AUDITORES

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS
DE CUENTAS DE ESPAÑA

MACG ASESORES AUDITORES, S.L.

Empresa auditada: **GRUPO FEDOLA, S.L. (CONSOLIDADO)**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (CONSOLIDADO) DEL GRUPO FEDOLA, S.L. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2021.

ACTUACIÓN:	INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (CONSOLIDADO) DEL GRUPO FEDOLA, S.L. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2021
EMITIDO POR:	MACG ASESORES - AUDITORES, S. L., ADSCRITA AL INSTITUTO DE AUDITORES-CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA.
DESIGNADO POR:	JUNTA GENERAL DE SOCIOS.

AUDITORES

Protocolo

Hoja 1

Número 234321524

Año 2022

MACG ASESORES - AUDITORES, S.L., adscrita al Instituto de Auditores-Censores Jurados de Cuentas de España, inscrita en el Registro oficial de Auditores de Cuentas con número S2343, ha procedido a la actuación profesional que resulta del presente instrumento, relativa a la sociedad "GRUPO FEDOLA, S.L" (CONSOLIDADO), con domicilio su empresa matriz GRUPO FEDOLA, S.L. en calle Candelaria, n.º 28, 1º, Edificio Olimpo, 38002 Santa Cruz de Tenerife, relacionada con Auditoría del ejercicio 2.021.

AUDITORES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (CONSOLIDADO) DE GRUPO FEDOLA, S.L. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2021

A los socios de GRUPO FEDOLA, S.L.:

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 Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de GRUPO FEDOLA (y sociedades dependientes) (en adelante GRUPO FEDOLA o la entidad o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de GRUPO FEDOLA.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de GRUPO FEDOLA. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

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

Los administradores de GRUPO FEDOLA son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad 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 Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de GRUPO FEDOLA correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

Uso y distribución

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

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

MACG ASESORES-AUDITORES, S.L.
2022 Núm. 14/22/00669
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR
Sello distintivo de otras actuaciones

MACG ASESORES-AUDITORES, S.L.

Víctor Castro Zuppo

MACG ASESORES-AUDITORES, S.L.
N.I.F.: B-38880472
Nº ROAC: S 2343
Av. Buenos Aires, 28. C.P.: 38005
Edif. El Cabo

Santa Cruz de Tenerife, a 31 de Mayo de 2022.

Avenida Buenos Aires, nº 28, 38005 Santa Cruz de Tenerife

AUDITORES

Grupo fedola

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021

Grupo fedola
2021
TRABAJAMOS EN DIVERSOS SECTORES
ECONÓMICOS DE CANARIAS

ÍNDICE

0.	Información básica de la empresa	4
1.	Modelo de negocio	5
2.	Políticas	19
3.	Resultados de las políticas KPIs	22
4.	Riesgos a CP, MP y LP.	25
5.	KPIs	28
6.	Cuestiones medioambientales	29
7.	Cuestiones sociales y relativas al personal	44
8.	Derechos Humanos	71
9.	Corrupción y el soborno	74
10.	Sociedad	84
11.	Acerca del Estado de Información No Financiera	97

0
Información
BÁSICA DE LA EMPRESA

Información básica de la empresa.

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de transposición de la directiva de información no financiera y forma parte del informe de gestión que acompaña a las cuentas anuales consolidadas de Grupo Fedola correspondientes al ejercicio 2020.

Tanto los riesgos aquí identificados, así como los controles y políticas desarrollados para su mitigación son la base sobre la que se elabora el informe anual, que al igual que en otros años, publicará Grupo Fedola en los primeros seis meses de 2021.

A través del presente informe se da respuesta única y consolidada a la Ley 11/2018, tanto a nivel grupo como a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo a la Ley, reúne los requisitos que les obligarían a tener que reportar. Por ello, a efectos de este documento la "empresa" hace referencia al Grupo Fedola.

GRUPO FEDOLA S.L.

DATOS SOCIETARIOS

- **ACTIVIDAD:** tenencia de acciones de las empresas del grupo, socio accionista de empresas, gestión y colocación de los recursos financieros propios y del grupo empresarial y la prestación de servicios financieros y de todo tipo a las entidades participadas o vinculadas. Las empresas del grupo en si tienen actividades de hostelería, restauración, comercio, construcción, etc..
- **COTIZADA:** NO
- **TAMAÑO DE LA EMPRESA:** gran empresa, grupo consolidado

CAPITAL SOCIAL	NÚMERO DE ACCIONES	NOMINAL
60.000 €	60.000 €	3 € CADA ACCIÓN

Edificio Olympo. C/ Candelaria nº 28, 1ª planta, 38002 Santa Cruz de Tenerife / Teléfono: 922151499
www.grupofedola.com

01. MODELO
DE NEGOCIO

01
Modelo
DE NEGOCIO

1.1. Actividad empresarial. Su entorno empresarial.

Grupo Fedola es una empresa de capital 100% familiar y canario que en 2019 pasa a manos de la segunda generación compuesta por cuatro hermanos, con 17 empresas y 28 marcas comerciales repartidas por los principales sectores económicos en las islas. El grupo abarca diferentes actividades y cuenta con una plantilla que supera los mil empleados.

Todas las empresas son independientes, presentan fiscalidad y contabilidad propia. Cada una de ellas tiene su propia estrategia de desarrollo que debe ser presentada ante el Consejo de Administración para ser refrendada. El grupo ofrece unos servicios comunes centralizados como son administración, gabinete jurídico, auditoría, marketing y comunicación y RRHH gestión del talento.

Además, todas las empresas presentan valores comunes como la credibilidad, la pasión y el trabajo en equipo. Son referencias que han definido un ADN corporativo que se extiende al servicio que se presta al cliente y al resto de los grupos de interés.

A continuación presentamos las sociedades con sus diferentes marcas.

GRUPO FEDOLA S.L
Marcas: Grupo Fedola

EXPLOTACIONES SANTONEL S.L.U
Marcas: GF Victoria GL 5* · Zambra Skybar · Scandal Dinnershow

COSTA ADEJE GRAN HOTEL S.L.U
Marcas: GF Gran Costa Adeje · La Laja

FELAHOTEL S.L.U
Marcas: GF Fañabé

ISABEL FAMILY S.L.U
Marcas:GF Isabel

NOELIA PLAYA S.L.U
Marcas: GF Noelia

CAMULSE S.L.U
Marcas: Camulse · Bio-Spa · Senza Salón

PRICEMESA S.L.U
Marcas: Pricemesa Alimentación · Priceformes

PREFABRICADOS TEIDE S.L
Marcas: Prefabricados Teide · Acerosiete
Arquitectura + Ingeniería

FELAOBRAS S.L.U
Marcas: GF Obras

FEDOLA S.L.U
Marcas: Fedola Papas · Fedola Fresh

FERRETERÍA HERMANOS LÓPEZ
Marcas:Ferretería Hermanos López

NÁUTICA EL PRIS
Marcas:Náutica El Pris

MÁSQUECARPAS S.L.U
Marcas:Másquecarpas

OFISABEL S.L.U
Marcas:Carlin Tenerife

BROKER FEDOLA S.L.U
Marcas:Broker Correduría de Seguros

GF-TIC S.L.U
Marcas:GF-TIC

1.1 MARCAS

Grupo Fedola

En su perfil institucional es la marca paraguas del resto de las firmas. Además, se encarga de transmitir los valores y cultura corporativa de la organización. También cuenta con el personal que presta servicios comunes para las 17 empresas: administración, jurídico, auditoría, RRHH gestión del talento, marketing y comunicación.

GF Hoteles

Es la marca comercial de la cadena hotelera de Grupo Fedola. Cuatro de sus cinco establecimientos están ubicados en Adeje, uno de los mejores destinos turísticos de España y Europa. Con más de 3100 plazas hoteleras, GF Hoteles pasa a ser uno de los grupos hoteleros más grandes de las islas y con capital cien por cien canario.

GF Victoria

Hotel cinco estrellas de gran lujo. Inaugurado en 2018, es el hotel más nuevo de la cadena. Cuenta con 242 suites, se trata de una propuesta alojativa diferenciada por ofrecer alternativas de ocio y descanso para cada miembro familiar. Treinta mil metros cuadrados en los que se han diseñado diferentes áreas; unas dedicadas a tratamientos de salud y bienestar y otras enfocadas para el entretenimiento familiar. El 90% de su consumo energético procede de fuentes renovables.

GF Gran Costa Adeje

Establecimiento de cinco estrellas con 457 habitaciones. Inaugurado en 2001, al igual que GF Victoria, el complejo se ha identificado con la innovación y respeto medioambiental. Es una referencia de implementación de medidas sostenibles en hoteles de Canarias.

GF Fañabé

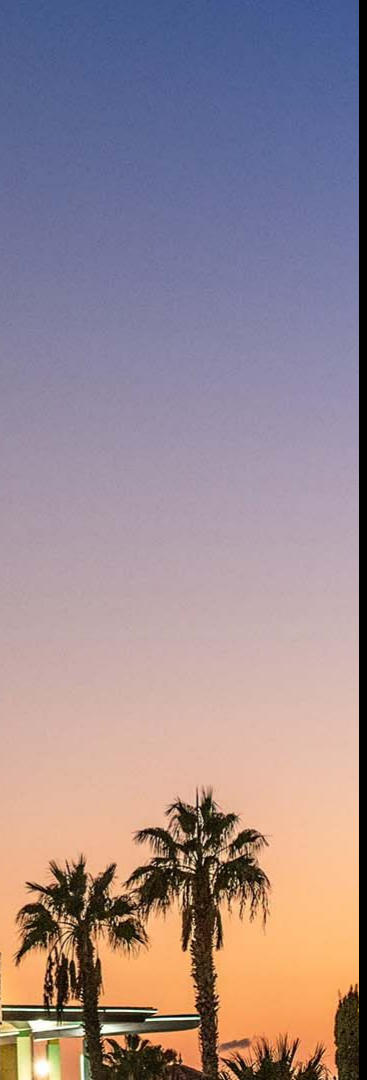
Hotel de cuatro estrellas con 413 habitaciones. Fue el primer hotel que el grupo abrió en Costa Adeje en 1994 y fue reformado en 2004. En su momento fue el edificio privado de las islas con la mayor inversión en instalaciones de energía solar térmica.

GF Isabel

Construido en 2001 y adquirido a la cadena RIU en 2009. Al año siguiente fue reformado en gran parte de sus instalaciones y consta de 384 unidades alojativas distribuidas en apartamentos, bungalows y villas con arquitectura de inspiración neocolonial canaria.

GF Noelia

Es un hotel de tres estrellas ubicado en el centro de Puerto de la Cruz. Fue construido en 1970 y en 2004 sus instalaciones y equipamientos se renovaron y modernizaron. Consta de 106 habitaciones.



Ferretería Hermanos López

Primer negocio del fundador de Grupo Fedola, Fernando López Arvelo. Se trata de una empresa de venta al detalle de artículos de ferretería y material de construcción. A día de hoy ha extendido su red comercial y de servicio, manteniéndose como referencia comarcal de producto al detalle y al mayor de artículos de bricolaje, decoración, material de construcción, abonos químicos, fitosanitarios y artículos de ferretería en general.

Fedola

Empresa creada a finales de los años 50 dedicada a la comercialización de papas de consumo y semilla con presencia en Santa Cruz de Tenerife, Las Chafiras y Telde, en Gran Canaria.

Fedola fresh

Se crea para la comercialización de papas, verduras y hortalizas de cuarta gama y otros productos de quinta gama presentados en distintos formatos. Es una respuesta a las nuevas demandas de consumidores y empresas.

Pricemesa

Plataforma de compra especializada en canal HORECA con más de 1.500 m2 de almacén, más de 150 referencias en productos y un equipo de profesionales especializados en dar servicio de asesoramiento, distribución y comercialización en productos alimenticios, menaje, higiene y limpieza a la isla de Tenerife.

Priceformes

Marca creada para dar respuesta personalizada y de calidad que demanda el mercado con más dos mil referencias en prendas y calzado de uniformes profesionales y lencería de hogar.

Másquecarpas

Carpas y estructuras temporales para eventos. Marca de referencia en gestión integral de eventos en Canarias. Con más de 12 años de experiencia, Másquecarpas se posiciona con una oferta diferenciada en estructuras temporales para eventos de grandes y pequeñas dimensiones.

Náutica El Pris

Empresa especializada en la venta, distribución y reparación de embarcaciones de recreo. Venta de motores y accesorios. Especialistas en servicios asociados a la venta y post-venta: matriculación, financiación, renting, leasing, tramitación de seguros, servicios de mantenimiento y custodia de barcos.

BROKER FEDOLA

Correduría de seguros con más de 10 años de experiencia y posicionada en el mercado del asesoramiento integral de las islas. Dispone de una cartera de cerca de 2.000 clientes que tienen a su disposición las principales marcas del sector con el apoyo de un equipo de profesionales encargados de garantizar las coberturas necesarias.

GF-OBRAS

Nombre comercial para la actividad que se encarga del mantenimiento de las instalaciones y propiedades del Grupo Fedola. Fue creada en 2005.

PREFABRICADOS TEIDE

Se dedica a la fabricación, transporte y montaje de elementos prefabricados de hormigón para todo tipo de edificación civil, residencial e industrial.

ACEROSIETE

Marca especializada en el montaje y comercialización de acero, hierro y ferralla para obras a través de sus dos puntos de distribución en Canarias, en Tenerife y Gran Canaria. Junto al producto se ofrece también asesoramiento técnico y tratamiento del mismo.

ARQUITECTURA E INGENIERÍA

Oficina técnica que diseña proyectos de edificación desde su concepción inicial hasta su última formalización.

CAMULSE

Gestiona establecimientos con productos y servicios relacionados con bazares, salud y belleza, spa y boutique.

GF-TIC

Empresas de servicios integrales en el entorno tecnológico con personal cualificado para ofrecer asistencia y mantenimiento, consultoría, desarrollo y software, venta y marketing digital.

CARLIN TENERIFE

Hiperpapelería especializada en material escolar, oficina, bellas artes y manualidades para la venta al mayor y al detalle. Carlin Tenerife forma parte de la franquicia líder en papelería y ofimática en España con las capacidades de máster franquiciado para la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

diversificación

Grupo fedola

HOTELES

GF HOTELES · GF HOTELES VICTORIA ★★★★★GL · GF HOTELES GRAN COSTA ADEJE ★★★★★ · GF HOTELES FAÑABE ★★★★ · GF HOTELES ISABEL ★★★★ · GF HOTELES NOELIA ★★★

CONSTRUCCIÓN

Teide PREFABRICADOS ESPECIALES · acerosiete · gf obras · ai arquitectura + ingeniería

FERRETERÍA

Hnos. López

DISTRIBUCIÓN

PriceMesa plataforma de compras · PriceFormes

SERVICIOS

másquecarpas · camulse · BIO-SPA · SENZA SALON

ALIMENTACIÓN

fedola · fedola fresh

NÁUTICA

NAUTICA EL PRIS

TIC

GF-TIC

SEGUROS

Broker Fedola CORREDURÍA DE SEGUROS

PAPELERÍA

CARLIN TENERIFE

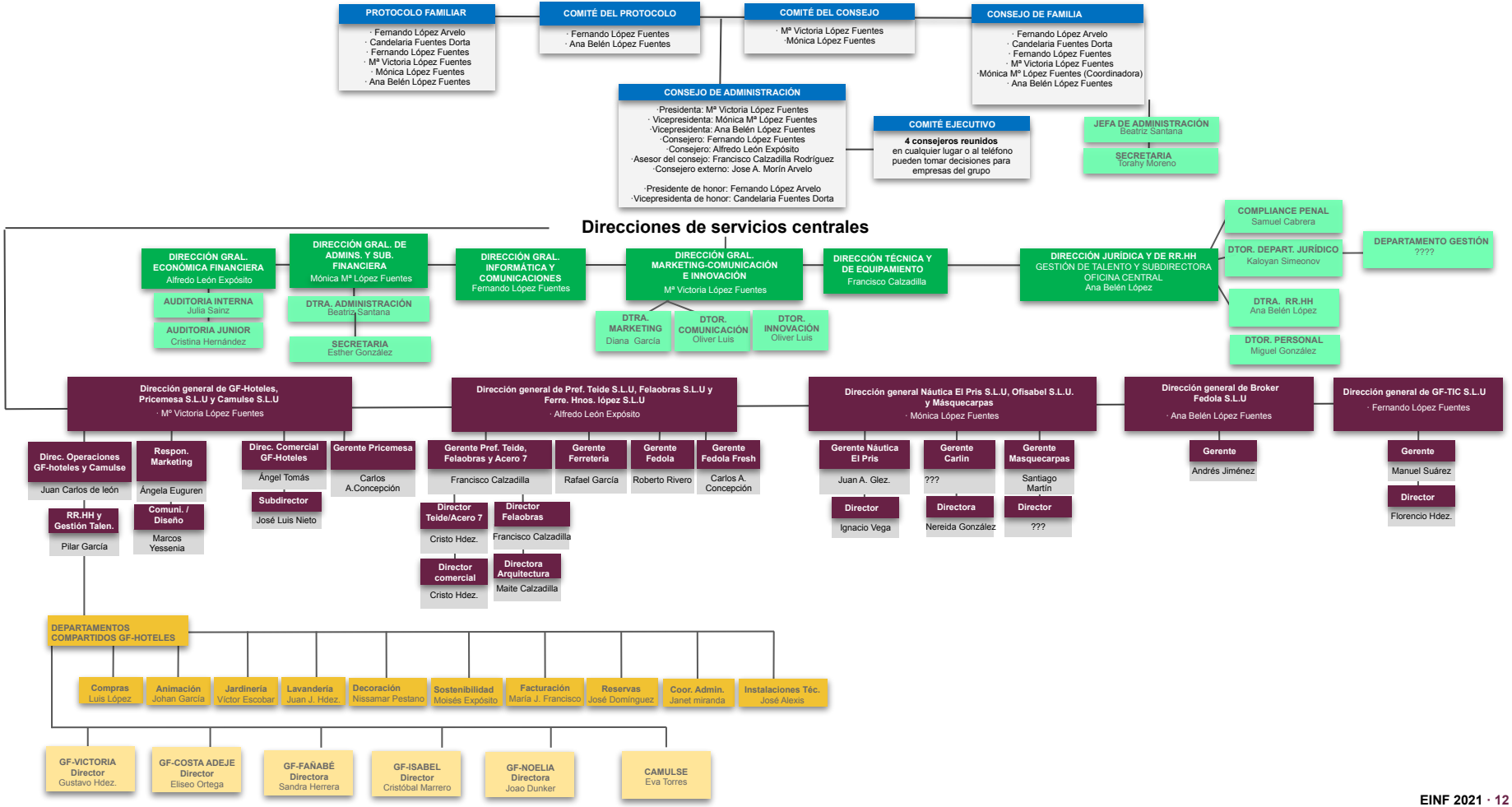
OCIO

La LAJA Restaurante Grill · SCANDAL · RESTAURANTE DONAIRE · ZAMBRA SKYBAR

1.2 Organización y estructura

La corporación presenta un organigrama sustentado en su Consejo de Administración como máximo órgano que toma las decisiones estratégicas. También se supervisa la visión, misión y valores de las empresas.

Se mantienen los procesos de supervisión y toma de decisiones transparentes y justas incorporando a consejeros no familiares y consejeros externos independientes. Otro rasgo más de profesionalización de la gestión del grupo es la existencia de un protocolo familiar que cuenta con propio órgano de funcionamiento.


PROTOCOLO FAMILIAR
· Fernando López Arvelo
· Candelaria Fuentes Dorta
· Fernando López Fuentes
· Mª Victoria López Fuentes
· Mónica López Fuentes
· Ana Belén López Fuentes
COMITÉ DEL PROTOCOLO
· Fernando López Fuentes
· Ana Belén López Fuentes
COMITÉ DEL CONSEJO
· Mª Victoria López Fuentes
· Mónica López Fuentes
CONSEJO DE FAMILIA
· Fernando López Arvelo
· Candelaria Fuentes Dorta
· Fernando López Fuentes
· Mª Victoria López Fuentes
·Mónica Mº López Fuentes (Coordinadora)
· Ana Belén López Fuentes
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
·Presidenta: Mª Victoria López Fuentes
· Vicepresidenta: Mónica Mª López Fuentes
·Vicepresidenta: Ana Belén López Fuentes
·Consejero: Fernando López Fuentes
·Consejero: Alfredo León Expósito
·Asesor del consejo: Francisco Calzadilla Rodríguez
·Consejero externo: Jose A. Morín Arvelo
·Presidente de honor: Fernando López Arvelo
·Vicepresidenta de honor: Candelaria Fuentes Dorta
COMITÉ EJECUTIVO
4 consejeros reunidos
en cualquier lugar o al teléfono
pueden tomar decisiones para
empresas del grupo
JEFA DE ADMINISTRACIÓN
Beatriz Santana
SECRETARIA
Torahy Moreno
Direcciones de servicios centrales
DIRECCIÓN GRAL. ECONÓMICA FINANCIERA
Alfredo León Expósito
AUDITORIA INTERNA
Julia Sainz
AUDITORIA JUNIOR
Cristina Hernández
DIRECCIÓN GRAL. DE ADMINS. Y SUB. FINANCIERA
Mónica Mª López Fuentes
DTRA. ADMINISTRACIÓN
Beatriz Santana
SECRETARIA
Esther González
DIRECCIÓN GRAL. INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Fernando López Fuentes
DIRECCIÓN GRAL. MARKETING-COMUNICACIÓN E INNOVACIÓN
Mª Victoria López Fuentes
DTRA. MARKETING
Diana García
DTOR. COMUNICACIÓN
Oliver Luis
DTOR. INNOVACIÓN
Oliver Luis
DIRECCIÓN TÉCNICA Y DE EQUIPAMIENTO
Francisco Calzadilla
DIRECCIÓN JURÍDICA Y DE RR.HH
GESTIÓN DE TALENTO Y SUBDIRECTORA OFICINA CENTRAL
Ana Belén López
COMPLIANCE PENAL
Samuel Cabrera
DTOR. DEPART. JURÍDICO
Kaloyan Simeonov
DEPARTAMENTO GESTIÓN
????
DTRA. RR.HH
Ana Belén López
DTOR. PERSONAL
Miguel González
Dirección general de GF-Hoteles, Pricemesa S.L.U y Camulse S.L.U
· Mª Victoria López Fuentes
Direc. Operaciones GF-hoteles y Camulse
Juan Carlos de león
RR.HH y Gestión Talen.
Pilar García
Respon. Marketing
Ángela Euguren
Comuni. / Diseño
Marcos Yessenia
Direc. Comercial GF-Hoteles
Ángel Tomás
Subdirector
José Luis Nieto
Gerente Pricemesa
Carlos A.Concepción
Dirección general de Pref. Teide S.L.U, Felaobras S.L.U y Ferre. Hnos. lópez S.L.U
· Alfredo León Expósito
Gerente Pref. Teide, Felaobras y Acero 7
Francisco Calzadilla
Director Teide/Acero 7
Cristo Hdez.
Director comercial
Cristo Hdez.
Director Felaobras
Francisco Calzadilla
Directora Arquitectura
Maite Calzadilla
Gerente Ferretería
Rafael García
Gerente Fedola
Roberto Rivero
Gerente Fedola Fresh
Carlos A. Concepción
Dirección general Náutica El Pris S.L.U, Ofisabel S.L.U. y Másquecarpas
· Mónica López Fuentes
Gerente Náutica El Pris
Juan A. Glez.
Director
Ignacio Vega
Gerente Carlin
???
Directora
Nereida González
Gerente Masquecarpas
Santiago Martín
Director
???
Dirección general de Broker Fedola S.L.U
· Ana Belén López Fuentes
Gerente
Andrés Jiménez
Dirección general de GF-TIC S.L.U
· Fernando López Fuentes
Gerente
Manuel Suárez
Director
Florencio Hdez.
DEPARTAMENTOS COMPARTIDOS GF-HOTELES
Compras
Luis López
Animación
Johan García
Jardinería
Víctor Escobar
Lavandería
Juan J. Hdez.
Decoración
Nissamar Pestano
Sostenibilidad
Moisés Expósito
Facturación
María J. Francisco
Reservas
José Domínguez
Coor. Admin.
Janet miranda
Instalaciones Téc.
José Alexis
GF-VICTORIA
Director
Gustavo Hdez.
GF-COSTA ADEJE
Director
Eliseo Ortega
GF-FAÑABÉ
Directora
Sandra Herrera
GF-ISABEL
Director
Cristóbal Marrero
GF-NOELIA
Directora
Joao Dunker
CAMULSE
Eva Torres

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO FEDOLA

1.3. Mercados en los que opera

Los mercados en los que actúa Grupo Fedola son tan diversos como los sectores en los que trabaja y sólo desde el punto de vista de la importación.

