal, así como conservar y proteger el entorno local. Estas iniciativas incluyen las siguientes acciones:

- **Instalación de Iluminación Eficiente:** Se ha reemplazado la iluminación incandescente y halógena por luces LED de bajo consumo en todas las instalaciones. Además, se han instalado sensores de movimiento y temporizadores para apagar automáticamente las luces cuando no son necesarias.
- **Adquisición de Equipos Eficientes:** Se compran electrodomésticos y equipos de cocina de alta eficiencia energética para reducir el consumo eléctrico.
- **Automatización de Iluminación:** Se utilizan relojes de encendido y apagado automático, ajustados manualmente según las horas de luz diarias.
- **Ahorro de Agua:** Se han instalado sensores en las habitaciones para optimizar el uso del agua, además de sistemas de riego por goteo en los jardines.
- **Sensibilización Ambiental:** Se colocan mensajes de concienciación en las habitaciones y áreas comunes para promover prácticas sostenibles entre los huéspedes.
- **Gestión de Residuos:** Se utilizan dispensadores rellenables para productos como champú, acondicionador y jabón, en lugar de envases de un solo uso.
- **Compras Sostenibles:** Se aplican criterios ambientales en las compras para reducir la generación de residuos, como la adquisición a granel de productos de limpieza y alimenticios.
- **Segregación de Residuos:** Se han proporcionado contenedores de colores específicos para vidrio, envases ligeros y papel/cartón en todos los departamentos.
- **Creación de Espacios Verdes:** Se crean y mantienen jardines y áreas verdes en los complejos hoteleros, lo que contribuye a la reducción del CO2 y proporciona varios beneficios ambientales.

Por otro lado, la sociedad no realiza acciones específicas para adaptarse al cambio climático más de las necesarias para mitigar el impacto de la sociedad.

2.6. Protección de la biodiversidad

En las zonas verdes, especialmente en los jardines, se han implementado sistemas avanzados de riego por goteo que funcionan en conjunto con el cuadro eléctrico, permitiendo la aplicación simultánea de agua y fertilizantes. Este método de riego no solo optimiza el uso del agua, reduciendo significativamente el desperdicio, sino que también asegura una distribución uniforme y eficiente de nutrientes a las plantas.

Además, la vegetación seleccionada para estos espacios ha sido cuidadosamente adaptada a las condiciones climáticas y del suelo propias. Se han elegido especies autóctonas y plantas resistentes a la sequía, lo que minimiza la necesidad de riego adicional y reduce el mantenimiento. Estas plantas no solo son más sostenibles, sino que también contribuyen a la biodiversidad local y mejoran el ecosistema del entorno.

La Sociedad hotelera además evita el uso de todo de especies invasivas incluso denunciando el tráfico de especies protegidas de flora y fauna y la introducción de especies exóticas invasoras.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional al cierre del ejercicio.

El número total de empleados, todos situados en España, a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:

Categoría normalizada	Rango Edad	Hombre	Mujer	Total general
Directivo	< 30	0	0	0
	30-50	4	3	7
	>50	1	1	2
Mando Intermedio	< 30	5	2	7
	30-50	44	22	66
	>50	46	15	61
Personal Base	< 30	52	34	86
	30-50	99	130	229
	>50	41	72	113
Total general		292	279	571

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo al cierre del ejercicio.

El número total de empleados y su distribución de contratos a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:

Sexo	Completa		Parcial		Total general
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	
Hombre	257	30	4	1	292
Mujer	256	18	5	-	279
Total general	513	48	9	1	571

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

El promedio de empleados por tipo de contrato, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:

Categoría normalizada	Rango edad	Indefinido		Temporal		Total general
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Directivo	< 30	0,59	-	-	-	0,59
	30-50	4,00	2,00	-	-	6,00
	>50	0,16	1,17	-	-	1,33
Mando Intermedio	< 30	3,00	1,00	0,42	-	4,42
	30-50	34,58	21,52	2,14	0,30	58,53
	>50	32,95	10,70	1,49	-	45,15
Personal Base	< 30	47,48	29,50	9,72	8,52	95,22
	30-50	94,52	121,14	4,95	7,14	227,75
	>50	42,89	72,27	2,17	4,63	121,96
Total general		260,17	259,30	20,89	20,59	560,96

Número de despidos por sexo, edad y clasificación

Categoría profesional	Edad	Hombre	Mujer	Total
Directivo	< 30	1	-	1
Mando Intermedio	>50	-	1	1
Personal Base	< 30	6	2	8
	>50	2	1	3
	30-50	8	5	13
Total		17	9	26

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Categoría normalizada	Sexo	< 30	30-50	>50	Total general
Directivo	Hombre	31.572,41	46.809,56	57.651,22	46.076,98
	Mujer	-	36.843,03	37.155,37	36.999,20
Mando Intermedio	Hombre	23.013,46	23.314,52	25.487,08	24.357,88
	Mujer	23.003,88	24.352,20	26.936,37	25.282,40
Personal Base	Hombre	19.741,68	20.458,64	21.611,16	20.436,09
	Mujer	19.946,13	20.958,75	21.194,12	20.798,41

Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad. Salario medio de consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Categoría Profesional	Brecha Salarial
Directivo	19,70%
Mando intermedio	-3,80%

Personal Base	-1,77%
Total	1,1%

La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

El órgano de administración de la Sociedad está formado por un Administrador Único, el mismo no revive ningún tipo de remuneración durante el ejercicio 2023.

