

GRUPO MARTINEZ ABOLAFIO 1970, S.L.

Informe de Estado de Información no Financiera - EINF
al 31 de diciembre de 2022



Informe de verificación independiente

A los socios de Grupo Martínez Abolafio 1970, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Grupo Martínez Abolafio 1970, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Martínez Abolafio o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Grupo Martínez Abolafio.

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

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Martínez Abolafio, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Grupo Martínez Abolafio 1970, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo I: Trazabilidad Ley 11/2018, vinculada a los estándares GRI" del citado Estado.

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

Los administradores de Grupo Martínez Abolafio 1970, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

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



Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de Grupo Martínez Abolafio para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Martínez Abolafio y descrito en el apartado "2.4 Materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

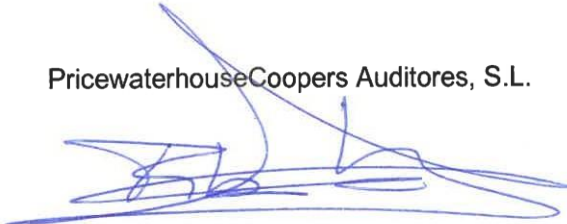
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Martínez Abolaño 1970, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo I: Trazabilidad Ley 11/2018, vinculada a los estándares GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Pilar Valerio Díaz

1 de agosto de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

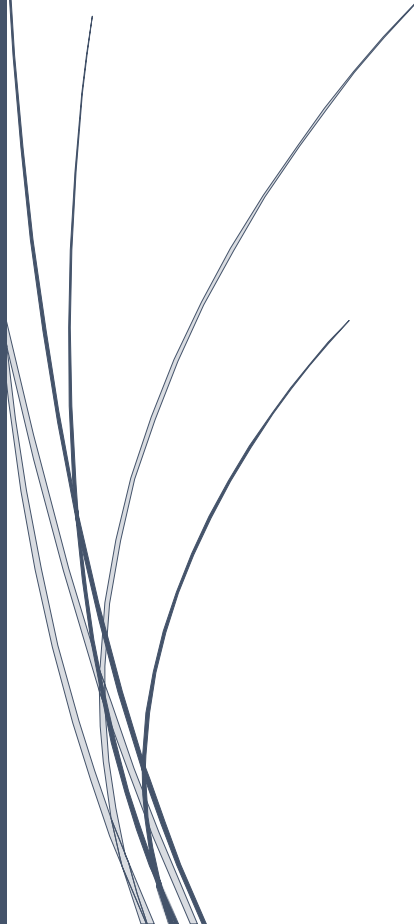
PARA INCORPORAR AL PROTOCOLO

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2023 Núm.12/23/00323

Sello distintivo de otras actuaciones

Estado de Información No Financiera 2022



CARTA DE LA DIRECCIÓN

Estimados,

Durante los últimos años, los grandes retos de sostenibilidad, sociales, ambientales y de buen gobierno están suponiendo para todas las organizaciones, cambios sin precedentes para adecuarse a los nuevos estándares.

La adopción en 2015 del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático a nivel mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), persiguen el objetivo de avanzar hacia una economía que mejore el futuro de nuestro planeta. Y, para apoyar estas metas, la Unión Europea, a través del Pacto Verde, estableció el objetivo de convertir a nuestro continente en el primero en ser neutro en carbono en 2050, esperando que las empresas contribuyan a este objetivo.

Grupo Martínez Abolafio es consciente de estos retos y está poniendo todos los medios y recursos a su alcance para adaptarse a este nuevo escenario.

De acuerdo con su propósito estratégico y corporativo Grupo Martínez Abolafio considera que sus actuaciones han de fomentar la cohesión social, el crecimiento económico equilibrado y la preservación del entorno. Por todo esto, y para poder avanzar en un sistema empresarial sostenible, está firmemente comprometido con los ODS y las 169 acciones que comprenden los 17 Objetivos de las Naciones Unidas. Por tanto, el eje sobre el que se fundamenta la Política de Sostenibilidad de Grupo Martínez Abolafio, con todos sus grupos de interés, se concreta en el establecimiento y evolución de las estrategias, procesos, metodologías, sistemas de control y seguimiento que estén relacionados con los riesgos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

El año 2022, sigue siendo un año de cambios para Grupo Martínez Abolafio, seguimos avanzado en nuestro compromiso de Calidad y Sostenibilidad. Nuevas políticas, objetivos y buenas prácticas transversales en materia de Sostenibilidad.

ATT. La dirección General.

1. Presentación de la empresa

Grupo Martínez 1970, S.L. que opera bajo la marca comercial Grupo Martínez Abolafio, fue fundado en 1970 por los hermanos Manuel y Fernando Martínez Abolafio en Lanzarote, donde empezaron a realizar sus primeras inversiones en el sector turístico. Hoy, en su segunda generación, continúan creciendo y diversificando la actividad en España tratando de convertirse, en Canarias, en líderes en sus sectores principales: Distribución, **Turismo**, Real Estate, Transporte e Innovación.

El compromiso con la organización y la innovación representan los pilares fundamentales para afrontar con eficiencia y eficacia cada uno de los retos que se les plantean.

Trabajan por la mejora continua, ofreciendo la más alta calidad en sus productos y servicios, con un firme compromiso social y medioambiental.

Cuentan con un equipo de primer nivel, que les permite afrontar el futuro, un futuro sin precedentes. Con grandes retos en materia de sostenibilidad, en materia social y ambiental. Por eso, dentro de su propósito estratégico y corporativo definen cuatro ejes fundamentales de actuación:

- Crecimiento económico equilibrado
- Preservación del entorno
- Profesionalización de la compañía
- Las personas

Están firmemente comprometidos con los ODS, uno de los pilares fundamentales de su Política de Sostenibilidad, para poder avanzar en un sistema firmemente comprometido.

Turismo

➤ Gestión hotelera

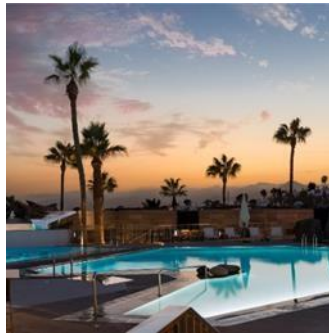
Empresa especializada en la gestión hotelera que abarca diferentes activos turísticos del Grupo.

LA ISLA Y EL MAR

VILLAS ALONDRA

LANZAROTE

GOLF



➤ Lanzarote Golf

Diseñado por el prestigioso Ron Kirby, Lanzarote Golf es un moderno campo de 18 hoyos y par 72 que está situado entre Puerto del Carmen y Tías en Lanzarote. Rodeado de volcanes, ofrece un escenario inédito donde podrá practicar el golf mientras contempla toda la majestuosidad del océano Atlántico y de los paisajes tradicionales de Lanzarote.



2. Análisis de contexto

Los principales riesgos del contexto económico que afectan al Grupo son los siguientes:

- Crisis energética y de combustibles con precios que han alcanzado cotas históricas durante el ejercicio 2022. El gas, el petróleo o el carbón registraron variaciones interanuales significativas.
- Problemas en la cadena de suministros de componentes tecnológicos ocasionados por los confinamientos en China todavía presentes en parte del ejercicio 2022, así como los derivados por la crisis de Rusia y Ucrania.
- Inflación anual alta y crecientes tipos de interés.
- Problemas en la cadena de suministros ocasionada por los paros de los transportistas, impactando a industria y consumidores.
- Reducción del crecimiento económico en España y Europa.

Misión

Holding internacional, con una organización basada en la mejora continua, ofreciendo la más alta calidad en nuestros productos y servicios, con un firme compromiso social y medio ambiental.

Visión

Organización Ágil y comprometida, siendo la innovación uno de sus pilares fundamentales para afrontar con eficiencia y eficacia cada uno de los retos que se les plantean. Quieren consolidarse como un Grupo líder en distribución y Turismo en Canarias, que avanza con calidad, innovación y sostenibilidad en cada uno de los sectores que opera.

Veracidad y versatilidad
Ambición y altruismo
Liderazgo y libertad
Optimismo y optimización
Responsabilidad y respeto
Eficiencia y eficacia
Solidaridad y sostenibilidad

Evolución y posicionamiento



1970

Comienzos

2020 Primeras inversiones en Lanzarote en el sector turístico.



2020

Crecimiento exponencial

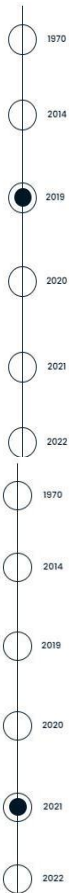
- STAYMAR**
Nuestra gran apuesta por VV Premium.
- LOGIMAREX INTERNATIONAL**
Nos enfocamos en llegar al resto de África a través de nuestra plataforma comercial.
- MZ HOTELES**
Gestora hotelera que nace de la fusión de Grupo Martínez y AZ Hoteles.
- LOGIMAREX TRANSIT**
Puesta en marcha del nuevo servicio y gestión transitaria de Logimarex international.
- CREA**
Nos introducimos en el sector de la construcción de la mano de Crea, empresa experimentada en el sector.
- MARDECÓ ART STUDIO**
Nos sumergimos en el interiorismo y decoración como servicio personalizado para proyectos y abriendo nuestra primera tienda física en Lanzarote y online.



