

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS

INFORME ANUAL

2024

NH Collection Frankfurt Spin Tower
Frankfurt, Alemania



NH Collection Helsinki Grand Hansa
Helsinki, Finlandia



MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DEL CEO

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

Mensaje del Presidente

Queridos stakeholders:

2024 ha sido un año ambicioso lleno de logros para Minor Hotels Europe & Americas. Hemos alcanzado importantes hitos estratégicos y financieros que marcan un antes y un después en nuestro camino de crecimiento. Este año destaca por los avances en eficiencia operativa, expansión de mercado e integración corporativa.

Resultados financieros récord

En 2024, nuestro beneficio neto recurrente superó los resultados de 2023, demostrando la solidez de nuestras iniciativas estratégicas. Los ingresos crecieron un 12 % respecto al año anterior, impulsados por una estrategia de precios robusta y un mejor rendimiento operativo. Entre los principales factores que han impulsado este crecimiento destacan:

- **Tarifa Media Diaria (ADR):** Con una buena trayectoria gracias a una rigurosa estrategia de precios.
- **Tasa de ocupación:** Ahora superior al 69%, reflejando una demanda sostenida en el mercado.
- **Crecimiento del RevPAR:** Evidencia la eficacia de nuestras estrategias de optimización de ingresos.

Estos logros se han visto reforzados por una gestión prudente de los costes y por las sinergias derivadas de nuestra integración con Minor International, lo que ha resultado en una mejor optimización de los ingresos y una mejora de la eficiencia operativa.

Además, estos resultados ayudaron a nuestras calificaciones crediticias que mejoraron en 2024: Moody's elevó nuestra nota a Ba3 y Fitch a BB-, ambas con perspectiva estable. Estos avances reflejan nuestra robusta posición financiera y nos ayudan a capitalizar futuras oportunidades.

Integración estratégica con Minor International

Uno de los logros más destacados de 2024 fue el avance hacia la plena integración estratégica y corporativa con Minor International. Esta integración, iniciada con la adquisición pública de 2018 y formalizada en el marco de colaboración de 2019, sufrió retrasos debido a la pandemia, pero retomó impulso en 2023.

Los beneficios de esta integración son tangibles:

- Operaciones globales más sólidas gracias a la unificación de marcas bajo el paraguas de Minor Hotels.



Dillip Rajakarier

Presidente Minor Hotels Europe & Americas

- Mayor visibilidad en el mercado y oportunidades de venta cruzada entre regiones, creando una cartera de marcas más monetizable.
- Crecimiento acelerado gracias a la complementariedad de capacidades y la alineación con las tendencias del mercado global.

El cambio de nombre de nuestra Compañía a Minor Hotels Europe & Americas, aprobado en nuestra Junta General de Accionistas de 2024, simboliza esta evolución. Este nuevo nombre unificado refleja nuestro compromiso de aprovechar la fortaleza global de Minor Hotels manteniendo, al mismo tiempo, nuestro enfoque regional desde Madrid.

Optimización de la cartera y transacciones estratégicas

En 2024 tomamos decisiones clave para optimizar nuestra cartera de activos y expandirnos en mercados estratégicos:

- Adquisición en Brasil: Con una inversión de 212 millones de euros, adquirimos una filial de Minor Hotels en Brasil que incluye cuatro hoteles. Esta operación refuerza nuestra presencia en un mercado de alto crecimiento y se espera que aporte 60 millones de euros en ingresos anuales y más de 20 millones en EBITDA a partir de 2025. Además, es una plataforma para futuras expansiones, incluyendo dos resorts de la marca Anantara actualmente en desarrollo.
- Rotación de activos en Europa: La venta del Anantara Vilamoura Algarve Resort fue un movimiento estratégico alineado con nuestra política de rotación de activos, nuestra presencia en la región se verá reforzada con el Anantara Royal Vila Viçosa Resort en Alentejo y el Tivoli Kopke Porto Gaia Hotel, en los segmentos *premium* y de lujo.

Compromiso con la sostenibilidad y el talento

En paralelo a nuestros avances financieros y estratégicos, hemos priorizado nuestro compromiso con la sostenibilidad, la buena gobernanza y el desarrollo del talento. Nuestro compromiso en estas áreas es esencial para crear valor a largo plazo y para estar alineados con las expectativas de nuestros socios.

Transición en el liderazgo y perspectivas de futuro

La transición en nuestro liderazgo marca un paso estratégico cuidadosamente planificado. Ramón Aragonés, cuya visión y liderazgo ha sido clave para nuestro éxito, ha asumido el cargo de vicepresidente del Consejo de Administración. Gonzalo Aguilar, liderará esta nueva etapa, centrada en la rentabilidad, la eficiencia operativa, la expansión y la satisfacción de nuestros huéspedes.

Al entrar en 2025, Minor Hotels Europe & Americas está mejor posicionada para conseguir un crecimiento sostenible y mejorar el valor en nuestros grupos de interés. Con una hoja de ruta clara, una identidad corporativa unificada y un equipo de liderazgo sólido, estamos preparados para lograr nuevos hitos en nuestro camino a la excelencia.

Por último, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos los que han hecho posible este gran año: nuestros accionistas, empleados, socios comerciales y huéspedes. Gracias a vuestro apoyo, dedicación y confianza, 2024 ha sido un año extraordinario para Minor Hotels Europe & Americas. Juntos hemos logrado grandes cosas, y espero continuar este viaje de crecimiento y éxitos con vosotros en los años venideros.

Dillip Rajakarier

Presidente Minor Hotels Europe & Americas

Mensaje del CEO

Queridos stakeholders:

Dirigirme a ustedes ha sido uno de mis primeros cometidos como Chief Executive Officer de Minor Hotels Europe & Americas. Quiero aprovechar la oportunidad para trasladarles desde el primer minuto de las líneas maestras de la que va a ser mi gestión, por un lado, la pasión por este proyecto y por otro, la voluntad de trabajar en equipo. Me propongo desempeñarlas con el compromiso exigible a quien debe representar a la Compañía que probablemente mejor simboliza un modelo hotelero de raíz española y alcance internacional. También con la responsabilidad de quien llega a ejercer su cargo justo cuando la compañía ha completado con solvencia el mejor año de su historia tanto en ingresos como en beneficios.

De momento sólo puedo asegurarles empeño, tesón y entusiasmo, más la firme convicción de continuar la gestión económica rigurosa y la aproximación más eficiente al mercado que definieron el mandato de mi antecesor, Ramón Aragonés. He tenido el privilegio de trabajar junto a él en el último trimestre de 2024, y de apreciar el valor de su experiencia. Tengan la seguridad de que haré cuanto esté en mi mano para proseguir e intensificar allá donde sea posible la tendencia de crecimiento constante que ha definido a nuestra firma en los últimos años.

Creo además que es el momento idóneo para consolidar las fortalezas que nos han llevado hasta aquí. También para intentar anticiparnos a los desafíos y oportunidades que nos trae el nuevo mercado hotelero a corto y medio plazo. Venimos de un bienio de fuerte recuperación, donde millones de personas han reivindicado su sueño y aspiración por viajar, y además por hacerlo de una forma cualitativa y personalizada, con menor dependencia estacional y mucho más interés por la tecnología, la sostenibilidad, la oferta gastronómica o la inmersión en las culturas locales. Ese viento de cola nos ha permitido a todas las compañías mejorar una situación económica sumamente comprometida tras dos años de pandemia, obtener resultados muy notables y situar al sector turístico como principal motor de una recuperación económica pujante y sostenida en buena parte del mundo.

