

EINF

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



2022

**TRABAJAMOS EN DIVERSOS SECTORES
ECONÓMICOS DE CANARIAS**

ÍNDICE

0.	Información básica de la empresa	4
1.	Modelo de negocio	6
2.	Políticas	22
3.	Resultados de las políticas KPIs	25
4.	Riesgos a CP, MP y LP.	28
5.	KPIs	31
6.	Cuestiones medioambientales	32
7.	Cuestiones sociales y relativas al personal	52
8.	Derechos Humanos	85
9.	Corrupción y el soborno	88
10.	Sociedad	96
11.	Acerca del Estado de Información No Financiera	112

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 2022.

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 2023.

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 sí tienen actividades de hostelería, restauración, comercio, construcción, etc.

■ **COTIZADA:** NO

■ **TAMAÑO DE LA EMPRESA:** gran empresa, grupo consolidado

CAPITAL SOCIAL

60.000 €

NÚMERO DE ACCIONES

20.000

NOMINAL

3 €

CADA ACCIÓN

Edificio Olympos. C/ Candelaria nº 28, 1ª planta, 38002 Santa Cruz de Tenerife / Teléfono: 922151499

www.grupofedola.com

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 32 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* · Las Olas Show Room · Zambra Skybar · Scandal Dinnershow · Olé by Victoria.

COSTA ADEJE GRAN HOTEL S.L.U

Marcas: GF Gran Costa Adeje · La Laja · Agüita food & drinks.

FELAHOTEL S.L.U

Marcas: GF Fafiabé.

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 · Hoy si · + Arte.

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 · Expo Papelaria.

BROKER FEDOLA S.L.U

Marcas: Broker Correduría de Seguros.

GF-TIC S.L.U

Marcas: GF-TIC.

01

Modelo DE NEGOCIO

MARCAS

1.1



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. 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 y en 2022 se unifica con Prefabricados Teide, manteniendo la marca en esta nueva sociedad.

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.



EXPO PAPELARIA

Marca creada por Carlin Tenerife bajo la cual desarrolla una feria de material escolar y de oficina en la que se invita al sector de educación y empresas a conocer las novedades del sector de la mano de los principales representantes de cada marca.



RESTAURANTE DONAIRE

Nombre comercial para la actividad que se encarga del mantenimiento de las instalaciones y propiedades del Grupo Fedola. Fue creada en 2005 y en 2022 se unifica con Prefabricados Teide, manteniendo la marca en esta nueva sociedad.



RESTAURANTE LA LAJA

Restaurante a la carta ubicado en el GF Gran Costa Adeje. Especialidad en cocina creativa al grill.



BIO-SPA

Marca presente en los hoteles de la cadena GF Hoteles. Trato personalizado con productos de alto contenido ecológico.



SENZA SALON

Línea comercial de peluquerías, barberías y centros de belleza ubicada en los hoteles con el objetivo de expandirse fuera de la cadena.



LAS OLAS SHOW ROOM

Es la sala de GF Victoria que acoge los espectáculos Olé Flamenco Show y Scandal Dinner Show. La personalidad que transmite este espacio justifica la creación de una marca propia por su carácter multifuncional que incluye gran parte de las actividades MICE del hotel. Próximamente ampliará su catálogo de espectáculos para consolidarla como la sala de referencia del entretenimiento del sur de Tenerife.

+ARTE

Espacio ubicado en GF Victoria dedicado a la venta de producción artística y artesanal de autores canarios. También la comercialización de alimentos tradicionales canarios como quesos y vinos.



ZAMBRA SKYBAR

Terraza de ocio ubicada en la azotea de GF Victoria 5* GL. Cuenta con una propuesta de alta coctelería personalizada e internacional.



SCANDAL

Es una propuesta de ocio que se desarrolla en forma de dinnershow en la Sala Las Olas de GF Victoria. Un espectáculo musical, burlesco y sensual mezclado con una excelente propuesta gastronómica.



OLÉ FLAMENCO SHOW

Espectáculo de danza española y flamenco, dirigido y creado por el bailar malagueño Fran Chafino y que forma parte de la programación de Las Olas Showroom, en GF Victoria.



diversificación



HOTELES



CONSTRUCCIÓN



DISTRIBUCIÓN



SERVICIOS



ALIMENTACIÓN



NAÚTICA



DISTRIBUCIÓN



OCIO



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.

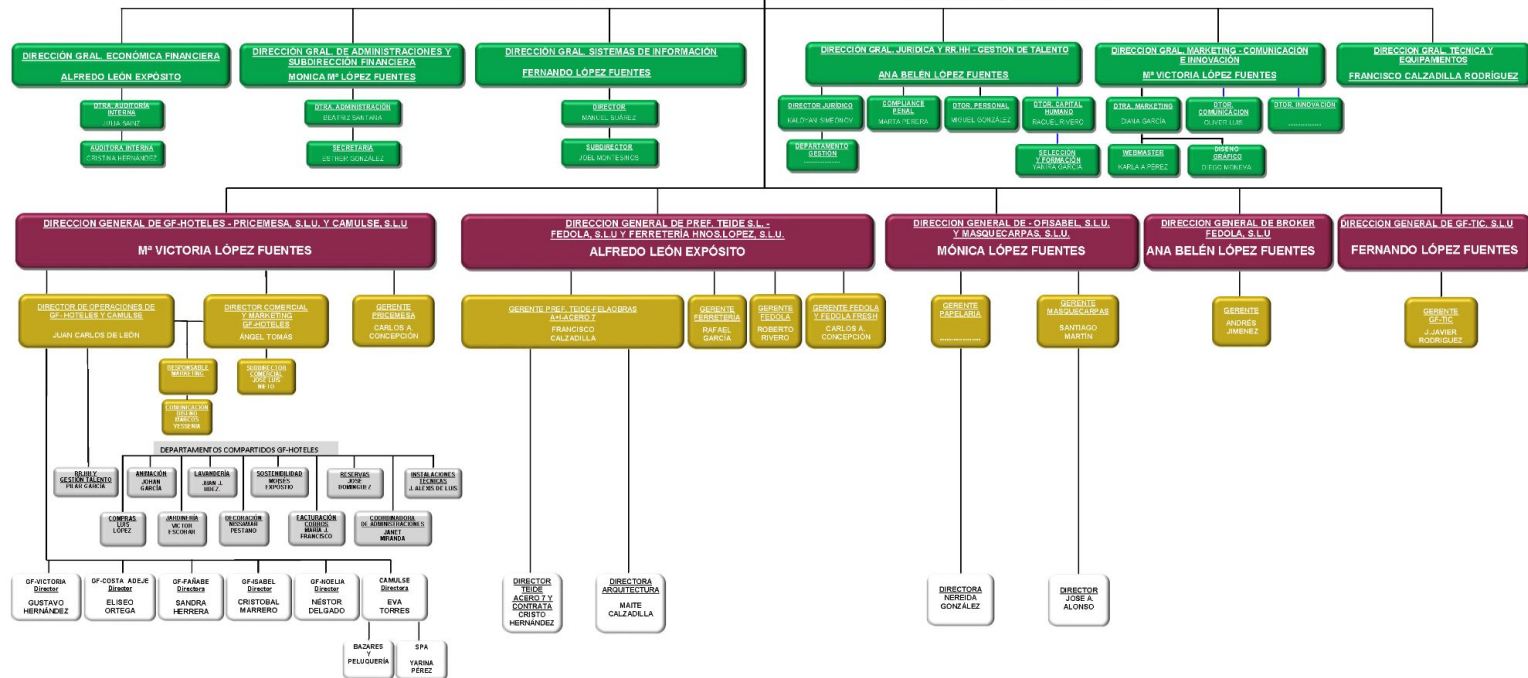
Se mantienen los procesos de supervisión y toma de decisiones transparentes y justas incorporando a consejeros no familiares y consejeros externos independientes. Otro rasgo más de profesionalización de la gestión del grupo es la existencia de un protocolo familiar que cuenta con propio órgano de funcionamiento.





DIRECCIONES DE

SERVICIOS CENTRALES





Jose A. Morín
Consejero

Fernando López Fuentes
Consejero

Ana Belén López
Vicepresidenta

Victoria López
Presidenta

Mónica López
Vicepresidenta

Alfredo León
Consejero

Francisco Calzadilla
Asesor externo

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 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.



1.4. Sus objetivos y estrategias

El objetivo principal del grupo es el crecimiento continuo y sostenible en resultados proyectando así una posición de fuerza y confianza financiera.

Las dimensiones de GF Hoteles, con sus cinco establecimientos, marcan la cuenta de resultados del grupo. Las pérdidas causadas por la pandemia de COVID-19 trastoca la estrategia financiera de la corporación obligándola a reestructurar en el año 2021 su deuda por medio de una operación bancaria sindicada firmada entre varias entidades. De esta forma Grupo Fedola reaccionó con responsabilidad manteniendo la actividad de sus empresas y cumpliendo estrictamente con los plazos de vencimientos bancarios.

Grupo Fedola mantiene intacta su estrategia de estar presente en muchos sectores de la economía, que además son mercados de servicios y productos que demandan sus propias empresas.

La experiencia adquirida con la crisis nos permite disminuir riesgos, aumentar la rentabilidad, a la vez que consolidamos los canales de venta directa en la actividad turística. La recuperación pasa por fortalecer paulatinamente la presencia de cada marca en el sector ampliando los nichos de mercado. Esta estrategia está sustentada en los criterios de las tres grandes patas de la sostenibilidad: la económica, la medioambiental y la social.

Dentro de ese concepto de sostenibilidad se integra nuestra Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que se trabaja desde diferentes ámbitos y con diferentes campos de actuación que resumimos en el siguiente esquema.



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 de personas en riesgo de exclusión.
- Voluntariado
- Hambre cero
- Educación de calidad

RSE: DIMENSIÓN INTERNA

Dimensión ambiental interna

- Reducción de residuos
- Reducción de emisiones

Dimensión económica interna

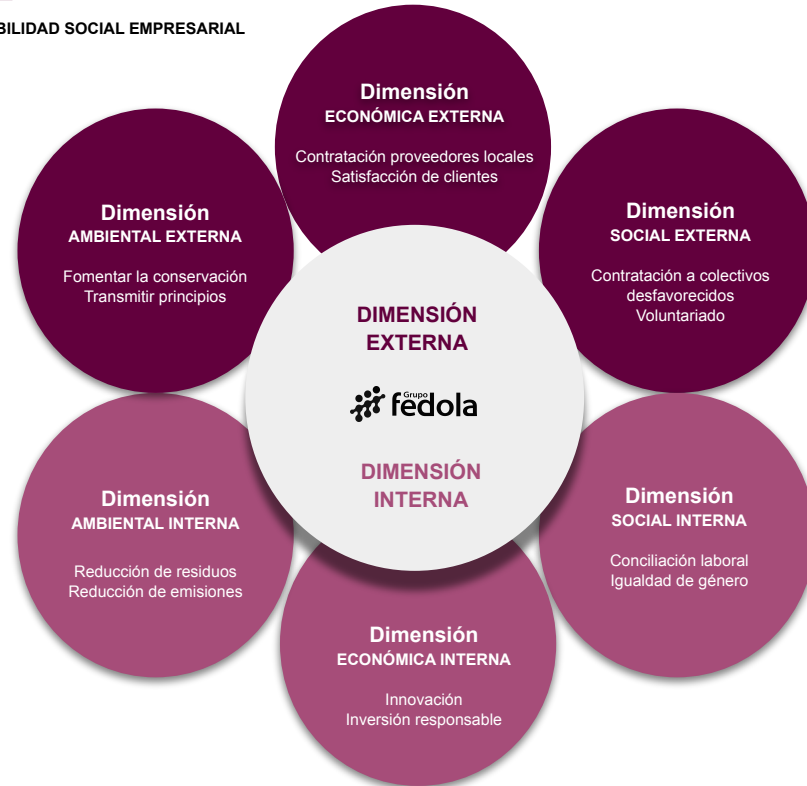
- Innovación
- Inversión responsable

Dimensión social interna

- Conciliación laboral
- Igualdad de género
- Comunicación interna
- Formación

RSE

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Objetivos y estrategias

⇒ 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.