2014

Fundación

La Fundación Martínez Hermanos es una institución formada por la familia Martínez para devolver a la sociedad los logros alcanzados a nivel empresarial y que materializa las acciones de responsabilidad social corporativa.



2019

Nueva Era

INCORPORACIÓN RP

Incorporación de un RP (A-3) para poder consolidar financieramente todas las empresas del grupo.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

Se refuerzan las áreas Finanzas / Marketing / RRHH.

INTRODUCCIÓN EN EL SECTOR FARMACÉUTICO

El Grupo se introduce en el sector farma con la compra de una distribuidora en Canarias, Canarifarm, y Cafarma en Guinea Ecuatorial.

MAGMA INNOVATION

Inauguramos Magma Innovation, gran apuesta por la Innovación del Grupo.

REMAX CONY LANZA

Incorporación REMAX Cony Lanza, nos posicionamos en el sector inmobiliario.

2022

1970

2021

Transición y posicionamiento

VILLAS ALONDRA

El Grupo adquiere el mayor complejo de villas de lujo en Canarias.

DISMAREX

Nace nuestra distribuidora de Alimentación y Bebidas en y para Canarias.

CENTROS LOGÍSTICOS

Se construyen dos centros logísticos con todas las últimas innovaciones.

2021

2022

3. Hitos 2022

- I Convención de Grupo Martínez Abolafio

Durante el ejercicio 2022 se ha celebrado la primera convención del Grupo, la cual se remarcó para los empleados de la siguiente manera:

Estimado compañero, estimada compañera:

*El pasado 25 de noviembre fue un día muy especial para nuestra compañía en el que celebramos la **I Convención de Grupo Martínez Abolafio**, en el marco incomparable de los Jameos del Agua. Una ocasión para compartir, hacer balance y presentar la hoja de ruta de aquí a 2025.*

Una oportunidad de alinear y hermanar todas las líneas de negocio tras los últimos años de expansión en los que se ha triplicado la plantilla hasta alcanzar la cifra de 600 empleados; de poner en valor lo logrado estos años, reconocer y agradecer el compromiso e implicación de todas y cada una de las personas que conforman el Grupo en una etapa de máxima intensidad y expansión.

En esta cita presentamos asimismo el Plan Estratégico GMA>UP. Una planificación estratégica que nace de abajo a arriba. Siendo el fruto del trabajado desarrollado por más de 68 personas representativas de toda la organización que han aunado esfuerzos, ideas y visión para marcar el camino.

Mejorar la rentabilidad, profesionalizar y digitalizar la operatividad del Grupo, la gobernanza y trabajar en la cultura empresarial, las personas y atraer el talento son nuestros próximos retos que abordaremos para convertir al Grupo en un referente en empresa familiar, impulsar el crecimiento y la profesionalización de la organización, poniendo a las personas y nuestros clientes como el centro de todo.

Aprovechamos la ocasión para reiterar nuestro agradecimiento a toda la plantilla que ha logrado esto, a los compañeros y compañeras que se quedaron trabajando, y a las personas que nos acompañaron en este día tan especial. Sin ustedes nada de esto sería posible. ¡Enhorabuena!

Sostenibilidad

- Reconocimiento por su compromiso de Calidad y Sostenibilidad en turismo.
- César Eco – Hotel premiado mejor proyecto sostenible por Re Think Tourism.



El Grupo Martínez Abolafio sigue apostando por la calidad y mejora de servicios en su oferta turística para lograr el reposicionamiento del destino Lanzarote.

César Eco-Hotel ha sido premiado como uno de los mejores proyectos hoteleros sostenibles “por ejecutar” en la IX Edición del concurso Re Think Hotels a los mejores proyectos de sostenibilidad hotelera.

- Más de 105.000 tapones de plástico recogidos.



- Excelencia, Innovación y Sostenibilidad, en el primer foro organizado.



RSC - FUNDACIÓN MARTÍNEZ HERMANOS

Creación de la Fundación durante el ejercicio 2022, realizando las siguientes actividades:

- Convenios de colaboración para mejorar la inclusión social.
- Colaboración con el área de salud de Lanzarote, inauguración de 5 salas de lactancia materna en centros de salud.
- Cena de reyes con corazón.
- Colaboración con la campaña el árbol de los sueños en colaboración con la Caixa.
- Nueva edición de “Zapatillas solidarias”.
- Proyecto formativo “conviértete en voluntario”.

4. Materialidad

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

Adicionalmente, con la redacción y publicación de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), principalmente GRI 1 Fundamentos 2021 y GRI 2 Contenidos Generales 2021, se ha completado y desarrollado las pautas marcadas por la Ley, con los aspectos a considerar al objeto de determinar los aspectos materiales relevantes del Grupo Martínez Abolafio.

Tras realizar el análisis de los riesgos no financieros identificados por la Ley 11/2018 y aplicando las directrices establecidas en los estándares GRI, los aspectos materiales para Grupo Martínez Abolafio son los siguientes:

Cuestiones Medioambientales

Cambio climático

Riesgos asociados al cambio climático y al calentamiento global.

Uso sostenible de los recursos

Riesgo asociado al consumo desmesurado de energía impactando negativamente en el medio ambiente y los costes financieros.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

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

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

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

- Consecuencias para la organización relacionadas con su impacto en la economía, el medio ambiente y/o sociedad.

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

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

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

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

5. Políticas

Las políticas implementadas, los principios generales que se tienen en cuenta para cumplir con el propósito y los valores del Grupo, definen sus reglas, sus pautas y directrices para el correcto funcionamiento.

Políticas publicadas	Breve descripción de las políticas
Política de Gestión de Calidad, Medio	El objetivo estratégico es lograr que el Grupo Martínez Abolafio sea y se mantenga como un referente en Calidad y Medio Ambiente dentro de Canarias.

<p>Ambiente y Sostenibilidad</p>	<p>La Política de Calidad y Medio Ambiente es el marco de referencia para la revisión de objetivos cuyas principales directrices son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de todas las partes interesadas - Espíritu de mejora - Flexibilidad y rapidez en la atención - Conocimiento de las necesidades y expectativas del cliente - Formación continua - Cumplir con la legislación vigente - Fomentar la participación de todo el personal en la mejora continua - Protección del medio ambiente - Maximización de la creación de valor propio
<p>Política de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>El objetivo estratégico es lograr que el Grupo Martínez Abolafio sea y se mantenga como un referente de Seguridad y Salud en el trabajo. La Política de Seguridad y Salud es su marco de referencia cuyas principales directrices son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. - Aplicar medidas de prevención - Planificar la acción preventiva - Controles periódicos de las condiciones de trabajo - Cumplir con la legislación vigente - Sensibilización de los trabajadores - Cultura preventiva
<p>Política de Compras</p>	<p>Para Grupo Martínez Abolafio es de vital importancia colaborar con proveedores que compartan la voluntad y determinación de ser empresas responsables y sostenibles, y gestionen sus propios negocios bajo los mismos principios éticos que el Grupo apoya, respeta y cumple. Por ello, dentro de su elección de proveedores priman los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zona geográfica de suministros del proveedor

	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de industria - Certificaciones de calidad, medioambiente, sanitarias, Centro Especial de Empleo - Condiciones económicas - Apoyo a la economía local
<p>Política de Derechos Humanos</p>	<p>Uno de sus objetivos es contribuir positivamente a los esfuerzos mundiales para garantizar que los derechos humanos son entendidos y aplicados.</p> <p>La Política de Derechos Humanos se aplica a todos los empleados, independientemente del tipo de contrato que tenga y se extiende a todo nuestro entorno de negocio y área donde operamos.</p> <p>El objetivo de la Política es comunicar y aumentar la conciencia con sus clientes, proveedores, propietarios, empleados y entorno en el que operan, los aspectos éticos y sociales, aquellos valores que respetan y cuál es su compromiso con la defensa de los derechos humanos.</p> <p>La Convención para los Derechos del Niño también es fundamental para adquirir sus compromisos políticos.</p> <p>Su filosofía se basa en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener una política de empresa comprometida en cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos. - Participar en la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo el Grupo aborda sus impactos en los derechos humanos. Se han establecido procedimientos de comunicación ascendentes para tratar cualquier problema de las bases. - Evitar la complicidad en violaciones de los derechos humanos. - Investigar las denuncias de impactos adversos sobre los derechos humanos. - Proporcionar acceso a un mecanismo de reclamo para plantear inquietudes o identificar posibles impactos de los derechos.