Es muy probable que esa línea de crecimiento tan acusado tienda a suavizarse a medio plazo, si bien las previsiones y la evolución de las reservas nos hacen mantener el optimismo al menos hasta la campaña de verano de 2025. A partir de ahí resulta más difícil anticipar pronósticos, aunque parece claro que la cualificación de la oferta y el reconocimiento internacional de nuestro porfolio de marcas nos proporcionarán una ventaja adicional muy importante cuando el viento de la recuperación eventualmente deje de soplar con tanta fuerza.

En Minor Hotels Europe & Americas llegamos a este punto de inflexión en una posición robusta y eficiente que nos permitirá incrementar nuestro protagonismo en el sector durante los próximos años. Para dicho fin, nos apoyaremos en reforzar los lazos comerciales y el traspaso de conocimiento con nuestro principal accionista, Minor International. Está fuera de cualquier duda que su experiencia y reconocimiento en el segmento del lujo nos han permitido posicionar nuestra cartera de forma más cualificada, con una oferta más selectiva y mejor balanceada desde el *upscale* hasta el lujo urbano y vacacional.



Gonzalo Aguilar

CEO Minor Hotels Europe & Americas

Nuestra cartera unificada de marcas es de las más reconocidas y apreciadas en todo el mundo. Refleja a la perfección las tendencias y los nuevos gustos de aquellos segmentos de clientes emergentes y más prometedores. Todo este trabajo previo irá acrecentando su valor a medida que el turismo mundial de largo radio siga progresando en años venideros. Ahí también nos beneficiamos de la fortaleza de nuestro accionista en los mercados emisores orientales y de su capacidad de dirigir a sus clientes hacia nuestros hoteles, en un flujo que esperamos convertir en bidireccional y consolidar a medio plazo.

Ese espíritu explica buena parte de las aperturas de hoteles que nuestra compañía ha llevado a cabo en 2024. NH Collection, una de nuestras marcas más icónicas, continúa celebrando su décimo aniversario con un notable proceso de expansión internacional a través de Minor Hotels, que la ha llevado a países como Bélgica, Finlandia, Sri Lanka o Tailandia. NH, marca fundacional de nuestra compañía, debutó en París con tres nuevos hoteles. Además, nuevamente a través de Minor Hotels, ha reforzado su presencia en el mercado asiático y africano con aperturas destacadas en Maldivas, Sri Lanka, Tailandia y Sudáfrica. nhow llevará este año su diseño contemporáneo y vanguardista a Latinoamérica, con la inauguración en Lima de un nuevo hotel con experiencias únicas y personalizadas, mientras estrenará nueva propiedad en Roma.

El año pasado también fue un hito en la introducción de marcas internacionales en Europa, conectando con turistas de todo el mundo. Es el caso de la marca Anantara, referente en el turismo de lujo, con Palais Hansen Vienna. También de la marca Tivoli, de origen portugués, debutó en España con el Tivoli La Caleta Tenerife Resort, y en Italia con dos nuevos hoteles. Y de Avani, marca para viajeros con mentalidad millennial, con los Avani Museum Quarter Amsterdam y Avani Frankfurt City.

Minor Hotels Europe & Americas participa activamente, en suma, en el crecimiento y desarrollo de las marcas Anantara, Tivoli y Avani, así como en la consolidación y expansión en nuevos mercados de NH, NH Collection y nhow. Desde la división de Europa y América, desarrollamos seis de las ocho marcas comerciales bajo el mismo paraguas corporativo en la región. El objetivo de Minor Hotels es añadir más de 300 hoteles al porfolio global al final de 2027, contribuyendo con aproximadamente 80 propiedades desde MHE&A.

Si se me permite contextualizar estos cambios y novedades, diría que, en este año 2025, Minor Hotels Europe & Americas entra en una nueva etapa corporativa, que implica un nuevo plan de crecimiento y de negocio aplicable a medio plazo. Se caracterizará por optimizar las sinergias de la completa integración en la estructura de Minor Hotels, para optimizar sus ventajas de internacionalización y contar así con una oferta mundial bien coordinada entre la división europea y americana por un lado y la matriz por otro.

Como parte de Minor Hotels, seguimos persiguiendo un ambicioso plan de expansión. En primer lugar, reforzaremos nuestra presencia en el segmento de lujo con la marca Anantara y la amplia experiencia de Minor en este campo. Como Grupo, Queremos además incrementar nuestra oferta en el segmento de resorts, especialmente con la marca Tivoli. También gracias a la introducción de otras marcas en el segmento de resorts, como ya hemos hecho con la marca NH en el NH Marina Portimão Resort en el Algarve, el NH Boat Lagoon Phuket Resort en Tailandia, el NH Bentota Ceysands Resort en Sri Lanka, y el NH Maldives Kuda Rah Resort; o con la marca NH Collection en el NH Collection Maldives Havodda Resort.

Asimismo, continuaremos nuestra expansión en el segmento urbano en grandes ciudades de Francia, en el Reino Unido, en los países nórdicos y en el Mediterráneo, así como en las principales ciudades de Estados Unidos. En definitiva, aspiramos a convertirnos en uno de los actores más dinámicos del sector hotelero, tanto en los países en los que operamos actualmente como en aquellos en los que queremos expandirnos.

He dejado conscientemente para el final la referencia a nuestro activo más valioso y diferencial: los más de 14.000 profesionales originarios de 150 países distintos, que trabajan repartidos por los treinta países donde se ubican nuestros hoteles. Una cuarta parte de ellos trabajan en países distintos a los de sus lugares de nacimiento. Componen un grupo diverso, creativo, apasionado y de enorme futuro, y representan los valores y la forma de trabajar y de dar un servicio diferencial que definen a nuestra compañía.

En esta nueva etapa el talento debe ser, más que nunca, la piedra angular sobre la que sustentar nuestro futuro corporativo. Nos proponemos apoyar y fidelizar a nuestros profesionales para convertirlos en embajadores de marca. Seguiremos potenciando la formación digital, sus planes de carrera y la conciliación, y procuraremos seguir reforzando nuestro liderazgo en igualdad y diversidad. Creemos en la bidireccionalidad y el feedback como motor de fidelización. Estamos convencidos de que sólo con los mejores profesionales podremos seguir ofreciendo el trato y la empatía más afectuosos, así como el mejor servicio y un asesoramiento personalizado para cada uno de nuestros millones de clientes en todo el mundo.

Para concluir, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos nuestros grupos de interés por su confianza y apoyo. Estoy deseando trabajar juntos mientras seguimos avanzando como compañía alcanzando mayores éxitos en los próximos años.

Muchas gracias,

Gonzalo Aguilar

CEO Minor Hotels Europe & Americas



Avani Cancún Airport
Cancún, México

AVANI
Hotels & Resorts

HITOS 2024

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

HITOS 2024

ENERO

Minor Hotels Europe & America fue incluida en *“The Sustainability Yearbook 2024”*, que publica S&P Global cada año, obteniendo un cuarto puesto, como una de las empresas más sostenibles dentro del sector hotelero.

Con la marca NH Hotels & Resorts, la Compañía ha cerrado un acuerdo de patrocinio con el mayor evento de juego en España, La Isla, junto a YouPlanet con el creador The Gregf como líder del evento y otros 40 streamers top de España y Latinoamérica en la feria Gamergy Madrid.

La apertura de Avani Frankfurt City supone el debut de la marca en Alemania. Situado en el distrito central de negocios de Fráncfort, el renovado hotel ofrece un equilibrio entre diseño y funcionalidad, creando un ambiente vibrante que refleja la renombrada escena de música electrónica de la ciudad.