Implantación de políticas de desconexión laboral

La empresa cuenta con un protocolo de desconexión digital que está comunicado a la representación de los trabajadores.

Empleados con discapacidad.

El número de empleados con discapacidad dentro de la sociedad es de 3 trabajadores a 31 de diciembre de 2023.

3.2. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

La Sociedad hotelera reconoce la importancia de garantizar condiciones laborales justas y respetuosas para sus trabajadores, y está plenamente comprometida en cumplir con todas las normativas del sector relacionadas con el tiempo de trabajo. Consciente de la relevancia de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal de sus empleados, la empresa implementa políticas y procedimientos que aseguran el cumplimiento de los horarios laborales establecidos, así como los períodos de descanso adecuados. Además, se promueve una cultura organizacional que valora el bienestar y la salud de los trabajadores, fomentando un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y colaborativo. En este sentido, la Sociedad se esfuerza por ofrecer un entorno laboral que no solo cumpla con las regulaciones del sector, sino que también promueva el desarrollo profesional y personal de sus empleados.

Número de horas de absentismo

El total de horas de absentismo de la Sociedad en el ejercicio 2023 es de 163.387 horas.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio correspondiente de estos por parte de ambos progenitores

La Sociedad hotelera ha implementado una serie de medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de sus empleados, con un enfoque particular en promover la conciliación de la vida laboral y personal de ambos progenitores. Reconociendo la importancia de apoyar a los empleados en la crianza de sus hijos y en sus responsabilidades familiares, la empresa ha establecido políticas que permiten flexibilidad en los horarios de trabajo, opciones de trabajo remoto cuando sea posible y la posibilidad de tomar licencias parentales pagadas.

Para fomentar el ejercicio de estos derechos por parte de ambos progenitores, se promueve una cultura organizacional inclusiva que valora la igualdad de género y el reparto equitativo de responsabilidades familiares.

Además, la Sociedad hotelera promueve el desarrollo profesional y la progresión en la carrera de sus empleados, independientemente de su género o situación familiar, brindando oportunidades de formación y capacitación continua que les permitan crecer tanto en el ámbito laboral como en el personal.



En resumen, la empresa se compromete activamente a crear un entorno de trabajo que facilite el disfrute de la conciliación y fomente el ejercicio correspondiente de estos derechos por parte de ambos progenitores, promoviendo así un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.

3.3. Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

En SLR están comprometidos firmemente en garantizar a todos sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Para ello, disponen de un Servicio de Prevención Propio donde se desarrolla una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva.

Trabajan continuamente para ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable incidiendo en acciones de sensibilización y formación, no solo en materia de seguridad y salud, sino en cuestiones que fomentan el bienestar de los empleados, como las formaciones en materia de vida saludable.

Su Política de Prevención de Riesgos Laborales está completamente integrada dentro de su cultura organizacional y sienta las bases de todas las acciones en materia de seguridad y salud laboral.

A través del Plan de Formación y Concienciación pretenden transmitir a toda la plantilla todas las normas, instrucciones y procedimientos de seguridad y salud que van a proteger de manera eficaz a cada uno de sus empleados.

En aquellos centros donde la Sociedad dispone de Comité de Seguridad y Salud se mantienen reuniones con una periodicidad establecida en el plan anual con el fin de llevar a cabo un seguimiento del estado de la seguridad y salud en sus centros de trabajo, así como la implantación de las medidas establecidas, su efectividad y control de los riesgos.

La Sociedad hotelera aplica los principios de la Coordinación de Actividades Empresariales y tienen como objetivo fundamental salvaguardar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores de todas las empresas que entran a sus centros de trabajo con el fin de evitar las situaciones de riesgo que se puedan producir o verse agravadas en una situación de concurrencia de otras empresas en sus centros de trabajo. Para ello, disponen de una plataforma de gestión documental desde donde están en contacto continuo con todas sus contratadas y subcontratadas.