Principales KPI

Los principales KPI para conocer el impacto de sus políticas son los reportados en los siguientes apartados del Estado de Información No Financiera. Adicionalmente, Grupo Martínez Abolafio emplea los siguientes:

- Planificación
 - Grado de ejecución de plazos
 - Desviación media del tiempo planificado
- Financieros
 - Rentabilidad
 - Cumplimiento del presupuesto mensual
- RRHH
 - % de aumento de generación de empleo
 - % de absentismo
 - Salario Medio
 - Rotación interna
- Ambiental
 - Consumo de electricidad frente a ingresos de explotación
 - Consumo de agua frente a ingresos de explotación
 - Consumo de gas frente a ingresos de explotación
 - Emisiones de CO2

6. Cuestiones medioambientales

El criterio medioambiental es fundamental para Grupo Martínez Abolafio, siendo consciente de que el cambio climático, la contaminación y la gestión de residuos son retos que no se pueden dejar de abordar. Su modelo de negocio responsable sienta las bases de su compromiso medioambiental.

A pesar de que el Grupo no desarrolla actividades que generen un fuerte impacto al medioambiente por el tipo de negocios que tiene, vela por reducir sus emisiones de carbono, a través de la implantación de energías renovables, practicar la movilidad sostenible, zonas verdes, etc. Se alinea con la agenda 2030, los ODS con una meta fija hacia la descarbonización de todas las líneas de negocio.

6.1. Política de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad.

La Calidad y el Medio Ambiente son parte integral de su forma de entender la gestión empresarial: están convencidos de que son el camino para la obtención de la excelencia operativa. Así, su objetivo estratégico es lograr que el Grupo Martínez Abolafio sea y se mantenga como un referente en Calidad y Medio Ambiente dentro de Canarias.

La Política de Calidad y Medio ambiente se incluyen las siguientes directrices:

- Promover la protección del medio ambiente a todos los niveles, así como trabajar de forma activa con la prevención de la contaminación.
- Recalcar el compromiso de colaboración con la sociedad y sus grupos de interés, en la transición hacia un modelo más sostenible.
- Cumplir con la legislación medioambiental vigente.
- Desarrollo de un espíritu de permanente deseo de mejora dentro del Grupo.
- Avance en el grado de conocimiento de las necesidades y expectativas del usuario.
- La formación continua del personal en materias medioambientales.

La dirección del Grupo Martínez Abolafio ha dispuesto los medios necesarios para que la política sea entendida, implantada y mantenida al día en toda la organización.

6.2. Contaminación

Una vez calculadas las emisiones anuales, el Grupo lleva a cabo distintos proyectos para su reducción, a través del consumo energético:

- Instalación de placas solares fotovoltaicas, generación de energías renovables (Villas Alondras, La Isla y el Mar, Dismarex).
- Estudios de eficiencia energética.
- Dotar las instalaciones de zonas verdes, para compensar las emisiones.
- Dotar las instalaciones de luminarias LED.
- Plan de renovación de flota auto eficiente.
- Instalación de cargadores eléctricos.

Con el análisis realizado se han identificado las fuentes de emisión significativas, por tanto, Grupo Martínez Abolafio, 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.

6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Se promueve la economía circular mediante la reducción del consumo de materiales y mejora en la separación y reutilización de residuos, facilitando que vuelvan a convertirse en materiales útiles, favoreciendo la lucha contra el cambio climático.

Grupo Martínez Abolafio tiene como objetivo que sus proveedores sean, en la medida de lo posible, de Kilómetro 0, cumpliendo así lo establecido en su política de compras.

Con respecto a la gestión de residuos, y a través de un archivo cronológico implementado a finales de 2021, ha marcado la estrategia de reducción y el objetivo implantado para este 2022. El método de las Tres “R”, ha sido llevado a cabo en cada una de las sociedades. En el sector turístico, se lleva a cabo la medición del volumen de residuos anuales producidos, por tipo y según código LEER.

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.

Con respecto a la gestión del desperdicio alimentario, en los hoteles, se analiza la ocupación para adaptar el menú diario a las necesidades específicas en cada momento.

Asimismo, todos los establecimientos están dados de alta como p.p.r (pequeño productor de residuos):

EBM	Registro					2022
	Seguimiento Residuos Peligrosos					
		CANTIDAD GENERADA (kg)				
TIPO DE RESIDUO	L.E. R	1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE	TOTAL ANUAL
RESIDUOS PINTURA Y BARNICES CON DISOLVENTES ORGÁNICOS	08,01,11	99 kg		60 kg		159 kg
TÓNER	08,03,12		6 kg			6 kg
ENVASES PLÁSTICOS CONTAMINADOS	15,01,10		2 kg			2 kg
ABSORVENTES, MANTERIALES DE FILTRACIÓN, TRAPOS...	15,02,03			5 kg		5 kg
AEROSOL	16,05,04	28 kg	40 kg			68 kg
TUBOS FLUORESCENTES	20,01,21					
PILAS	20,01,03					
RAEE	20,01,36	38 kg				38 kg

	Registro					2022
	Seguimiento Residuos NO Peligrosos					
		CANTIDAD GENERADA (kg)				
TIPO DE RESIDUO	L.E.R	1° TRIMESTRE	2° TRIMESTRE	3° TRIMESTRE	4° TRIMESTRE	TOTAL ANUAL
PAPEL CARTÓN	200101				7897 kg	7897 kg
ENVASES MIXTOS	150106					
VIDRIO	200102					
ACEITE VEGETAL	200125		115 kg		120 kg	235 kg
RESTOS DE PODA	200201		2.360 kg		2160 kg	4520 kg
ENSERES	200307					
ESCOMBROS	170107				740 kg	740 kg
METALES (MATERIAL FÉRRICO)	170405					
LOZA ROTA			65 kg			65 kg

Durante el periodo de reporte del ejercicio 2021 no se trataron residuos mediante empresas especializadas de eliminación de residuos.

Grupo Martínez Abolafio tiene implantado un sistema de segregación de residuos en origen, lo que permite asegurar su posterior reciclaje y/o valorización. Los principales residuos generados son asimilables a urbanos (basura orgánica, papel y cartón, envases y vidrio) y aceite usado de cocina.

También Grupo Martínez Abolafio cuenta con una empresa especializada en la recogida de residuos, la cual, distingue entre los residuos peligrosos y no peligrosos para el medio ambiente.

6.4. Uso sostenible de los recursos

- Consumo de agua

Se ejerce un control exhaustivo del consumo de agua a través de contadores inteligentes e individualizados evaluados diariamente.

A continuación, se resume el consumo hídrico en m³ y por categorías:

TURISMO	TOTAL 2022
65.348	65.348

TURISMO	Total 2021
4.935	4.935

El suministro de agua de los centros proviene directamente de las compañías suministradoras de cada municipio, las cuales garantizan que los niveles de calidad de agua cumplan con la normativa y aplican directrices para la conservación del medio ambiente.

- Consumo de energía

Además de la electricidad, Grupo Martínez Abolafio consume gasoil para los transportes de mercancías entre las plataformas, los centros y los domicilios y para los viajes personal con vehículo propio.

En la siguiente tabla se muestra el consumo energético anual por tipo de establecimiento y por tipo de fuente energética, todas se encuentran expresadas en Kwh.

2022	TURISMO	TOTALES
ELECTRICIDAD	2.867.102	2.867.102
GASOIL	3.332	3.332
GAS	144.769	144.769

2021	TURISMO	TOTALES
ELECTRICIDAD	211.906,00	211.906,00
GASOIL	0,00	0,00
GAS	7,53	7,53

Para la mejora de la eficiencia energética el Grupo ha tenido en cuenta los posibles impactos adversos que las medidas de ahorro puedan tener en la energía demandada para diferentes horarios y estaciones.

Actualmente existen en el mercado una gran variedad de soluciones de eficiencia energética para las líneas principales de consumo de los establecimientos del Grupo.

Es por ello que se identificaron las oportunidades de mejora sobre la base de:

- La propia experiencia del personal de la organización y sus colaboradores externos (instaladores, mantenedores, ingenierías,) contrastando datos reales de consumos antes y después de la implantación de una medida de ahorro.
- La comparación con puntos de referencia cuando sea aplicable.
- La antigüedad y condición de los edificios y los sistemas técnicos, cómo se operan y se mantienen.
- La tecnología de los sistemas y los equipos existentes en comparación con la mejor tecnología disponible.
- Las mejores prácticas.
- El plazo de recuperación inicialmente estimado de la inversión.