Se comunicaron los resultados de la Compañía del año fiscal anterior. Minor Hotels Europe & Americas logra récords históricos con 2.163 M€ en ingresos y un beneficio de 128 M€. Los ingresos medios por habitación (ADR) crecieron un 13% en el año, hasta los 138 euros por habitación y noche, mientras los ingresos medios por habitación disponible (RevPAR) fueron un 26% superiores alcanzando los 94 euros, tras el incremento de la ocupación en siete puntos hasta el 68%¹

FEBRERO

Minor Hotels lanza el primer hotel de la marca NH en China con la apertura del NH Zhengzhou Jinshui.

La Compañía ha recibido el reconocimiento a la Igualdad en el Turismo en la categoría de Alojamiento en los Premios Campeón del Año de la Igualdad de Género en la ITB de Berlín.

El Premio *Gender Equality Champion of the Year* es un honor reconocido internacionalmente dentro de las industrias del turismo y la hostelería. Lanzado en 2022, el premio reconoce a los líderes en igualdad de género y muestra sus prácticas excepcionales, facilitando su adopción y mejora en todo el sector.

MARZO

La apertura del hotel Anantara Palais Hansen Vienna materializa el debut de la marca en Austria. Situado en el centro histórico de Viena, en Schottenring, el hotel ocupa un palacio construido en 1873 por Theophil Hansen. Las opciones gastronómicas van desde el EDVARD, galardonado con una estrella Michelin, hasta el elegante Lobby Lounge & Bar. Diez salones para reuniones y eventos, mientras que las instalaciones de ocio incluyen una piscina cubierta, un gimnasio y el spa Anantara.

Los Premios Re Think Hotel reconocen a NH Collection Barcelona Gran Hotel Calderón como uno de los «Top 10» mejores proyectos de sostenibilidad y renovación hotelera, destacando su apuesta por soluciones que minimizan su huella de carbono.

La Compañía ha vuelto a ocupar la #2 posición del Ranking Merco: Responsabilidad ESG 2023 en el sector Turismo.

Nuestro compromiso con un turismo sostenible sigue creciendo, como lo hace nuestra estrategia Up for Planet & People, que abarca las iniciativas que llevamos a cabo para generar un impacto positivo en las comunidades locales y destinos en los que estamos presentes.

Los esfuerzos de la Compañía por impulsar una cadena de valor responsable se vieron reflejados con el reconocimiento por CDP como 2023 Supplier Engagement Leader, por elevar el nivel de acción climática en toda la cadena de suministro de MHE&A. La Compañía seguirá apostando por las compras sostenibles, priorizando alianzas clave, aumentando el consumo a proveedores locales y organizaciones responsables.

ABRIL

En la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril, Minor Hotels Europe & Americas ha anunciado la continuación de sus sólidos resultados para el primer trimestre de 2024. Adicionalmente, los accionistas han acordado cambiar la denominación social de la Compañía de NH Hotel Group S.A. a Minor Hotels Europe & Americas S.A.

El cambio de denominación social es una decisión de negocio que permitirá a la Compañía ser reconocida en todo el mundo bajo un único nombre corporativo por sus diferentes stakeholders.

Hace 10 años, comenzó el viaje de NH Collection, creando la promesa de marca: "una estancia impulsada por sentimientos extraordinarios".

Hoy en día, con casi 100 establecimientos NH Collection en 21 países y más de 4.500 dedicados miembros del equipo en todo el mundo, hemos construido millones de momentos únicos y alimentado recuerdos para toda la vida de nuestros huéspedes.

Fitch elevó a 'B' la Calificación Corporativa de Minor Hotels Europe & Americas con perspectiva estable, lo que implica una mejora de dos escalones, reflejando el desempeño reportado en 2023, el fuerte desapalancamiento y la generación de flujo de caja.

MAYO

La apertura del NH Collection Helsinki Grand Hansa marca el debut de la marca en Finlandia. El hotel combina dos edificios de gran importancia histórica, siendo uno de los edificios patrimoniales mejor conservados de Helsinki y corazón de la cultura y la vida social finlandesas desde principios del siglo XX.

Avani Hotels & Resorts, la marca de estilo de vida de Minor Hotels, continúa su expansión europea con el lanzamiento de Avani Museum Quarter Amsterdam.

Ubicado en un edificio reformado de mediados de siglo en el corazón del distrito de museos de la ciudad, la propiedad de 163 habitaciones junto al canal ofrece una estancia relajada tanto para viajeros de negocios como de placer, así como acceso a algunas de las experiencias más singulares de Amsterdam a través de una serie de asociaciones innovadoras.

JUNIO

Se anuncia la jubilación de Ramón Aragonés, que será sustituido como consejero delegado de Minor Hotels Europe & Americas por Gonzalo Aguilar desde el 1 de enero del 2025.

Se celebraron los 2024 Minor Awards of Excellence and Leadership Summit en el hotel Avani Riverside Bangkok. Fue un evento anual clave para Minor International, una ocasión especial para reconocer a los equipos y ampliar las redes como oportunidad de crecimiento y colaboración. El acto de este año, titulado "Ampliando horizontes", dio el pistoletazo de salida oficial a este viaje para explorar nuevas oportunidades y prepararse para los años venideros.

Un total de cinco hoteles de Minor Hotels Europe & Americas han sido galardonados con los premios Travelers' Choice Best of the Best: Anantara Grand Hotel Krasnapolsky y Anantara The Marker Dublin, NH Collection Eindhoven Centre y nhow Amsterdam RAI, así como NH Collection Hamburg City.

Este galardón reconoce a los mejores establecimientos turísticos en términos de servicio, calidad y satisfacción del cliente que obtienen excelentes opiniones de los viajeros y se sitúan en el 1% de los mejores establecimientos de todo el mundo.

JULIO

Avani Frankfurt City Hotel presenta cuatro nuevas experiencias diseñadas para sumergir a los huéspedes en la vibrante cultura de la ciudad, capturar el espíritu de la música electrónica y celebrar el pasado histórico de Frankfurt como centro mundial de la música techno.

NH Collection Genova Marina presenta el nuevo look & feel de sus habitaciones inspirado en su magnífica vista del Puerto Viejo de Génova

La renovación rinde homenaje a la maravillosa ciudad de Génova, cruce de pueblos y símbolo de la cultura marítima. El hotel, situado en el muelle de Ponte Calvi,

AGOSTO

Minor Hotels Europe & Americas ha alcanzado en el primer semestre de 2024 unos ingresos de 1.145 millones de euros, con un incremento del 11,5% respecto a los 1.027 millones de euros obtenidos en el mismo periodo del año anterior. Entre enero y junio de este año, el beneficio neto total de la hotelera fue de 71 millones de euros, un 57,4% superior a los 45 millones de euros alcanzados en el primer semestre de 2023.

SEPTIEMBRE

En septiembre se lanzó la Team Member Engagement Survey 2024, un proceso clave para recopilar el feedback de todos los team members.

NH Collection Eurobuilding presentó su nuevo diseño vanguardista y moderno así como dos nuevos restaurantes, Casa de Comidas y Bikini Bar, asesorados por el chef sevillano Rafa Zafra.

OCTUBRE

Obtención de la medalla de plata de Ecovadis tras haber completado el proceso de evaluación y demostrado un sistema de gestión relativamente sólido que aborda criterios de sostenibilidad, basados en cuatro ámbitos: Medio Ambiente, Trabajo y Derechos Humanos, Ética y Compras sostenibles.

La newsletter interna *Tell The World* llega a su número 100. Este viaje comenzó hace 10 años, y desde su lanzamiento ha sido el canal de comunicación con los team-members para compartir los hitos clave de la Compañía.

A principios de este mes, los team members de las oficinas centrales de Santa Engracia recibieron la visita de D. Dillip Rajakarier, Group CEO de Minor International y CEO de Minor Hotels, D. Ramón Aragonés, actual CEO de Minor Hotels Europe & Americas y D. Gonzalo Aguilar, futuro CEO de Minor Hotels Europe & Americas, fueron los anfitriones de una reunión en la que se pudo disfrutar de un diálogo entre los tres.