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad

SLR dispone de un sistema de gestión y control a nivel preventivo que se encuentra certificado por la norma internacional ISO 45001:2018 y que les permite minimizar la siniestralidad en los centros de trabajo, fomentar una cultura organizacional de prevención y asegurarnos de un adecuado nivel de seguridad y salud laboral

El número de accidentes de trabajo con baja en 2023 ha sido el siguiente:

Gravedad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Leve	15	20	35
Total	15	20	35

Los Índices de frecuencia gravedad e incidencia ha sido el siguiente:

Índice	Hombres	Mujeres	Total
Frecuencia	29,34	39,28	34,30
Gravedad	0,31	0,62	0,46
Incidencia	5,34	7,15	6,24

Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

Durante el ejercicio 2023 no han existido enfermedades profesionales.

3.4. Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

El diálogo social se realiza con los distintos comités de empresa que se encuentran constituidos en el Hotel Rio Calma, Apartamentos Maryvent, Hotel Pájara Beach, Hotel Verónica y Servicios Centrales. Se produce igualmente con las distintas centrales sindicales que participan y que son UGT y CCOO con las que se ha negociado, entre otras cosas, el Plan de Igualdad.

Por ejemplo, el Plan de Igualdad y protocolo anti acoso, al no disponer todos los centros de RLT, se ha realizado con una comisión mixta, compuesta por miembros de RLT y personal de las centrales sindicales. Porcentajes de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

El 100% de los trabajadores se encuentra amparado bajo los convenios colectivos de Hostelería de la provincia de Las Palmas o de las Islas Baleares dependiendo de donde esté situado su centro de trabajo.

Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la Sociedad, en términos de información consulta y participación.

La Sociedad ha establecido una variedad de canales para fomentar la participación y sugerencias de sus empleados, entre los cuales se destaca el canal del informante. Este canal proporciona a los empleados un medio seguro y confidencial para informar sobre cualquier preocupación, sugerencia o irregularidad que puedan identificar en el entorno laboral. Además del canal del informante, la empresa también organiza reuniones regulares de equipo, encuestas de satisfacción laboral y sesiones de retroalimentación, donde los empleados tienen la oportunidad de expresar sus opiniones, compartir ideas y contribuir activamente al proceso de mejora continua. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la Sociedad en promover una cultura de transparencia, colaboración y participación activa entre sus empleados, asegurando que todos se sientan valorados y escuchados en el lugar de trabajo.

3.5. Formación

Políticas implementadas en el campo de formación

La Sociedad ha implementado un sólido plan de formación diseñado para potenciar el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, asegurando así la excelencia en el servicio y la satisfacción del cliente. Este plan abarca una amplia gama de áreas, desde habilidades técnicas específicas hasta competencias interpersonales y de liderazgo. Los empleados tienen acceso a una variedad de programas de formación interna, talleres y cursos en línea, adaptados a sus necesidades individuales y objetivos de carrera.

Además de la formación general, la Sociedad ofrece formaciones que se enfoca en áreas cruciales para el funcionamiento eficiente de los hoteles, como el mantenimiento, la limpieza de piscinas y la manipulación de alimentos. Estas formaciones están especialmente adaptadas para proporcionar a los empleados las habilidades técnicas y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera segura, profesional y eficaz en estas áreas especializadas. Se incluyen prácticas de mantenimiento preventivo y correctivo, técnicas de limpieza y desinfección de piscinas, así como protocolos de higiene y seguridad alimentaria. Además, se promueve la participación de los empleados en estas formaciones, animándolos a compartir experiencias y mejores prácticas, y a contribuir con ideas innovadoras para mejorar los procesos y estándares en estas áreas críticas del hotel.

Los programas de formación se llevan a cabo de manera regular y continua, asegurando que los empleados estén al tanto de las últimas tendencias y mejores prácticas en la industria hotelera. Se fomenta la participación activa de los trabajadores en el proceso de formación, animándolos a compartir sus experiencias y conocimientos con sus colegas, y a contribuir con ideas innovadoras para mejorar los procesos y servicios de los hoteles.

La cantidad total de horas de formación por categorías profesional

Categoría profesional	Total
Directivo	20
Mando Intermedio	734
Personal Base	1044

Total general	1798
---------------	------

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Todos nuestros hoteles son accesibles. Cada 2 años se realizan ofertas de empleo ante el SEPE para la contratación de trabajadores con discapacidad y ante la ausencia de demandantes de empleo se solicita la autorización de aplicación de medidas alternativas a su contratación.

3.6. Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

SLR Turismo España está firmemente comprometida con la promoción de la igualdad y la diversidad en todos los aspectos de su operación. Consciente de la importancia de fomentar un entorno inclusivo y equitativo, la empresa ha implementado una serie de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos sus empleados, independientemente de su género, edad, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra característica protegida.

En primer lugar, la Sociedad ha establecido políticas y procedimientos internos que prohíben cualquier forma de discriminación o acoso en el lugar de trabajo y promueven la igualdad de trato y oportunidades para todos. Estas políticas se comunican de manera clara y transparente a todos los empleados, y se refuerzan a través de programas de sensibilización y formación.