Opera con Inglaterra fundamentalmente en el sector de las papas y con Alemania en el sector de material de eventos. En la actividad turística atiende clientes de todas las nacionalidades, destacando el turismo británico, español (sobre todo canario) y alemán e irlandés en menor medida.

En los últimos años se detecta un auge del turista belga, holandés, polaco y una reducción del turismo ruso. También se registró una tendencia de crecimiento de turistas italianos y franceses. El último mercado en sumarse es el islandés, en especial en el hotel de gran lujo y próximamente se espera la introducción del mercado americano.

La categoría, servicios y estructura de cada uno de los hoteles se vincula a un tipo de huésped marcado por las nacionalidades.

Dimensión externa e interna

RSE: DIMENSIÓN EXTERNA

Dimensión Económica externa
- Contratación de proveedores locales
- Satisfacción de clientes
- Procesos de innovación y eficiencia

Dimensión ambiental externa
- Fomentar la conservación
- Transmitir principios

Dimensión social externa
- Contratación a desfavorecidos
- Voluntariado
- Hambre cero
- Educación de calidad

RSE: DIMENSIÓN INTERNA

Dimensión ambiental interna
- Reducción de residuos
- Reducción de emisiones

Dimensión económica interna
- Innovación
- Inversión responsable

Dimensión social interna
- Conciliación laboral
- Igualdad de género
- Comunicación interna
- Actos internos

MISIÓN

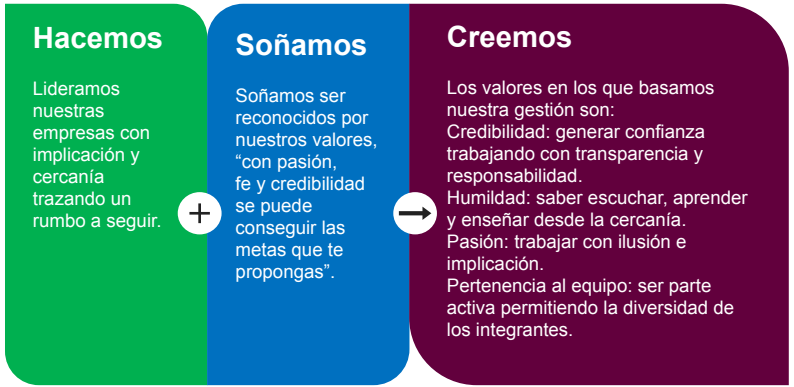
La misión de Grupo Fedola, lo englobamos en “lo que soñamos” y se trata de ser reconocidos por la marca. Durante años se han hecho esfuerzos para que cada empresa se posicione por sí misma en el mercado, pero cada una de ellas debe proyectarse con los valores corporativos de Grupo Fedola como símbolo de excelencia de servicio y calidad de productos.

COMPROMISOS DE GRUPO FEDOLA

1. Potenciar nuestro plan de comunicación interna
2. La gestión basada en la sostenibilidad
3. Escuchar a clientes a través de encuestas de satisfacción
4. Innovación constante y sostenible
5. Dar salto de calidad en la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa
6. Estimular el desarrollo y la formación profesional del equipo

CULTURA DE GRUPO FEDOLA

La cultura está determinada por la misión, lo que “hacemos”, visión lo que “soñamos” y sobre todo por los valores, en lo que “creemos”. Valores que vienen desde los orígenes del fundador y que tras el traspaso de la empresa a la segunda generación en el año 2019, se sigue transmitiendo a todo el personal. Con el fin de la pandemia retomaremos las reuniones de cultura corporativa que se celebraban al menos 3 veces al año.



Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

	ENTORNO FINANCIERO	ENTORNO OPERATIVO	EXIGENCIAS DE SEGURIDAD	EXIGENCIAS AMBIENTALES
TENDENCIAS	Se busca liquidez, mejor gestión de la caja y cumplimiento de los compromisos en las operaciones. Se trabaja para rebajar la deuda.	Más libertad de acceso a la información. Poner foco en el cliente. Situaciones de crisis generalizadas o específicas.	Leyes de protección de datos cada vez más exigentes. La figura del compliance officer. Sistema inmediato de información. Seguridad física empleados, clientes,etc	Cada vez es mayor la tendencia al desarrollo de la sostenibilidad medioambiental en las empresas.
¿CÓMO ESTÁ PREPARADA LA COMPAÑÍA?	-En 2021 y debido a la situación financiera provocada por el COVID se reestructura la deuda financiera del grupo que se venía trabajando desde 2020. -Se ha cumplido estrictamente con los vencimientos bancarios. -Cambio en la gestión de caja, desaparece el concepto de caja única, teniendo cada empresa que sustentarse por sí misma. -Se trabaja mucho en la reducción de los períodos medios de cobro y pago, intentando que se ajusten a la ley. -Todos los meses se realizan previsiones de pagos y cobros de todas las empresas previstas hasta final de año. De esta forma se hace un seguimiento de la tesorería disponible	- Se sigue trabajando en 2021 para incorporar el uso de la G Suite; la herramienta ofimática que permite a toda la organización un mejor acceso de la información con el fin de facilitar la productividad y el trabajo colaborativo. En definitiva, contribuye a mejorar nuestra comunicación interna. -Se escucha al cliente mediante encuestas de satisfacción que se analizan mes a mes intentando trabajar en aquellos puntos donde más nos penalizan.. -Se estudian los comentarios negativos de los clientes en cualquier portal para rectificar y mejorar. Se ha trabajado en un sistema de comunicación en momentos de crisis, protocolizando los procesos de actuación. -En 2021 se sigue desarrollando y mejorando el site interno de Grupo Fedola, a la que acceden todos los trabajadores a los que se les ha otorgado identidad digital. propia, y en la que tienen secciones informativas, de ocio y de interés general.	-Externalizamos la gestión y vigilancia de toda la legislación de protección de datos. En cualquier caso, nuestro responsable de compliance penal supervisa ese servicio. -En 2021 se ha continuado con la obligación del SII en las empresas de gran tamaño del grupo sin mayores complicaciones. -Se está codo con codo con la empresa de prevención de riesgos laborales desarrollando lo necesario para garantizar esa seguridad. -Se continúan los protocolos sanitarios para hacer frente al COVID de manera satisfactoria, así como pruebas diagnósticas regulares al personal. Esto nos ha llevado a no tener brotes dentro del entorno laboral.	-La empresa lleva años trabajando en este punto e incluso adelantándose a lo que no es exigible por ley, como por ejemplo posicionándonos en ser la primera cadena hotelera canaria que impulsó la reducción a cero plástico de un solo uso. -GF Hoteles consiguió en 2019 ser la primera cadena hotelera de Europa en obtener la ISO 21401 de sistemas de gestión de la sostenibilidad en cada uno de nuestros alojamientos. -El resto de empresas avanzan en mejorar su sostenibilidad a través de medidas adaptadas a cada actividad. -Se trabaja en la búsqueda continua de productos medioambientales para ofrecer a los clientes, como líquidos de limpieza que cuidan del medioambiente, o productos de papelería ecológicos.

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

	CADENA SUMINISTROS Y SUBCONTRATOS	INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	GOBIERNO Y RSC	RECURSOS HUMANOS
TENDENCIAS	Economía bajo demanda. Administrar mejor el inventario. Suministro más rápido. Trabajamos en tener un almacenamiento logístico sostenible que no nos produzca rotura de stock.	Uso de recursos tecnológicos para dar una respuesta más ágil y eficaz. Automatizar la información. Más inversión en TIC. Innovar procesos. Venta online.	En la toma de decisiones de los clientes empiezan a jugar un papel más importante los valores que transmiten las empresas. El personal también elige dónde trabajar.	El empleado quiere una mejor experiencia en su trabajo, bienestar. Equipos más colaborativos. Cada vez se exige más formación. Feedback del empleado, escucharlo.
¿CÓMO ESTÁ PREPARADA LA COMPAÑÍA?	-Trabajamos en la venta bajo petición del cliente, adaptándonos así a sus necesidades y evitando la sobrecarga de existencias. Sobre todo, en artículos a medida, como mobiliario o textil. -Los programas de gestión ayudan a conocer mejor las necesidades de compra en función de los últimos consumos o del stock mínimo calculado por artículo. -Aunque es difícil para todas las empresas, muchas de ellas han unificado criterios en la empresa de transporte a contratar. -Se modifica la estrategia del inventario, intentando no tener rotura de stocks por los problemas acaecidos en 2021 con la falta de materias primas y con los problemas de transporte.	-Dentro de GF-TIC se desarrollan nuevos programas de gestión que permiten una información más completa y segura de los datos. En 2021 se siguió usando el motor de reservas hoteleras implantado en 2020 con muy buenos resultados. -Se han retomado las encuestas de clientes a través de una empresa especializada en tratamiento de datos, después del parón provocado por la pandemia. -Todas las empresas del Grupo han ido invirtiendo en TIC para garantizar su evolución. Se estudian nuevas inversiones en 2022. -Cada empresa analiza los procesos que lleva a cabo y estudia mejoras en los mismos que faciliten el trabajo y la obtención de resultados positivos. -Se ha trabajado mucho e invertido en venta on line de alguna de las marcas y se sigue evolucionando en este aspecto.	-Se extiende de forma progresiva el concepto de sostenibilidad a los ámbitos social y económico. -El grupo visualiza sus acciones de RSC con el fin de posicionar a la empresa bajo una reputación sostenible y social que nos ayude a ser elegido por el cliente frente al competidor. -Se cuida la implicación del personal en las políticas de RSC para fortalecer el orgullo de pertenencia por trabajar en Grupo Fedola.. Se les hace partícipes de donaciones y se les inculca el cuidado del medioambiente. -En 2021, debido a la pandemia, no fue posible la realización de voluntariados.	-Se ofrece al empleado zonas de descanso confortables, la tarjeta empleado Grupo Fedola con una serie de ventajas, felicitaciones en los cumpleaños, etc... -Programas formativos que van más allá de lo exigido por ley. Incluso con la pandemia se ha ofrecido una amplia gama de cursos on line. -Se continúa con las encuestas de satisfacción del personal incluida la utilidad del site interno, para conocer mejor sus necesidades. -Mejora de la eficacia y procesos de comunicación ascendente, descendente y horizontal. Se añaden nuevos canales y se cuida más el mensaje. -Se trabaja en un portal del empleado, donde se colgará información relevante para cada empleado, sus nóminas, información sobre la empresa, etc. Se dará identidad digital a todos los empleados y se espera que este nuevo canal vea la luz en 2022

02. POLÍTICAS

02

Políticas

Políticas

Políticas Publicadas	Breve descripción de las políticas
Política RSC	Fija los principios generales que permiten asegurar un modelo de gestión ético, responsable y sostenible.
Código de Conducta Interno	Decálogo que rige cómo debe ser el comportamiento interno del personal.
Reglamento del Canal Ético	Principios éticos que han de regir la actuación de todo el personal.
Política de Gobierno Corporativo	No existe por escrito pero se trabaja siempre en velar por el cumplimiento de las leyes, garantizando la debida coordinación entre las distintas áreas y funciones, el seguimiento y control. Ya en 2019 y 2020 los administradores de las sociedades firman su decisión de implantar esta política, que será trabajada en breve.
Política de Derechos Humanos	Aunque no esté por escrito se vela continuamente por proteger y defender los derechos humanos. Ya en 2019 y 2020 los administradores de las sociedades firman su decisión de implantar esta política, que será trabajada en breve.

Políticas

Políticas Publicadas	Breve descripción de las políticas
Política Calidad Medio Ambiente y Sostenibilidad	Establece las pautas a seguir para una gestión medioambiental eficiente, sostenible y responsable. Existía un plan de sostenibilidad 2018-2020 de la cadena hotelera, y se trabaja ya en el plan 2022-2025, y mientras se trabaja en 2021 con objetivos.
Principios de Recursos Humanos	Determina los principios básicos para el respeto de los derechos laborales de las personas, asegura un entorno laboral satisfactorio, controla la prevención de riesgos laborales y la gestión del talento para el desarrollo personal y profesional de las personas.
Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Los planes de igualdad han sido establecidos en GF Hoteles y Prefabricados Teide y deben ser extrapolados a todo el resto del Grupo.
Política de Reclutamiento & Selección	Es la política según la cual la empresa identificará potenciales candidatos para la ocupación de vacantes, garantizando así contar con el personal más adecuado a cada puesto y garantizando la igualdad de oportunidades.
Políticas de Anticorrupción y Fraude	La figura del compliance officer ha desarrollado y actualizado durante el año 2021 estas políticas y las ha puesto a disposición de todos los empleados del GRUPO FEDOLA, en la site de comunicación o portal del empleado. Las políticas concretas que se han desarrollado son las siguientes: política de conflicto de Intereses, política fiscal y tributaria, política anticorrupción, política de partidos políticos y política de regalos.
Política de Acción Social	Existen políticas de RSC que se engloban en nuestra sostenibilidad social y que tenía un plan alterado por la incidencia del COVID-19.
Política de Información y Comunicación a los accionistas y los mercados	No se ha trabajado puesto que los accionistas no son externos ni es empresa cotizada que esté en el mercado. Los accionistas forman parte del consejo de administración donde reciben toda la información necesaria.

03. POLÍTICAS KPIs

03

Políticas KPIs

Resultados de las políticas KPIs

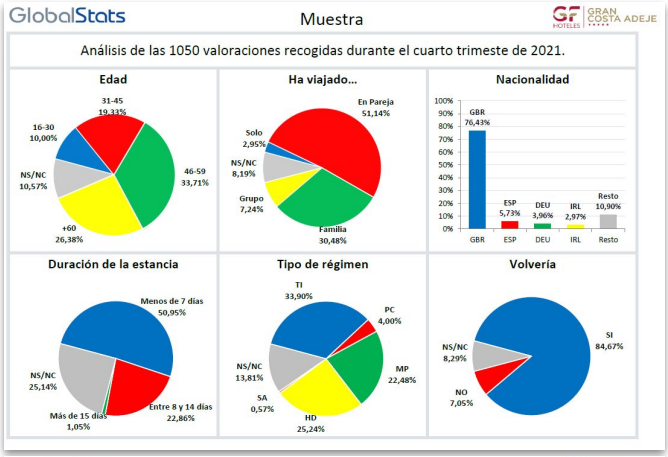
El resultado de estas políticas aplicadas, así como un desarrollo más profundo de las mismas se analizará en cada uno de los puntos posteriores.

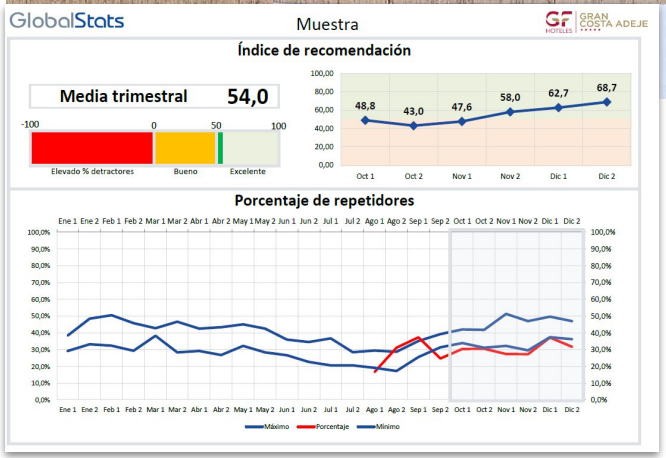
A través de estos indicadores, somos capaces de determinar nuestra capacidad de desempeño o de rendimiento, que viene apoyado por la implantación de esas políticas.

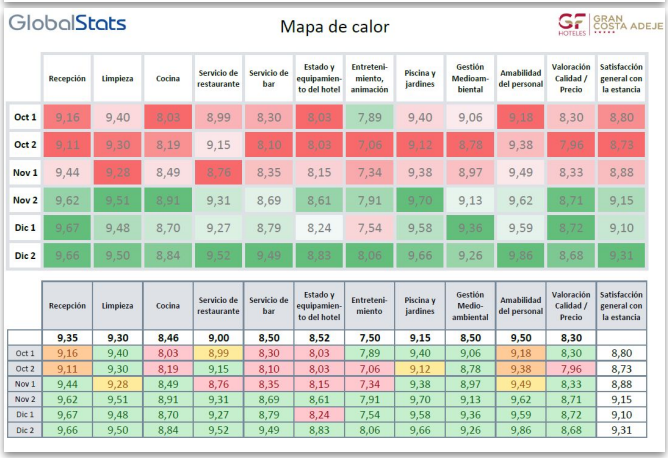
Como cualquier empresa, el primero de los indicadores a conocer es nuestra solvencia financiera y nuestra rentabilidad, objetivo que conseguimos a través de las cuentas anuales. Medimos la capacidad financiera y de tesorería del grupo mes a mes con informes internos. Medimos mensualmente la rentabilidad de las empresas con estadísticas de explotación. Y dentro de cada empresa, los programas de gestión arrojan datos significativos que ayudan a la toma de decisiones, como márgenes, rotación de stock, ticket medio, etc.

A través de las políticas de recursos humanos, logramos medir la satisfacción del personal hacia la empresa y esto nos permite lograr un alto nivel de satisfacción, no sólo se trata de escucharles, sino de hacerles partícipes. En esta línea realizamos encuestas de clima laboral e introducimos el site interno Grupo Fedola como un nuevo canal de comunicación con el personal.

Con los clientes desarrollamos encuestas que nos aporten datos tan significativos como nacionalidades, período medio de la estancia, volumen de clientes repetidores, índice de recomendación del hotel, tipo de régimen, etc. Se adjunta imagen con los gráficos principales de la encuesta. Además, en la misma se valora cada departamento del hotel con comparativa. Esta gráfica corresponde al resumen del último trimestre del GF Gran Costa Adeje.






GlobalStats

Mapa de calor

GRAN COSTA ADEJE

	Recepción	Limpieza	Cocina	Servicio de restaurante	Servicio de bar	Estado y equipamiento del hotel	Entretenimiento, animación	Piscina y jardines	Gestión Medioambiental	Amabilidad del personal	Valoración Calidad / Precio	Satisfacción general con la estancia
Oct 1	9,16	9,40	8,03	8,99	8,30	8,03	7,89	9,40	9,06	9,18	8,30	8,80
Oct 2	9,11	9,30	8,19	9,15	8,10	8,03	7,06	9,12	8,78	9,38	7,96	8,73
Nov 1	9,44	9,28	8,49	8,76	8,35	8,15	7,34	9,38	8,97	9,49	8,33	8,88
Nov 2	9,62	9,51	8,91	9,31	8,69	8,61	7,91	9,70	9,13	9,62	8,71	9,15
Dic 1	9,67	9,48	8,70	9,27	8,79	8,24	7,54	9,58	9,36	9,59	8,72	9,10
Dic 2	9,66	9,50	8,84	9,52	9,49	8,83	8,06	9,66	9,26	9,86	8,68	9,31

	Recepción	Limpieza	Cocina	Servicio de restaurante	Servicio de bar	Estado y equipamiento del hotel	Entretenimiento	Piscina y jardines	Gestión Medioambiental	Amabilidad del personal	Valoración Calidad / Precio	Satisfacción general con la estancia
	9,35	**9,30**	**8,46**	**9,00**	**8,50**	**8,52**	**7,50**	**9,15**	**8,50**	**9,50**	**8,30**	
Oct 1	9,16	9,40	8,03	8,99	8,30	8,03	7,89	9,40	9,06	9,18	8,30	8,80
Oct 2	9,11	9,30	8,19	9,15	8,10	8,03	7,06	9,12	8,78	9,38	7,96	8,73
Nov 1	9,44	9,28	8,49	8,76	8,35	8,15	7,34	9,38	8,97	9,49	8,33	8,88
Nov 2	9,62	9,51	8,91	9,31	8,69	8,61	7,91	9,70	9,13	9,62	8,71	9,15
Dic 1	9,67	9,48	8,70	9,27	8,79	8,24	7,54	9,58	9,36	9,59	8,72	9,10
Dic 2	9,66	9,50	8,84	9,52	9,49	8,83	8,06	9,66	9,26	9,86	8,68	9,31

> **Somos la suma de las personas que nos hace brillar.**

04. CP, MP Y LP

04

CP, MP y LP

Riesgos a CP, MP y LP.

Existen una serie de riesgos que afectan a la compañía a largo plazo, que son difíciles de predecir y de conocer el impacto en la misma. Pero no por ello se debe dejar de trabajar en tener bien estipulada la forma de actuación en caso de que sucedan. Para aquellos casos que sí se pueden conocer impactos y actuaciones, en los hoteles está implantado por escrito los planes ERI (equipos de rápida intervención) y en el resto de las empresas se está implementando protocolos de comunicación en momentos de crisis que establece la forma de actuar en cada caso.

En todo caso, el Consejo de Administración es el responsable de la toma de decisiones ante posibles riesgos, apoyándose en informes del departamento financiero y los informes de auditoría interna, que son enviados a cada responsable además del Consejo. Además, por pertenecer a un grupo consolidado, las empresas grandes se someten a auditorías externas y las pequeñas a revisiones de estados contables.

Dimensiones analizadas del entorno de negocio

Entorno económico y social

- Se mantiene el Gabinete de Comunicación de Crisis de Grupo Fedola para responder a posibles acontecimientos sociales y económicos del entorno que afecten directamente a la organización.