Dadas las actividades del Grupo, el consumo de materias primas es una cuestión inmaterial por lo que no se informa de dicho dato.

6.5. Cambio climático

A raíz del análisis realizado sobre las fuentes de emisión más significativas dentro de las actividades desarrolladas se ha propuesto aumentar la iniciativa de inversión en energías verdes y sustitución de maquinaria, obteniendo así una mayor eficiencia en el consumo de recursos y reducción de huella de carbono con el fin de reducir las emisiones en los próximos ejercicios.

Los impactos medioambientales son evaluados y auditados en el sector turístico de manera constante. Se evalúa anualmente la huella de carbono de cada uno de sus establecimientos.

En el Sector turístico esta implementada las ISO 9001 /2015 y la ISO 14001 /2015, garantizando que el Grupo Hotelero opera de manera responsable. El resto de los sectores cuenta con certificado de procesos.

También se evalúa de manera conjunta las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a sus actividades, tanto las emisiones directas, como las indirectas procedentes de consumo de electricidad.

2022 Kg Co2		TURISMO	TOTALES
EMISIONES DIRECTAS (alcance 1)	Gas	21.218	21.218
	Gasoil	872	872
EMISIONES INDIRECTAS (alcance 2)	Electri- cidad	745.446	745.446

AÑO DE CÁLCULO	2022
HC año de cálculo	767.536 Kg CO ₂ e

6.6. Protección de la biodiversidad

En la parte turística, se sigue un control de la planta ajardinada, con el fin de evaluar el impacto en la huella de carbono.

El Grupo ha adecuado las instalaciones de riego tradicionales con nuevas tecnologías de control de caudal. Se ha activado el riego por goteo a través del cuadro eléctrico junto con el abono de manera simultánea.

La vegetación está adaptada a la climatología del entorno y no se introduce ninguna especie invasora para la biodiversidad. Además de la creación de huerto ecológico de plantas aromáticas en las zonas ajardinadas del hotel, siguiendo la premisa del consumo de productos de kilómetro cero.

7. Cuestiones sociales y relativas al personal.

7.1. Datos generales de empleo

A 31 de diciembre 2022, Grupo Martínez Abolafio cuenta con 496 trabajadores (2021: 354).

DISTRIBUCIÓN POR SEXO, GRUPO DE EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En Grupo Martínez Abolafio la distribución por sexo, grupo de edad y categoría profesional, a 31 de diciembre de 2022 y 2021 es la siguiente:

TIPO DE CATEGORÍA Y SEXO	MAYOR 50	ENTRE 50 Y 30	MENOR 30	TOTAL 2022
DIRECTIVO	3	11	0	14
HOMBRE	3	4	0	7
MUJER	0	7	0	7
MANDO INTERMEDIO	24	55	1	80
HOMBRE	20	40	0	60
MUJER	4	15	1	20
TÉCNICO	37	167	32	236
HOMBRE	27	101	19	147
MUJER	10	66	13	89
ADMINISTRATIVO	11	44	12	67
HOMBRE	2	7	8	17
MUJER	9	37	4	50
AUXILIAR	23	66	10	99
HOMBRE	14	45	9	68
MUJER	9	21	1	31
TOTAL	98	343	55	496

TIPO DE CATEGORÍA Y SEXO	MAYOR 50	ENTRE 50 Y 30	MENOR 30	TOTAL 2021
DIRECTIVO	4	10	0	14
HOMBRE	4	6	0	10
MUJER	0	4	0	4
MANDO INTERMEDIO	10	44	3	57
HOMBRE	4	26	1	31
MUJER	6	18	2	26
TÉCNICO	19	61	12	92
HOMBRE	13	37	7	57
MUJER	6	24	5	35
ADMINISTRATIVO	11	34	9	54
HOMBRE	3	9	6	18
MUJER	8	25	3	36
AUXILIAR	20	96	21	137
HOMBRE	13	62	17	92
MUJER	7	34	4	45
TOTAL	64	245	45	354

DISTRIBUCIÓN POR SEXO, GRUPO DE EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO Y MODALIDAD:

En Grupo Martínez Abolafio la distribución de las modalidades y tipos de contrato a 31 de diciembre de 2022 y 2021 es la siguiente:

TIPO DE CATEGORÍA	RANGO DE EDAD	SEXO	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		TOTAL 2022
			EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	
DIRECTIVO	MAYOR DE 50	HOMBRE	0	3	0	0	3
	ENTRE 30 Y 50	HOMBRE	0	4	0	0	4
		MUJER	0	7	0	0	7
MANDO INTERMEDIO	MAYOR DE 50	HOMBRE	0	20	0	0	20
		MUJER	0	4	0	0	4
	ENTRE 30 Y 50	HOMBRE	1	39	0	0	40
		MUJER	0	15	0	0	15
	MENOR DE 30	MUJER	0	1	0	0	1
TÉCNICO	MAYOR DE 50	HOMBRE	1	26	0	0	27
		MUJER	0	10	0	0	10
	ENTRE 30 Y 50	HOMBRE	10	91	0	0	101
		MUJER	5	61	0	0	66
	MENOR DE 30	HOMBRE	3	16	0	0	19
		MUJER	0	13	0	0	13
ADMINISTRATIVO	MAYOR DE 50	HOMBRE	0	2	0	0	2
		MUJER	0	9	0	0	9
	ENTRE 30 Y 50	HOMBRE	0	7	0	0	7
		MUJER	0	36	0	0	36
	MENOR DE 30	HOMBRE	1	7	0	0	8
		MUJER	0	4	0	0	4
AUXILIAR	MAYOR DE 50	HOMBRE	2	12	0	0	14
		MUJER	3	6	0	0	9
	ENTRE 30 Y 50	HOMBRE	8	37	0	0	45
		MUJER	8	13	1	0	22
	MENOR DE 30	HOMBRE	3	6	0	0	9
		MUJER	0	1	0	0	1
TOTAL			45	450	1	0	496

TIPO DE CATEGORÍA	RANGO DE EDAD	SEXO	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		TOTAL 2021
			EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	
DIRECTIVO	MAYOR 50	Hombre	1	5	0	0	6
		Mujer	0	4	0	0	4
	ENTRE 50 Y 30	Hombre	0	4	0	0	4
MANDO INTERMEDIO	MAYOR 50	Hombre	0	4	0	0	4
		Mujer	1	6	0	0	7
	ENTRE 50 Y 30	Hombre	2	24	0	0	26
		Mujer	1	17	0	0	18
	MENOR 30	Hombre	0	1	0	0	1
		Mujer	0	2	0	0	2
TÉCNICO	MAYOR 50	Hombre	3	10	0	0	13
		Mujer	1	4	0	0	5
	ENTRE 50 Y 30	Hombre	4	33	0	0	37
		Mujer	7	13	2	2	24
	MENOR 30	Hombre	5	2	0	0	7
		Mujer	0	4	1	0	5
ADMINISTRATIVO	MAYOR 50	Hombre	0	3	0	0	3
		Mujer	1	7	0	0	8
	ENTRE 50 Y 30	Hombre	0	9	0	0	9
		Mujer	1	24	0	0	25
	MENOR 30	Hombre	0	6	0	0	6
		Mujer	1	2	0	0	3
AUXILIAR	MAYOR 50	Hombre	0	13	0	0	13
		Mujer	1	6	0	0	7
	ENTRE 50 Y 30	Hombre	10	52	0	0	62
		Mujer	11	22	1	0	34
	MENOR 30	Hombre	5	12	0	0	17
		Mujer	2	1	0	1	4
TOTAL			57	290	4	3	354

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

El número de despidos desagregado del Grupo Martínez Abolafio en 2022 y 2021 es el siguiente:

SEXO	MAYOR 50			ENTRE 30 Y 50			MENOR DE 30	TOTAL GENERAL 2022
	DIRECTIVO	MANDO INTERMEDIO	AUXILIAR	MANDO INTERMEDIO	TÉCNICO	AUXILIAR	AUXILIAR	
HOMBRE	1	1	6	1	0	18	8	35
MUJER	0	1	4	0	2	12	2	21
TOTAL GENERAL	1	2	10	1	2	30	10	56

SEXO	MAYOR 50			ENTRE 30 Y 50			TOTAL GENERAL 2021
	TÉCNICO	MANDO INTERMEDIO	AUXILIAR	DIRECTIVO	MANDO INTERMEDIO	TÉCNICO	
HOMBRE	1	2	2	1	1	1	8
MUJER	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL GENERAL	1	2	3	1	1	1	9