NOVIEMBRE

El *Town Hall* Q3 2024 fue el último para Ramón Aragonés, CEO de Minor Hotels Europe & Americas hasta 31 de diciembre. Los team members no quisieron dejar pasar la oportunidad de rendirle homenaje y sorprenderle con un evento muy especial, en el que expresaron su gratitud por su liderazgo y legado en la Compañía.

Se presentaron los resultados del Q3, Minor Hotels Europe & Americas logra un crecimiento estratégico mostrando un incremento del beneficio neto recurrente en un 52%, hasta 141 millones de euros. Este sólido incremento pone de manifiesto el énfasis estratégico de la compañía en la optimización de los ingresos y la eficiencia operativa.

DICIEMBRE

NH Collection Gent abre sus puertas en el corazón de la histórica ciudad portuaria de Bélgica.

Después de una renovación a gran escala, NH Collection Gent da vida al rico pasado de la ciudad con una combinación única de elegancia moderna y un diseño inspirado en el patrimonio y el encanto histórico de la región.



NH Alicante
Alicante, España

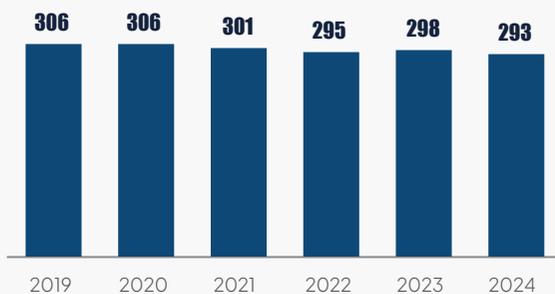
NUESTRO DESEMPEÑO Y CONTRIBUCIÓN



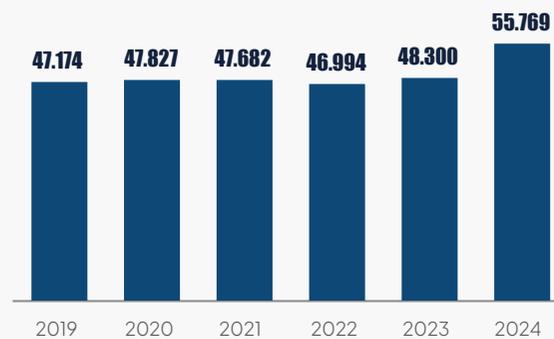
MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

NUESTRO DESEMPEÑO Y CONTRIBUCIÓN

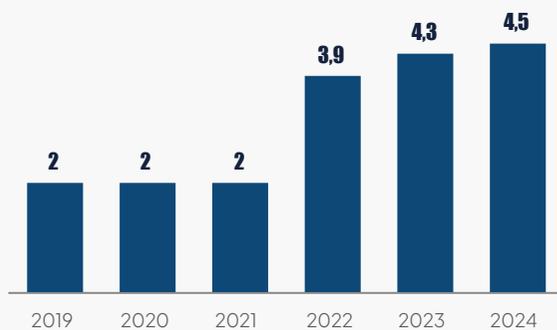
Nº hoteles (propiedad y alquiler)



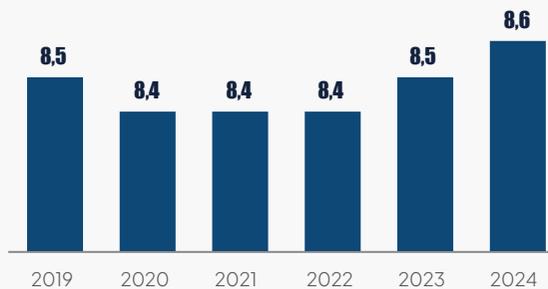
Habitaciones



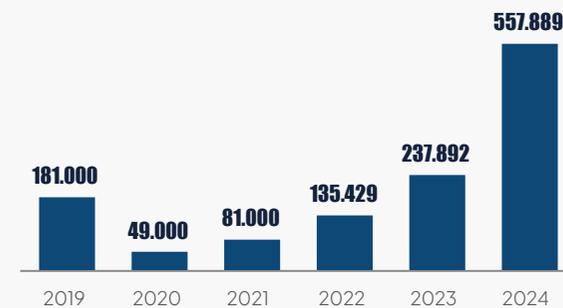
Millones de clientes



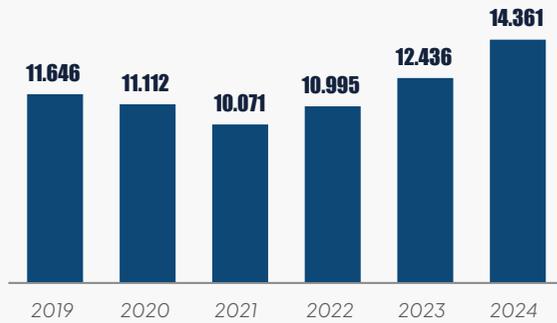
Valoración media de la Compañía
(encuesta a clientes)



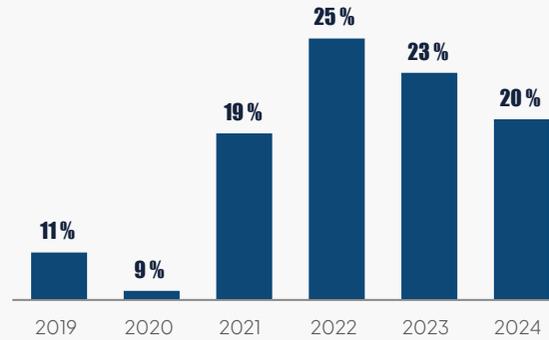
Contribución monetaria directa e indirecta
en acción social (€)



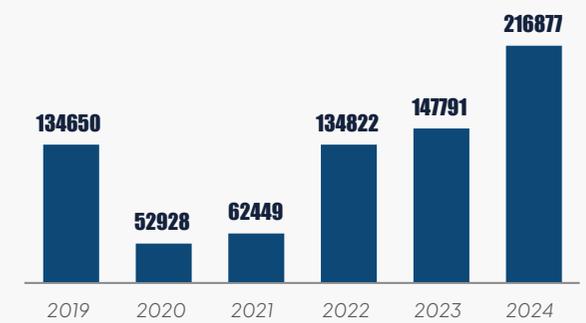
Team members (hoteles en propiedad y alquiler)



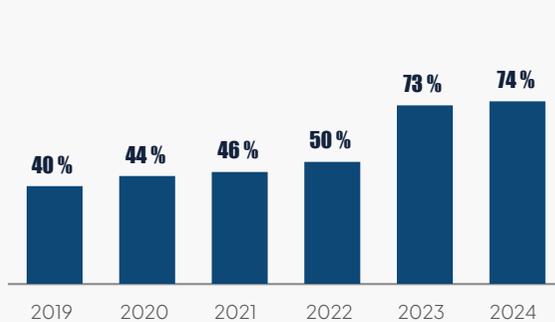
Tasa de rotación voluntaria



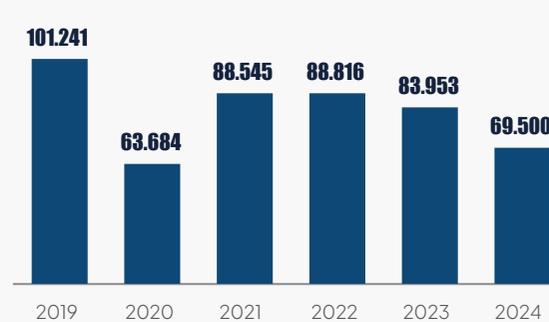
Horas totales de formación



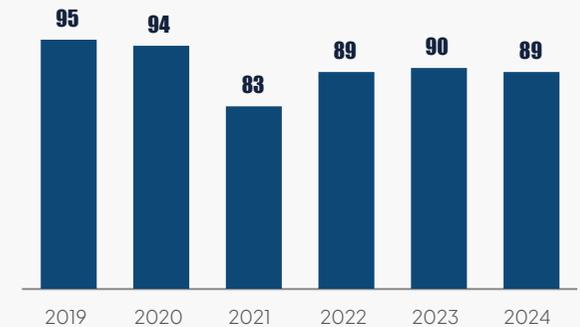
Hoteles con certificaciones en sostenibilidad (%)