Entorno sectorial

- Incremento de la competencia. Se analiza continuamente la competencia, y siempre procuramos adelantarnos a ella. Hay que ser innovadores para destacar.
- Dependencia de ciertos mercados. Se buscan proveedores en diferentes países que nos den mayor productividad y nuevos nichos de clientes en mercados emergentes.

Regulación

- Cambios legislativos. Una vez se recibe información de dichos cambios a través de asesores o de las distintas organizaciones empresariales, se transmiten al personal interesado, ya sean cambios en áreas financieras, contables, administrativas o de personal.

Riesgos a CP, MP y LP.

Relaciones con clientes

- Estar preparado para reclamaciones. En este sentido, Grupo Fedola trabaja mucho con encuestas de satisfacción. Pero una vez llega la queja lo primero es intentar atenderla de forma personal antes de que se imponga una hoja de reclamaciones formal. Se puede decir que en los años que lleva el grupo en el mercado, las hojas de reclamaciones han sido relativamente pocas para la cantidad de clientes que se atienden.

Dimensiones analizadas ámbito social y Derechos Humanos

Relaciones con el personal

- Existe un riesgo a corto plazo de fuga de talentos, por lo que se trabaja mucho el orgullo de pertenencia al Grupo Fedola con el fin de que el personal sea fiel.
- Escasez de personal formado. La empresa apuesta por dar formación interna centrándose en criterios de promoción donde se combine la aptitud con la actitud.

Comunidad

- Riesgo de mala reputación, se contrarresta escuchando a clientes, a la vez que con una labor de comunicación externa potente.
- Existe un compromiso muy elevado con la comunidad local siendo uno de los pilares en los que se apoya la sostenibilidad social.

Salud y seguridad

- Riesgo de accidente laboral, para ello se contrata una empresa externa de prevención que vele por la seguridad de los compañeros.
- Riesgo por pandemia, para ello se realizan revisiones esporádicas a los mismos

Proveedores

- Riesgo de incumplimiento de compromisos. A la hora de la elaboración de los pagos se mira el saldo pendiente de proveedores y se analiza si ha quedado algún pago atrás.

Dimensión organizada ámbito gobernanza

Gobierno corporativo

- Riesgo de cambio en accionariado limitado por el estatuto del consejo y el protocolo familiar, la empresa no quedará en manos de externos a la familia.

05

KPIs

KPIs

Este punto se desarrollará en cada uno de los apartados que a continuación se tratarán, por lo que no cabe repetirlo.

06. CUESTIONES
MEDIOAMBIENTALES

06
Cuestiones
Medioambientales

6.1 Global medioambiente

Grupo Fedola es consciente de que el cambio climático, la contaminación y la generación de residuos son retos que no se pueden dejar de abordar. Nuestro modelo de negocio responsable y su vinculación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas sientan las bases de nuestro compromiso medioambiental.

Hacemos un consumo responsable y eficiente de los recursos. Ninguna de nuestras instalaciones se encuentra en espacios naturales protegidos ni en áreas con alta biodiversidad.

En general los tipos de actividades que desarrolla el grupo no tienen fuerte impacto sobre el medioambiente, pero esto no evita que trabajemos en todas y cada una de las empresas en, por ejemplo, carteles de concienciación del uso de la electricidad, cubos de reciclaje selectivo, uso mínimo de plástico y sustitución del plástico por otros productos alternativos biodegradables.

Se ha considerado que aquellas áreas que pueden tener más impacto medioambiental son la actividad hotelera y la actividad de construcción por parte de Prefabricados Teide.

Prefabricados Teide se dedica a la fabricación, comercialización y colocación en obra de elementos prefabricados de hormigón, venta de productos de construcción y ejecución de obras. Principalmente se producen tres tipos de elementos prefabricados de hormigón: placas alveolares, vigas y pilares. En 2019 se inicia el proceso de I+D+I para un nuevo material decorativo para fachadas (GFRC) que lleva un trabajo más manual y artesanal. En 2020 se materializa ese proyecto, y se empieza el suministro del mismo.

De manera esquemática, el proceso de fabricación de placas alveolares se compone de los siguientes pasos:

1. Preparación de la pista.
2. Colocación de cables de pretensado.
3. Hormigonado.
4. Tensado de los cables de pretensado.
5. Corte de las placas.

El hormigón que se utiliza en la fabricación de las placas se produce directamente en planta, utilizando para ello agua, cemento, áridos y aditivos. La composición es estudiada y optimizada para facilitar la fabricación y asegurar las características de resistencia y durabilidad del elemento final.

Por otro lado, el proceso de fabricación de vigas y pilares se compone de los siguientes pasos:

1. Preparación de la armadura.
2. Preparación del molde.
3. Hormigonado.
4. Desencofrado.
5. Terminación del elemento.

El hormigón que se utiliza en la fabricación de vigas y pilares se compra a una empresa externa, certificada con la ISO 14001 de gestión ambiental.

En cuanto al GFRC, el nuevo producto materializado en 2020, el proceso de fabricación contempla los siguientes puntos:

1. Preparación de las mesas de encofrado.
2. Preparación de los moldes y encofrado de los mismos con la forma final de la pieza.
3. Hormigonado con hormigón sin elementos metálicos, compuesto por árido, cemento y fibra de vidrio.
4. Desencofrado de los elementos.

El hormigón que se utiliza en la fabricación de GFRC se produce en la misma planta, utilizando arena de sílice que traemos desde la península, cemento ensacado, fibra de vidrio, aditivos especiales para la mezcla y pigmentos especiales en caso de que la pieza sea coloreada. Las recetas de dosificación de hormigón son minuciosamente estudiadas para lograr un producto de alta calidad estética y unas características que hacen de las piezas unos elementos altamente resistentes a la intemperie.

Prefabricados Teide comienza en 2021 un proyecto que verá la luz en 2022, Teide Modular, y que consiste en la fabricación y comercialización de viviendas modulares prefabricadas.

Los impactos medioambientales asociados a la actividad hotelera son evaluados y auditados de manera constante, con el fin de reducirlos al máximo.
Anualmente se evalúa la huella de carbono de cada uno de los establecimientos, así como la general del grupo hotelero, según la metodología HCMI (Hotel Carbon Measurement Initiative).

Están implantadas y son revisadas anualmente por auditores externos las normas ISO 9001/2015, ISO 14001/2015, ISO 21401/2018 y el Reglamento CE 1221/2009 (EMAS III), el Reglamento UE 2017/1505 y el Reglamento UE 2018/2026.

La obtención de la ISO 21401 por parte GF Hoteles fue un paso significativo, puesto que ha sido la primera cadena hotelera en obtenerlo en Europa y marca el camino a trazar en el resto de las empresas del grupo. Esta normativa garantiza que el grupo hotelero trabaja alineado con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una llamada a la acción para que las empresas:

- Operen de manera responsable integrando los diez principios en sus estrategias y operaciones.
- Tomen medidas innovadoras para lograr concretar las iniciativas de las Naciones Unidas, tales como los ODS y el Acuerdo de París.
- Inspiren a los demás a unirse al movimiento.

Todos los establecimientos de GF Hoteles son miembros firmantes del Pacto Mundial. (1)

El trabajo desarrollado durante más de una década en sostenibilidad en GF Hoteles nos ayuda a ser referentes en esta área en Canarias y España, y por ello participamos en numerosos actos relacionados con ella.

(1)

Presencia el H&T, Salón de Innovación en Hostelería en Málaga, en una mesa compuesta por diferentes especialistas internacionales del sector turístico, y donde destacamos el papel de las personas que forman parte de la organización (clientes, empleados, proveedores y otros agentes sociales) para desarrollar cualquier estrategia relacionada con la sostenibilidad. (2)

(2)

Mesa redonda ‘La contribución de las empresas turísticas a los ODS en el contexto de la COVID-19’ en la que se analizó de qué medios y recursos disponen las empresas para convertir la recuperación de la crisis en una oportunidad para las mismas. El mensaje principal fue que debemos confiar en la tecnología, pero no verla como una religión porque la clave de la sostenibilidad se encuentra en las personas, y en ellas está el cambio. (3)

(3)

Intercambio de conocimientos y experiencias del Proyecto Innovatur para exponer las estrategias y acciones de la cadena hotelera en materia de sostenibilidad. “El ‘site’ de comunicación interna, el modelo de autoliderazgo liderado por el departamento de Restauración de GF Fañabé y ‘buffet was
te’, son algunos de los proyectos destacados durante la ponencia. (4)

(4)

Participación en los 'sensi debates' de Sensitur Pro. Una jornada de sensibilización medioambiental dirigida a empresarios y profesionales del turismo. Se destacó el Plan de Movilidad desarrollado junto a Ashotel para fomentar el transporte público y crear nuevos hábitos entre los compañeros de trabajo. Se recalcó que la sostenibilidad se ha transformado en algo cultural en nuestro grupo. (5)

(5)

Recibimos el premio RSC Hotelera Medioambiental que otorga la Fundación InterMundial junto a Tourism&Law y a la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) en el marco del Congreso de Hoteleros Españoles que se celebró en Oviedo. Este premio nace con el objetivo de reconocer el esfuerzo realizado por los hoteles españoles en materia de Responsabilidad Social Corporativa, y pone en valor las acciones que desarrolla GF Hoteles para minimizar la generación de residuos, racionalizar el uso de los recursos naturales y energéticos, o luchar contra el cambio climático.(6)

(6)

Participación en la mesa debate 'Turismo sostenible responsable. Una política excelente para nuestros mares que organizó el Festival AronaSOSAtlántico. (7)

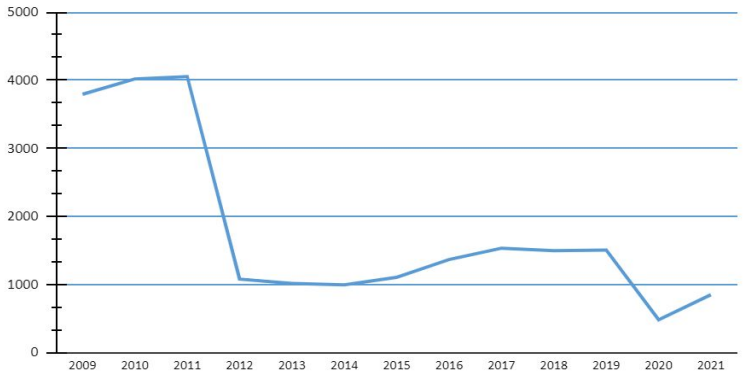
(7)

6.2 Contaminación

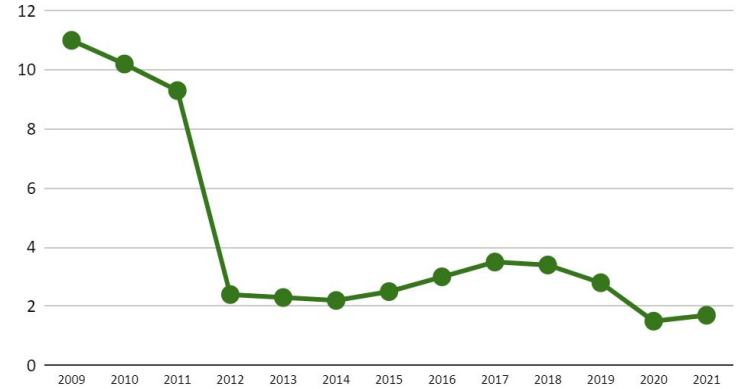
1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.

Anualmente se evalúan las emisiones a través del cálculo de huella de carbono, la metodología empleada es HCMI, que han definido la Asociación Internacional del Turismo (ITP) y el Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC), en colaboración con 23 empresas líderes del sector hotelero mundial.

Se adjuntan gráficas de evolución anual tanto globales como por ocupación diaria en la cadena hotelera.



Huella de carbono por habitación ocupada diariamente en GF Hoteles. Base Kg CO2e



Huella de carbono global GF hoteles. Base Kg CO2e

Se realiza medición periódica de las emisiones asociadas a las calderas, en cumplimiento de la normativa y además se han pasado verificaciones de las mismas a través de una empresa externa autorizada.

El consumo de gasoil de las empresas no hoteleras es el siguiente:

Material	Und	Consumo 2020	Consumo 2021
Gasoil	litros	112.282	108.978

Para Prefabricados Teide, el resultado obtenido para la huella de carbono para 2021 fue de 206,65 tCO2eq, mientras que la de 2020 fue de 190,91 tCO2eq, lo que supone un aumento del 26,14 % respecto al año pasado (alcance 1 = 133,03 tCO2eq ; alcance 2 = 57,89 tCO2eq). Hemos calculado la huella de carbono de alcance 1+2 utilizando la “Calculadora de huella de carbono de alcance 1+2 para organizaciones 2007-2021”, que pone a disposición el Ministerio para la Transición Ecológica.

En el caso del resto de empresas no hoteleras del grupo, el resultado de la huella de carbono para el consumo de combustibles fósiles en desplazamiento es de 168.561,76 KgCO2 para 2020 y 178.120 KgCO2 para 2021

Seguimos apostando por la energía renovable con la instalación de nuevas placas fotovoltaicas en GF Gran Costa Adeje y GF Fañabé. La energía que suministran las 668 placas equivale al consumo medio de 1700 habitaciones de hotel, y se reducen 80 toneladas de CO2 al año, y con la ayuda de los Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER).

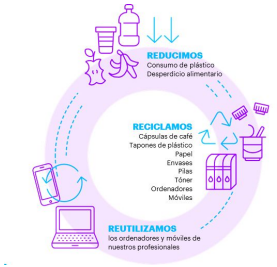
2. Medidas para reducir la contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica.

Se han realizado mediciones de impacto acústico, cumpliendo los parámetros con la normativa.
La iluminación de las instalaciones cumple con las normativas de contaminación lumínica, estando siempre por debajo de los factores de riesgo.

6.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.

6.3.1 Economía circular.

Promovemos la economía circular mediante la reducción del consumo de materiales y la mejora en la separación y reutilización de residuos, facilitando que vuelvan a convertirse en materiales útiles, favoreciendo la lucha contra el cambio climático.
En Grupo Fedola, más del 90% de los proveedores son de proximidad, cumpliendo así lo establecido en nuestra RSC respecto a la contratación de proveedores locales. (8)



(8)

Una de las acciones del Plan Estratégico de Sostenibilidad de GF Hoteles es la eliminación del 100% de objetos plásticos de un solo uso en nuestros establecimientos hoteleros.

- **Botellas de agua de cartón:** En 2019 se comienza la eliminación de las botellas de plástico de ⅛ litro e incorporamos 'Only Water', el agua envasada en Tetra Pak 100% reciclable. (9)
- **Vasos:** sustitución de los vasos plásticos por vasos de papel en las máquinas de café de nuestro equipo humano.
- Se sustituyen igualmente los vasos plásticos de piscina, de granizadas, o de chupito, ahorrando casi 10 toneladas
- de plástico anualmente. (10)

(9)

(10)

- **Productos de comida:** platos plásticos, bol de ensalada, cubiertos plásticos, cañitas, envoltorios de caramelos, usando en sustitución envases kraft, productos como el ácido poliláctico o material compostable derivado del maíz,
lo que ahorra casi 4 toneladas de plástico al año.

- **Dispensadores:** GF Hoteles incorporó dispensadores de mantequilla, mermelada y miel en el servicio de buffet de sus cinco establecimientos hoteleros, lo que ha permitido dejar de consumir millones de porciones individuales. (11)
- **Lavandería y tintorería:** la lavandería de GF Hoteles es un ejemplo de eficiencia energética que suministra servicio a los cuatro hoteles de la cadena en Costa Adeje. Esta instalación se hizo en el año 2015 y supuso una inversión que superó los 2 millones de euros. En 2012 se necesitaban 21 litros de agua por cada kilo de ropa y con esta instalación se ha logrado reducir el consumo en más de un 50%. En tintorería trabajamos con 'wet cleaning' (lavado en húmedo), un sistema con el que utilizamos productos menos agresivos y más ecológicos. Además, la ropa de los clientes va protegida por la tela 'non woven' (tela sin tejer), y no por plástico. (12)

(11)

(12)

Para 2022 y años sucesivos se valora trabajar en sustituir los amenities de la habitación, como calzadores de zapatos, set dental y de afeitado, embalajes de picnic y de amenities, sustituyendo por material ecológico, respetuoso con el medio ambiente. Por ejemplo el set de afeitado, dental y peine serán de material compostable derivado del maíz.

6.3.2 Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

Los residuos se gestionan selectivamente y llevando un control de cada uno de los tipos, con el fin de analizar y buscar las mejores opciones para su reducción, empezando por cubos de reciclaje en las empresas más pequeñas hasta acciones más importantes en las grandes. Todos los establecimientos hoteleros están dados de alta como p.p.r. (pequeños productores de residuos)

	Cantidad generada en 2020 (t)	Cantidad generada en 2021 (t)
Residuos peligrosos	11,08	3,50
Residuos no peligrosos	348,64	557,83

Dadas las características del negocio hotelero, la generación de residuos va directamente ligada a los niveles de ocupación y a las distintas tipologías de clientes, considerando siempre como la mayor proporción de residuos, los considerados R.S.U. (Residuos Sólidos Urbanos)

Se adjunta registro de control cronológico de residuos.

Fecha	Compañía	Justificante Nº	Residuo retirado	Código LER	Cantidad	Peso	Observaciones	RP	RNP
09-01-21	Fundación Ataretaco	Nº R-1019	Baterías de plomo , pilas alcalinas/botón y acumuladores	200133	75	Kg	Pilas y acumuladores		
07-02-21	Transportes Sebastián	6683	Voluminosos	170201	140	KG	1BAND MADERAS		
09-03-21	Recuperadora Canaria de Chatarra y Metales, S.L.	20216907	Hierro y aluminio	20110	850	KG	HIERRO,ALUMINIO		
09-03-21	Transportes Sebastián	6734	Voluminosos	170904	350	KG	1BAND ESCOMBROS		
05-05-21	Transportes Sebastián	6629	Plásticos	200139	110	KG	1BAND MADERA Y PLAST DURO		
20-05-21	Recuperadora Canaria de Chatarra y Metales, S.L.	20213792	Hierro y aluminio	20110	340	KG	1BAND,HIERRO,COB,ACE,ALU,LAT		
30-06-21	Transportes Sebastián	6680	Plásticos	200139	130	KG	1BAND COLCHONETAS		
28-07-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006858	Residuos de pintura y barniz	80111	177	KG			
28-07-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006858	Envases plásticos	150102	100	KG			
28-07-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006858	A4 Resto de RAEE	150211	22	KG			
28-07-21	Ecatar Canarias, S.L.U	R-004658	A1 Frigorífico - Congeladores	200123	360	KG			
06-08-21	Ecatar Canarias, S.L.U	g-006870	Residuos de pintura y barniz	80111	790	KG			
11-08-21	Ecatar Canarias, S.L.U	23	Baterías de plomo , pilas alcalinas/botón y acumuladores	200133	35	KG			
11-08-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006165	A1 Frigorífico - Congeladores	150110	60	KG			
18-08-21	Trec	18980	Baterías de plomo , pilas alcalinas/botón y acumuladores	200133	45	KG			
24-08-21	Trec	Ref-520868	Tubos fluorescentes	200121	4	KG	Tubos fluorescentes/ compacta		
24-08-21	Fundación Ataretaco	R-004545	A2 Restos RAE (Lavadora, Hornos, Microondas, etc)	200136	40	KG	Placas/vitros		
24-08-21	Fundación Ataretaco	R-004545	A2 Restos RAE (Lavadora, Hornos, Microondas, etc)	200136	25	KG	Microondas		
24-08-21	Fundación Ataretaco	R-004545	A1 Frigorífico - Congeladores	200123	60	KG	Figoríficos y congeladores		
24-08-21	Fundación Ataretaco	G-006977	Residuos de pintura y barniz	80111	200	KG	Envases plásticos con restos		
24-08-21	Fundación Ataretaco	G-006977	Envases vacios contaminados plásticos	150110	80	KG	Envases plásticos		
24-08-21	Fundación Ataretaco	G-006977	Envases mezclados	150111	30	KG	Aerosoles		
16-09-21	Transportes Sebastián	6743	Contenedor Basura P.I.R.S.	20399	120	KG	1BAND BASURA NO ORGANICA		
12-10-21	Fundación Ataretaco	G-005144	Residuos de pintura y barniz	80111	120	KG	Envases plásticos con restos		
12-10-21	Fundación Ataretaco	G-005144	Residuos toner de impresión	80318	3	KG	Residuos toner impresión		
12-10-21	Fundación Ataretaco	G-005144	Envases vacios contaminados plásticos	150110	65	KG	Envases plásticos		
12-10-21	Fundación Ataretaco	G-005144	Envases vacios contaminado metálicos	150110	40	KG	Envases metálicos		
12-10-21	Fundación Ataretaco	G-005144	Envases mezclados	150111	70	KG	Aerosoles		
12-10-21	Fundación Ataretaco	R-004696	A1 Frigorífico - Congeladores	200123	14	KG	Frigoríficos y congeladores		
12-10-21	Fundación Ataretaco	R-004696	A2 Restos RAE (Lavadora, Hornos, Microondas, etc)	200136	6	KG	Microondas		
22-10-21	Transportes Sebastián	6779	Voluminosos	170904	380	KG	1BAND ESCOMBROS		
08-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006165	Envases a presión c/sust. Pel	150111	20	KG			
08-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006165	Residuos de pintura y barniz	80111	60	KG			
08-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	R-004576	A1 Frigorífico - Congeladores	200123	228	KG			
08-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	R-004576	Tubos fluorescentes	200136	60	KG	LAMPARAS Y LED		
08-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	R-004576	A4 Resto de RAEE	200136	190	KG	LAMPARAS EMERG		
09-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	R-004667	A2 Otros RAE (Lavadora, Hornos, Microondas, etc)	200135	21	KG			
09-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	R-004667	A2 Otros RAE (Lavadora, Hornos, Microondas, etc)	200136	48	KG			
09-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	R-004667	A4 Resto de RAEE	200135	160	KG			
09-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006289	Residuos de pintura y barniz	80111	39	KG			
09-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G006289	Envases mezclados	150110	240	KG			
09-11-21	Ecatar Canarias, S.L.U	G-006289	Envases a presión c/sust. Pel	150111	118	KG			
20-11-21	Lemos Metal		Hierro y aluminio	20110	173	KG			
24-11-21	Transportes Sebastián	6820	Voluminosos	170904	290	KG	1BAND ESCOMBROS		
							TOTAL	3505	2983

Relación no exhaustiva de los residuos generados por la actividad y sobre los que se lleva control:

TIPOS DE RESIDUOS	CÓDIGO LER
A1 Frigorífico - Congeladores	200123
A2 Otros RAE (Lavadora, Hornos, Microondas, etc)	200136
A3 TV/ Monitores	200135
A4 Resto de RAEE	200136
Aceite Vegetal	200125
Baterías de Plomo	160601
Baterías de plomo, pilas alcalinas/botón y acumuladores	200133
Envases plásticos	150102
Envases a presión c/sust. Pel	150111
Envases con sustancias peligrosas.	150110
Envases mezclados	150106
Equipos desechados con CFC	150211
Papel y Cartón	200101
Plásticos	200139
Residuos de pintura y barniz	080111
Residuos de tintas	080313
Residuos de tóner de impresión	080318
Textil	200110
Trapos contaminados	150202
Tubos fluorescentes	200121
Vidrio	200102

En la actividad de fabricación y comercialización de elementos prefabricados de hormigón, los principales residuos que se generaron durante el año 2021 fueron:

Residuo	Generado en 2020 (Tn)	Generado en 2021 (Tn)
Residuos peligrosos	1.691	2.355
Residuos no peligrosos	0	0

Tipo	Ud.	Generado en 2020	Generado en 2021	Código LER
Hormigón	Tn	1.577	2.313	170101
Acero	Tn	118	21	170405

Los residuos de hormigón se gestionan con una empresa externa, al igual que el transporte. Ambas empresas son gestores autorizados de residuos no peligrosos.
El acero se vende a una empresa gestora de residuos, gestor autorizado de residuos no peligrosos.