PROMEDIO ANUAL DE TIPO DE CONTRATO, DISTRIBUIDO POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El promedio anual de tipos de contratos desagregados en 2022 y 2021 es el siguiente:

TIPO DE CATEGORÍA	SEXO	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO			EVENTUAL TIEMPO COMPLETO			TOTAL 2022
		MAYOR 50	ENTRE 50 Y 30	MENOR 30	MAYOR 50	ENTRE 50 Y 30	MENOR 30	
DIRECTIVO	Hombre	4	4	0	0	0	0	8
	Mujer	1	3	0	0	0	0	4
MANDO INTERMEDIO	Hombre	14	34	0	1	1	0	50
	Mujer	4	17	0	0	0	0	21
TÉCNICO	Hombre	6	28	2	0	1	0	37
	Mujer	2	18	4	0	0	0	24
ADMINISTRATIVO	Hombre	3	4	0	0	0	0	7
	Mujer	3	10	3	0	0	0	16
AUXILIAR	Hombre	21	97	25	1	11	5	160
	Mujer	17	69	11	3	13	3	116
TOTAL		75	284	45	5	26	8	443

TIPO DE CATEGORÍA	SEXO	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO			EVENTUAL TIEMPO COMPLETO			TOTAL 2021
		MAYOR 50	ENTRE 50 Y 30	MENOR 30	MAYOR 50	ENTRE 50 Y 30	MENOR 30	
DIRECTIVO	Hombre	5	4	0	0	0	0	9
	Mujer	2	3	0	0	0	0	5
MANDO INTERMEDIO	Hombre	5	19	0	0	0	0	24
	Mujer	3	17	2	0	0	0	22
TÉCNICO	Hombre	8	27	4	1	2	0	42
	Mujer	3	13	4	1	2	1	24
ADMINISTRATIVO	Hombre	2	7	4	0	0	0	13
	Mujer	5	23	2	0	1	0	31
AUXILIAR	Hombre	11	37	8	0	0	0	56
	Mujer	8	25	1	0	0	1	35
TOTAL		52	175	25	2	5	2	261

PROCESOS PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEADOS:

La Remuneración Anualizada en 2022 Y 2021.

SEXO Y EDAD	ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR	TÉCNICO	MANDO INTERMEDIO	DIRECTIVO	TOTAL GENERAL 2022
HOMBRE	19.291,58	16.080,84	25.487,59	30.565,38	70.113,91	22.030,90
MENOR DE 30		14.726,52	13.275,66	19.901,02		14.751,06
ENTRE 30 Y 50	19.437,42	16.234,06	26.276,05	30.190,75	51.862,75	21.055,27
MAYOR DE 50	18.902,69	17.696,84	29.187,81	32.134,97	81.064,61	31.617,78
MUJER	15.561,89	15.585,19	25.479,01	28.612,98	54.963,60	19.203,79
MENOR DE 30	10.925,72	14.496,38	15.994,69	13.622,11		14.520,74
ENTRE 30 Y 50	16.873,48	15.965,82	25.353,52	29.472,91	56.660,88	19.987,26
MAYOR DE 50	12.094,68	14.842,69	34.110,41	28.245,03	39.688,04	19.389,54
TOTAL GENERAL	16.885,33	15.860,55	25.484,17	30.072,72	64.286,87	20.851,08

SEXO Y EDAD	ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR	TÉCNICO	MANDOS INTERMEDIO	DIRECTIVO	TOTAL GENERAL 2021
HOMBRE	19.285,06	19.412,30	22.790,33	26.655,96	47.418,55	22.926,33
MENOR DE 30	20.860,65	20.723,10	16.418,51	17.539,98		19.437,40
ENTRE 30 Y 50	19.093,41	20.438,84	18.871,55	24.324,44	30.843,03	21.255,28
MAYOR DE 50	18.617,96	13.259,04	41.897,68	46.853,44	68.137,94	32.191,13
MUJER	16.455,42	14.763,92	24.788,37	26.175,80	31.222,04	18.835,13
MENOR DE 30	17.808,48	11.864,46	16.959,42	21.136,83		14.847,15
ENTRE 30 Y 50	17.480,36	15.188,75	27.088,74	26.667,49	29.310,90	19.909,92
MAYOR DE 50	9.890,55	15.414,15	18.505,87	26.126,30	44.600,02	16.917,00
TOTAL GENERAL	17.243,42	17.617,56	23.456,35	26.495,91	42.435,01	21.248,08

La brecha salarial, calculada para los puestos de trabajo comparables, con un nivel su nivel salarial establecido en el convenio colectivo de aplicación es el siguiente:

CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
			2022
DIRECTIVO	70.113,91	54.963,60	21,61%
MANDOS INTERMEDIOS	30.565,38	28.612,98	6,39%
ADMINISTRATIVO	19.291,58	15.561,89	19,33%
AUXILIAR	16.080,84	15.585,19	3,08%
TÉCNICO	25.487,59	25.479,01	0,03%
TOTAL GENERAL	22.030,90	19.203,79	12,83%

CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
			2021
DIRECTIVO	47.418,55	31.222,04	34%
MANDOS INTERMEDIO	26.655,96	26.175,80	2%
ADMINISTRATIVO	19.285,06	16.455,42	15%
AUXILIAR	19.412,30	14.763,92	24%
TÉCNICO	22.790,33	24.788,37	-9%
TOTAL GENERAL	22.926,33	18.835,13	18%

CATEGORÍA	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
			2022
Administradores	10.000	10.000	0%

En 2021 Los administradores de la sociedad no han recibido remuneración por sus cargos en el consejo de administración.

Grupo Martínez Abolafio reconoce la importancia de la desconexión digital para garantizar el bienestar de sus empleados. Fomenta prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados, tales como el respeto a los horarios de trabajo y al uso responsable de la tecnología. El Grupo está comprometido en promover la cultura de trabajo saludable y equilibrada, que permita a sus empleados desconectar y recargar energías fuera del ambiente laboral.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

El número de personas con discapacidad en los ejercicios 2022 y 2021 son los siguientes:

MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2022
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	
2	4	6

MUJERES	HOMBRES	Total 2021
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	
1	1	2

7.2. Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo viene determinada por la aplicación de lo establecido en los convenios colectivos de aplicación a las relaciones laborales y, adicionalmente, lo acordado individualmente con los empleados.

ABSENTISMO

En el año 2022 las horas de absentismo corresponden a 31.747,6 horas. Las horas de absentismo en el año 2021 fueron de 16.078,2 horas.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Grupo Martínez se preocupa por el bienestar de los empleados y por ello, ofrece medidas de conciliación básicas, como horarios flexibles, trabajo remoto o la posibilidad de elegir los turnos de trabajo que mejor se ajusten a las necesidades de cada empleado. Así como un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para garantizar la conciliación y bienestar de los empleados.

7.3. Salud y seguridad

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el trabajo son parte de la responsabilidad social empresarial: el Grupo está convencido de que es uno de los caminos para la obtención de la excelencia operativa. Así, su objetivo estratégico es lograr que el Grupo Martínez Abolafio sea y se mantenga como un referente en Seguridad y Salud en el trabajo:

La Política de Seguridad y Salud en el trabajo es su marco de referencia cuyas principales directrices son:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Aplicar las medidas que integran el deber general de prevención.
- Planificación de la acción preventiva, partiendo de una evaluación inicial de riesgos.
- Realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la presentación de sus servicios, con el fin de detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- El conjunto de actividades preventivas es aplicado a todos los niveles jerárquicos.
- Cumplir con toda la legislación vigente
- Sensibilización de los trabajadores
- Desarrollo cultura preventiva en el Grupo

La dirección del Grupo Martínez Abolafio ha dispuesto los medios necesarios para que la política sea entendida, implantada y mantenida al día en toda la organización.

- El empleo es libremente elegido. No se permite el trabajo forzado o en condiciones de servidumbre.
- El objetivo es proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.

Empleados

Se toman las medidas razonables para:

- Prevenir accidentes y lesiones a la salud derivadas, asociadas o en curso de trabajo, minimizando, en la medida de lo razonablemente posible, las causas y peligros inherentes a la práctica y el ambiente de trabajo.
- Proporcionar a los empleados un entorno seguro para su trabajo.
- Todos los empleados reciben la capacitación de salud y seguridad necesaria para su línea de trabajo.
- Se brinda un medio seguro y confidencial para enviar comentarios a la gerencia sin miedo a represalias de acuerdo a su Política de denuncia de irregularidades.

Horas laborales

- Las horas de trabajo de los empleados cumplen con las leyes aplicables.
- El Grupo aplica prácticas de trabajo flexibles que reconocen la necesidad de que los empleados puedan equilibrar su vida laboral con otros intereses y responsabilidades en la medida de lo razonablemente practicable dentro de las limitaciones de funcionamiento efectivo del negocio.