Emisiones totales Scope 1+2 (tn CO2)



Compras de proveedores locales (%)



NUESTRAS MARCAS EN EUROPE & AMERICAS



RECONOCIMIENTOS





NH Collection Amistad Córdoba
Córdoba, España

RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS EN 2024

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS EN 2024

Minor Hotels Europe & Americas trabaja para consolidarse como un referente mundial en excelencia, innovación y sostenibilidad en el sector turístico. Los premios y reconocimientos obtenidos en 2024 son un reflejo del compromiso por seguir avanzando en ese camino.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS CORPORATIVOS

ESPAÑA



TRAVEL RANKING AWARDS (NH Hotel Group)



100 MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR (Minor Hotel Europe & Americas)



PILGRIM AWARDS 2024 (NH Hotel Group)



TOP 100 SOMMELIERS DE ESPAÑA

- Head Sommelier
- Paco Roncero Restaurante - María José Huertas Vega

ITALIA



ITALY'S BEST EMPLOYERS 2025 x Corriere della Sera

- Minor Hotels Europe & Americas



**CAMERA DI COMMERCIO SI SPAGNA
Premio alla Responsabilità Sociale e Valori d'Impresa**

Cabe indicar que, como el nombre de la sociedad cambió en abril del 2024, puede haber premios con el nombre de la antigua sociedad.

UK



**EQUALITY IN TOURISM: Accommodation category (Recognition - runner-up position)
NH Hotel Group**

PORTUGAL



**PREMIOS XÉNIOS 2024
Mejor Gestor de Potencial Humano**

MÉXICO



INCLUSIVE COMPANIES 2024
■ Minor Hotels Europe & America

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS A HOTELES

ESPAÑA



RE THINK HOTEL

- NH Collection Barcelona Gran Hotel Calderón



NATIONAL GEOGRAPHIC TRAVEL 2024 READERS

- Anantara Palazzo Naiadi Rome



ANNUAL WORLD SKI AWARDS

- NH Collection Andorra Palomé



GUÍA MICHELÍN: Llave Michelin

- Anantara Villa Padierna Marbella Resort



INFORME SOBRE LOS MEJORES HOTELES MICE - CVENT

- NH Collection Madrid Eurobuilding



PREMIOS GASTRO&CÍA

Premio Mejor Apertura de Restaurante de Comida Tradicional:

- NH Collection Madrid Eurobuilding



PREMIOS HOTEL & MANTEL 2024: Mejor Interiorismo

- NH Collection Madrid Eurobuilding



PREMIOS ANUALES DE TURISMO: Mejor campaña emocional de marca

- NH Collection Hotels & Resorts

ITALIA

ITALIAN MISSION AWARDS



- Best meeting and event space under 1000 m² of exhibition spaces: Nhow Milano
- Best luxury business travel hotel: Anantara Palazzo Naiadi Rome Hotel



EUROPEAN MISSION AWARDS 2024

- NH Collection Madrid Eurobuilding



WELL PLATINUM CERTIFICATION: Platinum Certification

- Tivoli Portopiccolo Sistiana Wellness Resort & Spa

USA



BEST HOTELS - U.S. NEWS & WORLD REPORT RANKINGS (11 Hoteles) Gold Winner



TIME's 2024 100 Greatest Places The World's greatest places of 2024

- Anantara Convento di Amalfi Grand Hotel



NORTH AMERICA'S 50 BEST BARS Handshake Speakeasy,

- NH Collection Mexico City Reforma

**COASTAL LIVING MAGAZINE****Most Stylish Beach Hotels in the world**

- Anantara Convento Di Amalfi Grand Hotel

**TTG LUXURY TRAVEL AWARDS****Luxury Hotel Company of the Year (Large)**

- Anantara Hotels, Resorts & Spa

**CONDÉ NAST TRAVELER READERS CHOICE AWARDS:
Hotel of the Week**

- Anantara Palazzo Naiadi Rome Hotel

**TRAVEL + LEISURE WORLD'S BEST AWARDS**

- Anantara Convento di Amalfi Grand Hotel
- Tivoli Avenida Liberdade Lisboa
- Anantara Hotels & Resorts
- Anantara Grand Hotel Krasnapolsky Amsterdam

**TRIPADVISOR TRAVELLERS CHOICE AWARDS**

- Anantara Grand Hotel Krasnapolsky Amsterdam
- Anantara The Marker Dublin
- NH Collection Eindhoven Centre
- nhow Amsterdam RAI

**WORLD SPA AWARDS: Brazil's Best Resort Spa 2024**

- Tivoli Ecoresort Praia do Forte

**CONDÉ NAST TRAVELLER READERS' CHOICE AWARDS**

- Anantara Plaza Nice Hotel

Presencia de Minor Hotels Europe & Americas en índices y rankings de sostenibilidad

Minor Hotels Europe & Americas se encuentra en la cuarta posición con un 96 de percentil, entrando a formar parte del Sustainability Yearbook 2024, que realiza S&P Global, la agencia de inversión sostenible que evalúa a las empresas que componen el Dow Jones Sustainability Index.

Este resultado consolida a MHE&A como una de las empresas referentes en sostenibilidad dentro del sector y avala la solidez de la Compañía en el desempeño económico, ambiental y social.



Minor Hotels Europe & Americas ha sido galardonada con la medalla de plata de EcoVadis, lo que la sitúa en el 15 % de las empresas mejor valoradas por esta entidad.

Este reconocimiento refleja sus continuos esfuerzos en las áreas de medio ambiente, derechos humanos y laborales, ética y abastecimiento sostenible, además de demostrar su compromiso con la promoción de la transparencia en toda la cadena de valor.



FTSE4Good

Desde 2013, la Compañía pertenece al índice FTSE4GOOD y renueva su presencia año tras año, gracias a la gestión responsable del negocio y las mejoras implementadas. El índice fue creado por la Bolsa de Londres para ayudar a inversores a integrar factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en la toma de decisiones.



Carbon Disclosure Project reconoce el trabajo de las principales Compañías globales en la lucha contra el cambio climático. En el último informe publicado en febrero 2025, El Grupo obtuvo una calificación B en su ranking anual en materia de Cambio Climático y una calificación B en su ranking anual en materia de Seguridad del agua. Con esta puntuación, Minor Hotels Europe & Americas ve una vez más reconocida su visión pionera de ubicar la sostenibilidad como un valor estratégico de la corporación, que actúa como una palanca de valor transversal de la Compañía desde hace más de una década.



La compañía se encuentra dentro del Raking Merco, entre las 100 empresas españolas más responsables en materia ESG (Environmental, Social and Governance) en 2024. Adicionalmente, ocupa la 2ª posición en el sector Turismo. A través de este Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, Merco ofrece una medición integral de la sostenibilidad, incorporando a su desempeño la valoración de los stakeholders.

Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes

Informe de Auditoría,
Cuentas Anuales Consolidadas e
Informe de Gestión Consolidado
al 31 de diciembre de 2024



Informe de auditoría de cuentas anuales consolidadas emitido por un auditor independiente

A los accionistas de Minor Hotels Europe & Americas, S.A.:

Informe sobre las cuentas anuales consolidadas

Opinión

Hemos auditado las cuentas anuales consolidadas de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. (la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (el Grupo), que comprenden el estado de situación financiera a 31 de diciembre de 2024, el estado del resultado, el estado del resultado global, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha.

En nuestra opinión, las cuentas anuales consolidadas adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera del Grupo a 31 de diciembre de 2024, así como de sus resultados y flujos de efectivo, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera, adoptadas por la Unión Europea (NIIF-UE), y demás disposiciones del marco normativo de información financiera que resultan de aplicación en España.

Fundamento de la opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección *Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas* de nuestro informe.

Somos independientes del Grupo de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia, que son aplicables a nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en España según lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. En este sentido, no hemos prestado servicios distintos a los de la auditoría de cuentas ni han concurrido situaciones o circunstancias que, de acuerdo con lo establecido en la citada normativa reguladora, hayan afectado a la necesaria independencia de modo que se haya visto comprometida.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

Cuestiones clave de la auditoría

Las cuestiones clave de la auditoría son aquellas cuestiones que, según nuestro juicio profesional, han sido de la mayor significatividad en nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual. Estas cuestiones han sido tratadas en el contexto de nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en su conjunto, y en la formación de nuestra opinión sobre éstas, y no expresamos una opinión por separado sobre esas cuestiones.

Cuestiones clave de la auditoría	Modo en el que se han tratado en la auditoría
<p data-bbox="277 465 782 526">Recuperabilidad de activos asociados a la actividad hotelera</p> <p data-bbox="277 555 845 981">El Grupo desarrolla su actividad en 347 hoteles operativos que explota en régimen de propiedad, alquiler o gestión. Los activos asociados a la actividad hotelera incluyen inmovilizado material, activos por derechos de uso, fondo de comercio y otros activos intangibles, cuyos valores netos contables a 31 de diciembre de 2024 ascienden a 1.786 millones de euros, 1.636 millones de euros, 139 millones de euros y 139 millones de euros, respectivamente de los correspondientes epígrafes del estado de situación financiera consolidado adjunto, lo que representa el 81% del total del activo.</p> <p data-bbox="277 1014 845 1317">El Grupo evalúa en cada ejercicio la recuperabilidad del fondo de comercio y para el resto de activos arriba indicados, la existencia de indicios que supongan pérdidas de valor, y de existir, evalúa si existe un deterioro que obligue a reducir los importes en libros de sus activos a su valor recuperable, calculado tal y como se indica en las notas 4.2, 4.3, 4.4 y 11 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas adjuntas.</p> <p data-bbox="277 1350 845 1619">El Grupo considera para la estimación del valor recuperable de cada unidad generadora de efectivo ("UGE"), el mayor entre el valor razonable menos los costes de venta y el valor en uso. El valor en uso se calcula a partir de los flujos futuros de efectivo estimados aplicando unas tasas de descuento y de crecimiento esperadas, de acuerdo con los planes de negocio del Grupo.</p> <p data-bbox="277 1653 845 1776">Tal y como se indica en el estado del resultado consolidado adjunto, el Grupo ha registrado en el ejercicio 2024 una pérdida por deterioro neta de activos por importe de 5,4 millones de euros.</p> <p data-bbox="277 1809 845 2042">Debido a la importancia de los juicios aplicados por el Grupo, las estimaciones significativas utilizadas para la realización de dichos cálculos y teniendo en cuenta la relevancia cuantitativa de dichos activos, hemos considerado que evaluar la recuperabilidad de los activos asociados con la actividad hotelera sea una cuestión clave de auditoría.</p>	<p data-bbox="882 555 1385 616">Nuestros procedimientos de auditoría han incluido, entre otros:</p> <p data-bbox="882 649 1455 828">Entendimiento de las políticas contables aplicadas por el Grupo, la metodología utilizada y los controles establecidos en sus procesos de análisis sobre la recuperabilidad de dichos activos, con el objeto de evaluar su razonabilidad.</p> <p data-bbox="882 862 1455 981">Obtención de las pruebas de deterioro sobre las que hemos realizado, con la colaboración de nuestros expertos internos, los siguientes procedimientos:</p> <ul data-bbox="882 1014 1455 1720" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="882 1014 1455 1294">• Evaluación de la razonabilidad de las hipótesis y estimaciones clave incluidas en el modelo, referentes tanto a previsiones de flujos futuros de efectivo y los elementos clave considerados en la estimación de los mismos, como a la metodología aplicada para la estimación de las tasas de descuento dentro de un rango aceptable. <li data-bbox="882 1328 1455 1563">• Comprobación aritmética de los cálculos considerados en las pruebas de deterioro y evaluación de los análisis de sensibilidad, considerando los rangos en los que las hipótesis clave del modelo deberían fluctuar para que se produjese un deterioro de los activos o reversión de los ya existentes. <li data-bbox="882 1597 1455 1720">• Evaluación de la suficiencia de la información revelada en las cuentas anuales consolidadas adjuntas sobre esta materia. <p data-bbox="882 1753 1455 1865">El resultado de los procedimientos realizados ha permitido alcanzar los objetivos de auditoría para los cuales los procedimientos fueron diseñados.</p>

Cuestiones clave de la auditoría

Modo en el que se han tratado en la auditoría

Valoración de los activos por derechos de uso y pasivos por arrendamiento en los contratos de alquiler de hoteles

El Grupo desarrolla su actividad en 347 hoteles, de los cuales aproximadamente el 65% se operan en régimen de alquiler. Los activos por derechos de uso y los pasivos por arrendamiento, tanto a largo como a corto plazo, presentan unos valores netos contables a 31 de diciembre de 2024 que ascienden a 1.636 millones de euros y 2.001 millones de euros, respectivamente, tal y como se indica en la memoria de las cuentas anuales consolidadas adjuntas (nota 8), lo que representa el 36% del total del activo y un 59% del total del pasivo, respectivamente.

El Grupo evalúa al inicio de un contrato, si éste contiene un arrendamiento, es decir, si otorga el derecho a controlar el uso del activo identificado durante un periodo de tiempo a cambio de una contraprestación. Los activos y pasivos que surgen de un arrendamiento se valoran inicialmente sobre una base del valor actual de los pagos futuros por alquiler, tal y como se indica en la nota 4.5 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas adjuntas y se actualizan usando el tipo de interés incremental de cada arrendamiento.

Los activos por derechos de uso se amortizan de forma lineal durante el plazo del arrendamiento y los pasivos por arrendamiento se minoran por los pagos de cuotas realizados, actualizando su valor por el coste financiero correspondiente en cada ejercicio.

Debido a la complejidad de los cálculos realizados por el Grupo y a la relevancia de las estimaciones utilizadas en dichos cálculos, y teniendo en cuenta la importancia cuantitativa de dichos saldos, hemos considerado que la valoración de los activos por derechos de uso y los pasivos por arrendamiento sea una cuestión clave de auditoría.

Nuestros procedimientos de auditoría han incluido, entre otros:

- Entendimiento y evaluación de las políticas contables aplicadas por el Grupo.
- Evaluación de los controles que el Grupo tiene establecidos en sus procesos de contabilización de los contratos de arrendamiento de hoteles.
- Comprobación del movimiento de los activos por derechos de uso y pasivos por arrendamiento durante el ejercicio.
- Para una selección de contratos y con la colaboración de nuestros expertos internos, hemos evaluado las estimaciones e hipótesis consideradas por el Grupo para la determinación de los tipos de interés incrementales utilizados para los contratos de arrendamiento.
- Realización de pruebas en detalle sobre las altas registradas durante el ejercicio comprobando, en base a una selección, la correcta determinación de los períodos de arrendamiento y recalculando la cuantía resultante de los activos por derechos de uso y de los pasivos por arrendamiento.
- Realización de pruebas en detalle sobre las bajas registradas durante el ejercicio comprobando, en base a una selección, los impactos a registrar en el estado del resultado como consecuencia de la cancelación de los activos por derechos de uso y de los pasivos por arrendamiento.
- Evaluación de la suficiencia de la información revelada en las cuentas anuales consolidadas adjuntas sobre esta materia.