Sin duda el incremento de residuos generados se debe a la recuperación de la actividad tras la pandemia, aunque aún no alcanza los niveles de 2019.

Por otro lado, en el ejercicio 2021 no se generaron residuos no peligrosos en la actividad de obras, al no haber habido demoliciones tal y como sucedió en 2020:
*Si los hubiera, se gestionaría a través de un gestor autorizado de residuos no peligrosos.

Tipo	Ud.	Generado en 2020	Generado en 2021	Código LER
Mezclados	m3	0	0	17 09 04
Maderas	m3	0	0	17 02 01
Plásticos	m3	0	0	17 02 03
Papel y cartón	m3	0	0	20 01 01
Mezclados hormigón y materiales cerámicos	m3	0	0	17 01 07

6.3.3 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

GF Hoteles ha implantado el proyecto, “Buffet Waste” de medición de la merma del producto expuesto en buffet a través de un sistema de pesaje en la entrada y salida de las distintas tipologías de alimentos.
Toda la información necesaria sobre la ronda de menús que aplica cada día se transmite digitalmente a los dispositivos de pesaje. Se realizan mediciones y se vuelcan resultados al departamento de cocina, generando la información necesaria para realizar una toma de decisiones acorde a varios parámetros:

- La época del año
- Tipología de clientes por nacionalidad y rango de edad

Con esta información se podrán gestionar tanto las cantidades a presentar como las posibles variaciones en menús adaptados al cliente.

6.4 Uso sostenible de los recursos

6.4.1 El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.

Se ejerce un control exhaustivo del consumo de agua a través de contadores individualizados en los grandes consumidores, tomando como valores referenciales los que marca la “Decisión (UE) 2016/611 de la comisión de 15 de abril de 2016.

Siendo auditadas a través de las normas ISO 14001/2015 y el Reglamento Europeo 1221/2009 y modificado por el Reglamento (UE) 2017/1505

El consumo total de Grupo Fedola de agua en metros cúbicos en 2021 fue de 140.708 m3, frente a los 154.262 del año 2020. Se mantiene un consumo menor al de 2019 puesto que en 2021 aún hubo meses de cierres de establecimientos hoteleros.

6.4.2 Consumo de materiales primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso.

Gracias al conocimiento y control del proceso de fabricación, Grupo Fedola es capaz de calcular con detalle la cantidad de materias primas necesaria para cada uno de los elementos, lo cual se traduce en un uso óptimo de las mismas.

Los consumos de las principales materias primas durante 2020 y 2021 para la fabricación de elementos prefabricados de hormigón, única empresa que usa materias primas, fueron los siguientes:

Material	Und	Consumido 2020	Consumido 2021
Hormigón	m3	1.248,50	412,50
Cemento	Tn	2.675,59	3.255,88
Áridos	Tn	11.960,28	13.432,41
Agua	m3	3.244,00	3.893,00
Acero	Tn	1.692,94	841,59

El 80% de los proveedores de materias primas y de productos comercializados disponen de un sistema certificado de gestión medioambiental conforme a la norma ISO 14001. Todos los áridos comprados que son extraídos en Tenerife provienen de cantera autorizada.

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

Hacemos un consumo responsable de la energía, usando sistemas de ahorro como iluminaciones de bajo consumo.
Todos los consumos energéticos hoteleros son evaluados diariamente instalándose un sistema de Tele-Medida para control on-line de las instalaciones con mayor consumo.
En GF Hoteles toda la electricidad que se consume tiene certificado de garantía de origen por la CNMC, siendo de procedencia el 100% de fuentes renovables.
El consumo global de GF Hoteles es superior al 71,95% de fuentes renovables para el 2020, frente al 74% que fue en 2020. Recordemos que en 2020 en plena pandemia el cierre de los hoteles bajó el consumo

% Energía Renovable GF Hoteles 2021							
2021	Unidad	GFGCA	GFF	GFI	GFV	GFN	GF Hoteles
Electricidad	KW	3.185.184,00	1.732.265,00	3.442.012,00	3.842.570,00	252.129,00	12.454.160,00
Aire Propanado	KW	2.357.849,00	733.304,00	1.493.755,00	146.253,00		4.731.161,00
Propano	KW					123.417,12	123.417,12
Gasoil	KW	2,04	2,58	3,54	2,68	0,54	11,38
Total		5.543.035,04	2.465.571,58	4.935.770,54	3.988.825,68	375.546,66	17.308.749,50
%		**57,46%**	**70,26%**	**69,74%**	**96,33%**	**67,14%**	**71,95%**

El consumo eléctrico global del Grupo Fedola en 2021 ha mantenido el nivel de 2020 debido a la pandemia del Covid – 19 que ha provocado el cierre de la actividad hotelera en muchos meses de 2021.

- Consumo de electricidad kw/h en 2020: **11.899.744 KW**
- Consumo de electricidad kw/h en 2021: **13.214.279 KW**

6.5 Cambio climático

6.5.1 Los 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.

A nivel Grupo Fedola no es significativa esa emisión de gases efecto invernadero, salvo en GF Hoteles donde existe una relación de todos los equipos que contienen gases fluorados y se lleva un estricto control sobre cualquier acción que conlleve una sustitución o recarga.

Emisiones	Emisiones de CO_2 propano	-CO2 propano: **21,60 t**
	Emisiones aire propanado	-CO2 aire propanado:**469,69 t**
	Emisiones de CO_2 gasoil	-CO2 gasoil: **2,8 t-**
	Emisiones de CH4	-CH4: **No se da en el proceso**
	Emisiones de N_2O	-N2O: **No se da en el proceso**
	Emisiones de HFC, PFC	-HFC: **131,27t CO2 equivalentes por recarga de HFCs**
	Emisiones de SF_6	-PFC: **No se da en el proceso**
	Emisiones de NO_x	-SF6: **No se da en el proceso**
	Emisiones de SO_2	-**NOx: **Auditorías Atisae**
	Emisiones de PM	-**SO2: **Auditorías Atisae**
		-PM: **No se da en el proceso**

6.5.2 Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

Con el análisis realizado se han identificado fuentes de emisión significativas, lo que ha llevado a la sustitución de maquinaria que tenga entre sus componentes refrigerantes del tipo clorofluorocarbonos, por los del tipo HFC (hidrofluorocarbonos), gases fluorados, que no dañan la capa de ozono.
Grupo Fedola tiene como objetivo obtener mayor eficiencia en el consumo de recursos y reducir la huella de carbono, por lo que ha invertido y seguirá haciéndolo en energías verdes.

6.5.3 Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

En la estrategia de Sostenibilidad 2018/2020 de GF Hoteles y en las declaraciones ambientales se han establecido varios objetivos. Con la incidencia del COVID-19 dichos planes se mantuvieron para el 2021, a la espera de fijar nuevos retos para el próximo Plan de Sostenibilidad que se creará en 2022.
Una vez valorados todos los aspectos significativos medioambientales, se señalan los objetivos más importantes para reducir su consumo tras la realización de la auditoría externa. Se han dividido en cuatro objetivos utilizando elementos del documento DRS de turismo (directrices de referencia sectorial a nivel europeo) donde se establecen los indicadores de las mejores prácticas ambientales de gestión ambiental (MPGA).

- ➢ OBJETIVO 1: Reducir el consumo de energía eléctrica en un 5%.
- ➢ OBJETIVO 2: Reducir el consumo de agua en un 5%
- ➢ OBJETIVO 3: Reducir la generación de envases vacíos contaminados en un 5%

Estos objetivos han sido marcados en base al documento de “Identificación y evaluación de aspectos ambientales” que se encuentra en el Sistema Integrado de Gestion (SIG) de GF Hoteles y ha sido auditado externamente por Bureau Veritas, dichos objetivos aparecen reflejados en las diferentes declaraciones ambientales.

6.6 Protección de la biodiversidad

6.6.1 Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.

En GF Hoteles se está desarrollando el inventario de toda la planta ajardinada, con el fin de evaluar y valorar el impacto en la huella de carbono.
En 2021 se han comunicado a través de las declaraciones ambientales en los establecimientos con certificación EMAS las nuevas directrices en biodiversidad, diferenciando los cuatro conceptos en cuanto a la superficie:

- Uso total del suelo
- Superficie sellada total
- Superficie en el centro orientada según la naturaleza
- Superficie total fuera del centro orientada según la naturaleza.

Las auditorías de EMAS 2020 se han realizado en noviembre de 2021 debido a la situación pandémica, unido al cierre de algunos establecimientos.
Se han adecuado las actuales instalaciones de riego con nuevas tecnologías, control de caudal y sensores de humedad. Un control que se hace a través de aplicaciones móviles que permiten detección de flujos y gestión más rápida de roturas, contribuyendo a un uso más efectivo de la gestión de aguas.
El GF Victoria ha contribuido a la conservación del entorno y biodiversidad de la zona a través del sistema automatizado de riego con bajo consumo, de esta forma se reduce la dependencia de acuíferos de la isla. La vegetación es adaptada a la climatología del entorno y no se introduce ninguna especie perjudicial para la biodiversidad de la zona. Se han revalorizado espacios existentes a través de la recuperación de importantes espacios áridos transformándolos en zonas ajardinadas.

6.6.2 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

En Grupo Fedola no se poseen instalaciones en áreas protegidas

07. CUESTIONES
SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

> **Más de seis décadas de superación y compromiso con la sociedad canaria.**

07
Cuestiones
Sociales y relativas al personal

7.1 Empleo

Los datos que se detallan a continuación son obtenidos a fecha 31/12/2020 y 31/12/2021 y de las siguientes empresas:

- Grupo Fedola S.L
- Felahotel, S.L.U.
- Costa Adeje Gran Hotel, S.L.
- Isabel Family Hotel, S.L.U.
- Explotaciones Santonel, S.L.
- Noelia Playa, S.L.U.Camulse, S.L.U.
- Pricemesa, S.L.U.
- Fedola, S.L.U.
- Ferretería Hermanos López, S.L.U.
- Felaobras, S.L.U.
- GF-Tic, S.L.U.
- Broker Fedola Correduría de Seguros, S.L.U.
- Prefabricados Teide, S.L.
- Náutica El Pris, S.L.U.
- Másquecarpas S.L.U.
- Ofisabel S.L.U.

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

Empleados por Sexo	2020	2021
Mujer	430	587
Hombre	513	590
Total general	**943**	**1.177**

Empleados por Edad	2020	2021
Hasta 30 años	90	142
Entre 30-50	603	724
Más de 50 años	250	311
Total general	**943**	**1.177**

Empleados por Edad	**2020**	**2021**
Hasta 30 años	90	142
Entre 30-50	603	728
Más de 50 años	250	307
Total general	**943**	**1.177**

Empleados por Categoría Profesional	**2020**	**2021**
Consejeros	1	1
Resto de personal de dirección de las empresas	17	15
Más de 50 años	42	43
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	72	64
Empleados de tipo administrativo	75	74
Comerciales, vendedores y similares	28	27
Resto de personal cualificado	385	406
Trabajadores no cualificados	323	547
Total general	**943**	**1.177**

La totalidad de los empleados trabajan en el territorio español y se está muy cerca de los números pre pandemia. En 2019 se contaba con 1.235 empleados.

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

Modalidades de contrato de trabajo (desc. contrato)	2020	2021
D. Det. a T. C. Eventual por circunst.	140	381
D. Det. a T. C. Por obra o servicio	16	10
D. Det. a T. P. Eventual por circunst.	7	11
D. Det. a Tiempo Completo. Formación	3	0
D. Det. a Tiempo Completo. Interinidad	7	31
D. Det. a Tiempo Parcial. Interinidad	0	0
D. Det. a Tiempo Completo. Prácticas	5	2
D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.	1	0
Indef. a T. C. Transf. Minusválidos	4	0
Indef. a T. Completo. Transf. No Incent	302	211
Indefinido a T. Completo. Inicial.	416	33

Modalidades de contrato de trabajo (desc. contrato)	2020	2021
Indefinido a T. Completo. Minusválidos	2	4
Indefinido a T. Completo.Transformación	3	82
Indefinido a T. Parcial.Transf Minusválidos	1	2
Indefinido a T. Parcial. Fijo Discont.	3	3
Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario	0	390
Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario	25	13
Temporal a T. P. Minusválidos No Incent.	3	1
Temporal a Tiempo Completo. Minusválidos	5	2
Indefinido Tiempo Parcial. Transformación	0	1
Total general	**943**	**1.177**

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

Contratos de trabajo por Sexo	2020			2021		
TIPO CONTRATO	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
DURACIÓN DETERMINADA	149,37	175,83	325,20	129,10	121,61	250,71
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	13,94	1,56	15,50	4,89	0,71	5,60
INDEFINIDO	330,91	389,40	720,31	335,36	402,23	737,59
INDEFINIDO PARCIAL	7,49	5,13	12,62	4,01	5,00	9,01
Total general	**501,71**	**571,92**	**1.073,63**	**473,36**	**529,55**	**1.002,91**

Contratos de trabajo Edad	2020				2021			
TIPO CONTRATO	**30 años**	**30-50 años**	**+ 50 años**	**Total**	**30 años**	**30-50 años**	**+ 50 años**	**Total**
DURACIÓN DETERMINADA	70,34	205,90	40,92	317,16	74,33	138,87	41,26	254,46
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	4,09	9,30	2,10	15,49	1,51	3,49	0,60	5,60
INDEFINIDO	51,83	465,14	211,39	728,36	111,07	392,15	230,62	733,84
INDEFINIDO PARCIAL	0,25	8,37	4,00	12,62	1	4,01	4	9,01
Total general	**126,51**	**688,71**	**258,41**	**1.073,63**	**187,91**	**538,52**	**276,48**	**1.002,91**

Contratos por cate. profesional	2020				2021			
TIPO CONTRATO	Mandos intermedios y técnicos cualificados	Profesional de oficio y personal de apoyo	Equipo directivo	Total	Mandos intermedios y técnicos cualificados	Profesional de oficio y personal de apoyo	Equipo directivo	Total
DURACIÓN DETERMINADA	9,14	314,08		323,22	5,73	257,45	0,21	263,39
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL		15,49		15,49	0	5,6	0	5,60
INDEFINIDO	114,44	580,07	27,79	722,30	120,92	579,24	24,75	723,91
INDEFINIDO PARCIAL	1	9,62	2	12,62	1	5,01	3	10,01
Total general	**124,58**	**919,26**	**29,79**	**1.073,63**	**127,65**	**847,30**	**27,96**	**1.002,91**

7.1.4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Despidos por sexo	2020	2021
Mujeres	15	5
Hombres	43	17
Total general	**58**	**22**

Despidos por Edad	2020	2021
Hasta 30 años	1	1
Entre 30-50	2	16
Más de 50 años	55	5
Total general	**58**	**22**

Despidos por Clasificación Profesional	2020	2021
Equipo directivo	1	1
Mandos intermedios y técnicos cualificados	2	4
Profesionales de oficio y personal de apoyo	55	17
Total general	**58**	**22**

7.1.5. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad, clasificación profesional y antigüedad en el puesto.

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Sexo	Total € 2020	Total € 2021
Hombre	16.013,50 €	18.087,07 €
Mujer	12.681,51 €	13.879,67 €

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Edad	Total € 2020	Total € 2021
Hasta 30 años	9.365,66 €	15.114,12 €
Entre 30-50	14.887,25 €	15.795,57 €
Más de 50 años	16.706,99 €	17.106,81 €

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Categoría Profesional	Total € 2020	Hombres € 2020	Mujeres € 2020	Total € 2021	Hombres € 2021	Mujeres € 2021
Equipo Alta Dirección	56.295,49€	59.072,06 €	20.200,00 €	56.015,33 €	59.023,56 €	44.503,87 €
Mandos intermedios y técnicos cualificados (Jefes y segundos)	42.541,06 €	38.636,74 €	52.422,48 €	27.821,95 €	30.762,51 €	23.396,56 €
Profesionales de oficio y personal de apoyo (resto trabajadores)	13.129,27 €	13.729 €	10.689,37 €	12.975,12 €	13.633,25 €	12.300,80 €

7.1.6 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.

BRECHA SALARIAL* (€)	Salario Mujeres/Hombres (%) 2020	Salario Mujeres/Hombres (%) 2021
Equipo Alta Dirección	23,11 %	24,60%
Mandos intermedios y técnicos cualificados (Jefes y segundos)	5,60%	23,94%
Profesionales de oficio y personal de apoyo (resto trabajadores)	11,77%	9,77%

El porcentaje indicado se obtiene de las remuneraciones de todo el personal de los años 2020 y 2021 dividido por la media de trabajadores, diferenciada entre hombres y mujeres. El importe del porcentaje es de hombres respecto a mujeres. Dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y son debidas a razones de antiguedad, y el tamaño de las empresas en las que los directivos son mujeres, así como la categoría del establecimiento hotelero. La remuneración media de alta dirección fue de 113.497,30 € en 2020 y de 110.400 € en 2021. La remuneración de los Consejeros está detallada en el punto 8 de la Memoria Consolidado Cuentas Anuales.

7.1.7. Implantación de políticas de desconexión laboral.

Aunque no se puede afirmar que la empresa tiene una política de desconexión como tal, sí que la cultura sigue evolucionando hacia un modelo más flexible buscando que las personas cuenten con más tiempo y sobre todo lo gestionen mejor.
Por esta vía, Grupo Fedola tiene implantado en la rama hotelera un procedimiento de actuación en caso de emergencia (disponibilidad) llamado Equipo de Rápida Intervención, con el que se contactará en caso de emergencia técnica, disponen de un teléfono móvil al que solo puede acceder la dirección, evitando así llamar a parte de la plantilla de forma innecesaria.
El personal que dispone de móvil de empresa, son equipos directivos y mandos intermedios, solo se contacta con ellos fuera de horario laboral en caso de alguna emergencia.

7.1.8. Empleados con discapacidad.

Grupo Fedola facilita el acceso de discapacitados a las instalaciones, no solo para clientes sino también empleados. A fecha 31/12/20 formaban parte de la plantilla 26 personas con discapacidad y a 31/12/2021 lo hacían 13 personas. Adicionalmente, Grupo Fedola apuesta por la integración laboral de personas con discapacidad a través de asociaciones, tal y como se detalla en el punto 7.6. El acceso al mercado laboral de este colectivo vulnerable supone una oportunidad de desarrollo para Grupo Fedola.

7.2 Organización del trabajo.

7.2.1. Organización del tiempo de trabajo.

Desde Grupo Fedola se está trabajando en la implantación de tecnología que permita gestionar mejor el tiempo de trabajo, haciéndolo más productivo y colaborativo, como por ejemplo la implantación de la G Suite en todas las empresas. Esto ha mejorado las formas de trabajo sobre todo en trabajos colaborativos, y en la implantación de reuniones on line. La pandemia aceleró en 2020 la implantación del teletrabajo en la organización. En los primeros meses del confinamiento, el 75% del personal trabajó a distancia. Conforme se ha ido recuperando la actividad en las empresas, el porcentaje del teletrabajo se ha reducido, aunque en 2021 muchos de los trabajadores lo mantenían al menos de forma parcial.

7.2.2. Número de horas de absentismo.

El porcentaje de absentismo operativo asciende en el conjunto de las Empresas al 6,72% (268.199,60 horas) para 2020 y al 27,34 % (1.057.913 horas) para 2021 . Uno de los motivos de este incremento del absentismo son las bajas producidas con razón de la pandemia, al tener contactos estrechos que obligan a cuarentenas, indicios que obligan a estar días fuera del trabajo hasta confirmación con pruebas, etc.

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

Conscientes de la dificultad para los progenitores de la conciliación se han implantado varias medidas que favorecen la misma:

- Organización de Campamentos, Grupo Fedola dentro de las instalaciones del GF ISABEL, para los hijos de los empleados, durante las fechas de vacaciones escolares (verano, navidades, semana santa).
- Publicitar los periodos de excedencia para cuidado de hijos menores de 3 años
- Favorecer la guarda legal sin necesidad de reducción de jornada.
- Fomentar las excedencias para el cuidado de hijos..
- Negociación de conciliación trabajo-familia a quien lo solicite.
- Los hoteles GF Gran Costa Adeje, GF Fañabe y GF Isabel han constituido durante 2019 una comisión de igualdad. GF Victoria constituyó la comisión negociadora del plan de igualdad en el año 2021.

En cuanto a la información al personal, en 2021 Grupo Fedola pone el foco en la mejora de nuestra comunicación interna a través de la difusión de diferentes acciones y campañas informativas que llegarán a cada una de las personas que forman parte de las empresas y centros de trabajo a través de la SITE de Comunicación Interna.

7.3 Salud y seguridad

7.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La dirección del grupo, en cumplimiento con la normativa vigente y con el único fin de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión empresarial, define su modalidad preventiva mediante servicio de prevención externo.
Como complemento al modelo de organización de prevención ya definido, el grupo cuenta con personal que realiza labores de interlocución con la empresa externa que realiza los servicios de prevención.

La dirección del grupo es consciente de que las actividades que desarrolla pueden generar ocasionalmente daños a la seguridad y salud de los trabajadores y también a terceras personas que puedan permanecer en sus instalaciones. Por ello ha desarrollado un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales integrado en su actividad, conforme a los siguientes principios:

- La salud y seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de la actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos físicos y humanos y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.
- La actividad preventiva, se orienta a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
- La determinación de las medidas preventivas, se efectúa intentando actuar sobre el origen de los riesgos y en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual. Además considera los riesgos adicionales que pudieran implicar y sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos, sea sustancialmente inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se aplican con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.
- La planificación de la prevención busca un proceso coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente, pueden acceder a una zona con riesgo grave y específico.
- Antes de encomendar a un trabajador una tarea se considera su capacidad profesional en materia de seguridad y salud para poder desarrollarla.
- Al evaluar la peligrosidad de los procesos, debe analizarse las consecuencias que pueden ocasionar las posibles distracciones o imprudencias no temerarias cometidas por los trabajadores al efectuarlas.
- Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso, los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.
- Los trabajadores tienen derecho a participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, para lo que se dispondrán de los cauces representativos establecidos legalmente en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estos principios son divulgados a toda la organización y sirven de guía para la determinación de los objetivos, que con carácter anual, se establecen conforme a criterios de mejora continua. De esta forma se asegura el cumplimiento de la política de la entidad, gracias al esfuerzo y colaboración de todos los trabajadores, mandos y apoyo del equipo directivo de la entidad.