ACCIDENTES DE TRABAJO

SEXO	ACCIDENTES 2022
HOMBRE	60
MUJER	33
TOTAL GENERAL	93

SEXO	ACCIDENTES 2021
HOMBRE	22
MUJER	15
TOTAL GENERAL	37

No se han producido enfermedades profesionales

CÁLCULO DE LOS ÍNDICES DE FRECUENCIA, GRAVEDAD E INCIDENCIA:

ÍNDICES	HOMBRE	MUJER	TOTAL 2022
ÍNDICE DE FRECUENCIA	117,69	107,88	114,01
ÍNDICE DE GRAVEDAD	1,84	0,98	1,52
ÍNDICE DE INCIDENCIA	20,68	18,96	20,04

ÍNDICES	HOMBRE	MUJER	TOTAL 2021
ÍNDICE DE FRECUENCIA	86,32	72,06	79,91
ÍNDICE DE GRAVEDAD	0,82	0,90	0,86
ÍNDICE DE INCIDENCIA	10,58	10,42	10,51

No se han producido enfermedades laborales en los ejercicios 2022 y 2021.

7.4. Relaciones sociales

- Organización del Diálogo Social

En Grupo Martínez Abolafio, respetan la libertad de asociación y negociación colectiva de sus empleados. Creen que un diálogo abierto y transparente con los representantes de los trabajadores contribuye a un ambiente laboral justo y equilibrado, y promueve la toma de decisiones informadas. Están comprometidos en respetar y cumplir con los derechos laborales de sus empleados, incluyendo la libertad de asociación y negociación colectiva, en línea con los estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

Grupo Martínez Abolafio reconoce la importancia de establecer relaciones laborales justas y equitativas con los trabajadores. Grupo Martínez Abolafio establece mecanismos y estructuras que fomentan la comunicación y la colaboración entre los empleadores y los representantes de los trabajadores. Esto se logra a través de la creación de comités, donde se discuten temas laborales, condiciones de trabajo y políticas empresariales. Estas instancias permiten abordar de manera constructiva los conflictos, buscar soluciones consensuadas y promover la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Una organización efectiva del diálogo social fortalece las relaciones laborales, mejora el clima laboral y contribuye a la creación de entornos laborales más justos y equitativos. Además, ayuda al Grupo a avanzar en materia de relaciones con sus empleados.

- Mecanismos y procedimientos con los que cuenta el Grupo para promover la implicación de los trabajadores en la gestión del Grupo.

El Grupo cuenta con 2 medios de comunicación, a través de los cuales se puede informar y consultar al personal sobre distintos aspectos del trabajo. El primer medio es un buzón de Recursos Humanos, desde dónde directivos, mandos intermedios, técnicos, administrativos y auxiliares, pueden hacer cualquier tipo de consulta. El segundo medio, el más utilizado, es un sistema de tickets online, dónde los empleados pueden hacer cualquier tipo de consulta.

7.5. Formación

Grupo Martínez Abolafio reconoce la importancia de la formación y desarrollo de sus empleados. Ofrece formaciones de capacitación y desarrollo profesional para garantizar que sus empleados cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente. Además, fomenta un ambiente de aprendizaje continua para garantizar la mejora constante de sus empleados y el crecimiento de la empresa. El Grupo está comprometida en invertir en el desarrollo de sus empleados y en garantizar que tengan las herramientas necesarias para alcanzar su máxima potencial.

El total de horas de formación de 2022 y 2021 han sido las siguientes:

Mujeres		Hombres			Total horas 2022
Auxiliar	Técnico	Auxiliar	Técnico	Directivo	
322	115	182	224	53	896

Mujeres		Hombres		Total horas 2021
Auxiliar	Técnico	Auxiliar	Técnico	
50	62	20	35	167

7.6. Accesibilidad a personas con discapacidad

Grupo Martínez Abolafio también se preocupa por la inclusión de personas con discapacidad y promueve la accesibilidad en su lugar de trabajo. Se requiere un enfoque comprensivo y proactivo para eliminar las barreras físicas y mentales que dificultan su participación plena. El Grupo promueve ajustes razonables, señalización accesible y programas de capacitación adecuados, fomenta la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La implementación de políticas inclusivas y la sensibilización de los empleadores y compañeros son fundamentales para garantizar que las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad sean reconocidas y valoradas, creando así un entorno laboral verdaderamente inclusivo.

7.7. Igualdad

Grupo Martínez Abolafia está comprometida en promover la igualdad de oportunidades y el trato justo y no discriminatorio a todos sus empleados y partes interesadas. Es fundamental promover una cultura de igualdad en el Grupo, donde se reconozcan y valoren las habilidades y contribuciones de todos los empleados por igual. Esto implica garantizar salarios justos, oportunidades de desarrollo y ascenso basadas en el mérito, y un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso. Para ello, el Grupo ha implementado diversas medidas que garantizan un ambiente laboral justo y equitativo, libre de cualquier tipo de discriminación. Promueve la igualdad de genera, contando con una política de igualdad salarial y oportunidades de carrera para todos sus empleados, independientemente de su genera.

8. Derechos Humanos

Políticas de Derechos Humanos

Uno de los objetivos del Grupo es contribuir positivamente a los esfuerzos mundiales para garantizar que los derechos humanos son entendidos y aplicados.

ALCANCE

La Política de Derechos Humanos se aplica a todos los empleados, independientemente del tipo de contrato que tenga y se extiende a todo el entorno de negocio y área donde operan. Se insiste a los proveedores sobre la importancia de la exposición en los derechos humanos hacia su personal y se incluye en la política de compras y selección de proveedores esta cláusula.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de la Política es comunicar y aumentar la conciencia con los clientes, proveedores, propietarios, empleados y entorno en el que operan, los aspectos éticos y sociales, aquellos valores que respetan y cuál es el compromiso con la defensa de los derechos humanos.

La Convención para los Derechos del Niño también es fundamental para adquirir los compromisos políticos a favor de los derechos de los niños e instruir y alimentar las bases y fundamentos de las previsiones de la política.

De conformidad con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, que establecen normas mundiales para prevenir y abordar el riesgo de impactos adverses en los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial, su filosofía se basa en los siguientes aspectos:

- Tener una política de empresa comprometida en cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- Participar en la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo la empresa aborda sus impactos en los derechos humanos. Se han establecidos procedimientos de comunicación ascendentes para tratar cualquier problema de las bases.
- Evitar la complicidad en violaciones de los derechos humanos.
- Investigar las denuncias de impactos adverses sobre los derechos humanos.
- Proporcionar acceso a un mecanismo de reclamo para plantear inquietudes o identificar posibles impactos de los derechos.

Cuando corresponda hacerlo, Grupo Martínez Abolafio interactuará con las comunidades relevantes y otros interesados para comprender mejor cualquier pregunta o inquietud sobre las actividades y su posible impacto. La evidencia de dicha consulta a los interesados será documentada y reportada a través del procedimiento establecido levantando acta de la consulta.

EVALUACIONES DE RIESGOS

Es la responsabilidad del Grupo establecer los procedimientos de evaluación de riesgos para cada puesto, con el fin de investigar, prevenir, mitigar cualquier riesgo que provoque un impacto negativo en el ser humano.

RESPONSABILIDADES

El director general es responsable del cumplimiento de la Política dentro del Grupo y en un marco más amplio de gestión de la responsabilidad corporativa. Los jefes de departamento conocen la Declaración Universal de los Derechos Humanos y establecer responsabilidades y procedimientos apropiados dentro de sus equipos con el fin de garantizar que se actúa de forma igualitaria y de manera equitativa.

El director del Grupo de Recursos Humanos esta informado de cualquier problema que surja en el hotel ya que el correo de quejas y sugerencias es el propio y directo del jefe.

El Grupo espera que los empleados mantengan los más altos estándares de conformidad con estos principios.

Se aplican medidas disciplinarias contra cualquiera que no respete estos principios de derechos humanos.

Cualquier persona que presente cualquier tipo de duda o cualquier caso de negligencia, abusos contra los derechos humanos o discriminación, tienen la responsabilidad de comunicarlos a través de su jefe de departamento en primera instancia o, si esto no es factible, directamente al jefe de recursos humanos del Grupo.

PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

El Grupo Martínez Abolafio para desarrollar su política de protección de sus trabajadores, ha establecido una serie de principios de derechos humanos fundamentales:

Actitudes antidiscriminatorias y respeto por los valores éticos:

Todos los empleados deben comportarse de acuerdo con la ética más alto en estándares.