Además, la Sociedad promueve la diversidad en su fuerza laboral y entre sus proveedores y colaboradores, valorando las diferentes experiencias, perspectivas y habilidades que cada individuo aporta al equipo. Se fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde se celebra la diversidad y se reconoce el valor de cada empleado como parte integral del éxito de la empresa.

En resumen, la Sociedad está comprometida con la promoción de la igualdad y la diversidad en todos los aspectos de su operación. A través de políticas inclusivas, acciones concretas y un compromiso continuo con la sensibilización y la formación, la empresa trabaja para crear un entorno de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados, respetados y empoderados para alcanzar su máximo potencial.



Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En el año 2023, la Sociedad hotelera aprobó su plan de igualdad, siguiendo fielmente las disposiciones legales vigentes. Este plan, desarrollado en cumplimiento con la normativa aplicable, refleja el compromiso de la empresa con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. A través de este plan, la Sociedad se compromete a implementar medidas concretas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida laboral, desde la selección y contratación hasta la promoción y formación profesional. Además, el plan incluye acciones específicas para abordar posibles desigualdades salariales, promover la conciliación laboral y familiar, y prevenir cualquier forma de acoso o discriminación en el lugar de trabajo. Con la aprobación de este plan, la Sociedad reafirma su compromiso con los principios de igualdad y diversidad, y se compromete a trabajar activamente para crear un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos sus empleados.

La política contra todo tipo de discriminación y en su caso, de gestión de la diversidad

De igual forma que en el párrafo anterior, la Sociedad también se preocupa y es consciente de la importancia de abordar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral. En línea con su compromiso con la igualdad y la diversidad, la empresa reconoce la necesidad de combatir cualquier forma de discriminación, ya sea por motivos de edad, origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad u cualquier otra característica protegida. En este sentido, la Sociedad ha establecido políticas y procedimientos internos que prohíben explícitamente cualquier acto discriminatorio en el lugar de trabajo y promueven un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para todos sus empleados. Estas políticas se aplican de manera rigurosa y se refuerzan a través de programas de sensibilización, formación y capacitación para todos los miembros del equipo. Además, la Sociedad está comprometida a investigar y abordar de manera efectiva cualquier denuncia o incidente relacionado con la discriminación, garantizando un entorno laboral seguro y libre de prejuicios para todos sus empleados. En resumen, la Sociedad reafirma su compromiso con la igualdad y la diversidad al reconocer y abordar activamente todo tipo de discriminación en su lugar de trabajo.

4. Información relativa a los derechos humanos

4.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida

SLR está plenamente comprometida con el fomento y la protección de los derechos humanos en la realización de todas sus actividades tanto internas como externas, al igual que en las relaciones mantenidas con los grupos de interés.

El compromiso general de España con la protección de los Derechos Humanos, como miembro de la Unión Europea y de las principales instituciones y organismos internacionales relacionados con estos derechos, crea un entorno laboral y de actividad en el que las diferentes Administraciones Públicas llevan a cabo inspecciones periódicas sobre las condiciones de los trabajadores y sus circunstancias. Estas inspecciones aseguran que las vulneraciones de los Derechos Humanos de los trabajadores sean factores completamente ajenos a la actividad y al día a día de SLR.



Estado de Información No Financiera SLR Turismo España, S.L.U. Ejercicio 2023

En SLR Turismo España, S.L.U., se enorgullecen de su dedicación a los derechos humanos y trabajan constantemente para establecer políticas y prácticas que reflejen estos valores esenciales. Están convencidos de que, a través de la colaboración, pueden lograr un impacto positivo en el mundo y promover un entorno más justo y equitativo para todos.

Diariamente, se esfuerzan por proteger la dignidad humana, promover la igualdad y asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Están comprometidos a evitar el trabajo forzoso y a prohibir cualquier forma de trabajo infantil. Además, no toleran la corrupción en ninguna de sus formas y se dedican activamente a la protección del medio ambiente, el bienestar de sus empleados y el avance de la Sociedad en su conjunto.

4.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos

En SLR Turismo España, se dedican constantemente a mejorar las condiciones laborales en todos los lugares donde sus empleados realizan sus tareas. Para ello, llevan a cabo encuestas de clima laboral que les permitan evaluar periódicamente el ambiente de trabajo y detectar posibles situaciones en las que se haya vulnerado algún derecho humano dentro de la organización.

Son conscientes de la importancia de crear un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violaciones a los derechos humanos. Por ello, se dedican a abordar cualquier situación con la seriedad y responsabilidad necesarias. Su objetivo principal es garantizar el bienestar y la dignidad de todos sus empleados, fomentando un ambiente inclusivo y justo.

En su esfuerzo continuo por mejorar sus políticas y prácticas internas, consideran crucial implementar un protocolo formal por escrito para tratar las violaciones a los derechos humanos de manera más estructurada y clara. Esto les permitirá anticipar y resolver posibles problemas con mayor eficacia, fortaleciendo su cultura empresarial basada en el respeto y la responsabilidad.