7.3.2. Accidentes. de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad. Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

	Total 2020	Hombres	Mujeres	Total 2021	Hombres	Mujeres
Accidentes	34	23	11	33	22	11
Índice Frecuencia	24,04	*	*	21,50	*	*
Índice Gravedad	0,37	*	*	0,26	*	*
Índice de incidencia accidentes en jornada	3,20	2,16	1,03	1,95	2,61	1,3

* El índice de frecuencia y el índice de gravedad desglosado por hombres y mujeres no es posible obtenerlo de todo el Grupo Fedola debido a la gran cantidad de datos que se deben de tener en cuenta para llegar al resultado final.

	2020				2021			
	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes en jornada de trabajo	31				28			
Accidentes in itinere	3	1			5			
Enfermedades prof. confirmadas								
Total	**34**	**1**			**33**			

7.4 Relaciones sociales.

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

El diálogo social está garantizado a través de los comités de empresa, delegados de personal, así como los comités de seguridad y salud laboral.

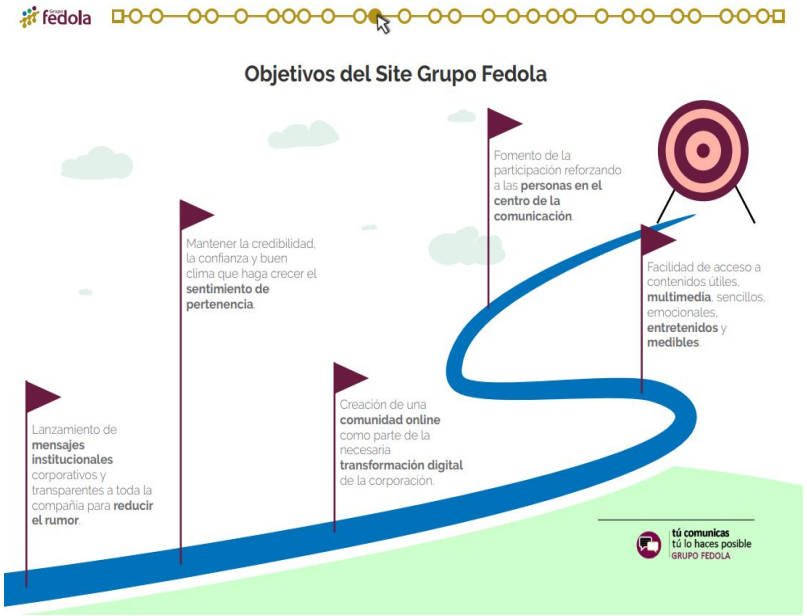
Los comités de empresa elegidos a través de sufragio tienen acceso directo a la dirección de la empresa, para trasladar e informar cualquier inquietud de los trabajadores. Son los encargados de negociar los intereses del personal con la empresa. Se le traslada información sobre la contratación del personal, así como los procesos de promoción interna, planes de formación, colaboraciones con instituciones académicas para la realización de entrenamiento, despidos y cuentas anuales.
Los comités de seguridad y salud laboral, compuestos por miembros/representantes de los trabajadores y por miembros designados por la empresa, mantienen reuniones trimestrales donde se debate y da solución a temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.
Dentro del conjunto de iniciativas que aseguran mejoras en el ambiente de trabajo, incluimos en GF Hoteles como elemento fundamental el Plan de Reuniones Semestrales Dirección – Empleados / Anuales Gerencia – Empleados. Para favorecer la comunicación interna, y reforzar el aspecto de cercanía y familiaridad, clave dentro de nuestra cultura. Estas reuniones pretendemos que sean:

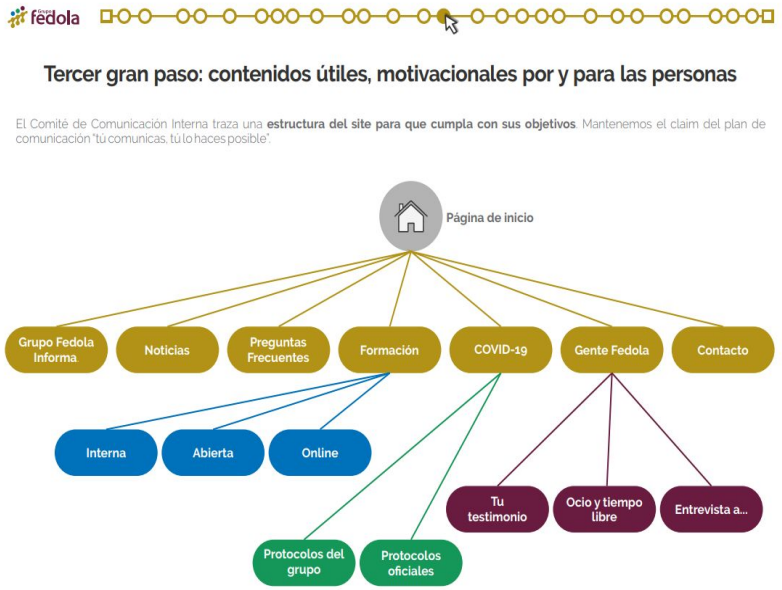
- Informativas.
- Motivacionales.
- Para trabajar con compromiso e implicación.
- Para generar soluciones participativas a los problemas en los departamentos.
- Para sondear el clima laboral dentro de las plantillas.
- Para concienciar sobre el potencial que los empleados tienen para dar lo mejor de sí mismos. Se trata de fortalecer el potencial que tiene para inspirar e influir en los demás con el fin mejorar todos los procesos de la actividad.

Aunque la pandemia ha obligado a no celebrar algunas de estas reuniones, en cuanto la situación lo permita, se retomarán.
Se mantienen los tablones de anuncios, y en las empresas con representación sindical tienen un espacio específico reservado para el comité de empresa.

En cuanto a la información al personal, durante 2020 y 2021 el Grupo Fedola pone el foco en la mejora de nuestra comunicación interna a través de la difusión de diferentes acciones y campañas informativas. Se había empezado a implementar un Plan de Comunicación interna que se vio truncado con la llegada de la pandemia.

En 2020, debido al confinamiento causado por el estado de alarma en todo el territorio nacional, se transformaron las relaciones entre empleados. La corporación buscó la forma de crear un canal de conexión entre los 1200 compañeros para gestionar la incertidumbre inicial y reforzar a la vez el sentimiento de pertenencia tan arraigado a la cultura empresarial del grupo. De esta forma se creó el site Interno de Grupo Fedola.





Los índices de satisfacción del personal de GF Hoteles con la empresa según la encuesta de clima laboral en los dos años anteriores es el siguiente:

Satisfacción del empleado	2019	2020
GF Hoteles	7'92	8'46

En 2021 debido al cierre temporal, y el nuevo arranque de la actividad turística, no hubo encuestas de satisfacción del personal, pero sí hubo encuesta de liderazgo, donde la última puntuación del año 2021 en sentirse a gusto trabajando es de 8,54, mejorando la misma pregunta en febrero de 2020 que tenía una puntuación de 8,37.

7.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

La totalidad de la plantilla de Grupo Fedola trabaja en territorio español, zona de actividad de todas sus compañías.

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

Grupo Fedola cuenta con comités de salud y seguridad de carácter paritario entre la dirección de la empresa y los trabajadores, que pueden ser de ámbito local en el centro de trabajo o nacional, dependiendo de la legislación aplicable en España.

A continuación, se detallan los convenios colectivos que son aplicables a las diferentes actividades del grupo:

- Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo de Bazares de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.
- Convenio Colectivo del sector de la Jardinería.
- Convenio Colectivo del sector de la Construcción para provincial de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo Estatal de empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública.
- Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo Nacional del ciclo del Comercio del Papel y Artes Gráficas.
- Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito estatal del Sector de la Mediación de Seguros Privados.
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despacho de Santa Cruz de Tenerife.

7.5 Formación

7.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación.

Durante 2021 se mantiene la tónica de 2020 de dar mucha formación on line, lo que limita algo el campo de actuación, pero aún así se mejoran datos de horas de formación con respecto a 2020. Como siempre las acciones de formación se clasificaron en base a qué componente del bienestar estaban dirigidas:

- Relaciones interpersonales.
- Logros y Objetivos profesionales.
- Desempeño de tareas.
- Bienestar físico.
- Bienestar emocional.
- Idiomas.

El site de comunicación interna sirvió de vehículo para hacer llegar a la plantilla las formaciones disponibles y al departamento de Recursos Humanos-Gestión del Talento las inscripciones que se realizaron.

Cursos de Formación GF Hoteles

Sólo en GF Hoteles se realizaron **84 cursos** de formación, que finalizaron un total de **514 empleados**. En conjunto se dedicaron **2248 horas** de formación bonificada. De sus más de 80 cursos, **61** de ellos se hicieron **ONLINE** (siete incluyeron horas de formación Webinar) y **22 cursos** tuvieron modalidad **PRESENCIAL** (doce se impartieron en Aula Virtual).

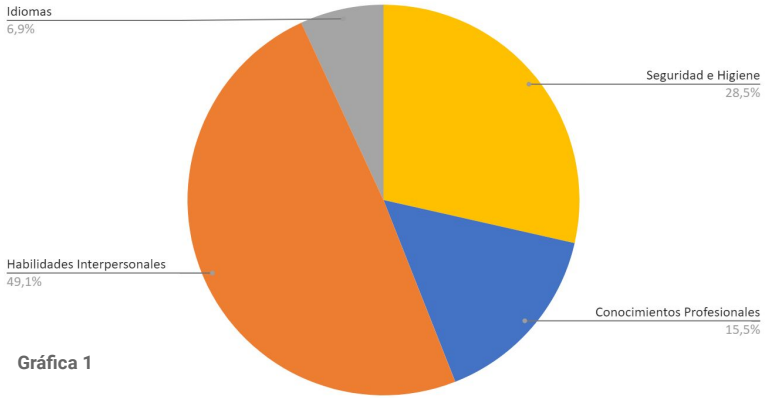
Comparados estos datos con los de 2020 comprobamos que se realizaron menos cursos (aunque la diferencia no es significativa), pero que el número de horas dedicadas a la formación fue mayor y el total de participantes también se incrementó. Este aumento tiene lugar a pesar de que la mayoría de la formación realizada fue ONLINE y voluntaria por lo que no se impartió dentro del horario de trabajo.

Tabla 1	2021	2020	dif	2019
Nº Cursos	84	88	-4	52
Nº Participantes	523	461	62	599
Nº Horas de Formación	2278	2185	93	584
Nº Participantes/Curso	6,23	5,24	0,99	11,52
Nº Horas de Formación / Curso	27,12	24,83	2,29	11,23

Los 84 cursos realizados se clasificaron según las siguientes materias y objetivos de empresa:

- Habilidades interpersonales (formación dirigida a conseguir bienestar en los empleados, equipos cohesionados y buen clima laboral)
- Conocimientos profesionales (cursos específicos de cada puesto de trabajo dirigidos a conseguir un mejor desempeño por parte de los empleados)
- Idiomas (como herramienta fundamental para conseguir niveles altos de satisfacción de clientes)
- Seguridad e Higiene (formación obligatoria continua, paralela a la formación de PRL dirigida a garantizar la seguridad y salud de empleados y clientes).

MATERIA	OBJETIVO	PRINCIPALES CRITERIO DE EFICACIA
Habilidades interpersonales	Clima	Encuesta de clima
		Encuesta de liderazgo
Conocimientos profesionales	Desempeño	Evaluación del desempeño
Idiomas	Satisfacción de clientes	Encuesta de satisfacción de clientes
Seguridad e higiene	Salud de empleados y clientes	Auditorías de seguridad
		Índices de accidentabilidad



Gráfica 1

Como vemos en la **Gráfica 1** la mayoría de los empleados participantes realizaron cursos centrados en la mejora de **habilidades interpersonales**; la circunstancias especiales que a nivel emocional se dieron en 2021 (relacionadas con el estrés post pandémico) llevaron a fomentar principalmente este tipo de formación, con la intención de favorecer bienestar anímico y clima positivo.

En Anexo 1 ver listado de Cursos impartidos

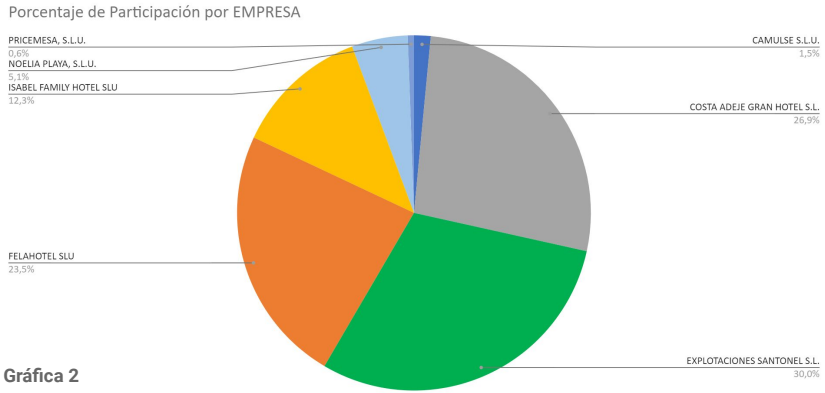
Los **523 participantes** fueron clasificados según Empresa, Departamento y Cualificación Profesional a la que pertenecen. A partir de estas 3 clasificaciones resultaron los siguientes niveles de participación.

Nivel de participación por empresa

Tabla 2	GCA	FÑ	IS	VC	NL	CM	PC
Nº Cursos	47	43	38	40	16	7	3
Nº Participantes	138	118	65	163	28	8	3
Nº Horas de Formación	1107	976	967	946	379	140	42
Nº Participantes/Curso	2,94	2,74	1,71	4,08	1,75	1,14	1,00
Nº Horas de Formación / Participante	8,02	8,27	14,88	5,80	13,54	17,50	14,00
Nº Total Empleados	312	191	192	286	34	45	11
% Nº Empleados / Nº Participantes	44%	62%	34%	57%	82%	18%	27%

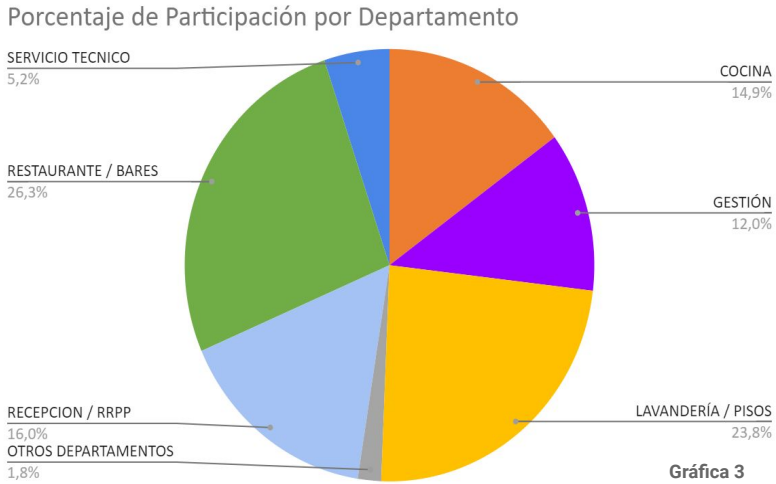
Destacamos de la **Tabla 2** los porcentajes de participación en relación con el número de empleados de cada empresa (a fecha 31/12/2021), como **GF Fañabé** supera el **60%**, y especialmente como **GF Noelia** supera el **75%**.

Aunque la Gráfica 2, que muestra los datos absolutos, indica que el GF Victoria es la empresa con más participantes (con un 30%), seguida de GF Gran Costa Adeje (con un 26%).



Gráfica 2

Niveles de participación por departamento.



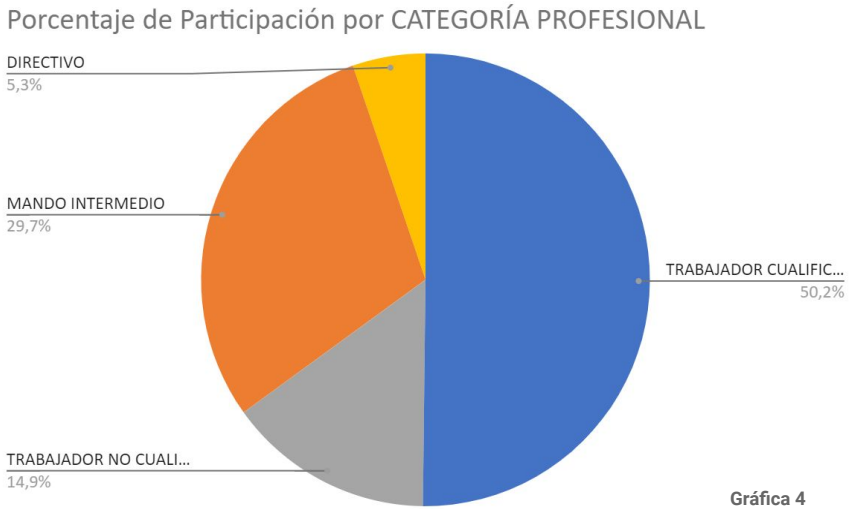
Gráfica 3

Tabla 3 A	GF Hoteles	COCINA	GESTIÓN	PISOS	OTROS	RC/RRPP	RT/BA	SSTT
Nº Participantes	523	78	61	121	14	83	138	28
Nº Total Empleados	973	164	87	250	58	67	274	73
% Nº Empleados / Nº Participantes	54%	48%	70%	48%	24%	124%	50%	38%

Destacamos de la **Gráfica 3** que los departamentos que más participantes aportaron fueron **Restauración y Pisos**, y de la **Tabla 3 A**, con los porcentajes de participación en relación con el número de empleados de cada departamento, que superan la media de 54%, **Administración (70%)** y especialmente **Recepción** (**124%**, el número de cursos realizados es mayor que el número de empleados). En la **Tabla 3 B** se muestran los porcentajes de cada departamento pero, a diferencia de la **3 A**, desagregados por hotel, destacando el **92%** de participación en **Restauración Fañabé**, y especialmente el **188%** de participación en **Pisos del GF Noelia.**

Tabla 3B	COCINA	GESTION	PISOS Y LAVANDERÍA	OTROS DEPARTAMENTOS	RECEPCIÓN Y RRPP	RESTAURANTE Y BARES	SERVICIO TÉCNICO
CAMULSE				17,39%			
GF GRAN COSTA ADEJE	58,33%	75,76%	37,66%		135,71%	40,70%	47,62%
GF VICTORIA	45,10%	125,00%	78,95%		143,48%	48,78%	36,84%
GF FAÑABÉ	66,67%	52,38%	64,71%		100,00%	92,31%	14,29%
GF ISABEL	34,48%	64,71%	8,93%		142,86%	39,13%	41,18%
GF NOELIA		75,00%	188,89%		80,00%	25,00%	50,00%
PRICEMESA				27,27%			

Niveles de participación por Categoría Profesional.



Gráfica 4

Tabla 4	TOTAL	DIR	M.I.	CUAL.	NO CUAL.
Nº Participantes	523	23	159	265	76
Nº Total Empleados	973	14	142	505	312
% Nº Empleados / Nº Participantes	54%	164%	112%	52%	24%

Si bien el gráfico 4 muestra que la mayoría de participantes fueron trabajadores cualificados, a través de la Tabla 4 vemos que en relación con el número total de empleados de sus correspondientes categorías, la mayor participación fue la de los directivos (164%) y mandos intermedios (112%). De cara a futuros planes de formación, un objetivo que podría extraerse de este análisis sería el de fomentar una mayor participación por parte de los trabajadores no cualificados con el fin de favorecer el desarrollo profesional de los empleados con menos cualificación.

Datos Económicos.
El **coste TOTAL** de la formación (bonificado) fue **64.723,84€**, que por Empresas se desglosó de la siguiente forma:

	CRÉDITO ASIGNADO	COSTE BONIFICADO	CRÉDITO SOBRANTE	% CRÉDITO CONSUMIDO
COSTA ADEJE GRAN HOTEL SL	22504,53	18434,77	4069,76	82%
FELAHOTEL SLU	13942,25	13430,98	511,27	96%
CAMULSE SLU	3577,58	906,61	2670,97	25%
NOELIA PLAYA SLU	3129,73	3129,73	0	100%
EXPLOTACIONES SANTONEL SL	18642,86	18642,86	0	100%
ISABEL FAMILY HOTEL SLU	14888,82	9733,39	5155,43	65%
PRICEMESA SLU	1457,51	445,5	1012,01	31%
TOTALES	**78143,28**	**64723,84**	**13419,44**	83%

Eficacia de la Formación Bonificada.

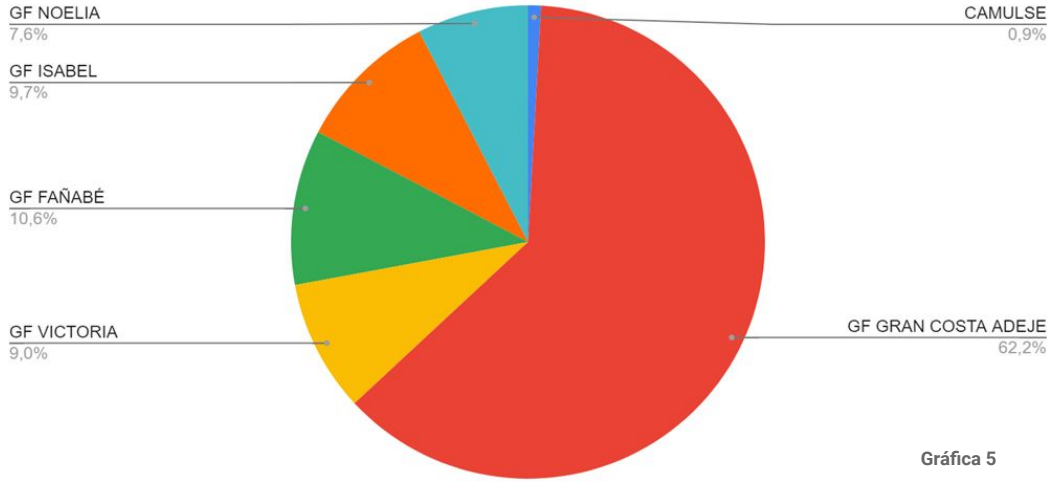
MATERIA	OBJETIVO	PRINCIPALES CRITERIO DE EFICACIA	2021
Habilidades interpersonales	Clima	Encuesta de clima	*sin datos*
		Encuesta de liderazgo	7,85 (**)
Conocimientos profesionales	Desempeño	Evaluación del desempeño	*sin datos*
Idiomas	Satisfacción de clientes	Encuesta de satisfacción de clientes	*sin datos*
Seguridad e higiene	Salud de empleados y clientes	Auditorías Preverisk (higiene y limpieza)	*93,66 (*****)*
		Índices de accidentabilidad	*sin datos*

(**) En 2020 se obtuvo una puntuación de 7,76; esto supone un **incremento en Liderazgo de 0,09 puntos.**
(*****) En 2020 se obtuvo una puntuación de 92,01; esto supone un **incremento en Higiene de 1,65 puntos.**
Formación no bonificada
Formación PRL Se realizaron **47 cursos** de formación, y se emitieron un total de **566 certificados.**

Tabla 6	2021	2020	dif 2021 VS 2020	2019	dif 2020 VS 2019
Nº Cursos	47	104	-57	44	60
Nº Certificados	566	2319	-1753	1032	1287
Nº Horas de Formación	139	104	35	44	60
Nº Participantes/Curso	12,04	22,3	-10,26	23,45	-1,15
Nº Horas de Formación / Participante	2,66	1	1,66	1	0

Formación PRL Presencial.
Se realizaron 4 cursos de formación, y participaron un total de 94 empleados.
Los cursos fueron: Oficinas: Riesgos y Medidas Preventivas, Principios Básicos, Riesgos Generales y Medidas Preventivas, y Hostelería: Riesgos y Medidas Preventivas.