El objetivo es garantizar que las personas no se discriminen dentro del Grupo. Para ello, se ha adoptado una Política de "igualdad para todos" para evitar la discriminación en la contratación, compensación, promoción, entrenamiento, determinación o retiro basado en raza, casta, color, origen nacional, sexo, edad, religión, discapacidad, estado del veterano (Estados Unidos), estado civil, real o percibida orientación sexual, estado de empleo o afiliación política.

De esta forma se garantiza que los empleados puedan trabajar en un entorno libre de abuso físico, psicológico o verbal, amenaza de abuso sexual u otro acoso.

Aplicación procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

El compromiso de Grupo Martínez Abolafio con la defensa de los derechos humanos, con el respeto a las libertades individuales y colectivas, con el rechazo de cualquier forma de trabajo infantil y con el respeto a las personas está recogido en el Protocolo de conductas impropias.

Este Protocolo de conductas impropias, define claramente la posición del Grupo a favor de la diversidad y la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión, edad, estado civil, discapacidad, orientación sexual o nacionalidad, ni tampoco admitimos ninguna forma de acoso, sea sexual, físico, mental o de cualquier otra índole.

Todos los empleados han recibido información y formación detallada sobre el contenido del Protocolo de conductas impropias y esta misma forma parte del proceso de incorporación de todos los nuevos empleados.

El personal tiene a su disposición un canal de denuncia que podrán utilizar de forma confidencial cuando detecten incumplimientos del Código de Valores y Ética, o cualquier otra actividad ilícita.

Denuncia por casos de vulneración de derechos humanos y eliminación de la discriminación en el empleo y trabajo infantil:

Grupo Martínez Abolafio no opera directamente en entornos donde haya riesgo de vulneración de los derechos humanos ni de trabajo forzoso u obligatorio. Por tanto, no se han recibido denuncia por ningún caso.

Promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales relacionados:

Grupo Martínez Abolafio asegura a todos sus trabajadores la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, tal como se dispone en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

9. Corrupción y soborno

Grupo Martínez Abolafio trabaja para asegurar un modelo de gestión transparente, participativa, y prudente. El objetivo es crear valor y para ello trabajan en disponer un Sistema de gestión que garantice la transparencia, la responsabilidad, la igualdad y la independencia, que permita mejorar el rendimiento y la rentabilidad del grupo mediante la toma de decisiones de manera concertada, transparente y controlada por los diferentes órganos del Grupo.

Estructura de gobierno corporativo:

- Consejo familiar
- Consejo de administración
- Dirección General

Objetivos fijados:

- Establecer una estructura organizacional.
- Definir una estrategia de gobernanza acorde con las misiones, valores y visión del Grupo.
- Identificar oportunidades y riesgos a tener en cuenta.
- Utilizar los recursos de forma sostenible.
- Respetar los intereses de los grupos de interés y tener en cuenta sus puntos de vista en la dirección de las estrategias.
- Evaluar el nivel de consecución de los objetivos y realizar los ajustes necesarios.

Disponen de una visión de las metas a largo plazo, una gestión eficaz de los riesgos, un control responsable de la empresa y una sinergia entre los distintos grupos de interés que crea valor.

Buenas prácticas:

- Cálculo de la huella de carbono de la empresa.
- Respeto de los derechos humanos en la empresa.
- Transparencia de los sueldos de los ejecutivos.
- Implantación de un código de conducta para los empleados.

En el ejercicio 2022 no se realizó ninguna aportación a fundaciones ni entidades sin ánimo de lucro.

10. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

- o La isla y el mar Hotel Boutique 5*

La apuesta por la sostenibilidad y la puesta en relieve de la cultura local del entorno de sus establecimientos se combina con un exclusivo diseño de interiores, dando como resultado un ambiente elegante, para envolver a los huéspedes de un absoluto confort.



SOSTENIBILIDAD

Por un futuro mejor 100%
Sostenible.



BIOSPHERE
RESPONSIBLE
TOURISM

MZ Hoteles tiene el firme propósito de cuidar el medio ambiente a través de prácticas alineadas con la certificación ISO 14001 y Biosphere Responsible Tourism.

La isla y el mar Hotel Boutique 5*, es un establecimiento hotelero que fue reformado en 2014 y 2015, llevándose a cabo un proyecto de modernización e innovación, mediante una rehabilitación total y de ejecución bioclimática y paisajística del complejo de Apartamentos Balcón del Mar, con incremento de categoría (2 llaves a Hotel Boutique 5*).

En el año 2015, y tras 35 años ofreciendo servicio en el sector de la hostelería, el Grupo detectó nuevas tendencias en los consumidores que provocaron el cambio de establecimiento para convertirlo en un producto diferenciado, creando un Hotel Boutique Sostenible, Tecnológico y con servicio exclusivo como un pilar fundamental.

En este hotel se ha cruzado la barrera de lo técnico para abordar los aspectos de concienciación, formación de empleados, sensibilización y fidelización de los clientes mediante la sostenibilidad. A través de este código QR se puede visualizar la transición de “Balcón del Mar” a “La isla y el mar Hotel Boutique 5*” a modo de video.



Con este proyecto se lleva a cabo una generación de más de 70 puestos de trabajo que se han mantenido en el tiempo.

Tras seis años desde los comienzos, concretamente en octubre de 2015, este Hotel se han posicionado como líder en el mercado hotelero local en materia de sostenibilidad, tecnología y estructura arquitectónica. Muestra de ello los reconocimientos que ha obtenido en este corto periodo de tiempo:

Biosphere – Smart Hotel otorgado por el Instituto de Turismo Responsable dependiente de la UNESCO, siendo el Primer Hotel a nivel mundial al que se le galardona.



Además, ha recibido en 2021, por tercer año consecutivo el Premio Rethink Hotel TOP 10 TS Media del Grupo hábitat futura, así el premio al mejor Proyecto de Rehabilitación Hotelera de la Planta Alojativa de Canarias otorgado por CAIXABANK. “La isla y el mar: Fuente de vida” dispone una guía para el cliente en la que se encuentra la filosofía del hotel, se explica el diseño de nuestras instalaciones y le invitamos a conocer la isla de Lanzarote. Presentan a los clientes esta guía a través de formato digital en el propio canal de TV.

En mayo de 2018 el hotel recibió el Premio RSC otorgando por Tourmundial y galardonándole además ese mismo año en Los premios Roca Hotel por su labor.

Los principales indicadores que añaden un valor diferencial al hotel son los siguientes:

- Conservación del patrimonio y de la identidad de Lanzarote. La arquitectura y el diseño estructural muestra una interpretación del paisaje de la isla de Lanzarote.
- Energía geotérmica y fotovoltaica.
- Calificación Energética “A”. Primer hotel calificado en Canarias.
- Compromiso en la mejora del Destino Turístico.
- Apuesta por el desarrollo económico local.
- Hotel totalmente accesible para discapacitados.
- Plan de acciones relativas al contenido de los OD.
- El 30% de la plantilla contratada anualmente la comprende personas menores de 30 años y mayores de 50 años



Los servicios prestados son valorados por los clientes, mediante encuestas, que muestran el grado de satisfacción del cliente, en cada una de las áreas y servicios ofrecidos. La información es compartida, en todas y cada una de las áreas del establecimiento, mediante reuniones semanales “BRIEFING”. Los resultados, alientan a seguir mejorando, con el fin de prestar un mejor servicio día a día. En 2020, se seleccionaron como caso de Éxito por Turismo Islas Canarias y el Instituto Canario de turismo.

- Villas Alondras

El Proyecto de Reforma de las instalaciones de Villas Alondra tiene como objetivo la modernización, aumento de la eficiencia energética y reducción de las emisiones contaminantes, fiabilidad de las instalaciones, así como la mejora significativa del confort del cliente y el aumento de la eficiencia del personal de mantenimiento.

El sistema domótico, con pulsadores personalizados y retroiluminados en cada una de las estancias, pulsadores de usos múltiples que cuentan con todas las funciones necesarias para actuar sobre todos los elementos de la villa, ya sea iluminación, motores o climatización.

Se ha instalado una pantalla de control general en el salón de las villas con conexión a Internet que permite el acceso remoto a la instalación. Se instalan detectores de presencia con sensor de luminosidad, que permiten reducir el consumo eléctrico cuando se detecta que la villa está desocupada. Del mismo modo, estos detectores conjuntamente con un sensor de puerta

abierta o cerrada han permitido configurar escenas de bienvenida para hacer la llegada de los usuarios más agradable, por ejemplo, que, al entrar, se abran las cortinas, se encienda una escena preconfigurada de iluminación o se pueda arrancar el aire acondicionado. Cuando el cliente se ausenta las cortinas se cierran, disminuyendo en gran medida el calor generado por el sol al irradiar el interior de esta, lo que se traduce en una posible disminución del uso del aire acondicionado cuando el cliente regresa.