Hacemos

Lideramos nuestras empresas con implicación y cercanía trazando un rumbo a seguir.



Soñamos

Ser reconocidos por nuestros valores, “con pasión, fe y credibilidad se puede conseguir las metas que te propongas”.



Creemos

Los valores en los que basamos nuestra gestión son:
Credibilidad: generar confianza trabajando con transparencia y responsabilidad.
Humildad: saber escuchar, aprender y enseñar desde la cercanía.
Pasión: trabajar con ilusión e implicación.
Pertenencia al equipo: ser parte activa permitiendo la diversidad de los integrantes.

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

TENDENCIAS	ENTORNO FINANCIERO	ENTORNO OPERATIVO	EXIGENCIAS DE SEGURIDAD	EXIGENCIAS AMBIENTALES
¿CÓMO ESTÁ PREPARADA LA COMPAÑÍA?	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.	Cada vez es mayor la tendencia al desarrollo de la sostenibilidad medioambiental, social, y financiera en las empresas.
	-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 periodos 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 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. -Se sigue desarrollando y mejorando el site interno de Grupo Fedola, al 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, y se empieza la transformación del site a un portal del empleado.	- Sistema inmediato de información. - Seguridad física a empleados, clientes, etc. -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 2022 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.	-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 plásticos 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.

TENDENCIAS

¿CÓMO ESTÁ PREPARADA LA COMPAÑÍA?

CADENA DE SUMINISTROS Y SUBCONTRATOS

Economía bajo demanda.
Administrar mejor el inventario.
Suministro más rápido.
Trabajamos en tener un almacenamiento logístico sostenible que no nos produzca rotura de stock.

- 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 mantiene la estrategia del inventario, intentando no tener rotura de stocks por los problemas persisten durante 2022 con la falta de materias primas y con los problemas de transporte.

INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Uso de recursos tecnológicos para dar una respuesta más ágil y eficaz.
Automatizar la información.
Más inversión en TIC.
Innovar procesos.
Venta online.

- Dentro de GF-TIC se desarrollan nuevos programas de gestión que permiten una información más completa y segura de los datos.
- Se mantienen las encuestas de clientes a través de una empresa especializada en tratamiento de datos.
- Todas las empresas del Grupo han ido invirtiendo en TIC para garantizar su evolución. Se estudian nuevas inversiones en 2023.
- 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.

GOBIERNO Y RSC

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.

- 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.

RECURSOS HUMANOS

El empleado quiere una mejor experiencia en su trabajo, bienestar. Cada vez se exige más formación y feedback del empleado, escucharlo. Tras la pandemia, dificultad de encontrar mano de obra especialmente en el sector turístico. Los problemas de movilidad, la falta de viviendas y el crecimiento de la economía sumergida pueden explicar gran parte de este fenómeno.

- 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.
- Se continúa con las encuestas de satisfacción del personal.
- Mejora de la eficacia y procesos de comunicación, 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. que se espera que vea la luz en 2023.
- Estamos colaborando en un plan de movilidad turística que facilite el acceso al lugar de trabajo.
- Disponibilidad de plazas de aparcamiento para vehículos de alta ocupación. Habitaciones de personal en casos concretos y estudiados.



02. POLÍTICAS

Políticas

02

Políticas

Políticas Publicadas	Breve descripción de las políticas
Política RSC	La gestión de RSC se canaliza a través del concepto más amplio de sostenibilidad abarcando los ámbitos medioambientales, pero también los espacios sociales y económicos. Alineamos nuestros principios generales con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que nos permiten asegurar un modelo de gestión ético, responsable y sostenible.
Código de Conducta Interno	Lo resumimos en un decálogo que rige cómo debe ser el comportamiento interno del personal y que entregamos junto al manual de acogida de cada empresa.
Reglamento Ético	Principios éticos que han de regir la actuación de todo el personal. Es de consulta pública y se encuentra ubicado en la página web del Grupo Fedola: www.grupofedola.com
Política de Gobierno Corporativo	No existe por escrito, pero se trabaja siempre desde el principio de cumplimiento de las leyes de todo el ordenamiento jurídico, garantizando la debida coordinación y cooperación entre las distintas áreas y funciones, y siempre realizando el correspondiente seguimiento y control.
Política de Derechos Humanos	Se vela continuamente por proteger y defender los derechos humanos. Desde el 2019 los administradores de las sociedades van implantándola paulatinamente. Se encuentra publicada en el portal de transparencia de Grupo Fedola. También se publica la política de protección de menores.

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. Se publica dicha política en el portal de transparencia de Grupo Fedola.
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 2022 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, compromiso de confidencialidad y política de regalos, estando algunas de ellas presentes en el portal de transparencia de Grupo Fedola.
Política de Acción Social	Existen políticas de RSC que se engloban en nuestra sostenibilidad social.
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.

A close-up photograph of a pair of hands cupped together, holding several small, yellow, oval-shaped potatoes. The potatoes are covered in a layer of dark brown soil, suggesting they are freshly harvested. The hands are light-skinned, and the background is a blurred green, likely foliage. The lighting is soft and natural, highlighting the texture of the potatoes and the skin of the hands.

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.

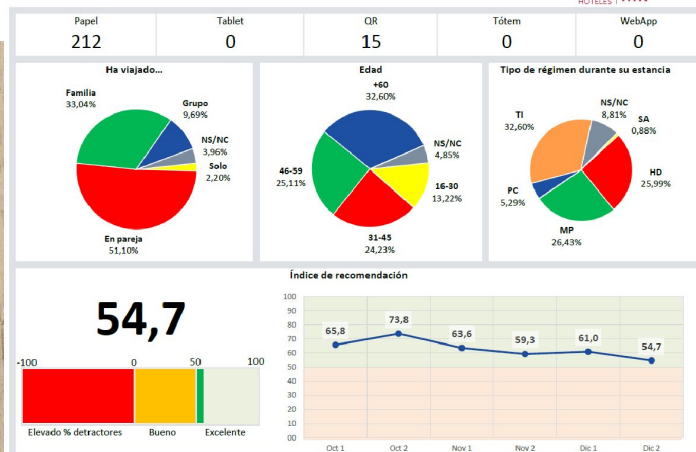
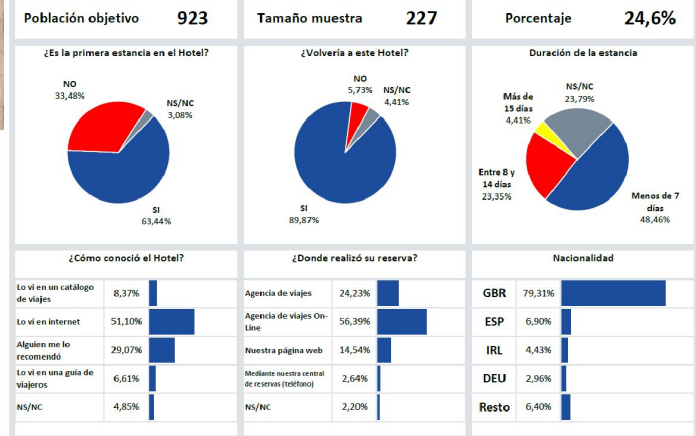
Como cualquier empresa, el primero de los indicadores a conocer es nuestra solvencia financiera y nuestra rentabilidad, objetivo que conseguimos a través de las cuentas anuales. Medimos la capacidad financiera y de tesorería del grupo mes a mes con informes internos. Medimos mensualmente la rentabilidad 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 escucharlos, sino de hacerles partícipes. En esta línea realizamos encuestas de clima laboral y usamos 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 de la última quincena de diciembre del GF Gran Costa Adeje.

03

Políticas KPIs



Our company

“Somos la suma de las personas que nos hace brillar.”



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 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

- Importancia 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.

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.

04

CP, MP y LP

Riesgos a CP, MP y LP.

Dimensiones analizadas ámbito ambiental

Relaciones con el personal

- Las distintas actividades que desarrolla el grupo no representan un elevado riesgo para el medio ambiente, aun así, se trabaja en minimizar riesgos. La adaptación a la ISO 14001 es claro ejemplo de ello y la obtención por parte de GF Hoteles de la ISO de hotel sostenible.

Impacto medioambiental de clientes

- Nuestros clientes no suponen un alto riesgo para el medioambiente. Aun así hacemos campaña de concienciación entre ellos, por ejemplo, con carteles en las habitaciones sobre el uso del agua o el lavado de ropa.

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.

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.

Dimensiones analizadas 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.

KPIs

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

05

KPIs

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, espacios 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.

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, su 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 ya es una realidad en 2022, Teide Modular, y que consiste en la fabricación y comercialización de viviendas modulares prefabricadas. Una nueva línea comercial basada en la construcción industrializada en la que se reducen los plazos de ejecución y oscilaciones del presupuesto.



La propuesta de Teide Modular es la de una vivienda de alta eficiencia energética basadas en los siguientes criterios.

- Reducción de residuos. La construcción se realiza a través de módulos ensamblados en seco, lo que supone un generación mínima de escombros que disminuyen al mínimo la huella sobre el terreno.
- Construcción Km 0. Se fabrica en su planta de Tenerife utilizando hormigón elaborado en las banderas de arenas de Canarias.
- Menos consumo de recursos. La edificación en seco es un proceso que no necesita la utilización de conglomerantes hidráulicos relacionados con la construcción tradicional que requieren de mayor gasto de agua.
- Rapidez de ejecución. Si se acortan los tiempos de ejecución, el impacto de la huella se reduce significativamente.

GF Hoteles conforme al Reglamento CE 1221/2009 (EMAS III) y las modificaciones en base a su proceso de “Identificación y evaluación de aspectos ambientales”, ha establecido un método para identificar todos los aspectos medioambientales de su actividad. Esto incluye los derivados del normal desarrollo de la actividad y sobre los que la organización tiene pleno control (directos), sobre los que no tiene control, pero sí influencia (indirectos) además los aspectos en situaciones de emergencia con un impacto derivado si llegaran a producirse.

Una vez identificados, estos aspectos medioambientales se evalúan con una puntuación que sirva para compararlos entre sí. De esta forma se puede identificar aquellos aspectos más o menos significativos sobre el medio ambiente que permitan evaluar las mejoras que se implanten para minimizar la significancia.