Formación PRL ONLINE.
Se emitieron 472 certificados de formación ONLINE, entre ellos 144 certificados obligatorios de formación Coronavirus COVID-19.
En conjunto Formación Presencial y Formación ONLINE presentan los siguientes porcentajes de participación desglosados por empresa:



Gráfica 5

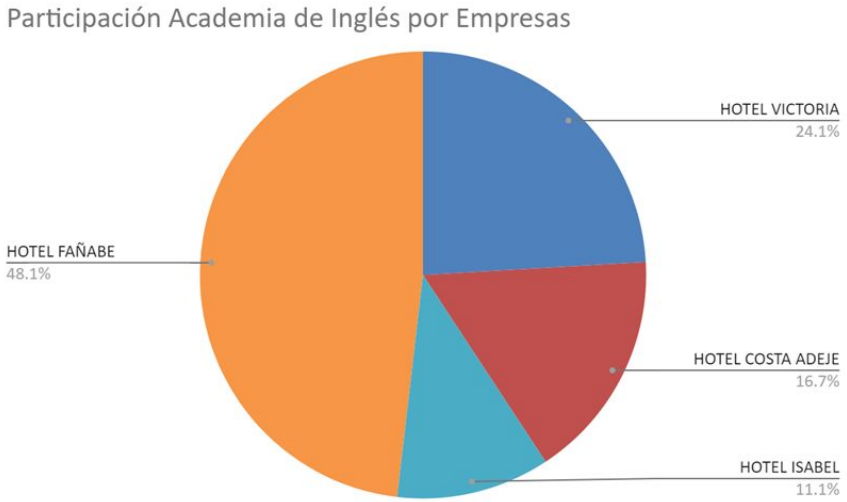
La **Gráfica 5** nos muestra que GF Gran Costa Adeje es la empresa con más certificados de PRL emitidos, debido principalmente a que su apertura después de la reforma tuvo lugar en 2021 y esto, por un lado obligó a su plantilla, hasta entonces en situación de ERTE, a realizar el curso Coronavirus COVID-19 que las del resto de hoteles ya realizaron en el año 2020, y por otro le permitió más tiempo para dedicar a la formación.

La **Tabla 7** igualmente indica esa mayor participación de GF Gran Costa Adeje, tanto en formación ONLINE como presencial.

Tabla 7	CAMULSE SLU	COSTA ADEJE GRAN HOTEL SL	EXPLOTACIONES SANTONEL SL	FELAHOTEL SLU	ISABEL FAMILY HOTEL SLU	NOELIA PLAYA SLU	Suma total
ONLINE	3	324	31	45	26	43	472
PRESENCIAL	2	28	20	15	29		94
Suma total	**5**	**352**	**51**	**60**	**55**	**43**	**566**

Academia de Inglés

Por último indicar que en Noviembre de 2021 se reinició la Academia de Inglés GF Hoteles; en los meses de noviembre y diciembre se realizaron 44 horas de formación, impartidas a 54 participantes divididos en 5 grupos formativos. La gráfica 6 muestra el reparto por empresas de estos 54 participantes.



Servicio de Coaching
GF Hoteles dispone de un Servicio de Coaching para asistir a las personas que forman parte de su plantilla (tanto a directivos, como a mandos intermedios, como al conjunto de la plantilla), a dos niveles:

- Nivel personal, para asistir de manera individualizada de cara a que las personas alcancen los objetivos que se plantean.
- Nivel colectivo para ayudar a los equipos de trabajo a mejorar su eficiencia, su clima, etc.

El coaching supone procesos de acompañamiento continuado, que ayudan a que los empleados profundicen en su conocimiento, aumenten su rendimiento y mejoren su calidad de vida.

Formación No hoteleras
Se realizaron 14 cursos de formación de PRL, y 17 cursos de otras materias y se emitieron un total de 84 certificados completando 1.513 horas de formación, 178 de ellas no bonificadas. Se realizaron 28 formaciones bonificadas, y 3 no bonificadas. En general en las no hoteleras se realizaron 853 horas de formación presencial, 300 horas de formación mixta y 360 horas de formación on line.

Reconocimiento a trabajadores
Nuestros compañeros: Alexis Mora, GF Gran Costa Adeje; Belisario Afonso, GF Isabel; Alfredo Benedi, GF Noelia; Marcelo Piriz, GF Fañabé; y Pedro Fuentes, GF Victoria fueron reconocidos por Ashotel por su gran trabajo en nuestra empresa. (13)

(13)

(14)

Nuestro compañero Esteban, jefe de bares de GF Noelia, se alzó con el I Campeonato de Coctelería con Cerveza de Canarias y con el primer concurso de coctelería Astoria Wines Tenerife. (14)

Gf Hoteles recibe el premio Traveling for Happiness en la categoría de liderazgo a través del proyecto Intra-Top, proyecto de liderazgo y empoderamiento impulsado por nuestro compañero Marcelo Píriz, jefe de Restauración de GF Fañabé. (15)

(15)

(16)

Orgullosos de nuestro equipo de Restaurante Donaire. Un año más, han conseguido el galardón Travellers' Choice 2021, premio que otorga Tripadvisor y que posiciona a Restaurante Donaire en el 10% de los mejores restaurantes del mundo. (16)

Travellers' Choice 2021
RESTAURANTE DONAIRE

Misión, Visión y Valores

A partir de las definiciones de Misión, Visión y Valores, en GF Hoteles se establece que la gerencia se reúna periódicamente con los líderes (cuatrimestrales), los mandos intermedios (cuatrimestrales) y con el conjunto de la plantilla (anuales), para actualizar los conceptos incluidos en nuestra cultura.

A través de diferentes formatos Outdoor o Indoor, los participantes desarrollan su liderazgo y su capacidad para el trabajo en equipo. En el resto de las empresas esta trasmisión se hace por el departamento de RRHH-Gestión del Talento de forma trimestral, con reuniones con todo el personal de cada una de las empresas. Debido a la situación de la pandemia, 2021 no permitió la celebración de todos estos encuentros, que se retomarán con la normalización de la situación.

7.5.2 La cantidad total de horas de formación (Cursos de Formación) por categoría profesional.

Horas de formación bonificada por categoría profesional

2020		2021	
Equipo directivo	206	Equipo directivo	269
Mandos intermedios y técnicos cualificados	3.970	Mandos intermedios y técnicos cualificados	2.550
Profesionales de oficio y personal de apoyo	9.869	Profesionales de oficio y personal de apoyo	6.722

7.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Conscientes de la importancia de la integración laboral y social de las personas con discapacidad, Grupo Fedola contribuye mediante las siguientes acciones:

- Incorporación de personas con discapacidad siguiendo los principios de discriminación positiva, dando prioridad en los procesos de selección a los candidatos que presentan certificado de discapacidad.
- Colaboración estrecha con organizaciones como SIMPROMI y AFES, comunicándoles puntualmente cada una de las vacantes y de los procesos de selección que iniciamos, o publicando ofertas específicas en el SERVICIO CANARIO DE EMPLEO.
- Dando formación a nuestros empleados, dirigida a la concienciación y sensibilización de cara a favorecer la adaptación de las personas con discapacidad que se incorporan a la organización.

7.7 Igualdad

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

La organización cuenta con procedimientos de selección y promoción interna. Con la ayuda de los citados procedimientos se garantiza la elección del candidato sin tener en cuenta su sexo. Potenciación del uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

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

Para promover la igualdad entre hombres y mujeres se desarrollaron las siguientes medidas:

1. Elaboración de un diagnóstico de situación.
2. Elaboración de planes de igualdad.
3. Creación de una comisión de igualdad.
4. Creación de un código ético.
5. Firmar el Pacto Mundial de la ONU.
6. Elaboración de un protocolo para la prevención del acoso.

1. Elaboración de un diagnóstico de situación
Del diagnóstico de situación se desprende que los procedimientos de recursos humanos se rigen por el respeto y la sensibilidad en materia de igualdad de derechos, y desde la dirección siempre se ha intentado adecuarse, en la medida de lo posible, a las necesidades de los empleados y las empleadas de la empresa.

2. Elaboración de planes de igualdad
Fruto del diagnóstico realizado, se obtuvieron una serie de deficiencias entre las que se destaca la necesidad de desarrollar planes de igualdad que determinen los objetivos de mejora y las medidas correctoras que deberán implantarse para lograr dichos objetivos. Los objetivos y medidas para cada área de actuación fueron los siguientes:

- Área de actuación: selección y contratación
- Incluir criterios de discriminación positiva en el procedimiento de selección de personal, para favorecer la incorporación de mujeres en los puestos técnicos y la de los hombres en los puestos de limpieza.
- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todos aquellos que intervienen en el proceso de selección a través de talleres, seminarios, etc.
- Transmitir a las ETT'S el principio de igualdad de trato que impera en la empresa.
- Área de actuación: promoción
- Favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas.
- Área de actuación: formación
- Establecer un plan de formación que favorezca la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas.
- Área de actuación: sensibilización y comunicación

- Sensibilizar a toda la plantilla a través de las reuniones periódicas de la dirección con los empleados en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el valor y beneficios de la diversidad.
- Potenciar a través de diferentes herramientas de comunicación externa la imagen de GF Hoteles como empresa de referencia en materia de igualdad.
- Área de actuación: conciliación
- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- Propuesta del comité: conceder a quien lo solicite Guarda Legal, sin que conlleve reducción de jornada.
- Fomentar actividades extraescolares, para los hijos de los empleados durante los periodos de vacaciones escolares.
- Publicitar los periodos de excedencia para cuidado de hijos menores de 3 años.

3. Comisión de igualdad
Se crean comités compuestos por representantes de la empresa y de los trabajadores encargados de vigilar y de desarrollar el cumplimiento de los puntos incluidos en los planes de igualdad.

4. Código ético
El código ético de Grupo Fedola incluye puntos que aseguran que las empresas de Grupo Fedola están en la línea de respetar la igualdad y la diversidad.

5. Pacto Mundial de la ONU
El Pacto Mundial de Naciones Unidas es la iniciativa más importante para mostrar el compromiso de las organizaciones con los valores y los principios éticos universales. GF Hoteles fue en su momento la primera cadena hotelera canaria en firmar la adhesión al pacto como socia prescriptora y mantiene su vínculo y el commpromiso con el modelo de igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad, derivado del principio número 6: “Promover la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

6. Protocolo para la prevención del acoso
Son derechos fundamentales de los individuos el respeto a la intimidad y la consideración debida
a su dignidad.

El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán considerarse comportamientos contrarios a dichos derechos fundamentales, faltos de ética y por tanto, inaceptables en el entorno laboral.

Grupo Fedola protege a sus empleados a través de un procedimiento de actuación que facilita la denuncia, investigación y sanción de aquellas conductas de acoso que pudieran producirse sobre nuestra plantilla.
Todas las empresas del Grupo Fedola cuentan con un protocolo de prevención del acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

7.7.3. 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, y adecuación al nuevo RD 901/2020

Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, el Grupo Fedola, en su afán de promover la igualdad entre mujeres y hombres cuenta con planes de igualdad, una comisión de igualdad, un protocolo para la prevención del acoso y está adherido al Pacto Mundial.

08. DERECHOS
HUMANOS

08
Derechos
Humanos

8.Derechos Humanos

8.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Desde Grupo Fedola se trabaja en desarrollar una política empresarial que fomente el respeto de los derechos humanos, con apoyo de lo establecido en el Pacto Mundial del cual es socio firmante. La compañía se marca el objetivo de proteger, respetar y corregir el posible impacto de su actividad empresarial en los derechos humanos, para lo que establece la necesidad de la redacción por escrito de la política de derechos humanos.

Desde GF Hoteles se dispone de personal cualificado para las políticas de derechos humanos en el departamento de RRHH, como la contratación y se realizan informes en los que se refleje el impacto de la actividad del negocio en los derechos humanos, en el entorno del Pacto Mundial y memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

Se trabaja en la defensa de la dignidad de las personas, la igualdad y asegurar un entorno de trabajo seguro, evitar el trabajo forzoso y prohibir el trabajo infantil, no tolerar la corrupción y trabajar por y para el medioambiente, los empleados y la sociedad.

8.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.

Se trabaja desde Grupo Fedola en mejorar las condiciones de trabajo en los lugares en donde las personas desempeñan sus actividades. Ahora mismo se cuenta con las encuestas de clima laboral para detectar en las mismas si se ha podido vulnerar algún derecho humano dentro de la organización. Aunque no existe protocolo por escrito, en caso de detectarlo, se recurre a reuniones con las partes implicadas estableciendo medidas correctivas o disciplinarias si así lo requiriera el asunto.

8.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Se dispone de protocolos para casos de acoso o situaciones excepcionales de integridad personal, que se ejecutan en caso necesario. Durante 2020 y 2021 no se ha recibido ninguna denuncia por la que se hayan vulnerado los derechos humanos.

8.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

La empresa está bajo convenios y pactos recogiendo turnos, derechos, horarios, obligaciones, etc. Además, cuenta con comités de empresas o delegados sindicales en aquellas empresas que lo exige la normativa, permitiendo en todo momento el acceso libre de los trabajadores a sus representantes.

8.5. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Dentro de las políticas de selección, contratación y promoción no existe discriminación alguna. Para ello, Grupo Fedola se apoya en los procedimientos que garantizan una elección por méritos.

8.6. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

No se percibe riesgo de vulneración de derechos humanos y laborales básicos, como trabajo forzoso, en las operaciones dentro de la compañía, dado el país en el que opera.

8.7. La abolición efectiva del trabajo infantil.

La empresa convive bajo la legislación española con todas sus garantías sociales y protección de derechos humanos y ha pasado a ser socio firmante del Pacto Mundial de la ONU, también forma parte de convenios y pactos con todas las partes sociales de la organización. En las operaciones dentro de la corporación, no se percibe riesgo de vulneración de derechos humanos y de vigila la protección contra el trabajo infantil.

09. CORRUPCIÓN
Y SOBORNO

09
Corrupción y Soborno

9.Corrupción y soborno

9.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Tenemos una política de tolerancia cero con la corrupción. El Grupo Fedola, como medida adoptada para la prevención de la corrupción y soborno, y para la prevención de cualquier otro delito penal, cuenta con la figura del Compliance Officer en la persona de Samuel Gustavo Cabrera Cubas, abogado del departamento jurídico de la empresa, que fue designado para ejercer este cargo, según reunión del Consejo de Administración de fecha 26 de septiembre de 2017.

Además, como herramienta para prevenir los delitos penales se adquirió el software COMPLYLAW de la editorial jurídica Wolters Kluwer, cuya implantación en nuestra organización se realizó durante el año 2020, y que actualmente está implementado y funcionando en la totalidad de las empresas del grupo.

En el año 2021 a las 17 sociedades que componen el GRUPO FEDOLA se les ha actualizado la correspondiente auditoría penal, se les a actualizado el mapa y valoración de riesgos penales y se le han continuado aplicando las siguientes políticas con el fin de evitar la comisión de delitos penales:

-Política anticorrupción y soborno.
-Política de blanqueo de capitales
-Política de competencia
-Política de comunicación y marketing
-Política de conflicto de intereses
-Política de CSV (Compliance software value)
-Política de Dawn Raid
-Política de enajenación de activos
-Política de fusiones y adquisiciones
-Política de gestión administrativa
-Política de medios tecnológicos y seguridad de la Información.
-Política de partidos políticos
-Política de proveedores
-Política de recursos humanos y PRL
-Política de regalos e invitaciones
-Política fiscal y tributaria
-Política medioambiental

Con el fin de prevenir la **corrupción** Grupo Fedola lleva a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos sus ámbitos de actuación, atendiendo a su espíritu y finalidad, se compromete a:

- No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a la empresa para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y /o contrarias a la ley aplicable.
- No dar, prometer ni ofrecer, directa o indirectamente, ningún **bien de valor** (dinero en efectivo o equivalente al efectivo, regalos, préstamos, gratificaciones, ventajas o beneficios de cualquier tipo) a cualquier persona física o jurídica, con el fin de obtener ventajas indebidas para la empresa.
- No permitir ningún **pago de facilitación** (pago de pequeña cuantía realizado a funcionarios públicos de rango inferior, que tienen por finalidad que éstos agilicen o faciliten el desempeño de sus responsabilidades, como por ejemplo el acceso a servicios públicos, la obtención de licencias ordinarias o permisos de negocio, los trámites administrativos, la provisión de protección policial o la carga y/o descarga de bienes)
- No financiar ni mostrar apoyo o soporte de cualquier otra clase, directa o indirectamente, a ningún partido político, sus representantes o candidatos.
- No utilizar las donaciones para encubrir pagos indebidos.
- No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la empresa.
- Prestar especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, con objeto de asegurar que Grupo Fedola establece relaciones comerciales únicamente con personas y entidades cualificadas y con una adecuada reputación.
- Reflejar fielmente y de forma adecuada todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la empresa en los libros y registros de la misma.
- Promover la formación interna en materia de prevención y lucha contra la corrupción.
- Los hoteles GF Gran Costa Adeje, GF Fañabe y GF Isabel han constituido durante 2019 una comisión de igualdad. GF Victoria constituyó la comisión negociadora del plan de igualdad en el año 2021.

En cuanto a la información al personal, en 2021 Grupo Fedola pone el foco en la mejora de nuestra comunicación interna a través de la difusión de diferentes acciones y campañas informativas que llegarán a cada una de las personas que forman parte de las empresas y centros de trabajo a través de la SITE de Comunicación Interna.

CANAL DE DENUNCIAS DE GRUPO FEDOLA.

El Grupo Fedola cuenta con un canal de denuncias específico para los casos de corrupción y soborno. También está habilitado para denunciar cualquier caso de delitos penales en los que pueda tener responsabilidad la persona jurídica, por medio del correo electrónico **canaldedenuncias@grupofedola.com**. Es un correo que está operativo las 24 horas, los 7 días de la semana y es totalmente anónimo. Dichos correos están gestionados únicamente por el compliance penal de la empresa.

En las directrices que se han transmitido a los empleados del grupo se explica que cualquiera de los empleados que tuvieran constancia o sospechas fundadas respecto de cualquier forma de corrupción deberá comunicarlo inmediatamente al compliance penal de la empresa a través del canal de denuncias de grupo, vía email, en el siguiente correo electrónico canaldedenuncias@grupofedola.com. Un canal disponible durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y será gestionado de forma privada y absolutamente confidencial, cuyo único destinatario es el compliance penal de Grupo Fedola.

Durante el año 2021 se ha realizado una serie de actuaciones con el fin de impulsar el CANAL DE DENUNCIAS DE GRUPO FEDOLA, entre las más destacadas se encuentran:

- Se ha habilitado, de forma permanente, en la página Web de grupo, un acceso directo al canal de denuncias a todos los trabajadores.
- El canal de denuncia se puede encontrar la siguiente información:

    - **Modos de realizar una denuncia.** Las denuncias podrán ser realizadas a través del siguiente correo electrónico: canaldedenuncias@grupofedola.com, privado y confidencial, cuyo único destinatario es el ORCP (Responsable del canal de denuncias penal)..
    - Además de por vía email, las denuncias podrán realizarse por lo siguientes medios:
    - Por correo certificado con acuse de recibo, dirigido a GRUPO FEDOLA, Calle Candelaria, Edificio Olympo, Nº 28, 1º piso, C.P. 38002, Santa Cruz de Tenerife, y dirigido a la atención de Samuel Cabrera Cubas.
    - Por vía telefónica, en el teléfono de las oficinas centrales de GRUPO FEDOLA, número 922 151499, y marcando la extensión número 4 del Departamento Jurídico, con la persona Samuel Cabrera Cubas.
    - **Guía para la presentación de una denuncia** se ofrecen estas pautas para su interposición:
      a. En qué consiste la conducta presuntamente irregular.
      b. Personas presuntamente implicadas.
      c. Fechas aproximadas de comisión de los hechos.
      d. Medios por los que se ha realizado la posible conducta ilícita.
      e. Área de la organización afectada.
      f. ¿Alguien de la organización tiene conocimiento de los hechos?
      g. ¿Ha tratado de denunciar anteriormente los hechos?

En 2021, se prepara una newsletter con toda la información sobre el Canal de Denuncias del Grupo Fedola y se envía, en el mes de diciembre, tanto al correo profesional (correo corporativo) como al correo de identidades digitales de cada trabajador del grupo empresarial. En dicha newsletter se recuerdan los canales que existen para comunicar una denuncia, se recuerda el reglamento del canal de denuncias y además se acompaña un video en el que el compliance penal del Grupo Fedola, Samuel Gustavo Cabrera Cubas, explica el funcionamiento del canal de denuncias.

En 2021, se prepara una cartelería especial sobre el Canal de Denuncias del Grupo Fedola, en el que facilita toda la información sobre el Canal de denuncias, se informa de las vías de comunicación con el canal de denuncias, y además se acompaña una guía o pautas de presentación de las denuncias. Los carteles son enviados por correo electrónico, en fecha 21 de diciembre de 2021, a todos los gerentes de las empresas de la corporación para que sean colocados en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

En diciembre del año 2021 se ha realizado por el compliance penal, el Informe Anual del canal de denuncias de todas las sociedades del Grupo Fedola, arrojando todos los informes el mismo resultado: “Número de denuncias recibidas en el año 2021: ninguna”.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNA INSPECCIÓN

En 2021 se ha elaborado un protocolo de actuación ante Inspecciones de autoridades públicas como pueden ser Agencia Tributaria, autoridad laboral, inspecciones sanitarias, inspecciones municipales, etc.

El protocolo elaborado recoge el modo de actuación ante los diferentes tipo de inspecciones como pueden ser inspecciones físicas o presenciales en el centro de trabajo, y las inspecciones por medio de requerimientos por correos certificados o correos electrónicos.

Este protocolo de actuación fue enviado por correo electrónico a todos los gerentes de las diferentes empresas que componen el Grupo Fedola. Junto con el protocolo se hace la recomendación de que las actuaciones inspectoras fueran atendidas por los gerentes de cada empresa (por el director del hotel en el caso de las empresas hoteleras) y en su ausencia que fueran atendidas por los jefes de administración de cada empresa (por el subdirector en caso de ausencia del director en las empresas hoteleras).

CLÁUSULAS ANTICORRUPCIÓN EN LOS CONTRATOS

En 2021 se ha elaborado una cláusula anticorrupción, que se añadirá a los contratos que mantengan las empresas del grupo con los proveedores más importantes.