El resultado de los procedimientos realizados ha permitido alcanzar los objetivos de auditoría para los cuales los procedimientos fueron diseñados.

Otra información: Informe de gestión consolidado

La otra información comprende exclusivamente el informe de gestión consolidado del ejercicio 2024, cuya formulación es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante y no forma parte integrante de las cuentas anuales consolidadas.

Nuestra opinión de auditoría sobre las cuentas anuales consolidadas no cubre el informe de gestión consolidado. Nuestra responsabilidad sobre el informe de gestión consolidado, de conformidad con lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, consiste en:

- a) Comprobar únicamente que el estado de información no financiera consolidado, determinada información incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, a los que se refiere la Ley de Auditoría de Cuentas, se han facilitado en la forma prevista en la normativa aplicable y, en caso contrario, informar sobre ello.
- b) Evaluar e informar sobre la concordancia del resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado con las cuentas anuales consolidadas, a partir del conocimiento del Grupo obtenido en la realización de la auditoría de las citadas cuentas, así como evaluar e informar de si el contenido y presentación de esta parte del informe de gestión consolidado son conformes a la normativa que resulta de aplicación. Si, basándonos en el trabajo que hemos realizado, concluimos que existen incorrecciones materiales, estamos obligados a informar de ello.

Sobre la base del trabajo realizado, según lo descrito anteriormente, hemos comprobado que la información mencionada en el apartado a) anterior se facilita en la forma prevista en la normativa aplicable y que el resto de la información que contiene el informe de gestión consolidado concuerda con la de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2024 y su contenido y presentación son conformes a la normativa que resulta de aplicación.

Responsabilidad de los administradores y de la comisión de auditoría y control en relación con las cuentas anuales consolidadas

Los administradores de la Sociedad dominante son responsables de formular las cuentas anuales consolidadas adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados consolidados del Grupo, de conformidad con las NIIF-UE y demás disposiciones del marco normativo de información financiera aplicable al Grupo en España, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales consolidadas libres de incorrección material, debida a fraude o error.

En la preparación de las cuentas anuales consolidadas, los administradores de la Sociedad dominante son responsables de la valoración de la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento excepto si los citados administradores tienen intención de liquidar el Grupo o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

La comisión de auditoría y control de la Sociedad dominante es responsable de la supervisión del proceso de elaboración y presentación de las cuentas anuales consolidadas.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales consolidadas en su conjunto están libres de incorrección material, debida a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene nuestra opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España siempre detecte una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en las cuentas anuales consolidadas.

Como parte de una auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identificamos y valoramos los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales consolidadas, debida a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- Obtenemos conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno del Grupo.
- Evaluamos si las políticas contables aplicadas son adecuadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por los administradores de la Sociedad dominante.
- Concluimos sobre si es adecuada la utilización, por los administradores de la Sociedad dominante, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en las cuentas anuales consolidadas o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe de auditoría. Sin embargo, los hechos o condiciones futuros pueden ser la causa de que el Grupo deje de ser una empresa en funcionamiento.
- Evaluamos la presentación global, la estructura y el contenido de las cuentas anuales consolidadas, incluida la información revelada, y si las cuentas anuales consolidadas representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran expresar la imagen fiel.

- Planificamos y ejecutamos la auditoría del Grupo para obtener evidencia suficiente y adecuada en relación con la información financiera de las entidades o de las unidades de negocio del Grupo como base para la formación de una opinión sobre las cuentas anuales consolidadas. Somos responsables de la dirección, supervisión y revisión del trabajo realizado para los fines de la auditoría del Grupo. Somos los únicos responsables de nuestra opinión de auditoría.

Nos comunicamos con la comisión de auditoría y control de la Sociedad dominante en relación con, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

También proporcionamos a la comisión de auditoría y control de la Sociedad dominante una declaración de que hemos cumplido los requerimientos de ética relativos a independencia y nos hemos comunicado con la misma para informar de aquellas cuestiones que razonablemente puedan suponer una amenaza para nuestra independencia y, en su caso, de las medidas de salvaguarda adoptadas para eliminar o reducir la amenaza.

Entre las cuestiones que han sido objeto de comunicación a la comisión de auditoría y control de la Sociedad dominante, determinamos las que han sido de la mayor significatividad en la auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual y que son, en consecuencia, las cuestiones clave de la auditoría.

Describimos esas cuestiones en nuestro informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente la cuestión.

Informe sobre otros requerimientos legales y reglamentarios

Formato electrónico único europeo

Hemos examinado los archivos digitales del formato electrónico único europeo (FEUE) de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2024 que comprenden el archivo XHTML en el que se incluyen las cuentas anuales consolidadas del ejercicio y los ficheros XBRL con el etiquetado realizado por la entidad, que formarán parte del informe financiero anual.

Los administradores de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. son responsables de presentar el informe financiero anual del ejercicio 2024 de conformidad con los requerimientos de formato y marcado establecidos en el Reglamento Delegado UE 2019/815, de 17 de diciembre de 2018, de la Comisión Europea (en adelante Reglamento FEUE). A este respecto, el Informe Anual de Gobierno Corporativo ha sido incorporado por referencia en el informe de gestión consolidado.

Nuestra responsabilidad consiste en examinar los archivos digitales preparados por los administradores de la Sociedad dominante, de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas en vigor en España. Dicha normativa exige que planifiquemos y ejecutemos nuestros procedimientos de auditoría con el fin de comprobar si el contenido de las cuentas anuales consolidadas incluidas en los citados archivos digitales se corresponde íntegramente con el de las cuentas anuales consolidadas que hemos auditado, y si el formato y marcado de las mismas y de los archivos antes referidos se ha realizado en todos los aspectos significativos, de conformidad con los requerimientos establecidos en el Reglamento FEUE.

En nuestra opinión, los archivos digitales examinados se corresponden íntegramente con las cuentas anuales consolidadas auditadas, y éstas se presentan y han sido marcadas, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los requerimientos establecidos en el Reglamento FEUE.



Informe adicional para la comisión de auditoría y control de la Sociedad dominante

La opinión expresada en este informe es coherente con lo manifestado en nuestro informe adicional para la comisión de auditoría y control de la Sociedad dominante de fecha 13 de febrero de 2025.

Periodo de contratación

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2022 nos nombró como auditores del Grupo por un periodo de tres años, contados a partir del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022.

Con anterioridad, fuimos designados por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas para el periodo de tres años y hemos venido realizando el trabajo de auditoría de cuentas de forma ininterrumpida desde el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019.

Servicios prestados

Los servicios, distintos de la auditoría de cuentas, que han sido prestados al Grupo auditado se desglosan en la nota 25.2 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. (S0242)

Raúl Llorente Adrián (20613)

13 de febrero de 2025



PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/00157

SELLO CORPORATIVO: 96,00 EUR

.....
Informe de auditoría de cuentas sujeto
a la normativa de auditoría de cuentas
española o internacional
.....