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.

El trabajo desarrollado durante más de una década en sostenibilidad en Grupo Fedola y GF Hoteles nos ayuda a ser referentes en esta área en Canarias y por ello participamos en numerosos actos relacionados con la gestión sostenible de los recursos.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



6.2 Principales acciones

Grupo Fedola recibe de Hacedores del Cambio en su primera edición el Premio Hacedores del Cambio por situar la sostenibilidad social como un eje de gestión estratégico en nuestra organización ayudando a colectivos que están en riesgo de exclusión. (1)

La presidenta del Grupo Fedola, Victoria López, el director de Operaciones de GF Hoteles Juan Carlos de León y el coordinador de Sostenibilidad de GF Hoteles han participado en varias mesas de debate para explicar los pasos dados por la cadena en la sostenibilidad ambiental, social y económica. Una gestión que reconocida en multitud de foros y que posicionan a GF Hoteles como una referencia al situar la sostenibilidad en el centro de los valores corporativos.

(1)



Gran Debate Hotelero de Grupo Vía



Futurismo 2022



Sensitur 2022



Universidad de Verano de Hecansa



II Congreso de F&B Hotelero

6.2 Principales acciones

III Congreso Gastronomía Sostenible donde destacó el proyecto ‘Comunidades Turísticas Circulares’ impulsado por Ashotel y Asaga que persigue minimizar el desperdicio alimentario y maximizar la recogida selectiva en origen.

Los hoteles separan y aportan sus desperdicios alimentarios y de materia orgánica para su posterior tratamiento y compostaje con el fin de ser utilizado en las fincas de productores agrarios locales. El sector hotelero podrá abastecerse de las producciones orgánicas cerrando el ciclo y poniendo en valor. (2)



Comunidad Turística Circular.

Compañeros de los Departamentos de Sostenibilidad, Compras y Cocina visitaron la finca de Serviagro, en Guía de Isora, para comprobar el desarrollo de la Comunidad Turística Circular.

En el encuentro anual de RRHH de Gehocan 2022, la vicepresidenta del Grupo Fedola, Ana Belén López explica las políticas de RSC dentro de la sostenibilidad como eje transversal de la gestión. (3)



Foro Nueva Economía de Fyde CajaCanarias. Mesa de debate, con la participación de la vicepresidenta del grupo, Mónica López, sobre el comportamiento del sector turístico ante los nuevos retos.(4)



(4)

6.2 Principales acciones

El director de Comunicación en Grupo Fedola, Óliver Luis Afonso, comparte la experiencia y visión de nuestra corporación en el encuentro "Abordar y comunicar las iniciativas de sostenibilidad en una pyme canaria". (5)

Desde GF Hoteles se cuentan las acciones que desarrollamos todos los años para la recuperación, rescate y vuelta al mar de los polluelos de la pardela cenicienta. (6)

GF-TIC apoya a la Universidad de La Laguna (ULL) en el desarrollo de un monoplaza eléctrico, apostando por el compromiso de sostenibilidad (7)

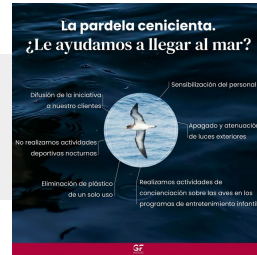
La Cátedra de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Universidad de La Laguna invitó a Prefabricados Teide, a través de Ramón Ripado, nuestro responsable de la oficina técnica, a explicar su actividad como un ejemplo de buenas prácticas realizadas por una empresa canaria por el uso de la construcción industrializada. (8)

Asistencia a Rebuild 2022 Madrid, la Feria de la Digitalización e Industrialización de la Construcción y Construcción Sostenible. (9)

(5)



(6)



(7)



(8)



(9)



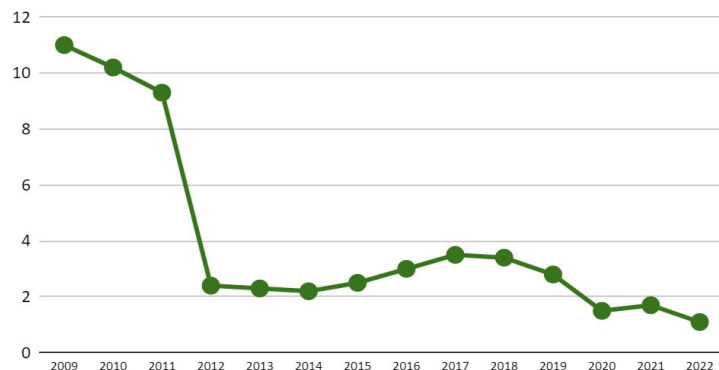
6.3 Contaminación

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

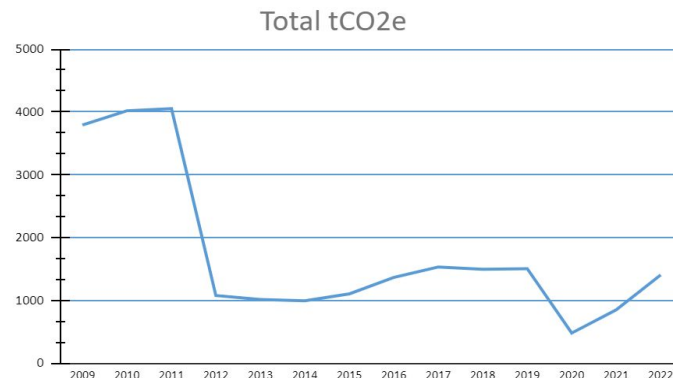
Anualmente se evalúan las emisiones a través del cálculo de huella de carbono, la metodología empleada es HCMI, que han definido la Asociación Internacional del Turismo (ITP) y el Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC), en colaboración con 23 empresas líderes del sector hotelero mundial. Se adjuntan gráficas de evolución anual tanto globales como por ocupación diaria en la cadena hotelera.

Total tCO2e			Und		
2009	3.792,42	11	2016	1.101,41	3
2010	4.018,60	10,2	2017	1.530,31	3,5
2011	4.053,02	9,3	2018	1.493,65	3,4
2012	1.074,61	2,4	2019	1.503,19	2,8
2013	1.012,93	2,3	2020	477,29	1,5
2014	990,76	2,2	2021	846,03	1,7
2015	1.101,41	2,5	2022	1.403,76	1,1

6.3 Contaminación



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	Unidad	Consumo 2021	Consumo 2022
Gasoil	litros	108.978	128.411,88

6.3 Contaminación

Para Prefabricados Teide, el resultado obtenido para la huella de carbono para 2022 fue de 186,31 tCO₂eq, mientras que la de 2021 fue de 206,65 tCO₂eq, lo que supone una reducción del 9,84 % 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 2007-2022", 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 233.740 KgCO₂ para 2022 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.

6.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos.

6.4.1 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. (1)

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 ½ litro e incorporamos 'Only Water', el agua envasada en Tetra Pak 100% reciclable. (2)
- **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. (3)



(1)



(2)



(3)



(4)



(5)

- **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.
- **Pulseras:** se sustituyen plásticas por pulseras de tela, ahorrando 90 kilos anuales de plástico.
- **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. (4)
- **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. (5)

Tomamos como referencia en datos de consumo de plásticos de un solo uso 2019, ya que es con el que se pueden realizar valoraciones comparativas con el año 2022, por los datos de ocupación. Se adjunta tabla de plásticos de un sólo uso y de las acciones que se han llevado a cabo.

Artículo	Opciones	Estado	Unds 2019	Unds 2022	Peso 2019	Peso 2022
Botellas 1,5l	Sustituir en departamentos por dispensadores de 8 litros y proporcionar botellas individuales a todo el personal de GF Hoteles	Realizado	1.560	0	62,40	0,00
Botellas 0,5l	Sustituir por botellas en Tetra Brik	Realizado	9.905	0	148,58	0,00
Botellas 8 litros	Dispensadoras en continuo	En proceso 2022/2023	40.695	25.729	5.290,35	1.029,16
Botellas refrescos pet	Se sustituyen en expendedor por latas	Realizado				
Vasos Plásticos piscina	Se sustituyen por vasos reutilizables	Realizado				
Vasos Plásticos café		Realizado				
Vasos plásticos granizada		Realizado				
Vasos plásticos 200cl		Realizado				
Vaso chupito plástico		Realizado				
Vaso plástico 400cl		Realizado				
Platos plásticos	Se sustituyen por envases Kraft	Realizado				
Bol plástico ensalada	Se sustituyen por material ecológico; PLA (ácido poliláctico)	Realizado				
Cubiertos	Se sustituyen por material compostable derivado del maíz	Realizado				
Agitadores	En proceso de valoración de diversas opciones	Realizado				
Cañitas	Se sustituyen por material compostable	Realizado				

Cubiertos	Se sustituyen por material compostable derivado del maíz	Realizado				
Agitadores	En proceso de valoración de diversas opciones	Realizado				
Cañitas	Se sustituyen por material compostable derivado del maíz	Realizado				
Pulseras	Se sustituyen por pulseras de tela	Realizado				
Bolsas lavandería habitaciones	Sustitución por bolsas non woven	Realizado				
Precintos Plásticos vasos	Se sustituyen por precinto/tapa de <u>carton</u>	Realizado				
Botellas Amenities Calzador	Se prevén cambios en todos los amenities, sustituyendo los formatos de embalaje por material ecológico, respetuoso con el medio ambiente. Set dental, set afeitado, peine serán de material compostable derivado del maíz	En proceso 2022/2023				
Set dental						
Set afeitado						
Embalajes picnic						
Embalajes amenities						
Caramelos envoltorio			Se han pasado a envoltorio compostable			
Plástico para tintorería	Se sustituye por tela non woven	Realizado				
Mantequillas	Implantado en todos los hoteles.	Realizado	Mas de un millón de porciones individuales se han dejado de utilizar			
Mermeladas						
Miel						
					5.501,33	1.029,16

6.4.2 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 2021 (t)	Cantidad generada en 2022 (t)
Residuos peligrosos	3,50	22,825
Residuos no peligrosos	557,83	1.596,69

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 2021 (t)	Cantidad generada en 2022 (t)
Residuos peligrosos	3,50	22,825
Residuos no peligrosos	557,83	1.596,69

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). Entre 2022 y 2021 hay un aumento significativo de residuos RP, donde la incidencia de los aceites de cocina y los RAEE han tenido un aumento considerable, lógico por la mayor ocupación con respecto al periodo anterior, así como a la sustitución de equipos por otros de mayor eficiencia.

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 2022 fueron:

Residuo	Generado en 2021 (Tn)	Generado en 2022 (Tn)
Residuos peligrosos	2.355	1.478,33
Residuos no peligrosos	0	0

Tipo	Ud.	Generado en 2021	Generado en 2022	Código LER
Hormigón	Tn	2.313	1.687,56	17 01 01
Acero	Tn	21	60,77	17 04 05

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 2022 no se generaron residuos no peligrosos en la actividad de obras, al no haber habido demoliciones tal y como sucedió en 2021:

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

Si los hubiera, se gestionaría a través de un gestor autorizado de residuos no peligrosos.

6.4.3 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.

Se sigue trabajando en desarrollar y mejorar esta herramienta, para sacar de ella más información que no sólo los desperdicios, o los menús adaptados a la tipología de clientes.