Dicha cláusula será incorporada durante el año 2022 a los contratos por medio de anexos y su espíritu principal es la de manifestar el total y absoluto rechazo frente a cualquier tipo de práctica corrupta o delictiva en cualquiera de sus formas aunque con ella, la empresa obtenga importantes beneficios.

POLÍTICA DE REGALOS DE GRUPO FEDOLA

En 2021 se ha elaborado por el compliance penal y ha sido y aprobada por el Consejo de Administración de Grupo Fedola la política de regalos que debe regir la realización y recepción de regalos para trabajadores, proveedores, colaboradores y terceros, dentro de la estructura del grupo empresarial.

La Política de Regalos fue aprobada oficialmente por el Consejo de Administración de Grupo Fedola, en fecha 30/11/2021.

La política de regalos fue comunicada a todos los gerentes y responsables de las empresas de la organización por medio del compliance penal en fecha 3/12/2021.
Como norma principal se ha determinado que, el límite económico para dar o recibir regalos será de CIENTO CINCUENTA EUROS (150 €).

Se ha establecido un protocolo de actuación que consiste en que, cuando alguno de los gerentes o responsables de las empresas reciban algún regalo, deben verificar su valor de mercado, si el regalo recibido es inferior a 150 euros en valor de mercado pueden aceptarlo, si el valor es mayor de 150 euros, se lo deben comunicar de forma inmediata al compliance penal de Grupo Penal, que a su vez informará al órgano de administración de la empresa que se trate, para que de su aprobación a recibirlo o no.
Por lo tanto, estamos hablando de un doble control en escalonamiento:

1º-primero la comunicación al compliance penal
2º-después autorización del órgano de administración de la empresa que se trate.

Dentro de la política de regalos se recomienda a todos los gerentes y responsables de las empresas del grupo que informen a su proveedores y colaboradores de la existencia de esta política de regalos y del límite económico de los mismos, informándoles que si algún regalo supera los 150 euros no podrán aceptarlo.

La prohibición de dar o recibir regalos contempla varias excepciones, que son las siguientes:

a) Los objetos de propaganda de escaso valor (merchandising)
b) Aquellos regalos que tengan un valor igual o inferior a 150 euros
c) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía en las relaciones empresariales.
d) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables, y no supere los 150 euros de valor.
e) Los regalos o atenciones excepcionales a los trabajadores del Grupo Fedola por motivo de que cumplan 25 años en la organización empresarial.

Dentro de la política de regalos se ha regulado la situación de dar o recibir regalos de funcionarios públicos, y como norma general se ha determinado que está prohibido dar o recibir regalos de funcionarios públicos.

PROTOCOLO DE REUNIONES CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

En 2021, Grupo Fedola elaboró un protocolo de actuación para las reuniones con funcionarios públicos, que ha sido recordado a todos los gerentes, directivos y responsables de empresas de la corporación en repetidas ocasiones, la última en fecha 12 de noviembre de 2021, por parte del compliance penal.

Como actuación principal, el protocolo de reuniones con funcionarios públicos exige que si algún responsable de las empresas de Grupo Fedola mantiene alguna reunión con algún funcionario o cargo público para tratar algún tema relacionado con la empresa, lo deben comunicar con la mayor brevedad al compliance penal de la corporación, el cual, realizará un acta de dicha reunión y procederá a su archivo.

El acta de una reunión con funcionario público deberá contener los siguientes datos:

1. Fecha y lugar de la reunión
2. Funcionario o cargo público con el que se mantiene la reunión.
3. El motivo de la reunión.
4. Los temas tratados en la reunión.
5. Los acuerdos alcanzados.

ACCIONES COMPLIANCE SOFTWARE VALUE (MEDIOS TECNOLÓGICOS Y PROTECCIÓN DE DATOS)

En 2021 el Grupo Fedola ha llevado a cabo diferentes acciones dentro del campo de medios tecnológicos. Entre ellos destacamos los siguientes:

-Se solicitó presupuesto a la sociedad GF-TIC para la realización de inventario de softwares de todas las empresas del grupo. Se propuso auditar las máquinas de los usuarios mediante una herramienta profesional de inventario. Se generaría un informe que se entregaría a cada empresa auditada con el software descubierto en cada máquina, incluidos servidores y puntos de venta. Posteriormente cada empresa debería confirmar que los softwares detectados eran legales mediante presentación de factura. El número de ordenadores a auditar era aproximadamente unos 499 equipos informáticos. El importe total por esta acción ascendía al importe de 6.674,13 euros. Visto el elevado coste de la acción presupuestada, se decidió parar temporalmente la ejecución de la acción. Se prevé que en el año 2022 se pueda realizar esta acción de auditoría.

-Se solicitó presupuesto a la sociedad GF-TIC para la realización de controles aleatorios en los equipos de todas las empresas del Grupo para comprobar que no se ha infringido la prohibición de descargar, instalar o utilizar softwares ilegales o sin licenciamiento. Se realizará un muestreo de una cantidad de equipos a determinar por la corporación y posteriormente se entregará informe del software encontrado para que cada administración de cada empresa demuestre, con factura, que dichos softwares son legales. El número mínimo de muestreo serán 145 equipos informáticos. El importe total por esta acción ascendía a 1.939,38 euros y fue aceptado por el grupo. Actualmente estamos pendientes de la realización del correspondiente control aleatorio que se realizará durante el año 2022.

-En el campo de las acciones de formación de medios tecnológicos, en fecha 16 de junio de 2021 a las 11:00 horas, para todos los empleados de Grupo Fedola se realizó la WEBINAR “CIBERSEGURIDAD PARA TODOS”, que fue impartida por Juan Javier Rodriguez Exposito, responsable del Departamento Técnico Informático de GF-TIC y también experto en ciberseguridad dentro de Grupo Fedola.

Los contenidos del Webinar fueron los siguientes:

-Resumen inicial de ciberseguridad.
-Casos de phishing reales en el Grupo Fedola.
-Whatsapp y el peligro de compartir información.
-El riesgo de las aplicaciones instaladas en nuestros terminales.
-Dudas y preguntas.

Dicha webinar se realizó a través de la plataforma Meet y asistieron un total de 70 personas.
En 2021, Grupo Fedola llevó a cabo diferentes acciones de formación dentro del campo de protección de datos.

-En fecha 13 de enero de 2021, la consultora especializada en protección de datos, Aixa Corpore, realizó un curso webinar con una duración total de tres horas lectivas dirigido a los trabajadores de GF Hoteles, la marca hotelera de Grupo Fedola. Se emitió certificado acreditativo de realización de la formación.

-En fecha 4 de marzo de 2021, la consultora especializada en protección de datos , Aixa Corpore, realizó un curso webinar con una duración total de tres horas lectivas dirigido a los trabajadores de las empresas no hoteleras de Grupo Fedola. Se emitió certificado acreditativo de realización de la formación.

ACCIONES DE CUMPLIMIENTO EN EL ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y MARKETING

En 2021 el Grupo Fedola llevó a cabo diferentes acciones de cumplimiento dentro del ámbito de la publicidad y del marketing.
Se han revisado las acciones realizadas por el departamento de marketing y comunicación realizadas en el año 2021 y se ha comprobado que no se vulnera ningún derecho de ningún tipo que pueda dar lugar a un ilícito penal contra la compañía.
Se comprobó la legislación audiovisual, la legislación que pueda afectar a derechos de autor (marcas, patentes, propiedad intelectual e industrial, etc.) y además se contrastó que no incita al odio hacia ningún colectivo, no es sexista, racista o pudiera tener cualquier otro contenido que pudiera desembocar o provocar algún tipo de ilícito.

POLÍTICA FISCAL Y TRIBUTARIA DE GRUPO FEDOLA

La política fiscal y tributaria de Grupo Fedola se estructura en los siguientes puntos:

1. Grupo Fedola establece las directrices y pautas comunes de actuación en el ámbito tributario y mantiene una tolerancia cero con respecto a la ilícita evasión del pago
de tributos y se está plenamente comprometido con el cumplimiento de las obligaciones tributarias y siempre se deberá estar alineado con los principios generales que integran la estrategia fiscal de buen gobierno.

2. Grupo Fedola evitará todas aquellas prácticas que supongan la ilícita elusión del pago de tributos.

3. Grupo Fedola observará los principios que integran la estrategia fiscal aprobada por el órgano de administración. En particular, evitarán la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiéndose por tales aquéllas en las que, mediante la interposición de sociedades instrumentales a través de paraísos fiscales o territorios no cooperantes con las autoridades fiscales, estén diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento por parte de las autoridades fiscales del responsable final de las actividades o el titular último de los bienes o derechos implicados.

4. El Consejo de Administración de Grupo Fedola es el órgano competente para aprobar aquellas operaciones que se consideren de “especial riesgo fiscal” y siempre deberá estar informado de las políticas fiscales aplicadas por todas las empresas del grupo.
Antes de formular las cuentas anuales y presentar la declaración del Impuesto sobre Sociedades, los responsables de las áreas fiscal, económica y de auditoría se reunirán para marcar las pautas y directrices que deben seguir los asesores fiscales que serán los que elaborarán las cuentas anuales, posteriormente se le informará directamente al consejo de administración del grupo de las políticas seguidas durante el ejercicio.

5. Sin perjuicio de ello, en el caso de operaciones o asuntos que deban someterse a la aprobación del Consejo de Administración de Grupo Fedola se informará de cuáles son las consecuencias fiscales de las mismas cuando constituyan un factor relevante.

6. Sí, lo dispuesto en estos puntos, fuera insuficiente para la regulación de la política fiscal y tributaria de Grupo Fedola, se podrá ampliar a través de la correspondiente normativa interna y siempre al amparo de la normativa fiscal y tributaria vigente.

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados de Grupo Fedola actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no primen sobre los de la organización o sus clientes. Esta pauta de conducta se aplicará tanto en las relaciones de los empleados con la propia empresa, como en las relaciones que mantengan con los clientes de la misma, los proveedores o cualquier otro tercero.

Relación con las demás empresas del grupo:

A) Los empleados podrán mantener relaciones de clientela con las diversas entidades de la misma organización siempre que sean típicas del objeto social de la respectiva entidad y en condiciones de mercado (o en condiciones fijadas con carácter general para los empleados).

En este sentido, las funciones de recursos humanos y compliance penal se asegurarán de la transparencia de la operación e igualdad de acceso para otros interesados, así como que se realiza en condiciones de mercado y que no constituye un conflicto de interés o un eventual acceso o uso de información privilegiada.

B) Los empleados de grupo se abstendrán de participar (ya en la toma de decisiones, ya en funciones de representación de la empresa) en transacciones de cualquier tipo realizadas por la empresa en las que concurra algún interés propio o de alguna persona vinculada. En consecuencia:

a) No participarán ni influirán en los procedimientos para la contratación de productos o servicios con sociedades o personas con las que el empleado tenga algún vínculo económico o familiar.

b) No darán trato ni condiciones de trabajo especiales basadas en relaciones personales o familiares.

POLÍTICA DE PARTIDOS POLÍTICOS DE GRUPO FEDOLA.

La política sobre partidos políticos se estructura en los siguientes puntos:

1. La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal y se evite cualquier involucración de Grupo Fedola.

2. Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, los empleados de la organización deberán ponerlo en conocimiento de su responsable directo, del Departamento de Recursos Humanos y del compliance penal, con la finalidad de poder determinar la existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio.

REPOSITORIO CON LAS PRINCIPALES POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO.

En 2021 el Grupo Fedola habilitó en su portal del empleado un repositorio con las políticas con más relevancia o que pueden afectar al mayor número de empleados de la corporación. Ese repositorio, que puede ser consultado por cualquier trabajador, incluye las siguientes políticas: política de conflicto de intereses, política fiscal y tributaria, política anticorrupción, política de partidos políticos y política de regalos.

9.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

En virtud de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, todas las sociedades que componen el Grupo Fedola han otorgado escritura pública de acta de titularidad real de las sociedades, declarando quienes son los titulares reales, directos o indirectos, de todas y cada una de las sociedades.

Sobre los pagos en metálico, en fecha 14 de julio de 2021 se informó por el compliance penal de Grupo Fedola del cambio del límite de pago en efectivo a todos los gerentes, y responsables de las empresas. Concretamente se les informó sobre la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, de transposición de la Directiva (UE) 2016/1164, del Consejo, de 12 de julio de 2016, por la que se establecen normas contra las prácticas de elusión fiscal que inciden directamente en el funcionamiento del mercado interior, de modificación de diversas normas tributarias y en materia de regulación del juego.

Esta ley modificó algunas normas de la anterior ley de lucha contra el fraude, y ha modificado el límite del pago en efectivo de operaciones en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional que pasa de 2.500 € a 1.000 euros. También ha reducido el límite en las operaciones en las que el pagador sea una persona física que justifique que no tiene su domicilio fiscal en España y no actúe en calidad de empresario o profesional, pasa de 15.000 euros a 10.000 euros.

Por lo tanto, nuestros gerentes de las empresas y nuestros jefes de administración de todas las empresas conocen los límites que existen para el pago en metálico. Además esta es una información que se traslada a todos los empleados de las empresas del Grupo que puedan tener contacto con dinero en metálico, por operaciones comerciales.

Actualmente, de nuestro grupo empresarial, sólo la sociedad Costa Adeje Gran Hotel, es sujeto obligado por el SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del blanqueo de capitales e infracciones monetarias) y deben enviar comunicaciones periódicas semestrales con el resumen de operaciones realizadas.

9.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

En 2021 Grupo Fedola aporta 3.000 € a la fundación del CD Tenerife en colaboración con la Consejería de Deportes del Cabildo de Tenerife, así como al Ayuntamiento de El Paso, en La Palma, 2.500 €.
Además se hizo aportación de alimentos y otro material para las familias más necesitadas.

10. SOCIEDAD

10
Sociedad

10.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible en sus tres pilares de sostenibilidad social, económica y medio ambiental son parte de la cultura de la organización. Se compromete a colaborar en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, con el fin de poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar el bienestar de las personas.

10.1.1. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.

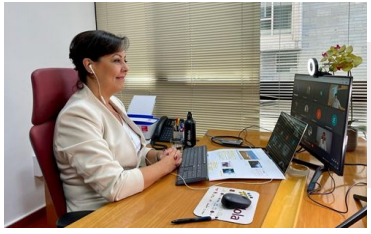
Grupo Fedola colabora con las agencias de desarrollo local de los ayuntamientos de la comarca, tanto en la selección como en la formación y entrenamiento de alumnos. En esa línea participa en proyectos con instituciones formativas para la finalización de los estudios de los jóvenes que necesitan, dentro de su currículum escolar, la realización de entrenamiento en empresas. Grupo Fedola ha colaborado con la Universidad Europea, ULL, y diversos IES de la isla de Tenerife.
El Instituto Canario de Turismo destaca a GF Hoteles en su catálogo formativo como caso de éxito del sector turístico canario.(17)

El GF Victoria recibió la visita del Plan de Formación y Alternancia en el Empleo Garantía Juvenil Granadilla Dinamiza. (18)

(17)

(18)

Participamos en las conferencias de los 'Viernes Turísticos', un evento con el que la Cátedra de Turismo, CajaCanarias, Ashotel y la Universidad de La Laguna abren el curso académico a los alumnos del Máster en Dirección y Planificación del Turismo de la ULL. (19)



(19)

Nuestros establecimientos reciben la visita de los alumnos de PFAE GJ "San Miguel Dinamiza 2021" (20)

Recibimos la visita de profesores y staff universitario de Polonia y República Checa participantes del curso "Sustainable Tourism in Tenerife" un programa de Erasmus. (21)

(21)

Los alumnos del Máster del MBA de Turismo del Instituto Canario de Turismo han contado con Victoria López como docente en la asignatura de Liderazgo de su programa formativo. (22)

Desarrollamos una vez más el desayuno de trabajo anual de responsables de administración, un encuentro que congrega a los responsables de este área de las 17 empresas con el objetivo de poner al día conceptos y procesos vitales, a la vez que ponemos en valor el intercambio de inquietudes de los profesionales dedicados a esta gestión. (23)

(23)

Participamos en la quinta entrega del ciclo de conferencias y debates "Encuentros con el futuro: Los jóvenes ante la pandemia: Jóvenes, protestas y respuestas", organizado por el Consejo Social de la Universidad de La Laguna (ULL). (24)

Compartimos experiencias e impresiones sobre turismo con los alumnos de PFAE Turismo Puerto
de La Cruz. (25)

(25)

Participamos en el 'Foro Nueva Economía, Nueva Empresa' dedicado a analizar los retos que presenta la economía canaria para superar el 2021. Este encuentro entre representantes del tejido empresarial canario fue organizado por AED Canarias y la Fundación Fyde CajaCanarias. (26)

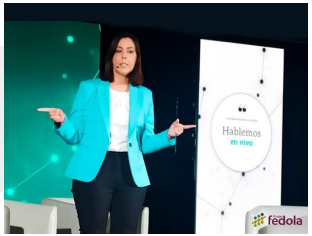
(20)

(22)

(24)

(26)

Hemos formado parte del primer encuentro HABLEMOS en vivo, donde profesionales de la áreas de Comunicación, RRHH, Gestión de Personas y Talento han compartido conocimiento, experiencias y buenas prácticas sobre la importancia de la comunicación interna dentro de las organizaciones. (27)



(27)

GF TIC participa en el taller “Sector TICC” del Grupo de Trabajo Local del Ayuntamiento de Adeje, donde se debatió sobre la situación del sector en el municipio y plantear acciones dirigidas a su fomento, para enmarcarlas en la estrategia de impulso a la economía digital local. (28)

(28)

10.1.2. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.

Instalaciones:
En el Centro de Negocios Grupo Fedola en Tacoronte se intervino en el territorio recuperando un espacio en desuso para crear un centro de trabajo moderno, respetuoso con el entorno y el medio ambiente, dotado de tecnología para minimizar su impacto, totalmente accesible y con plazas de parking reservadas.

La construcción del GF Victoria supuso una adecuación de una parcela sin uso en un espacio singular y sostenible por su construcción de vanguardia y sostenible. Aporta al entorno amplias zonas verdes y ajardinadas de gran singularidad, además de contribuir con una oferta de turismo de calidad. Continúan los trabajos de adaptación de las instalaciones actuales para lograr un uso sostenible de las mismas.

Empleo:
Grupo Fedola en su rama de hoteles representa una de las mayores cadenas hoteleras en Canarias con Capital 100% canario. Nos sentimos parte parte de la sociedad y en todas las empresas del grupo hay una responsabilidad natural con la realidad de las islas. La corporación contribuye y fomenta la contratación local y regional. Nuestro programa de gestión refleja que los nacidos en las islas representan un porcentaje del 51% en la cadena hotelera (en 2020, 63%) y un 88,82% en el resto de empresas (en 2020, 87,07%). En la cadena hotelera además está el hándicap de que el programa de gestión de personal presenta un alto % de personal que no tiene informado su nacionalidad, por lo que el ratio podría ser mejorable.

Inserción laboral:
La Asociación Anchieta es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja con niños en situación de desamparo legal. Grupo Fedola en su división hotelera ha firmado un acuerdo para que esos jóvenes de 18 años puedan realizar prácticas y aprender un oficio en nuestros hoteles. Un paso previo para poder acceder a un puesto de trabajo remunerado como cualquier otro compañero incluyendo hospedaje, comidas, formación gratuita en idiomas, ofimática entre otras prestaciones. (29)

(29)

Grupo Fedola tiene además firmado convenio con la organización Trampolín Solidario enfocado a apoyar a personas en exclusión social a través de oportunidades de formación. Un programa que incluye prácticas de empresas y posibilidad de contratos laborales. Los alumnos de este proyecto han conseguido los siguientes objetivos:

- Adquirir conocimientos que contribuyan a mejorar las posibilidades de inserción en el ámbito laboral.
- Aumentar el conocimiento y manejo concreto de una profesión.
- Contar con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura.
- Beneficiarse con una propuesta formativa mejorada.
- Potenciar los conceptos indispensables como el trabajo en equipo, la colaboración en las funciones del puesto, la responsabilidad, la puntualidad, el cumplimiento de un compromiso, etc.
- Adquirir experiencia en las habilidades sociales necesarias.

Grupo Fedola ha firmado un proyecto de colaboración con la Asociación Asistencial Nahia, para acompañar en ese proceso a chicos y chicas que necesitan formarse en habilidades y competencias necesarias para entrar en el mundo laboral y social.

Proveedores y acreedores locales:

Promovemos el crecimiento económico local y, a nivel medioambiental, se intenta mitigar las emisiones de CO_2 que se producen en el transporte de las materias primas al destino. Los datos de nuestro departamento de compras certifican que más de un 90 % de la facturación de todas las compras de productos se realizan a proveedores locales. En esta línea, GF Hoteles y el Gobierno de Canarias mantienen el acuerdo de colaboración entre el sector agrario y el turístico. Un convenio integrado en la iniciativa Crecer Juntos, de la empresa pública Gestión del Medio Rural, que promueve el consumo de productos canarios en la industria turística.

(31)

(32)

Apoyo a la sociedad canaria:

Pricemesa patrocina “Gran Canaria Walking Festival” , en donde se promueven mensajes donde el plástico es historia y la naturaleza futuro. (30)

Nos unimos a "6 Islas, 12 Paellas", el reto solidario de cocinar 12 paellas para los más necesitados de las islas. (31)

Donación de Grupo Fedola para las familias más necesitadas a través de la asociación Sor Marce. (32)

(30)

(34)

Campaña de Donación de Sangre y Médula Ósea del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia y la Fundación Adrián Hoteles. (33)

(33)

Campaña solidaria en colaboración con El Buzonito Feliz para que todos los estudiantes pudieran comenzar el curso escolar con todo el material escolar necesario. (34)

Y como no podía ser menos, Grupo Fedola no podía estar ajeno a lo sucedido el año 2021 en La Palma y colabora de diferentes maneras. Envío de material de primera necesidad a la isla directamente recogido, clasificado y transportado por nosotros mismos. (35)

Celebración en GF Victoria de un concierto benéfico para recaudar fondos para la Isla Bonita.(36)

(36)

Grupo Fedola se une como empresa colaboradora al partido benéfico SomosLaPalma de las leyendas del Tenerife y Real Madrid aportando tres mil euros en entradas para repartir entre los empleados de la corporación. (37)

(35)

Premios:

Grupo Fedola en 2021 ha sido reconocido recibiendo el Premio Tribuna a la Diversificación Empresarial. (38)

Victoria López, Premio Mujer Empresaria CaixaBank 2021 en Canarias. La presidenta de Grupo Fedola recibe este reconocimiento por su trayectoria, visión estratégica, capacidad de innovación y liderazgo transformador. (39)

Premio Honorífico Mencey Futurista 2021 por su trayectoria hotelera a nuestro presidente de Honor, D. Fernando López y su hermano D. Domingo López. (40)

(37)

(38)

(40)

(39)

10.1.3. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.

Estrategia de comunicación externa:
La mejor forma de mantener una relación estable con la sociedad en la que convivimos se construye a través de la comunicación externa.
¿Qué busca?