Es por esto por lo que la Sociedad cuenta con las siguientes herramientas para que sus empleados puedan expresar sus opiniones, así como quejas y sugerencias:

- Disposición en la zona de personal de un buzón de quejas y sugerencias, en el cual pueden depositar las mismas de forma anónima. Se recogen por parte de RRHH y dependiendo del ámbito de estas, se transmite a la Dirección y se trabaja juntamente con los jefes de departamento para poder solventarla.
- En las reuniones mensuales entre la Dirección y los jefes de departamento se comentan quejas, sugerencias o problemas detectados por parte de los empleados, se tratan y se buscan soluciones. En ambos casos las soluciones y cambios realizados, se transmiten directamente al equipo en las reuniones de los jefes de departamentos.

4.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

SLR Turismo España ha creado un protocolo anti-acoso para gestionar casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. Además, han desarrollado un procedimiento para actuar cuando se detectan estas conductas, ya sea mediante investigaciones internas o a través de denuncias. Tales comportamientos son vistos como violaciones a los derechos fundamentales, éticamente inaceptables y, por consiguiente, no tolerados en el entorno laboral.

Es importante mencionar que, durante el año 2023, la Sociedad no ha recibido ningún tipo de denuncia en este ámbito.

4.4. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

En el territorio donde SLR Turismo España lleva a cabo sus operaciones, no se consideran presentes riesgos de vulneración de derechos humanos y laborales esenciales, como el trabajo forzoso.

4.5. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

En SLR Turismo España, se adhieren a una política estricta en cuanto a selección, contratación y promoción, sustentada en el principio fundamental de no discriminación. Comprometidos con este principio, se aseguran de que todas las decisiones de empleo se tomen exclusivamente en función de los méritos y capacidades de los candidatos y empleados, sin tener en cuenta características personales irrelevantes como raza, género, orientación sexual, religión o edad, entre otras formas de discriminación protegidas por la ley. Para ello, diseñan cuidadosamente sus procesos de selección para evaluar objetivamente las habilidades, experiencia y potencial de los candidatos, fomentando así la igualdad de oportunidades. En sus prácticas de recursos humanos, priorizan atraer y reclutar a los mejores talentos, garantizando que todos los aspirantes tengan las mismas oportunidades para demostrar sus habilidades y competencias.

En síntesis, en SLR Turismo España no se acepta ningún tipo de discriminación en sus procesos de selección, contratación y promoción. Se guían por el principio de mérito y se esfuerzan por proporcionar igualdad de oportunidades a todos los individuos, reconociendo y valorando su talento y contribución sin importar su origen, género u otras características personales protegidas por la ley.

4.6. Abolición efectiva del trabajo infantil

En el país donde SLR Turismo España, lleva a cabo sus operaciones, no se consideran presentes riesgos de vulneración de derechos humanos y laborales esenciales, como el trabajo forzoso. Además, la Sociedad ha desarrollado en los 3 últimos años, un manual de buenas prácticas y responsabilidad en materia de derechos humanos y en contra de cualquier actividad que fomente la explotación infantil.

Desde el año 2023 la Sociedad dispone de la certificación de *Travel Life* para los establecimientos de nuestra cadena, siendo esta certificación un compromiso claro de la lucha contra la explotación infantil en todos los ámbitos, así como en contra de cualquier tipo de abuso o discriminación de la infancia.



5. Corrupción y el soborno

5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

SLR cuenta con un código ético que establece las normas fundamentales de transparencia y buenas prácticas para su personal en todas las interacciones comerciales con proveedores y clientes, así como en las relaciones internas entre los miembros del equipo. Estos códigos éticos están accesibles para todo el personal a través de los canales de distribución habituales.

5.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

SLR Turismo España, está firmemente comprometida en la lucha contra el blanqueo de capitales. Para asegurar la integridad de sus operaciones financieras, se ha implementado rigurosos procedimientos de control y monitoreo. El equipo está debidamente capacitado para detectar posibles actividades sospechosas y tomar las medidas necesarias para prevenir el lavado de dinero. Además, la Sociedad mantiene una estrecha colaboración con las autoridades pertinentes cumpliendo estrictamente con todas las leyes y regulaciones relacionadas con la prevención del blanqueo de capitales. La misión es mantener la transparencia y la legalidad en todas las actividades comerciales, protegiendo así los intereses de la empresa y de la Sociedad en su conjunto.

5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el año 2023, SLR Turismo España ha estado colaborando con UNICEF España en su

campaña de Hoteles Amigos, enfocada a:

1. Promoción del compromiso del sector hotelero con el respeto y promoción de los derechos de la infancia.
2. El impulso de un mayor conocimiento en la Sociedad sobre la labor que realiza UNICEF a través del Programa de Agua, Saneamiento e Higiene.
3. La captación de fondos para apoyar el Programa de Agua, Saneamiento e Higiene de UNICEF y a sensibilizar sobre los efectos del cambio climático sobre la infancia.