6.5 Uso sostenible de los recursos

6.5.1 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 2022 fue de 190.129 m³, frente a los 140.708 del año 2021.

6.5.2 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 2021 y 2022 para la fabricación de elementos prefabricados de hormigón, única empresa que usa materias primas, fueron los siguientes:

Material	Und	Consumido 2021	Consumido 2022
Hormigón	m3	412,50	0
Cemento	Tn	3.255,88	2.314,59
Áridos	Tn	13.432,41	13.432,41
Agua	m3	3.893,00	3.893,00
Acero	Tn	841,59	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.

6.5.3 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 64% de fuentes renovables para el 2022, frente al 72% que fue en 2021. Recordemos que en 2021 con el cierre de hoteles durante algunos meses se bajó el consumo. Además se han realizado nuevas instalaciones (calderas de aire propanado en el Gf Victoria) que han aumentado las emisiones y por tanto han bajó el %, al igual que el aumento de gasoil al realizar mayores tareas de mantenimiento.

% Energía Renovable GF Hoteles 2022							
2022	Unidad	GFGCA	GFF	GFI	GFV	GFN	GF Hoteles
Electricidad	KW	5.393.516,00	2.823.515,00	4.164.154,00	4.861.159,00	431.206,00	17.673.550,00
Aire Propanado	KW	4.808.611,00	1.205.902,00	2.191.802,00	1.162.503,87		9.368.818,87
Propano	KW					226.861,11	226.861,11
Gasoil	KW	10.934,40	5.896,00	3.065,92	31.731,20	1.929,60	53.557,12
Total		10.213.061,40	4.035.313,00	6.359.021,92	6.055.394,07	659.996,71	27.322.787,10
%		52,81%	69,97%	65,48%	80,28%	65,33%	64,68%

El consumo eléctrico global del Grupo Fedola en 2022 se ha incrementado respecto a 2021 debido a la recuperación tras la pandemia del Covid – 19 que provocó el cierre de la actividad hotelera en algunos meses de 2021.

- Consumo de electricidad kw/h en 2021: **13.214.279 KW**
- Consumo de electricidad kw/h en 2022: **19.274.268 KW**

6.6 Cambio climático

6.6.1 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: 32,67 t
Emisiones aire propanado	-CO2 aire propanado: 1195,43 t
Emisiones de CO ₂ gasoil	-CO2 gasoil: 12,98 t
Emisiones de CH ₄	-CH ₄ : No se da en el proceso
Emisiones de N ₂ O	-N ₂ O: No se da en el proceso
Emisiones de HFC, PFC	-HFC: 166,28t CO2 equivalentes por recarga de HFCs
Emisiones de SF ₆	-PFC: No se da en el proceso
Emisiones de NO _x	-SF ₆ : No se da en el proceso
Emisiones de SO ₂	-**NO _x : Auditorías Atisae
Emisiones de PM	-**SO ₂ : Auditorías Atisae
	-PM: No se da en el proceso

6.6.2 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.

6.6.3 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 la Estrategia de Sostenibilidad 2023-2026.

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 varios objetivos, condicionados por las distintas tipologías y características de los establecimientos, 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).

GF Gran Costa Adeje

- Reducir el consumo de energía eléctrica en un 5%.
- Reducir la generación de aceites usados en un 5%

GF Fañabé

- Reducir el consumo de energía eléctrica en un 3%.
- Reducir el consumo de productos químicos en un 2%

GF Isabel

- Reducir el consumo de agua en un 5%.

GF Noelia

- Reducir el consumo de propano en un 5%

GF Victoria

- Reducir el consumo de energía eléctrica en un 2%
- Reducir la generación de envases vacíos contaminados en un 3%

Estos objetivos han sido marcados en base al documento de "Identificación y evaluación de aspectos ambientales" que se encuentra en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de GF Hoteles y ha sido auditado externamente por Bureau Veritas, dichos objetivos aparecen reflejados en la declaración ambiental, (DA) conjunta para los 5 hoteles

6.7 Protección de la biodiversidad

6.7.1 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 2022 se ha comunicado a través de la declaración ambiental conjunta 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 2021 se han realizado en diciembre de 2022 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.

6.7.2 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 31/12/2021 y 31/12/2022 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	2021	2022
Mujer	587	668
Hombre	590	689
Total general	1.177	1.357

Empleados por Edad	2021	2022
Hasta 30 años	142	190
Entre 30-50	724	809
Más de 50 años	311	358
Total general	1.177	1.357

Empleados por Sexo	2021	2022
Mujer	587	668
Hombre	590	689
Total general	1.177	1.357

Empleados por Categoría Profesional	2021	2022
Consejeros	1	1
Resto de personal de dirección de las empresas	15	0
Más de 50 años	43	28
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	64	116
Empleados de tipo administrativo	74	82
Comerciales, vendedores y similares	27	28
Resto de personal cualificado	406	418
Trabajadores no cualificados	547	684
Total general	1.177	1.357

La totalidad de los empleados trabajan en el territorio español y se superan ya 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)	2021	2022
D. Det. a T. C. Eventual por circunst.	381	41
D. Det. a T. C. Por obra o servicio	10	2
D. Det. a T. P. Eventual por circunst.	11	0
D. Det. a Tiempo Completo. Formación	0	0
D. Det. a Tiempo Completo. Interinidad	31	108
D. Det. a Tiempo Parcial. Interinidad	0	1
D. Det. a Tiempo Completo. Prácticas	2	2
D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.	0	0
Indef. a T. C. Transf. Discapacitados	0	0
Indef. a T. Completo. Transf. No Incent	211	336
Indefinido a T. Completo. Inicial.	33	48

Modalidades de contrato de trabajo (desc. contrato)	2021	2022
Indefinido a T. Completo. Minusválidos	4	5
Indefinido a T. Completo. Transformación	82	0
Indefinido a T. Parcial. Transf Minusválidos	2	2
Indefinido a T. Parcial. Fijo Discont.	3	174
Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario	390	403
Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario	13	36
Temporal a T. P. Minusválidos No Incent.	1	0
Temporal a Tiempo Completo. Minusválidos	0	4
Indefinido Tiempo Parcial. Transformación	0	193
Total general	1.177	1.357

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		2021			2022		
TIPO CONTRATO	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
DURACIÓN DETERMINADA	129,10	121,61	250,71	200,04	153,43	353,47	
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	4,89	0,71	5,60	3,71	0,34	4,05	
INDEFINIDO	335,36	402,23	737,59	344,86	418,77	763,62	
INDEFINIDO PARCIAL	4,01	5,00	9,01	87,94	70,73	158,67	
Total general	473,36	529,55	1.002,91	636,55	643,27	1.279,81	

Contratos de trabajo Edad		2021			2022			
TIPO CONTRATO	30 años	30-50 años	+ 50 años	Total	30 años	30-50 años	+ 50 años	Total
DURACIÓN DETERMINADA	74,33	138,87	41,26	254,46	83,05	203,95	66,48	353,47
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	1,51	3,49	0,60	5,60	1,37	2,14	0,53	4,05
INDEFINIDO	111,07	392,15	230,62	733,84	35,26	485,43	242,93	763,62
INDEFINIDO PARCIAL	1	4,01	4,00	9,01	39,62	90,02	29,02	158,67
Total general	187,91	538,52	276,48	1.002,91	159,30	781,54	338,96	1.279,81

Contratos por cate. profesional								
TIPO CONTRATO	2021				2022			
	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	5,73	257,45	0,21	263,39	6,23	346,94	0,30	353,47
DURACIÓN DETERMINADA PARCIAL	0	5,6	0	5,6	0	4,05	0	4,05
INDEFINIDO	120,92	579,24	24,75	723,91	131,62	607,30	22,70	761,62
INDEFINIDO PARCIAL	1	5,01	3	10,01	1	154,67	5	160,67
Total general	127,65	847,30	27,96	1.002,91	138,85	1.112,96	28	1.279,81

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

Despidos por sexo	2021	2022
Mujeres	5	5
Hombres	17	18
Total general	22	23

Despidos por Edad	2021	2022
Hasta 30 años	1	0
Entre 30-50	16	17
Más de 50 años	5	6
Total general	22	23

Despidos por Clasificación Profesional	2021	2022
Equipo directivo	1	1
Mandos intermedios y técnicos cualificados	4	3
Profesionales de oficio y personal de apoyo	17	20
Total general	22	24

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 € 2021	Total € 2022	PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Edad	Total € 2021	Total € 2022
Hombre	18.087,07 €	25.476,59 €	Hasta 30 años	15.144,12 €	22.546,75 €
Mujer	13.879,67 €	22.846,07 €	Entre 30-50	15.795,57 €	23.454,10 €
			Más de 50 años	17.106,81 €	26.576,82 €

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN por Categoría Profesional	Total € 2021	Hombres € 2021	Mujeres € 2021	Total € 2022	Hombres € 2022	Mujeres € 2022
Equipo Alta Dirección	56.015,33 €	59.023,56 €	44.503,87 €	57.609,44 €	59.870,34 €	49.319,48 €
Mandos intermedios y técnicos cualificados (Jefes y segundos)	27.821,95 €	30.762,51 €	23.396,56 €	35.935,75 €	38.979,75 €	31.686,69 €
Profesionales de oficio y personal de apoyo (resto trabajadores)	12.975,12 €	13.633,25 €	12.300,80 €	21.922,45 €	22.278,64 €	21.585,66 €

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 (%) 2021	Salario Mujeres/Hombres (%) 2022
Equipo Alta Dirección	24,60 %	17,62 %
Mandos intermedios y técnicos cualificados (Jefes y segundos)	23,94%	18,71 %
Profesionales de oficio y personal de apoyo (resto trabajadores)	9,77%	3,11 %

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 razones de antigüedad, y el tamaño de las empresas en las que los directivos son mujeres, así como la categoría del establecimiento hotelero. Se ve una evolución positiva en los porcentajes, lo que implica que se trabaja en mejorarlo.

La remuneración media de la alta dirección fue de 110.400 € en 2021 al igual que en 2022. La retribución de los consejeros está detallada en el punto 28 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 31/12/21 formaban parte de la plantilla 13 personas con discapacidad y a 31/12/2022 lo hacían 14 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 2022 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 10,59% (247.125 horas) para 2022 frente al 27,34 % (1.057.913 horas) para 2021. Uno de los motivos de esta reducción del absentismo son las reducción de las bajas producidas con razón de la pandemia, al eliminarse la obligación de cuarentenas.

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 2022 Grupo Fedola pone el foco una vez más en la mejora de nuestra comunicación interna. La difusión de diferentes acciones y campañas informativas que llegan a cada una de las personas que forman parte de las empresas y centros de trabajo se realiza 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 2021	Hombres	Mujeres	Total 2022	Hombres	Mujeres
Accidentes	33	22	11	80	42	38
Índice Frecuencia	21,50	*	*	39,23	*	*
Índice Gravedad	0,26	*	*	0,81	*	*
Índice de incidencia accidentes en jornada	1,95	2,61	1,3	0,06	0,07	0,06

* 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.

	2021				2022			
	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes en jornada de trabajo	28				69	1		
Accidentes in itinere	5				9	1		
Enfermedades prof. confirmadas								
Total	33				78	2		

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.