- Posicionar la comunicación externa.
  a. Visibilizar ventajas de comunicarse con planificación.
  b. Desarrollar las acciones y vincularlas con los valores de cultura del grupo.
  c. Respaldo e impulso de la alta dirección y equipos directivos.

- Controlar los flujos de información.
  a. Mejorar las herramientas y canales.
  b. Crear nuevas herramientas.
  c. Desarrollar una estrategia de contenidos.

- Crear cultura pro-comunicación
  a. Potenciar la escucha, el diálogo y la retroalimentación.
  b. Desarrollar campañas informativas y didácticas.
  c. Impulsar un estilo de comunicación adecuado a los nuevos tiempos
  d. Acciones de seguimiento y testeo del impacto de la comunicación externa.

Para conseguir los objetivos expuestos en este plan hemos delimitado tres líneas estratégicas diferenciadas que deben desarrollarse de forma paralela y coordinada:

- **Establecemos una línea branded content corporativo.** Trabajamos para potenciar el valor principal de Grupo Fedola como una corporación familiar, con capital cien por cien canario y que aporta:
- Riqueza económica, con un volumen de negocio que le sitúan entre las 20 corporaciones más importantes de las islas y está presente en los tres sectores estratégicos, en el especial en la industria turística que supone un 38% del PIB de Canarias.
- Riqueza social como generador de empleo. En los últimos cinco años Grupo Fedola ha generado más de 300 puestos de trabajo netos. La historia del grupo es por sí misma una fortaleza. El fundador, Fernando López ya ha jugado un papel decisivo para transmitir credibilidad en muchos grupos de interés, un valor que siguen manteniendo la segunda generación de la familia.
- Medioambiental. Posicionamos a sus empresas como referentes de una transformación hacia la sostenibilidad.

● **Adaptamos ese mensaje a un lenguaje más comercial en las empresas del grupo.** El departamento de Comunicación funciona como un servicio transversal y tiene también la obligación de apoyar al resto de las marcas en las estrategias de marketing. Vinculamos de forma selectiva el valor de cada marca con el de la corporación.

● **Potenciamos el lobbying** como un proceso con el que contribuyamos a conseguir decisiones favorables para la corporación desde los poderes públicos y privados.

MENSAJES DE COMUNICACIÓN EXTERNA

Queremos ser reconocidos por proyectar cierta coherencia en el discurso con mensajes centrados en:

1. Ser transparentes y coherentes con el relato corporativo. Identificación con la sociedad en la que trabajamos. Integrar nuestras acciones de comunicación de grupo como un valor que trasciende de lo comercial y que presenta beneficios para la comunidad.
2. Fomentar la presentación de las personas que conforman Grupo Fedola. Desde la propiedad, pasando por el consejo de administración hasta la alta dirección, cuadros medios y operarios de cada una de las marcas del grupo.
3. En los mensajes de las marcas de grupo que no tengan un marcado carácter comercial buscamos la forma de vincularla con Grupo Fedola, como un sello de garantía de credibilidad ante todo tipo de público.
4. Fomentamos un buen uso de la expresión oral. Para ello organizamos cursos para hablar en público a la alta dirección de la corporación.
5. Utilizar un lenguaje que evite clichés y eufemismos.
6. Fomentar el lenguaje integrador y descartar cualquier mensaje discriminatorio.
7. Adecuar el uso lingüístico a los diferentes formatos de comunicación tanto offline como online.
8. El uso del lenguaje debe ser correcto y siguiendo las normas gramaticales, evitando errores gramaticales y ortográficos. Hay que presentar siempre textos legibles y entendibles.

IMPACTO DE CONTENIDOS

La falta de actividad motivada por la pandemia no ha disminuido la aparición en medios de la marca Grupo Fedola o de sus empresas. De hecho, las circunstancias de la pandemia y la necesidad de remontar la actividad de las empresas nos ha obligado a realizar un mayor esfuerzo en la contratación de publicaciones. Los resultados obtenidos en el año 2021 tienen las siguientes conclusiones.

- Hemos pasado de **385 a 640 inserciones**, lo que supone **un incremento de más del 66% en relación al 2020.** Aclaramos que contamos como un inserción la mención expresa de una empresa, consejero o empleado de Grupo Fedola tanto en una pieza de comunicación como en un espacio publicitario en medios.
- Los medios offline registran un aumento con respecto al año anterior. El mayor porcentaje de inserciones se concentraron en radio y televisión. Los medios tradicionales mantienen un papel importante como canales estratégicos para transmitir nuestros mensajes.
- De este modo, en 2021, el 59% de las noticias se han publicado bajo contrato.
- El 99 % de las noticias son positivas. Procuramos que nuestra exposición ante la opinión pública no tenga fisuras para la reputación de marca.

Las consecuencias de la pandemia en todos los ámbitos sociales provocó que disminuyera gran parte de las acciones del grupo. Los eventos e iniciativas relacionadas con la Sostenibilidad (en su vertiente social) se redujeron al mínimo y con ello el impacto mediático del grupo. La prioridad fue mantener y robustecer la salud financiera de la corporación.

En cualquier caso, Grupo Fedola ha mantenido un buen índice de publicaciones orgánicas (sin coste), que refleja el interés que tiene nuestras publicaciones fuera de nuestras redes y de contenidos publicitados.

Existe un alto nivel de implicación en las asociaciones locales como:

- Vicepresidencia de ASHOTEL, patronal hotelera de la provincia.
- Vicepresidencia de Actividades Diversas de la CEOE, patronal empresarial de Canarias.
- Miembros del Consejo Rector de APD (Asociación para el Progreso de la Dirección).
- Parte de la directiva de la AED (Asociación Española de Directivos).
- Miembros de la Asociación de Directores de Hoteles de Tenerife.
- Círculo de empresarios del Sur, integrados en su junta directiva.
- Parte de la directiva de la asociación de RRHH de Canarias, GEHOCAN, en la que tres miembros de Grupo Fedola son vocales.
- Participación activa en la Asociación de Gobernantas de hotel.
- Círculo de empresarios del Sur de Tenerife perteneciendo a la junta directiva
- Sinpromi, empresa participante de sus proyectos.
- Tenerife Solidario. Miembros activos y participantes de los proyectos anuales y Semana Internacional del voluntariado.
- Cruz Roja de España. Empresa participante de sus proyectos “Tu salud es lo primero”.
- Calínico, hoteleros por Tenerife. Victoria López forma parte de este grupo de estudio de tendencias y estrategias del turismo que se fundó en 2008 y que está formado por profesionales del sector con más de 35 años de experiencia, que en su mayoría han ejercido como directores de hotel en la isla.

10.1.4. Acuerdos de asociación, colaboración o patrocinio.

Grupo Fedola colabora con asociaciones como:

- Asociación Española Contra el Cáncer
- Realizar acciones variadas con la Asociación Anchieta.
- Trampolín solidario
- Asociación Asistencial Nahia.
- Convenio de prácticas UE y ULL.

10.2. Subcontratación y proveedores.

10.2.1. Introducción del concepto de sostenibilidad como un elemento importante en los acuerdos con proveedores y subcontratistas aludiendo a su responsabilidad social empresarial (RSE)

En el ámbito medioambiental, el departamento de compras de GF HOTELES solicita a sus proveedores.

- Certificados de cumplimiento de la normativa ambiental ISO 14001 así como cualquiera que tenga implantada en materia ambiental.
- Contratos que tengan con gestores de residuos.
- Declaración medioambiental en caso de tenerla.

En Prefabricados Teide, por el impacto medioambiental que tiene, también solicita a sus proveedores que tengan la ISO 14001.

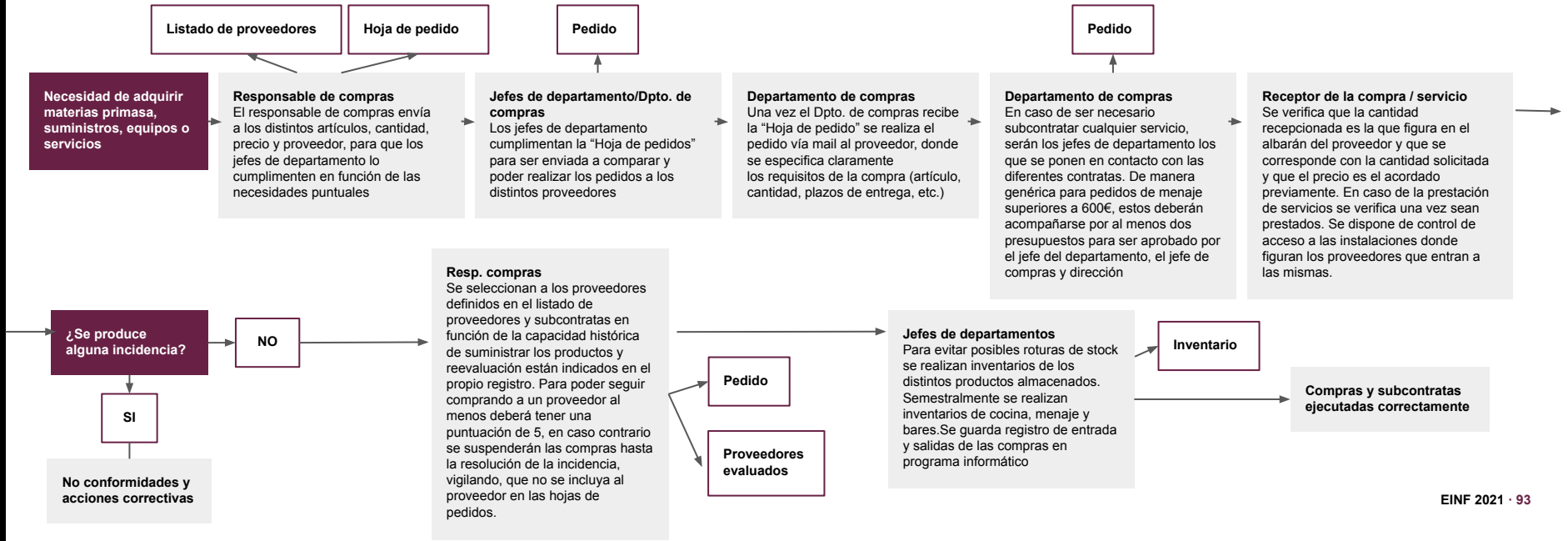
Se mantiene el acuerdo con GMR, empresa pública del Gobierno de Canarias para el fomento de producto canario de proximidad, iniciativa pionera en consumo de producto local.
Los proveedores que suministran a Grupo Fedola son en su mayoría de kilómetro 0 con lo cual estamos reduciendo en la cadena de suministro la emisión de co2 asociada a este proceso.

Se han ejecutado varias acciones tales como:

1. Dejar de utilizar en los procesos de alimentación el aceite de palma
2. Uso de materiales alternativos al plástico de un solo uso.
3. Búsqueda de productos de papelería reciclados.

10.2.2. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

Todos los procesos de compras se siguen auditado bajo la Norma ISO 9001/2015. Se adjunta un diagrama de flujo del proceso de compras:



10.3. Consumidores

10.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

Todos los establecimientos de GF Hoteles cumplen con el control de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) que tiene el fin de adaptar los requisitos relativos al APPCC incluidos en el Codex Alimentarius y a la secuencia para los principios APPCC tal y como se establece en el Reglamento (CE) Nº 852/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios.

Este proceso se realiza a través de una empresa externa que realiza auditorías mensuales y emite los informes preceptivos a los departamentos afectados. El objetivo es subsanar las deficiencias registradas en el caso de que existieran para realizar acciones de mejora.

Se realizan controles frecuentes y aleatorios de análisis de alimentos en todos los establecimientos.

Respecto al COVID, la empresa puso durante 2021 a disposición de sus empleados tests rutinarios de detección de la enfermedad, bien a la reapertura de establecimientos, ante casos sospechosos, o por simple rutina trimestral o semestral. Además ha adoptado medidas extras de limpieza y desinfección de zonas de trabajo, prohibición del uso de uniformes fuera de las instalaciones de la empresa, geles hidroalcohólicos y mascarillas a disposición del personal, se ha propiciado el teletrabajo, mejoras en las instalaciones que aseguren la distancia social, etc. GF Hoteles desarrolló el programa “We protect you protect us” que incluye el protocolo a seguir para la pandemia tanto a favor del empleado como del cliente.

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

En todos los establecimientos de GF Hoteles se realizan encuestas quincenales que nos muestran el **Índice de Satisfacción de Clientes** con la estancia en el que se registran todos los departamentos a nivel individual así como todas las prestaciones de servicio que reciben los clientes a nivel colectivo. Estas encuestas son realizadas por una empresa externa que elabora un informe de resultados para cada ocasión. En la siguiente tabla se puede ver la evolución de dicho índice en los últimos años a nivel global de la cadena hotelera

Año	ISC (Índice de Satisfacción de Clientes)
2018	8,85 %
2019	9,0 %
2020	9,02 %
2021	9,12 %

Los resultados con los comentarios de clientes son analizados en las reuniones de responsables departamentales con la dirección de cada establecimiento, con el fin de adecuar servicios o realizar acciones de mejora en caso de ser necesario.

En cuanto a las reclamaciones de clientes, son atendidas directamente por los responsables del departamento de Relaciones Públicas o por los jefes de Recepción intentando solventar el problema de forma inmediata ofreciendo alternativas al cliente para que se pueda resolver o compensar el problema.

Durante 2021 se recibió una hoja de reclamaciones en Camulse, dos en Costa Adeje Gran Hotel, hojas en Fañabé y una Náutica El Pris S.L.U. Esto supone un total de 6 hojas de reclamaciones, una menos que en 2020. De estas hojas, 2 derivaron en inspección en Felahotel, una a la que el inspector no le vió fundamento y la otra en la que se nos requieren una serie de documentos que se aportan y finaliza ahí el proceso.

10.4. Información fiscal

10.4.1. Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados.

Grupo Fedola es una empresa que trabaja solo en España por lo que los datos que se presentan son solo nacionales. El resultado obtenido por la sociedad antes de impuestos en miles de euros para los dos últimos años es el siguiente:

País	2020	2021
España	-15.490,63	-4.757,21

En relación al Impuesto sobre Sociedades, en el ejercicio 2021 no ha habido pagos a cuenta, pero sí retenciones por 38.283,86 € que le serán reintegradas durante el ejercicio 2022. Se ve claramente el efecto de la pandemia en el resultado del ejercicio 2020 con cierre de hoteles y la afección de todos los sectores,
y la mejora del resultado en 2021 a pesar de también los cierres temporales de los hoteles.

10.4.2. Subvenciones públicas recibidas

En cuanto a las **subvenciones de capital:** en el ejercicio 2018, la sociedad Explotaciones Santonel,
S.L (GF VIctoria) ingresó en cuenta una subvención de 6.794.328,66 € proveniente del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Dirección Gral de Fondos Comunitarios por el Expediente de Incentivos Regionales nº TF/492/P06. Se registró como subvención de capital por importe de 4.902.619,79 € y se llevaron a ingresos 257.502,28 € como subvención de capital, siendo la diferencia contabilizada como impuesto diferido. En el ejercicio 2019, 2020 y 2021, por esta misma subvención, se lleva ingresos un total de 343.336,37 €.

En 2020, el resto de ingresos por subvenciones de capital llevados a resultados en el ejercicio fueron también de GF Hoteles y ascendió a 16.426,75 €; en el 2021 se llevan a ingresos por estas mismas subvenciones un total de 16.426,75 € más 1.364,06 € de subvenciones nuevas concedidas en este año.

En el 2020, las subvenciones de explotación recibidas por el grupo consolidado ascienden a 117.875,75 € de las cuales la más significativa sería la de Fedola de 107.606,60 € del REA. La tabla de subvenciones de explotación para 2020 sería la siguiente:

SUBVENC. EXPLOTACION	TRANSPORTE	REA	EMPLEO	TOTAL
PREFABRICADOS TEIDE, S.L.	2.943,12 €			**2.943,12 €**
FEDOLA, S.L.U		107.606,60 €		**107.606,60 €**
GF TIC			7.326,03 €	**7.326,03 €**
TOTALES:	**2.943,12 €**	**107.606,60 €**	**7.326,03 €**	**117.875,75 €**

En el 2021, las subvenciones de explotación recibidas por el grupo consolidado ascienden a 5.940.753,96 €, de las cuales las más significativas serían los 5.000.000 € recibidos como Línea de Ayuda Covid y 891.044,06 € recibidos como ayuda al IBI del ejercicio en curso para los hoteles de la compañía. Es detalle es el siguiente:

SUBVENC. EXPLOTACION	AYUDA COVID-19	IBI	TRANSPORTE	TRANSF. DIGITAL	REA	EMPLEO	MANT. CULTIVOS	TOTAL
GRUPO FEDOLA	250.000,00 €							**250.000,00 €**
COSTA ADEJE GRAN HOTEL, S.L.	850.000,00 €	312.564,67 €						**1.162.564,67 €**
FELAHOTEL, S.L.U	430.000,00 €	135.807,16 €						**565.807,16 €**
EXPLOTACIONES SANTONEL. S.L.	1.000.000,00 €	247.391,78 €						**1.247.391,78 €**
ISABEL FAMILY HOTEL	550.000,00 €	178.645,87 €						**728.645,87 €**
NOELIA PLAYA, S.L.	120.000,00 €	16.634,58 €						**136.634,58 €**
PREFABRICADOS TEIDE, S.L.	1.800.000,00 €		23.042,36 €	9.185,00 €				**1.832.227,36 €**
FERRETERIA HNOS LOPEZ, S.L.U							8.262,54 €	**8.262,54 €**
FEDOLA, S.L.U					6.970,00 €			**6.970,00 €**
BROKER FEDOLA. S.L.U						2.250,00 €		**2.250,00 €**
TOTALES:	**5.000.000,00 €**	**891.044,06 €**	**23.042,36 €**	**9.185,00 €**	**6.970,00 €**	**2.250,00 €**	**8.262,54 €**	**5.940.753,96 €**

11. ACERCA DEL ESTADO
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

11

Acerca Estado

De Información No Financiera

El presente estado de información no financiera incluye información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno de acuerdo con la Directiva 2014/95/UE y en cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera.

Los contenidos están elaborados conforme al marco de reporting de sostenibilidad de Global Reporting Iniciative (GRI), tratando de adaptarlo a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Grupo Fedola ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Para todos aquellos aspectos que no son materiales para la sociedad, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de indicadores clave cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del grupo.

Los aspectos no materiales para la sociedad solicitados por la ley son la protección de la biodiversidad.

Respecto a los aspectos materiales para la sociedad se destaca a consumidores, empleo; seguridad y salud, organización del trabajo, accesibilidad universal de las personas con discapacidad, compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible, uso sostenible de los recursos, economía circular y gestión de residuos, formación e igualdad, subcontratación y proveedores, contaminación, información fiscal, corrupción y soborno, cambio climático, medio ambiente y derechos humanos.

Adicionalmente, Grupo Fedola ha elaborado un análisis de trazabilidad que relaciona los aspectos de la ley con los contenidos GRI asociados. Véase el índice de contenidos en tabla adjunta a continuación:

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre:

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Modelo de negocio:	1	102-1;102-3
● Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1	102-2; 102-4;102-7
● Mercados en los que opera la compañía	1.2	102-6
● Objetivos y estrategias	1.3	102-14
● Factores y tendencias que afectan a la evolución	1.4	102-14
Políticas	2	103- Enfoque de gestión en cada tema material
Riesgos	4	102-15
Cuestiones medioambientales:	6	
Global:	6.1	103- Enfoque de
● Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad.		gestión en cada tema material relativo a MA
● Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	6.1	102-11
● Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	6.1	103- Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
	6.1	
Contaminación:	6.2	
● Medidas asociadas a emisiones de carbono	6.2.1	103 – Emisiones
● Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras		103 – Emisiones
	6.2.2	
Economía circular y prevención y gestión de residuos:	6.3.1	
● Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular		103- Residuos
● Medidas asociadas a la gestión de los residuos	6.3.1	306-2
● Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	6.3.2	103- Residuos
	6.3.3	

Uso sostenible de recursos:	6.4	
● Agua: consumo y suministro	6.4.1	103-agua; 303-1
● Materias primas: consumo y medidas	6.4.2	103-materiales;301-1
● Energía: consumo, medidas y uso de renovables	6.4.3	103- energía; 302-1; 302-2
Cambio climático:	6.5	
● Emisiones de efecto invernadero	6.5.1	103-emisiones;305-1/ 305-2
● Medidas de adaptación al cambio climático	6.5.2	103-emisiones
● Metas de reducción de emisiones	6.5.3	103-emisiones
Biodiversidad:	6.6	
● Medidas de preservación	6.6.1	No material
● Impactos causados en áreas protegidas	6.6.2	304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal:	**7**	
Empleo:	7.1	
● Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		103-empleo
● Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	7.1.1	102-8/405-1
● Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	7.1.2	102-8
● Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		102-8/405-1
● Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	7.1.3	401-1
● Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	7.1.4	405-2
● Remuneración media de los consejeros y directivos		405-2
● Políticas de desconexión laboral	7.1.5	102-35
● Empleados con discapacidad	7.1.6	103-empleo
	7.1.6	405-1
	7.1.8	
	7.1.9	
Organización del tiempo de trabajo:	7.2	
● Organización del trabajo	7.2.1	103-empleo
● Número de horas de absentismo	7.2.2	403-2
● Medidas de conciliación familiar	7.2.3	103-empleo

Salud y seguridad:	7.3	
● Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	7.3.1	103- Salud y Seguridad en el trabajo
● Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad		403-2
● Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	7.3.2	403-2
	7.3.2	
Relaciones sociales:	7.4	
● Organización del diálogo social	7.4.1	103- Relaciones trabajador empresa
● Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por País		102-41
● Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	7.4.2	403-4
	7.4.3	
Formación:	7.5	
● Políticas implementadas en el campo de la formación	7.5.1	103- Formación y enseñanza
● Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		404-1
	7.5.2	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	7.6	103- Diversidad e igualdad /103- No discriminación
Igualdad:	7.7	
● Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad		103- Diversidad e igualdad de oportunidades/ 103-No discriminación
	7.7.2 7.7.3	
Derechos Humanos:	8	102-16/103- DDHH/103- Libertad de asociación y negociación colectiva/103-
● Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	8.1	Trabajo infantil/103- Trabajo forzoso u obligatorio
● Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		
● Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	8.3	406-1 407-1 103-no discriminación/
● Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	8.4	406-1 /408-1 /409-1
	8.5	

Corrupción y soborno:	9	
		103- Anticorrupción
● Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	9.1	103- Anticorrupción
● Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	9.2	413-1
● Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	9.3	
Sociedad:	10	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:	10.1	103- Comunidades Locales
● Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	10.1.1 10.1.2	
● Diálogo con la comunidad local	10.1.3	413-1
● Acciones de asociación o patrocinio	10.1.4	102-12/102-13
Subcontratación y proveedores	10.2	
● Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	10.2.1	102-9
● Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		
● Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	10.2.1 10.2.2	103- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Consumidores:	10.3	103- Enfoque de gestión seguridad y salud del cliente
● Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	10.3.1	416-1/416-2. Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud
● Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	10.3.2	

Grupo fedola

www.grupofedola.com