Esta campaña de colaboración permitió formar al personal en un mayor conocimiento de las acciones de UNICEF ESPAÑA a favor de las mejores condiciones de vida de los niños. También sirvió para que la Sociedad pudiera compartir esta campaña con sus clientes, logrando un compromiso económico de 10.000 euros en el año 2023.

Las acciones de UNICEF están enfocadas en lograr que las condiciones de agua potable no se vean afectadas por las acciones del cambio climático, donde se ve, cada vez con una mayor frecuencia, desastres naturales que destruyen poblaciones y con ello sus fuentes de agua y letrinas, logrando una contaminación del agua que se tarda mucho tiempo en recuperar. Y como ejemplo de las acciones que han sido posibles con dicha colaboración, con solo 4 euros es posible suministrar agua potable a más de 100 personas por día.

La Sociedad ha estado alineada con los objetivos de UNICEF.



6. Información relativa a la Sociedad

6.1. Compromiso con la Sociedad y el desarrollo sostenible

SLR turismo España empezó como una empresa familiar mayorera y siempre ha estado comprometida con la comunidad local. La Dirección General de la Sociedad se compromete

en apoyar y trabajar conjuntamente con la comunidad local del destino.

Para ello cuenta con el Distintivo de calidad SICTED (El Sistema Integral de Calidad Turística Española en Destino), con el objetivo común de ofrecer al turista dentro de un mismo destino un nivel de calidad homogéneo en los servicios. Dicho compromiso implica:

- Apoyar iniciativas que mejoren la economía local.
- Respetar y proteger la cultura, las tradiciones y la forma de vida local.
- Ayudar a la economía local.
- Apoyar y proteger el acceso a recursos y servicios esenciales.

Los compromisos llevados a cabo por SLR han implicado lo siguiente:

- Compra de productos y utilización de servicios de negocios y administración local.
- El apoyo a empresarios locales, vendiendo productos suyos, consumiendo sus productos como el queso de cabra o el aloe. En los bazares de los hoteles es posible encontrar productos típicos.
- Participan de forma activa con el Patronato de Fuerteventura, respaldando iniciativas que protegen cultura, tradiciones locales.
- En buffet cuenta con una noche temática canaria, para dar a conocer los productos típicos de la isla.
- A la entrada de los restaurantes hay puestos de artesanos locales.
- Se ofrece información de las costumbres locales y tradiciones en la recepción, los animamos a que disfruten de las fiestas tradicionales, de la visita del patrimonio cultural, del consumo de productos locales.
- En los eventos celebrados en los hoteles, fomentan las tradiciones locales, con grupos de música canaria, productos locales.
- Patrocinio equipo de lucha canaria y de fútbol de la zona.
- Una gran parte de los trabajadores de SLR son locales.
- Contribución con bonos estancia colaboración para las fiestas de los pueblos, fiestas de los colegios y eventos deportivos.
- La Sociedad es miembro de *The Code* (código de conducta para la protección de los niños contra la explotación sexual en los viajes y el Turismo) y colaboramos con el programa de Unicef Hoteles Amigos. Proporcionan a sus clientes un catálogo del cliente responsable.

En definitiva, la Sociedad evalúa el impacto de la actividad de su empresa en la comunidad local, cumpliendo toda la normativa.

Las actividades de patrocinio de la sociedad durante el ejercicio 2023 han sido las siguientes:

- Patrocinio al Club Voleibol Guaguas. Campeones de Liga Nacional 2023-2024
- Patrocinio Club Lucha Maxorata
- Patrocinio Granca Live Fest
- Patrocinio Campeonato Windsurf 2023 Pajara
- Patrocinio Murgas carnavales
- Nerea Garrido. Campeona de Canarias Junior de Golf. Componente del equipo nacional de golf.



6.2. Subcontratación y proveedores

SLR Turismo España, desde hace ya varios años, está comprometido con el medio ambiente y con la sostenibilidad a nivel mundial. Y así intentan trasladar ese compromiso dentro de su operatividad de compras con la contratación de proveedores. Es importante para con los huéspedes cubrir todas las necesidades que puedan surgirles durante su estancia, aunque siempre intentando reducir los costes y con bastante empeño para no poner en riesgo la calidad de los productos y por ende la sostenibilidad

Calidad de producto y servicio

Es muy importante conocer de primera mano la trazabilidad de todos aquellos productos que son suministrados, así como también saber si cumplen con los estándares de calidad y el origen de estos. Los productos que más peso tienen por características e importancia son los alimentarios y los productos de limpieza.

Con respecto a los productos alimentarios, estos deben de cumplir y regirse por los APPCC correspondientes (Autocontrol de Análisis de Peligros y Puntos Críticos) ya que eso supone que siguen las normas del establecimiento y pueden cumplir con los estándares de calidad por los que se rige la recepción de la mercancía.