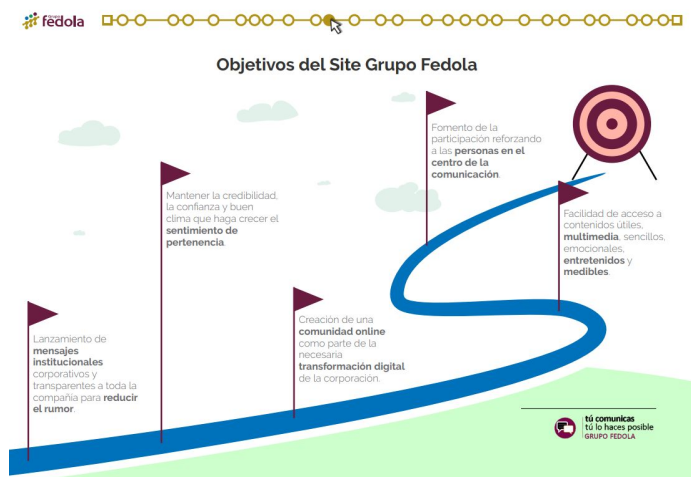
En 2022 se retoman nuestros encuentros de verano y Navidad, en los que son invitados todo el personal que forma parte de Grupo Fedola, y que son acogidos con un alto nivel de participación.



Se mantienen los tableros 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	2021	2022
GF Hoteles	—	7,47

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 Bazaes 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 2022 se mantiene la tónica de 2021 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 2021.

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

Se realizaron **82 cursos** de formación, que finalizaron un total de **709 empleados**. En conjunto se dedicaron 4561 horas de formación bonificada. De estas 4561 horas, **3262 correspondieron a cursos** modalidad **ONLINE**, y **1189 a cursos** modalidad **PRESENCIAL**, y **110 a cursos** modalidad **MIXTA**.

Comparados estos datos con los de 2021 comprobamos que se realizaron menos cursos, pero que el número de horas dedicadas a la formación fue mayor (casi el doble), y que el total de participantes también se incrementó (concretamente un 26%)

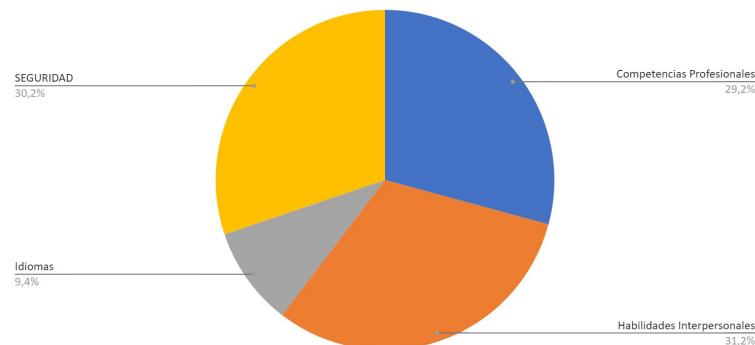
Tabla 1	2022	2021	dif	2020
Nº Cursos	82	84	-2	88
Nº Participantes	670	523	147	461
Nº Horas de Formación	7283	2278	5005	2185
Nº Participantes/Curso	8,17	6,23	4,40	5,24
Nº Horas de Formación / Curso	88,82	27,12	88,48	24,83

Los **63 cursos** realizados (en **Anexo 1**) 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 Satisfacción formación
Conocimientos profesionales	Desempeño	Evaluación del desempeño Satisfacción formación
Idiomas	Satisfacción de clientes	Encuesta de satisfacción de clientes Satisfacción formación
Seguridad e higiene	Salud de empleados y clientes	Auditorías de seguridad Índices de accidentabilidad Satisfacción formación

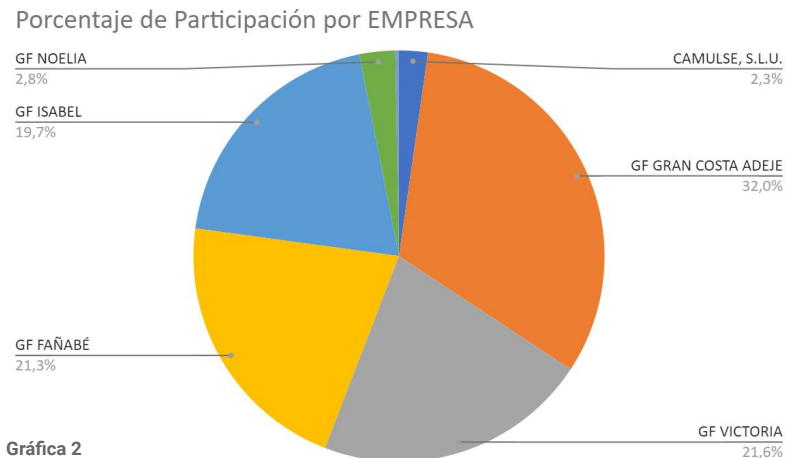
Gráfica 1



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 siguieron dando en 2022 (relacionadas con el estrés post pandémico), junto con la importancia que para la cultura y los valores de la empresa siempre ha tenido el ambiente de trabajo, 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 **670 participantes** (en **Anexo 2** ver listado de Participantes) fueron clasificados según Empresa, Departamento, Cualificación Profesional y Sexo. A partir de estas 4 clasificaciones resultaron los siguientes niveles de participación:

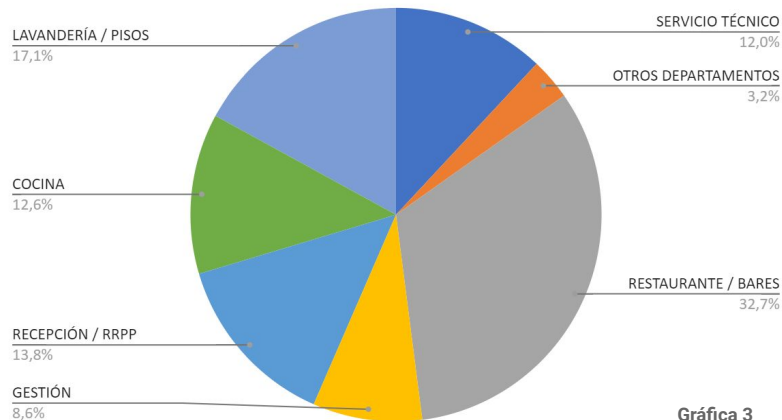
Nivel de participación por empresa



Empresa	Competencias Profesionales	Habilidades Interpersonales	Idiomas	Seguridad	Suma total
CAMULSE, S.L.U.	3	3	2	6	14
GF FAÑABÉ	43	47	15	41	146
GF GRAN COSTA ADEJE	57	70	39	46	212
GF ISABEL	42	39	6	46	133
GF NOELIA	6		3	7	16
GF VICTORIA	49	62	1	36	148
PRICEMESA, S.L.U.	1			0	1
Suma total	201	221	66	182	670

Niveles de participación por departamento.

Porcentaje de Participación por Departamento



Gráfica 3

TABLA 3A

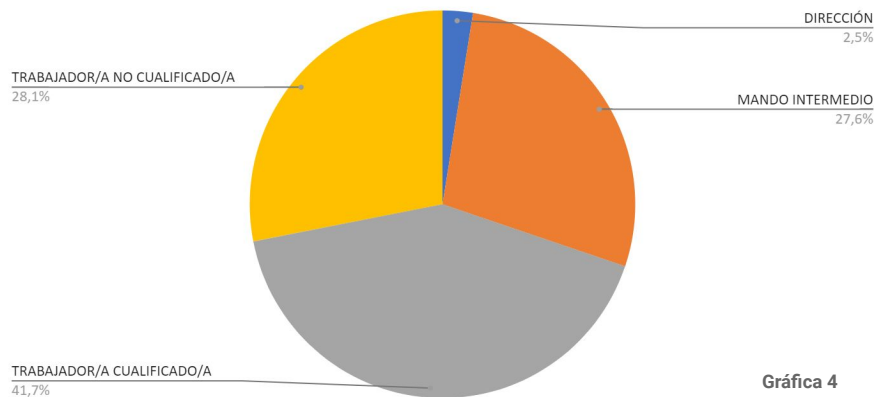
Departamento para memoria	Competencias Profesionales	Habilidades Interpersonales	Idiomas	Seguridad	Suma total
COCINA	24	28	14	21	87
GESTIÓN	20	26		13	59
LAVANDERÍA / PISOS	37	41	5	37	120
OTROS DEPARTAMENTOS	9	6	2	6	23
RECEPCIÓN / RRPP	28	39	4	27	98
RESTAURANTE / BARES	79	64	41	45	229
SERVICIO TÉCNICO	4	17		33	54
Suma total	201	221	66	182	670

TABLA 3B

Departamento para memoria	CAMULSE, S.L.U.	GF FAÑABÉ	GF GRAN COSTA ADEJE	GF ISABEL	GF NOELIA	GF VICTORIA	PRICEMESA, S.L.U.	SUMA TOTAL
COCINA		17	38	16	0	16		87
GESTIÓN		18	19	10	2	9	1	59
LAVANDERÍA / PISOS		24	41	21	7	27		120
OTROS								
DEPARTAMENTOS	10	3	4	4		2		23
RECEPCIÓN / RRPP		14	24	20	3	37		98
RESTAURANTE / BARES		61	73	49	3	43		229
SERVICIO TÉCNICO	4	9	13	13	1	14		54
Suma total	14	146	212	133	16	148	1	670

Niveles de participación por departamento.chat

Porcentaje de Participación por Categoría Profesional



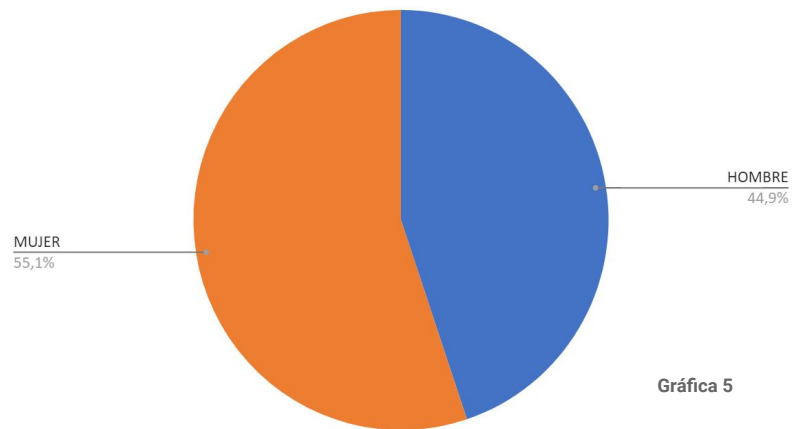
Gráfica 4

TABLA 4

TIPO AF	DIRECCIÓN	MANDO INTERMEDIO	TRABAJADOR/A CUALIFICADO/A	TRABAJADOR/A NO CUALIFICADO/A	SUMA TOTAL
Competencias profesionales	3	25	95	78	201
Habilidades interpersonales	9	106	82	24	221
Idiomas		7	20	39	66
SEGURIDAD	6	56	93	27	182
SUMA TOTAL	18	194	290	168	670

Niveles de participación por sexo

Porcentaje de Participación por SEXO



TIPO AF	HOMBRE	MUJER	SUMA TOTAL
Competencias profesionales	77	124	201
Habilidades interpersonales	83	138	221
Idiomas	24	42	66
SEGURIDAD	102	80	182
SUMA TOTAL	286	384	670

Datos Económicos.