Los principales objetivos en la adquisición de cada uno de sus establecimientos ha sido la modernización, el aumento de la eficiencia energética y reducción de las emisiones contaminantes, la fiabilidad de las instalaciones, así como la mejora significativa del confort del cliente. Cuentan con el establecimiento más importante del Segundo Plan de Modernización de Puerto del Carmen, donde el diseño de las instalaciones, la mejora del destino, la apuesta por la conservación del patrimonio y de la identidad de Lanzarote y las políticas de ahorro energético implementadas, han marcado las líneas estratégicas de negocio para esta división empresarial. Villas Alondra, una reciente adquisición del Grupo que está siendo sometida por fases a un proceso de transformación tecnológica, donde la domótica y la implementación de Sistema de alta eficiencia energética permitirá conseguir ofrecer instalaciones con energías no contaminantes.

Con la tecnología LED y los sistemas de control inteligentes implementados, en aquellos puntos de mayor consumo como pueden ser la climatización de la Villa y de la propia Piscina Privada, se reduce significativamente el consumo eléctrico y por tanto las emisiones de CO₂ a la atmósfera, en prácticamente un 70% con respecto al consumo anterior.

Por otro lado, con la instalación de placas de aprovechamiento de energía natural se prevé una reducción del 25% del consumo habitual.

Se ha implantado un sistema de gestión que permite al personal gestionar de forma mucho más rápida y eficiente desde un único punto de control, el control total de la iluminación interior y exterior, la climatización interior o de la piscina, el control de temperatura, pH y Redox de las piscinas, el control total del riego de las plantas y el césped que rodean las villas. sistema de alta eficiencia energética, de Volumen de Refrigerante Variable, con una única unidad exterior invertir que alimenta cada una de las unidades interiores de

las villas. En cada piscina de cada villa se ha instalado bombas de calor implementadas en la domótica y además de la mayor eficiencia energética. Se ha instalado iluminación LED en todos los vasos de piscinas aumentando su durabilidad y reduciendo el consumo. Para el correcto control y eficiencia de la cloración y pH de las piscinas se ha instalado un moderno sistema de Hidrólisis, Ionización y control de pH, controlado desde el sistema centralizado de gestión hotelera.

Soluciones implementadas:

- Incorporación de cargadores USB
- Los cortineros permiten su apertura en local o remota desde el sistema de control domótico.
- Se ha rediseñado por completo la iluminación, instalando luminarias LED, aumentando por tanto la eficiencia energética, reduciendo los consumos y mejorando el confort y calidad visual de los clientes.
- Modificaciones en los puntos de acceso Wi-Fi, cableados de red y fibra óptica, además de instalar cerraduras inteligentes en los accesos de las villas
- Instalación de nuevas unidades que utilizan el refrigerante R-32 con un GWP más bajo y una carga mucho más reducida que las hace mucho más respetuosas con el medio ambiente. Los equipos instalados aportan la máxima sostenibilidad durante todo el ciclo de vida, gracias a la eficiencia estacional en condiciones reales.
- Domótica para el control total de la iluminación, cortinas, climatización y piscina.
- Sustitución de acumuladores de ACS por bombas de calor de aerotermia, que aprovechan el calor ambiental para ser mucho más eficientes, logrando así producir 2,5 veces más energía térmica que la eléctrica que consumen.
- Iluminación LED en todos los vasos de piscinas aumentando su durabilidad y reduciendo el consumo. Sistema de Hidrólisis, Ionización y control de pH, controlado desde el sistema centralizado de gestión hotelera. Este sistema permite disfrutar de un agua saludable, natural, ecológica y completamente biológica eliminando la producción de cloro en agua.
- La función del Aquascenic es desarrollar oxígeno e hidrógeno mediante la electricidad y el agua, dando como resultado la eliminación de

grandes cantidades de familias infecciosas en el agua, las molestas algas, rojas, verdes e infinidad de parásitos, virus y microorganismos solubles.

- Actuaciones realizadas relativas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, acciones que muestran el compromiso del Grupo con las acciones sociales, la implicación directa con el Pacto Mundial de Las Naciones Unidas para el cumplimiento de los 17 ODS.

Valoración de sostenibilidad en relación a los 17 ODS



11. Subcontratación y proveedores

Políticas de compras

El Grupo Martínez Abolafio está firmemente comprometido con la preservación del medio ambiente en todas sus actividades, estableciéndose la gestión ambiental sostenible y la conservación de los ecosistemas como objetivos fundamentales en su política. Por tanto, se espera, además del escrupuloso cumplimiento de la legislación ambiental aplicable en cada caso, un comportamiento similar al del Grupo en términos de respeto ambiental.

Para el Grupo, es de vital importancia colaborar con proveedores que compartan la voluntad y determinación de ser empresas responsables y sostenibles, y gestionen su propio negocio bajo los mismos principios éticos que el Grupo apoya, respeta y cumple.

Tienen en cuenta que dentro de la elección de proveedores primarán los siguientes requisitos:

- Zona geográfica de suministro del proveedor
- Tipo de industria: fabricante, importador, exportador, distribuidor, instalador y/o de servicio técnico
- Certificaciones de calidad
- Certificaciones de medioambiente
- Certificaciones sanitarias
- Certificación de Centro Especial de Empleo
- Condiciones económicas
- Apoyo a la economía local
- Envío de muestras antes de realizar la orden de pedido

Los criterios para seguir a la hora de seleccionar un producto son los siguientes:

- Evitar la producción de residuos comprando productos con una vida útil más larga, adquisición de productos a granel o productos recargables.
- Reducción del consumo de recursos (energía, agua, bienes consumibles) así como de los residuos y emisiones generadas durante la fase de uso.

- Tener en cuenta el consumo energético en la selección de los productos (bombillas de bajo consumo, equipos informáticos con modo de ahorro de energía.).
- Adquisición de productos mono-materiales que faciliten su reciclaje.
- Productos que excluyan sustancias peligrosas para el medio ambiente o la salud humana.
- Que las materias primas de los productos provengan de un proceso de reciclado, de forma que se reduzca el agotamiento de recursos (papel, tóner.).
- Materias primas que provengan de recursos renovables gestionados de manera sostenible.
- Mantener los niveles de calidad de los productos.

El Grupo promueve 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 los departamentos de compras certifican que más de un 90 % de la facturación de todas las compras de productos y servicios se realizan a proveedores de kilómetro cero, tal como refleja nuestra política de compras.

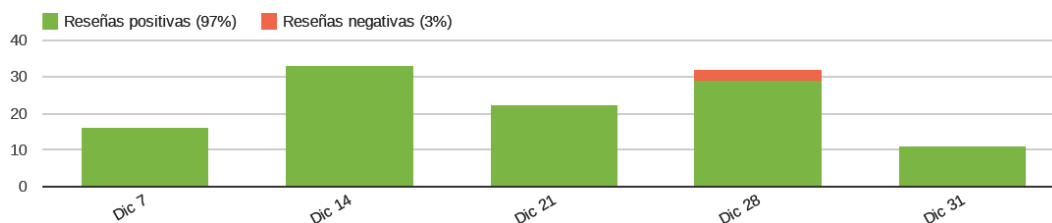
- Obtener garantías en nuestras compras.
- Compromisos a largo plazo.
- Comercio justo.
- Fuentes locales.
- Formación e información de actuación a subcontratistas sujetos a las mismas normativas de seguridad de la empresa.
- Cumplimiento según acuerdos sobre la de compra de productos ecológicos en su mayoría.
- Fiabilidad de proveedores ecológicos debido a nuestro cumplimiento y respeto de requisitos ambientales.

En el ejercicio 2022, el Grupo no ha realizado auditoría externa sobre este proceso.

11.1. Consumidores

La satisfacción del cliente es esencial para el Grupo Martínez Abolafio, puesto que ahí radica que siga consumiendo los servicios y que los puedan recomendar. La calidad está directamente relacionada con el grado de satisfacción, de los procesos, de la atención, de la comunicación, etc.

La gestión y el control de calidad son piezas claves en la organización. De ahí la importancia de contar con el feedback de los clientes, para ello se realizan encuestas de satisfacción en todos los sectores de actividad, es fundamental saber lo que piensan y cuál es su percepción del Grupo.



11.2. Objetivos 2022

- Certificación ISO 9001-14001 en Holding y empresas que lo conforman
- Inversión en renovables
- Apuesta por innovación para el control de consumos y mejorar la eficiencia energética.
- Proyecto para el desperdicio alimentario Hotelero: Instalación BIODIGESTORES
- Reducción de plásticos en un 50%
- Establecer planes de mantenimiento preventivo en todas las instalaciones para mejorar el control y la eficiencia.
- Plan Estratégico 2025