Por otro lado, con respecto a los productos de limpieza y donde se encuentran los productos químicos, estos deben de estar registrados por el Ministerio de Sanidad y cumplir con los estándares de calidad necesarios. Poseer la ficha técnica actualizada en todo momento y además conocer de primera mano su utilización sin riesgo de accidente laboral. Se debe velar por la limpieza y desinfección correcta de los establecimientos y de todo lo que contienen, pero siempre sin poner en riesgo la integridad de los trabajadores.

Zona geográfica de influencia de compra

Desde SLR se promueve la compra y la contratación con proveedores locales, nacionales o internacionales. Sin embargo, dentro de las posibilidades se intenta siempre que la contratación sea en mayor medida local para potenciar y promocionar los productos de la región, cumpliendo en este sentido con la compra sostenible y responsable. Del mismo modo según las necesidades en todas las compras la Sociedad intenta que entre la producción del género/artículos que se solicita y se adquiere los intermediarios sean inexistentes o los mínimos posibles.

Responsable y sostenibilidad

Desde la cadena de valor es prioritario contratar y/o colaborar con proveedores que también compartan los objetivos de sostenibilidad y protección ambiental en todos los aspectos. Es importante que compartan el mismo interés por esta actividad.

Productos ecológicos o responsables con el medio ambiente

Ante la posibilidad de elegir dos productos similares primará siempre el que disponga de un certificado de respeto ambiental, de bajo consumo o de producción local.

Relación con los proveedores

La relación con los proveedores será siempre respetuosa e íntegra en todo momento a lo largo de la relación comercial. Estas se regirán por los principios de objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades. Los proveedores involucrados en cualquier negociación recibirán información completa sobre los productos a suministrar. Del mismo modo, también se establecerán planes de mejora continua con los proveedores que redunden en aumentos de calidad ya que será beneficioso para ambas partes.

Aunque no se realiza un sistema de supervisión de la aplicación de dichos procedimientos, todos los empleados conocen los procedimientos y están concienciados con su aplicación.

6.3. Consumidores

En SLR Turismo España, la Sociedad está comprometida y trabaja diariamente para adaptarse y cumplir con el sistema de calidad requerido en el sector hotelero, cada vez más competitivo. Para ello, y con el fin de satisfacer las expectativas de los clientes, la empresa cuenta con un Sistema de Calidad Turística (SICTED), que permite una mejora continua basada principalmente en la satisfacción y fidelización de los mismos. Esta labor no sería posible sin la colaboración e implicación de todo el personal, fomentando así un ambiente de trabajo en equipo y un clima laboral favorable.

Se utilizan diversas herramientas para llevar un control efectivo de la satisfacción, la salud y seguridad de los clientes y cumplir con los objetivos de satisfacción del cliente establecidos por la Dirección General.

- La Sociedad se anticipa para satisfacer los deseos y necesidades de sus clientes, buscando altos estándares de satisfacción y fidelización. Establecen una comunicación directa con los clientes a través de su canal de reservas y recepciones de los hoteles.
- Promueven la transparencia mediante la implementación de sistemas y canales de comunicación interna y externa, y crean una carpeta de calidad con acceso para cada jefe de departamento para el seguimiento y cumplimiento de las buenas prácticas.
- Trabajan para garantizar un seguimiento diario de la estancia de los clientes, procurando evitar quejas mediante llamadas a clientes por parte de la recepción y el envío de encuestas durante y después de la estancia. Todas las reseñas, tanto positivas como negativas, se contestan por parte de la Dirección, con seguimiento hasta su resolución en caso de ser negativas.
- Además, disponen de un buzón de sugerencias para los clientes en el lobby, trabajando en los comentarios negativos si los hubiera. Se centran en el seguimiento de los comentarios en diferentes portales, transmitiéndolos a todos los departamentos implicados para su conocimiento y mejora, con objetivos de recomendación.
- Forman a su equipo para utilizar correctamente las herramientas proporcionadas, y todos los empleados del hotel están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos establecidos, mediante su conocimiento y seguimiento a lo largo del ejercicio.
- Seguridad Alimentaria, asegurándose que todas las áreas de preparación de alimentos cumplen con la normativa vigente y llevando un control sobre los alimentos a preparar.
- Limpieza y desinfección de las habitaciones y zonas comunes mediante protocolos estrictos de limpieza y llevando un control de plagas mediante programas regulares preventivos.

No se han recibido reclamaciones por los canales oficiales del Ministerio de Consumo, por otro lado, tampoco se han detectado casos de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad.

6.4. Información fiscal

6.4.1. Beneficios obtenidos país por país e Impuestos sobre beneficios pagados

En el ejercicio 2023 la sociedad el resultado del ejercicio ha sido de pérdidas 435.195,57 euros no habiéndose pagado impuestos sobre beneficios durante el ejercicio.