El **coste TOTAL** de la formación (bonificado) fue **75.252,58€**, que por Empresas se desglosó de la siguiente forma:

RAZÓN SOCIAL	CRÉDITO ASIGNADO	COSTE BONIFICADO	CRÉDITO SOBRANTE	% CRÉDITO SOBRANTE
CAMULSE S.L.U.	4.128,95 €	3.624,27 €	504,68 €	12,22%
COSTA ADEJE GRAN HOTEL S.L.	24.332,83 €	24.332,83 €	0,00 €	0,00%
EXPLOTACIONES SANTONEL S.L.	15.995,47 €	15.971,06 €	24,41 €	0,15%
FELAHOTEL S.L.U.	14.110,90 €	14.110,90 €	0,00 €	0,00%
ISABEL FAMILY HOTEL S.L.U.	14.187,64 €	14.187,64 €	0,00 €	0,00 €
NOELIA PLAYA S.L.U.	3.097,66 €	2.767,64 €	330,02 €	10,65
PRICEMESA S.L.U.	2.090,71 €	258,25 €	1.832,46 €	87,65%
Suma total	77.944,16 €	75.252,58 €	2.691,58 €	3,45%

Eficacia de la Formación Bonificada.

MATERIA	OBJETIVO	PRINCIPALES CRITERIO DE EFICACIA	2021
Habilidades interpersonales	Clima	Encuesta de clima	7,47 (*)
		Satisfacción formación	3,78 (**)
		Encuesta de liderazgo	7,90 (***)
Conocimientos profesionales	Desempeño	Evaluación del desempeño	sin datos
		Satisfacción formación	3,67 (*)
Idiomas	Satisfacción de clientes	Encuesta de satisfacción de clientes	sin datos
		Satisfacción formación	3,65 (**)
Seguridad e higiene	Salud de empleados y clientes	Auditorías de seguridad	sin datos
		Satisfacción formación	3,58 (**)
		Índices de accidentabilidad	sin datos

(*) dentro de una escala de satisfacción de 0 a 10 (-0,73 con respecto a 2021)

(**) dentro de una escala de satisfacción de 1 (nada satisfecha) a 4 (muy satisfecho)

(***) escala de 0 a 10 (incremento 0.05 con respecto a 2021)

Formación no bonificada.

Formación PRL

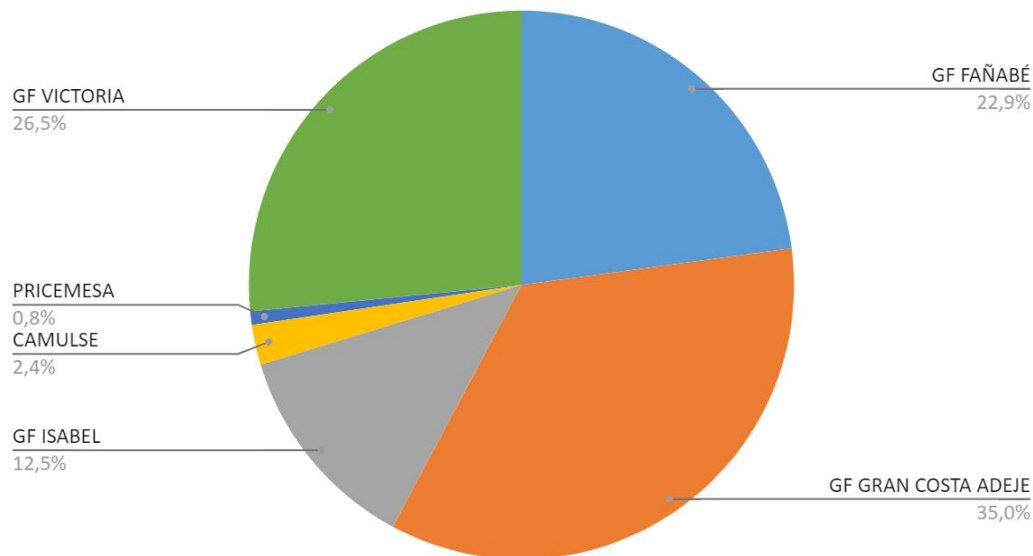
Se realizaron 9 cursos de formación, y se emitieron un total de 761 certificados.

Tabla 6	2022	2021	dif 2022 VS 2021	2020	dif 2021 VS 2020
Nº Cursos	9	47	-38	104	-57
Nº Certificados	761	566	195	2319	-1753
Nº Horas de Formación	761	139	622	104	35
Nº Participantes/Curso	84,5	12,04	72,46	22,3	-10,26
Nº Horas de Formación / Participante	1,04	2,66	-1,62	1	1,66

Los cursos fueron: PRL Genérico, PRL Bares y Restaurantes, PRL Pisos, PRL Oficinas y Recepción, PRL Servicio Técnico, PRL Trabajos en Almacenes y Similares, PRL Animación, PRL Cocinas y PRL Jardinería.

En conjunto la Formación en PRL presenta los siguientes porcentajes de participación desglosados por empresa:

Recuento de Empresa



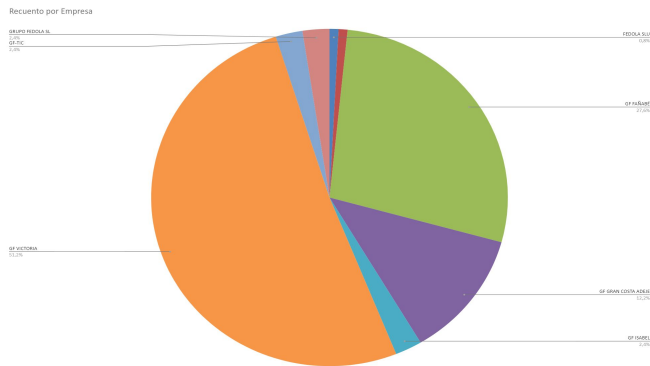
Gráfica 6

La tabla igualmente indica esa mayor participación de GF Gran Costa Adeje, en todas las formaciones excepto en PRL Cocinas.

Desc. Acción formativa	CAMULSE SLU	GF FAÑABÉ	GF COSTA ADEJE	GF ISABEL	GF VICTORIA	PRICEMESA	Suma total
			0				0
PRL ANIMACIÓN		1	1	1	2		5
PRL GENÉRICO	16	124	195	61	171	1	568
PRL JARDINERÍA	1						1
PRL TRABAJOS EN ALMACENES Y SIMILAR						5	5
PRL BARES Y RESTAURANTES		12	24	9	10		55
PRL COCINAS		7	1	2	4		14
PRL OFICINAS Y RECEPCIÓN	1	5	12	6	4		28
PRL PISOS		23	24	11	10		68
PRL SERVICIO TÉCNICO		2	8	5	1		16
SUMA TOTAL	18	174	265	95	202	6	760

Academia de Inglés

Por último indicar que a través de la Academia de Inglés GF Hoteles se realizaron **1224 horas** de formación, impartidas a **123 participantes** divididos en 8 grupos formativos. La gráfica 6 muestra el reparto por empresas de estos participantes.



Gráfica 7

Las Tablas 8 y 9 reflejan el desglose por empresa y por grupo formativo, tanto en número de participantes como en número de horas.

TABLA 8

GRUPO	FEDOLA SLU	CAMULSE	GF FAÑABÉ	GF COSTA ADEJE	GF ISABEL	GF VICTORIA	GF-TIC	GRUPO FEDOLA SLU	Suma total
GRUPO 1			10			1			11
GRUPO 2			12			6			18
GRUPO 3			9	3		4			16
GRUPO 4			2		2	3			7
GRUPO 5			1	4		22			27
GRUPO DIRECTIVOS	1			2			3	2	8
GRUPO DIRECTIVOS 2		1		2				1	4
GRUPO VICTORIA				4	1	27			32
SUMA TOTAL	1	1	34	15	3	63	3	3	123

TABLA 9

GRUPO	FEDOLA SLU	CAMULSE	GF FAÑABÉ	GF COSTA ADEJE	GF ISABEL	GF VICTORIA	GF-TIC	GRUPO FEDOLA SLU	Suma total
GRUPO 1			41			1			42
GRUPO 2			115			25			140
GRUPO 3			74	32		16			122
GRUPO 4			6		61	11			78
GRUPO 5			4	29		76			109
GRUPO DIRECTIVOS	28			54			72	40	194
GRUPO DIRECTIVOS 2		17		90				22	129
GRUPO VICTORIA				42	6	362			410
SUMA TOTAL	28	17	240	247	67	491	72	62	1224

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, en plena jornada laboral y que ayudan a que los empleados profundicen en su conocimiento, aumenten su rendimiento y mejoren su calidad de vida.



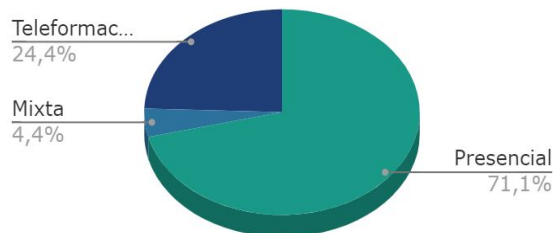
Formación No hoteleras

Costes	totales
Bonificada	13.731,45
No bonificada	3.480,3
Total	17.211,75

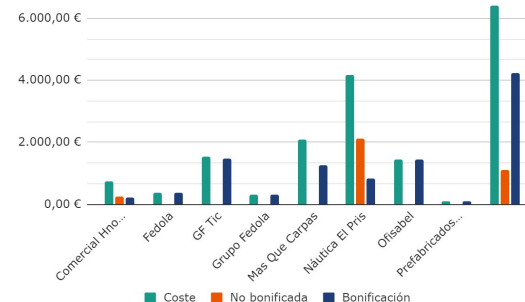
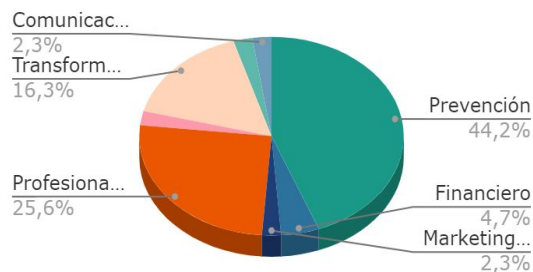
Formación	Nº	horas
Bonificada	30	937
No bonificada	15	254
Total	45	1.191

Modalidad	Nº	horas
Presencial	32	328
Mixta	2	33
Teleformación	11	830
Total	45	1.191

Formación por modalidad



Formación por Áreas



Tipo	Nº	horas
Externa	41	1189
Interna	4	2

Área	Nº	horas
Prevención	19	200
Financiero	2	165
Marketing digital	1	8
Profesionalizador	11	268
Igualdad	1	30
Transformación digital	7	142
Protocolo	1	45
Comunicación	1	30

Sociedad	Horas	Coste	No bonificada	Bonificación	Crédito total	Resto
Broker Fedola	42,5	754,00	250,00	212,00	1.114,68	902,68
Comercial Hnos Lopez	29,5	382,00	0,00	362,90	5.334,09	4.971,19
Fedola	73,5	1.530,00	0,00	1.487,10	5.334,09	3.846,99
GF Tic	4	312,00	0,00	312,00	3.680,69	3.368,69
Grupo Fedola	544	2.094,45	0,00	1.269,45	4.101,42	2.831,97
Mas Que Carpas	112	4.170,30	2.110,30	822,56	832,16	9,60
Náutica El Pris	24	1.456,00	0,00	1.456,00	3.082,54	1.626,54
Ofisabel	12	104,00	0,00	104,00	860,09	756,09
Prefabricados Teide	349,5	6.409,00	1.120,00	4.241,00	6.482,40	2.241,40
Totales	1191,0	17.211,75	3.480,30	10267,01	30.822,16	20.555,15

Premios y reconocimientos

Diversos compañeros de GF Hoteles fueron reconocidos por Ashotel por su gran trabajo en nuestra empresa. (1)

Nuestra Presidenta, Victoria López reafirma su capacidad de dirección de equipos repitiendo su presencia en la tercera edición de “Los 150 Profesionales más influyentes en el Sector Turístico de España”. (2)

Emilio Rodríguez, compañero de Zambra SkyBar, se proclamó campeón del 2º Certamen de Mixología Maeloc Way celebrado en Barcelona. (3)

Inauguración de la Calle Fernando López Arvelo en Adeje. El presidente de Honor y fundador de Grupo Fedola, Fernando López, ya cuenta con una calle en Adeje, el municipio en el que ha creado la mayor parte de su actividad empresarial. (4)

Nuestro Restaurante Donaire recibe el premio a Mejor Restaurante de Hotel y la Guía reconoce la alta gastronomía de GF durante la celebración de los Premios de la Guía Qué Bueno Canarias 2021. (5)

La cocina de GF Gran Costa Adeje recibe el premio Top F&B Project en el II Congreso de F&B Hotelero que se celebró en Madrid. Una distinción que pone en valor el nuevo espacio que se ha diseñado a medida para minimizar la carga de trabajo, reducir el estrés térmico asociado a las tareas de cocina, y aumentar la satisfacción y el bienestar del equipo humano. (6)

(1)



(2)



(3)



(4)



(5)



(6)



Premios y reconocimientos

Un año más, Restaurante Donaire ha sido galardonado en el puesto número 32 del ranking TOP 100 en España, premio que otorga The Fork a los restaurantes que ofrecemos increíbles experiencias. (7)

El turoperador alemán schauinsland-reisen gmbh reconoce a GF Victoria, GF Gran Costa Adeje y GF Fañabé con el reconocimiento Top Hotel Partner 2021. (8)

El Restaurante Donaire recibió el premio a la 'Mejor Carta de Vinos' en el XIX Concurso Regional de Cartas de Vinos de Canarias de Canary Wine. (9)

(7)



(8)



(9)



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 transmisión 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. Tras la pandemia, en 2022 se retoma la celebración de todos estos encuentros.

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

Horas de formación bonificada por categoría profesional

2021		2022	
Equipo directivo	269	Equipo directivo	181
Mandos intermedios y técnicos cualificados	2.550	Mandos intermedios y técnicos cualificados	2.099
Profesionales de oficio y personal de apoyo	6.722	Profesionales de oficio y personal de apoyo	5.940

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 compromiso 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.

HUMAN
RIGHTS
ARE NOT
OPTIONAL

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. La compañía se marca el objetivo de proteger, respetar y corregir el posible impacto de su actividad empresarial en los derechos humanos, tal y como se establece en la Política de Derechos Humanos, aprobada junto a la Política de protección de Menores durante el transcurso del año 2022.

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 cualquier vulneración de derechos humanos 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 2021 y 2022 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.

08

Derechos Humanos

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

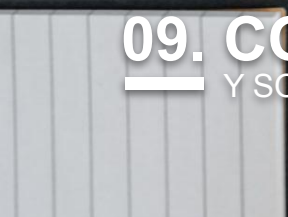
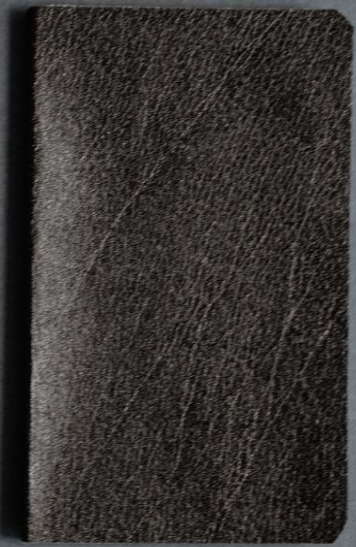
Dentro de las políticas de selección, contratación y promoción no existe discriminación alguna. Para ello, Grupo Fedola se apoya en los procedimientos que garantizan una elección por méritos

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

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 2022 a las 17 sociedades que componen el GRUPO FEDOLA se les ha actualizado la correspondiente auditoría penal, se les ha 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.

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 de 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.

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 Olympe, 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 diciembre del año 2022 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 2022: 1”.

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 se ha incorporado 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 DE CUMPLIMIENTO EN EL ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y MARKETING

En 2022 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 2022 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 aquellas 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 asegurará 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, S.L. 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 2022 Grupo Fedola aporta 8.367 € a la Fundación Canaria Familia Sánchez Quesada, a la Asociación Asistencial Nahia, y a la Asociación de Reinserción Social de menores Anchieta, a razón de 2.789 € a cada uno.

Además se hizo aportación de juguetes y alimentos 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.

La presidenta de Grupo Fedola, Victoria López, firma un acuerdo de colaboración con la Asociación de Antiguos Alumnos y Amigos de la Universidad de La Laguna (Alumni), en un programa de mecenazgo con proyectos de investigación, becas y premios para estudiantes y graduados en la Universidad. (1)

Participación en 'Viernes Turísticos', un encuentro organizado por la CajaCanarias - Ashotel de la Universidad de La Laguna junto al Grupo Tenerife (2)

Natalia Rodríguez, gestora de Capital Humano del Departamento RRHH participó en la mesa de debate sobre la gestión del talento intergeneracional "Aprender de la Experiencia" organizado por la Cámara de Comercio de San dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE). (3)



(1)



(3)



(2)

En el Master MBA que organiza el Instituto Canario de Turismo, nuestra presidenta Victoria López ha impartido formación especializada en la que pone el foco en el trabajo personal de cada alumno. (4)

Recibimos a la Universidad Europea de Canarias en GF Victoria para formar parte de una clase práctica con los alumnos/as de la asignatura de Ética Empresarial. (5)



Alumnos del Máster Universitario en Arquitectura (Habilitante) realizan una visita técnica a las instalaciones de Prefabricados Teide. (6)

Grupo Fedola participa en la entrega de las ayudas concedidas por la Asociación de Antiguos Alumnos y Amigos de la Universidad de La Laguna (Alumni) en su programa de Mecenazgo 2022. (7)



GF Gran Costa Adeje recibió la visita de los alumnos del Colegio Internacional Costa Adeje. (8)

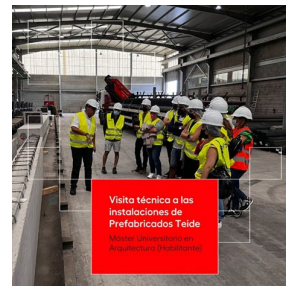
Nuestros compañeros Johan García y Serezade Rodríguez, director y asistente de Animación de GF Hoteles, respectivamente, disfrutaron de una mañana de charla con los alumnos del Ciclo Superior Animación Sociocultural y Turística del IES Alcalá. (9)

Lázaro Rodríguez, jefe de Cocina de GF Gran Costa Adeje, y Nédoly Ramos, del departamento de RRHH-Gestión del Talento de GF Hoteles, realizaron una presentación de la cadena hotelera a alumnos del curso 'Ayudante de Cocina' del Ayuntamiento de Adeje. (10)



Alumnos de la Fundación Don Bosco visitan nuestro hotel GF Victoria para conocer 'in situ' sus instalaciones así como su gestión sostenible. (11)

Los alumnos del curso de Ayudante de Restaurante y Bar del Ayuntamiento de Adeje visitan el restaurante buffet de GF Fañabé para conocer 'in situ' las funciones diarias del departamento. (12)



(4)

(6)

(9)

(5)

(7)

(8)

(10)

(11)

(12)

Recibimos en nuestro hotel GF Gran Costa Adeje la visita de alumnos y alumnas de la Universidad de Oxford. (13)

Alumnos de la Escuela de Segundas Oportunidades de la Fundación Don Bosco visitaron el hotel GF Victoria. (14)

Recibimos la visita de los alumnos del IES Los Gladiolos en GF Gran Costa Adeje. (15)

Visita de los alumnos de ingeniería y arquitectura de la Universidad de La Laguna (ULL) a las instalaciones de Teide. (16)

(13)



(14)



(15)



(16)



Recibimos a la Universidad Europea de Canarias en GF Victoria como parte de una clase práctica con los alumnos/as de la asignatura de Ética Empresarial. En la materia que imparte la profesora Sonia Pagés, nos posicionan como una organización empresarial con una cultura corporativa consolidada en la sostenibilidad. (17)

El equipo de RRHH-Gestión del Talento de GF Hoteles junto a nuestra presidenta, Victoria López y vicepresidenta en Grupo Fedola, Ana Belén López, en el VII Encuentro de RRHH de Canarias de Gehocan celebrado en el día de hoy en GF Victoria. (18)

Participamos en la feria del empleo que organiza Gehocan junto al Ayuntamiento de Adeje. (19)

(17)



(18)



(19)



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. Potenciamos las acciones que nos vinculan con 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 42,4% en la cadena hotelera (en 2021, 51%) y un 91% en el resto de empresas (en 2021, 88,82%). En la cadena hotelera además está el hándicap de que el programa de gestión de personal presenta un alto porcentaje de personal que no declara su nacionalidad, por lo que el ratio podría ser mejorable.

Inserción laboral:

El 2022 se firmó un acuerdo de colaboración entre Grupo Fedola y la Fundación Don Bosco para promover la formación e inserción laboral de las personas que participan en los diferentes proyectos que tiene en marcha la fundación. Es una nueva línea de trabajo con jóvenes canarios que se encuentran en riesgo de exclusión. (1)

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. (2)

(1)



(2)



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 CO2 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 mantiene con el Gobierno de Canarias 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 (GMR), que promueve el consumo de productos canarios en la industria turística.