6.4.2. Subvenciones públicas recibidas

No se han recibido ningún tipo de subvención durante el ejercicio 2023.

ANEXO I: TRAZABILIDAD LEY 11/2018, VINCULADA A LOS ESTÁNDARES GRI

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Apartados
Modelo de negocio	Introducción		
	Actividad empresarial. Entorno empresarial	2-1 Detalles de la organización	1.1 1.2
	Organización y estructura	2-2 Entidades incluidas	
	Mercados en los que opera	2-4 Actualización de la información	
	Objetivos y estrategias	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2-9 Estructura de gobernanza y composición 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		
Políticas	Políticas corporativas	2-23 Compromisos y políticas	1.2
Riesgos a CP, MP y LP	Principales riesgos vinculados a la actividad	3-3 Riesgos principales	1.3
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad		2
			3
		3-3 Gestión de los aspectos materiales	4
			5
			6
Cuestiones Medioambientales	Global Medio Ambiente		
	Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la Empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de global medioambiente	2.1
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
	Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
	Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3-3 Gestión de la contaminación	2.2	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3-3 Gestión de la economía circular. 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	2.3	



**Estado de Información No Financiera SLR Turismo España, S.L.U.
Ejercicio 2023**

	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 Gestión de la economía circular	2.3
Cuestiones Medioambientales	Uso sostenible de los recursos		
	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	2.4
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No Material	-
	Consumo, directo e indirecto de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización 3-3 Gestión del uso sostenible de los recursos	2.4
	Cambio Climático		
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones Indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	2.5
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y metas de reducción establecidas	3-3 Gestión del cambio climático	2.5
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3 Gestión del cambio climático	2.5
	Protección de la biodiversidad		
	Medidas tomadas para preservar la biodiversidad e impactos causados por las actividades	3-3 Gestión de la biodiversidad	2.6
Cuestiones sociales y relativas a personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a cierre del ejercicio	2-7 Empleados	3.1
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo al cierre del ejercicio	2-7 Empleados	3.1
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 Empleados 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.1

	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	3.1
Cuestiones sociales y relativas a personal	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-7 Empleados	3.1
		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	

Cuestiones sociales y relativas a personal	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad. Salario medio de consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	3-3 Gestión del empleo	3.1
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		3.1
	Implantación de políticas de desconexión laboral	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.1
	Empleados con discapacidad.	3-3 Gestión del empleo	3.1
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de la organización del trabajo	3.2
	Número de horas de absentismo	403-9 Lesiones por accidentes laborales 403-10 Lesión, dolencia o enfermedad laboral	3.2
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3 Gestión de la organización del trabajo	3.2
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo:	3-3 Gestión de la seguridad y Salud	3.3
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-9 Lesiones por accidentes laborales 403-10 Lesión, dolencia o enfermedad laboral	3.3
	Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	3-3 Gestión de la seguridad y Salud	3.3
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de las relaciones sociales	3.4
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	3-3 Gestión de las relaciones sociales 2-30 Convenios colectivos	3.4
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3 Gestión de las relaciones sociales 2-30 Convenios colectivos	3.4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la	3-3 Gestión de las relaciones sociales 403-4 Participación de los trabajadores,	3.4	

implicación de los trabajadores en la gestión de la Sociedad, en términos de información, consulta y participación	consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
--	--	--

Formación			
Las políticas implementadas en el campo de la formación	3-3 Gestión de la formación	3.5	
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Formación	3.5	
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de la Accesibilidad universal	3.5.3	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3 Gestión de la igualdad	3.6	
Plan de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de la igualdad	3.6	
La política contra todo tipo de discriminación y en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de la igualdad	3.6	
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los DDHH	4.1
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.2
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.3
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	3-3 Gestión de los DDHH	4.4

Derechos Humanos	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, abolición efectiva del trabajo infantil	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.5 4.6 4.7
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5.1
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5.2
Corrupción y el soborno	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	3-3 Gestión de la corrupción y el soborno	5.3
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la Sociedad en el desarrollo local	3-3 Gestión del desarrollo sostenible	6.1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-1 Operaciones con desarrollo local	6.1	
Las acciones de asociación o patrocinio	3-3 Gestión del desarrollo sostenible	6.1	
Subcontratación y proveedores			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3-3 Gestión de los proveedores	6.2	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.2	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	3-3 Gestión de los consumidores 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	6.3.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3 Gestión de los consumidores	6.3.	
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país, Impuestos sobre beneficios pagados.	207-4 Presentación de informes país por país	6.4.1	
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	6.4.2	



**FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL
EJERCICIO 2023**

El administrador único de SLR Turismo España, S.L.U en fecha de 25 de marzo de 2024 en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular el Estado de Información No Financiera del ejercicio del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

FIRMANTE:

FIRMA

Sr. Gerald Kassner