Apoyo a la sociedad canaria:

Donación un año más de Grupo Fedola para las familias más necesitadas a través de la asociación Sor Marce. (3)

Los compañeros y compañeras de Grupo Fedola no han dudado en participar en la campaña de recogida de juguetes que pusimos en marcha con la colaboración de la Asociación EL BUZONITO FELIZ, logrando recopilar cientos de regalos que la ONG repartió a más de 80 familias de Tenerife con dificultades económicas. (4)

(3)



(4)



Gracias a la Asociación Española Contra el Cáncer en Santa Cruz de Tenerife hemos tenido la oportunidad de compartir momentos de diversión y sonrisas con los niños y niñas que pasan estas fechas en la planta de Pediatría del Hospital Universitario de Canarias (5)

Volvemos a estar presentes en El Maratón de Networking de Voluntariado Corporativo, impulsado por Sinpromi, del Cabildo de Tenerife. (6)

Celebramos nuestra primera Fedola Family Run, una jornada deportiva y solidaria que congregó a deportistas de todas las edades con el objetivo común de posicionar una carrera que fomenta el deporte y hábitos saludables, el sentimiento de pertenencia de los compañeros de la organización y la aportación de la recaudación a tres ONG canarias. (7)

Desde GF Hoteles colaboramos con el proyecto 'Mamanafrica Humanitaria' de Ashotel. Muchos turistas dejan artículos como gafas de sol, gorras o cremas solares en el establecimiento y no los reclaman. A través de esta campaña le damos una segunda vida. (8)

Los ensayos en variedades de papa de Fedola en este año 2022 se unen a la labor social que realiza la Fundación Canaria El Buen Samaritano, para facilitar la formación a jóvenes inmigrantes en situación irregular, con el fin de normalizar su integración en la sociedad. (9)



(5)



(6)



(7)



(8)



(9)

Participaciones en foros o congresos:

Nuestra presidenta en Grupo Fedola, Victoria López formó parte del Gran Debate Hotelero vivido hoy entre representantes del sector turístico, organizado por Grupo Vía.(10)

Victoria López se unió al encuentro entre profesionales del sector turístico para analizar la temporada de invierno. Un evento organizado por el Instituto Canario de Turismo en GF Victoria (11)

Reunión entre los diferentes participantes en la cadena de producción, distribución y consumo de la papa. (12)

Victoria López, presidenta de Grupo Fedola, compartió con los asistentes a TecnoHotel Forum 2022, el caso de éxito en crecimiento digital de nuestra corporación. (13)

Participación de Victoria López, presidenta de Grupo Fedola, en el debate sobre la situación económica de las islas en el Foro Cajasieta CR que realiza Canarias Radio La Autónoma. (14)

Con motivo del 8 de marzo, Victoria López participó en la mesa de Encuentro SER de Radio Club Tenerife - Cadena SER bajo el título de “La mujer en la empresa y el mercado laboral: techos y brechas”. (15)

Nuestros compañeros Juan Carlos de León y Johan García, director de Operaciones y director de Animación de GF Hoteles, respectivamente, participaron en la mesa debate “Profesionalización del ocio turístico, retos y oportunidades” del II Congreso Canario de Ocio celebrado en el Hard Rock Hotel Tenerife. (16)



(10)



(11)



(12)



(14)



(15)



(16)

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.
 - Visibilizar ventajas de comunicarse con planificación.
 - Desarrollar las acciones y vincularlas con los valores de cultura del grupo.
 - Respaldo e impulso de la alta dirección y equipos directivos.
- Controlar los flujos de información.
 - Mejorar las herramientas y canales.
 - Crear nuevas herramientas.
 - Desarrollar una estrategia de contenidos.
- Crear cultura pro-comunicación
 - Potenciar la escucha, el diálogo y la retroalimentación.
 - Desarrollar campañas informativas y didácticas.
 - Impulsar un estilo de comunicación adecuado a los nuevos tiempos
 - 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 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.

- **Potenciaremos el lobbying** como un proceso con el que contribuiremos 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 buscaremos la forma de vincularla con Grupo Fedola, como un sello de garantía de credibilidad ante todo tipo de público.
4. Fomentaremos 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

Hemos contado con un presupuesto propio del departamento con un sentido más estratégico de las acciones que han requerido inversión. Los resultados arrojan mejores números en todos los indicadores.

- Hemos pasado de 640 a 1244 inserciones, lo que supone un incremento de más del 94,4% en relación al 2021. 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 2022, el 63% 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.

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.
- Vocal del comité ejecutivo de la Cámara de Comercio de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife
- Miembros del Consejo Rector de APD (Asociación para el Progreso de la Dirección).
- Miembro del Consejo 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.
- Sinpromi, empresa participante de sus proyectos.
- Tenerife Solidario. Miembros activos y participantes de los proyectos anuales y Semana Internacional del voluntariado.
- 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.
- Miembro de la Asociación BPW Canarias, Asociación de mujeres empresarias y profesionales.

10.1.4. Acuerdos de asociación, colaboración o patrocinio.

Grupo Fedola colabora con asociaciones como:

- Asociación Española contra el Cáncer
- Asociación Anchieta.
- Trampolín solidario
- Asociación Asistencial Nahia.
- Convenio de prácticas UE y ULL.
- Fundación Familia Sánchez Quesada
- Fundación Don Bosco
- C.B. Clarinos
- Buzoncito Feliz

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 para el fomento de producto canario km 0 con el presidente del gobierno de Canarias, 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:

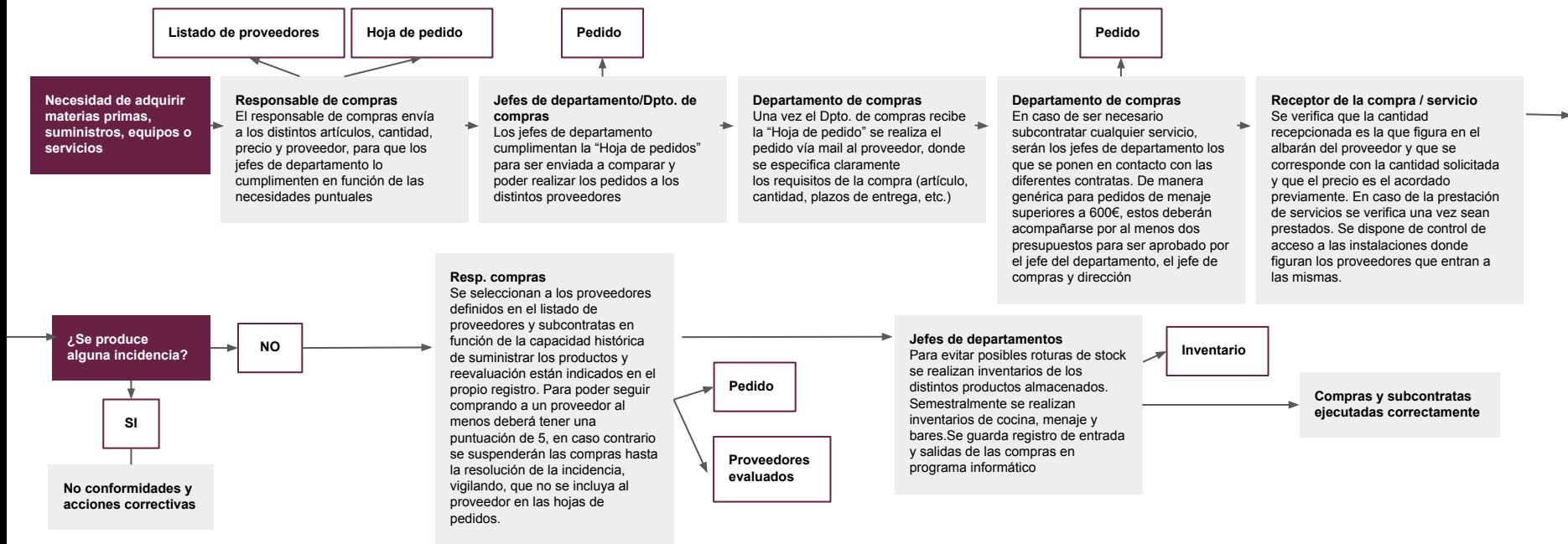
- 1.- Dejar de utilizar en los procesos de alimentación el aceite de palma
- 2.- Uso de materiales alternativos al plástico de un solo uso.
- 3.- Búsqueda de productos de papelería reciclados.

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

Todos los 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) N° 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.



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) N° 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.

Tras el COVID, la empresa ha mantenido determinadas medidas extras de limpieza y desinfección, de zonas de trabajo, prohibición del uso de uniformes fuera de las instalaciones de la empresa, geles hidroalcohólicos, se ha seguido manteniendo en parte el teletrabajo, 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.

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 2022 se recibieron 2 hojas de reclamaciones en Costa Adeje Gran Hotel S.L.U., 4 hojas de reclamaciones en Felahotel S.L.U. y 2 hojas de reclamaciones en Isabel Family Hotel S.L.U.. Esto supone un total de 8 hojas de reclamaciones, dos más que en 2020. De estas hojas, ninguna derivó en inspección, lo cual indica que no eran reclamaciones de importancia.

Año	ISC (Índice de Satisfacción de Clientes)
2018	8,85 %
2019	9,0 %
2020	9,02 %
2021	9,12 %
2022	9,20 %

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	2021	2021
España	-4.757,21	8.089,33

En relación al Impuesto sobre Sociedades, en el ejercicio 2022 ha habido pagos a cuenta por importe de 1.543.200 €, y unas retenciones por 170.053,18 €. Se ve claramente el efecto de post pandemia en el resultado del ejercicio 2022 con una clara mejoría sobre los resultados de 2021, aún con 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 Vltoria) 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, 2021 y 2022, por esta misma subvención, se lleva ingresos un total de 342.212,89 €.

En 2022, el resto de ingresos por subvenciones de capital llevados a resultados en el ejercicio fueron también de GF Hoteles y ascendió a 24.714,87 €.

En el 2022, las subvenciones de explotación recibidas por el grupo consolidado ascienden a 16.677,58 €. La tabla de subvenciones de explotación para 2022 sería la siguiente:

SUBVENCIONES EXPLOTACION	REA	MANT. CULTIVOS	TOTAL
FERRETERIA HNOS LOPEZ, S.L.U		9.197,58	9.197,58
FEDOLA, S.L.U	7.480,00		7.480,00
TOTALES:	7.480,00	9.197,58	16.677,58

En el 2021, las subvenciones de explotación recibidas por el grupo consolidado ascendieron a 5.940.753,96 €, de las cuales las más significativas fueron 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 €

A photograph of a modern, multi-story building with curved balconies and a mosaic-like facade, illuminated at dusk. The building is on the left side of the frame, with its balconies curving outwards. The sky is a gradient of blue and orange, with palm trees visible in the background on the right.

11. ACERCA DEL 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 Initiative (GRE), 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:

11

Acerca Estado

De Información No Financiera

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

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		405-2
• Empleados con discapacidad	7.1.5	102-35
	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 403-2
• Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	7.3.2	403-2
• Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	7.3.2	
Relaciones sociales:	7.4	
• Organización del diálogo social	7.4.1	103- Relaciones trabajador empresa 102-41
• Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por País	7.4.2	403-4
• Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	7.4.3	
Formación:	7.5	
• Políticas implementadas en el campo de la formación	7.5.1	103- Formación y enseñanza 404-1
• Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	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	7.7.2 7.7.3	103- Diversidad e igualdad de oportunidades/ 103-No discriminación
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	8.3	406-1 407-1
• Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	8.4	103-no discriminación/ 406-1 /408-1 /409-1
• Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	8.5	

Corrupción y soborno:	9	
• Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	9.1	103- Anticorrupción
• Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	9.2	103- Anticorrupción
• Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		413-1
	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	



2022

www.grupofedola.com