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS

Cuentas Anuales Consolidadas e
Informe de Gestión Consolidado
al 31 de diciembre de 2024

2024

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



NH Collection Helsinki Grand Hansa

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO	4
ESTADO DEL RESULTADO CONSOLIDADO	5
ESTADO DEL RESULTADO GLOBAL CONSOLIDADO	6
ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO CONSOLIDADO	7
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO CONSOLIDADO	8
1. ACTIVIDAD Y COMPOSICIÓN DE LA SOCIEDAD DOMINANTE	9
2. BASES DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS Y PRINCIPIOS DE CONSOLIDACIÓN	10
2.1. BASES DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS	10
2.2. NORMAS E INTERPRETACIONES EFECTIVAS EN EL PRESENTE PERÍODO	10
2.3. CORRECCIÓN CONTABLE	11
2.4. CAMBIO CRITERIO CONTABLE	11
2.5. COMPARACIÓN DE LA INFORMACIÓN	12
2.6. TRANSACCIONES Y SALDOS EN MONEDA EXTRANJERA	12
2.6.1. MONEDA FUNCIONAL Y MONEDA DE PRESENTACIÓN	12
2.6.2. TRANSACCIONES, SALDO Y FLUJOS EN MONEDA EXTRANJERA	12
2.6.3. CONVERSIÓN DE NEGOCIOS EN EL EXTRANJERO	13
2.6.4. NEGOCIOS EXTRANJEROS EN ECONOMÍAS HIPERINFLACIONARIAS	13
2.7. RESPONSABILIDAD DE LA INFORMACIÓN, ESTIMACIONES REALIZADAS Y FUENTES DE INCERTIDUMBRE	13
2.8. EMPRESA EN FUNCIONAMIENTO	14
2.9. PRINCIPIOS DE CONSOLIDACIÓN APLICADOS	14
2.9.1. EMPRESAS DEPENDIENTES	14
2.9.2. COMBINACIONES DE NEGOCIOS	15
2.9.3. PARTICIPACIONES NO DOMINANTES	16
2.9.4. EMPRESAS ASOCIADAS	16
2.9.5. VARIACIONES EN EL PERIMETRO DE CONSOLIDACIÓN	16
3. PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DE RESULTADO	17
4. NORMAS DE VALORACIÓN	17
4.1. INMOVILIZADO MATERIAL	17
4.2. FONDO DE COMERCIO	18
4.3. OTROS ACTIVOS INTANGIBLES	18
4.4. DETERIORO DE VALOR DE ACTIVOS NO FINANCIEROS SUJETOS A AMORTIZACIÓN O DEPRECIACIÓN	19
4.5. ARRENDAMIENTOS	20
4.6. INSTRUMENTOS FINANCIEROS	21
4.6.1. ACTIVOS FINANCIEROS	21
4.6.2. TESORERÍA Y OTROS ACTIVOS LÍQUIDOS EQUIVALENTES	22
4.6.3. PASIVOS FINANCIEROS	22
4.6.4. INSTRUMENTOS DE PATRIMONIO	23
4.7. CLASIFICACIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS Y DEUDAS ENTRE CORRIENTES Y NO CORRIENTES	23
4.8. EXISTENCIAS	24
4.9. INGRESOS Y GASTOS	24
4.10. SUBVENCIONES OFICIALES	24
4.11. IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS	24
4.12. COMPROMISOS CON EL PERSONAL	25
4.13. CONTRATOS DE CARÁCTER ONEROSO	26
4.14. ACCIONES PROPIAS EN CARTERA	26
4.15. PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS	26
4.16. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL	26
4.17. ESTADOS DE FLUJO DE EFECTIVO CONSOLIDADOS	26
4.18. ACTIVOS Y PASIVOS VINCULADOS MANTENIDOS PARA LA VENTA Y ACTIVIDADES INTERRUMPIDAS	27
5. BENEFICIO/(PÉRDIDA) POR ACCIÓN	27
6. COMBINACIÓN DE NEGOCIO	26
7. INMOVILIZADO MATERIAL	29
8. ARRENDAMIENTOS	31
9. FONDO DE COMERCIO	33

10. OTROS ACTIVOS INTANGIBLES	34
10.1. APLICACIONES INFORMÁTICAS	35
10.2. DERECHO DE USUFRUCTO	35
10.3. OTROS DERECHOS	35
11. DETERIORO DE VALOR	35
11.1. HIPÓTESIS CLAVE USADAS	36
11.2. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD	38
11.3. PÉRDIDA POR DETERIORO DE VALOR	39
12. INVERSIONES CONTABILIZADAS APLICANDO EL MÉTODO DE LA PARTICIPACIÓN	41
13. OTROS ACTIVOS FINANCIEROS NO CORRIENTES	41
13.1. ACTIVOS FINANCIEROS A VALOR RAZONABLE CON CAMBIOS EN RESULTADOS	42
13.2. OTROS ACTIVOS FINANCIEROS VALORADOS A COSTE AMORTIZADO	42
14. DEUDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS POR COBRAR	43
15. EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	44
16. ACTIVOS Y PASIVOS CLASIFICADOS COMO MANTENIDOS PARA LA VENTA Y OPERACIONES INTERRUMPIDAS	42
17. PATRIMONIO NETO	45
17.1. CAPITAL SUSCRITO Y PRIMA DE EMISIÓN	45
17.2. DIVIDENDOS	45
17.3. OTRAS RESERVAS	46
17.4. ACCIONES PROPIAS	46
17.5. GANANCIAS ACUMULADAS	46
17.6. DIFERENCIA DE CONVERSIÓN	46
17.7. PARTICIPACIONES NO DOMINANTES	47
18. DEUDAS POR EMISIÓN DE OBLIGACIONES Y DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO	48
19. NOTA FISCAL	52
20. OTROS PASIVOS NO CORRIENTES	57
21. PROVISIONES	59
22. ACREEDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS POR PAGAR	61
INFORMACIÓN SOBRE LOS APLAZAMIENTOS DE PAGO EFECTUADOS A PROVEEDORES. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. "DEBER DE INFORMACIÓN" DE LA LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO	61
23. OTROS PASIVOS CORRIENTES	62
24. GARANTÍAS COMPROMETIDAS CON TERCEROS Y RECLAMACIONES EN CURSO	62
25. INGRESOS Y GASTOS	64
25.1. INGRESOS	64
25.2. RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	65
25.3. RESULTADO FINANCIERO	67
26. OPERACIONES CON PARTES VINCULADAS	68
27. INFORMACIÓN POR SEGMENTOS	71
28. REMUNERACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA ALTA DIRECCIÓN	73
28.1. REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	73
28.2. RETRIBUCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN	73
28.3. INFORMACIÓN EN RELACIÓN CON SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES POR PARTE DE LOS ADMINISTRADORES	74
29. RIESGOS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO	74
30. EXPOSICIÓN AL RIESGO	75
31. HECHOS POSTERIORES	77
ANEXO I: SOCIEDADES DEPENDIENTES	78
ANEXO II: EMPRESAS ASOCIADAS	83
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO	84

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024 Y AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

(Miles de Euros)

ACTIVO	Nota	31/12/2024	31/12/2023
ACTIVO NO CORRIENTE:			
Inmovilizado material	7 y 11	1.785.953	1.589.782
Activos por derechos de uso	8 y 11	1.635.819	1.635.392
Inversiones inmobiliarias		2.020	2.056
Fondo de comercio	9 y 11	139.307	85.697
Otros activos intangibles	10 y 11	139.298	136.046
Activos por impuesto diferido	19	255.166	224.551
Inversiones contabilizadas aplicando el método de la participación	12	42.253	43.719
Otros activos financieros no corrientes	13	37.474	34.336
Total activo no corriente		4.037.290	3.751.579
ACTIVO CORRIENTE:			
Existencias		17.320	15.299
Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar	14	189.541	189.636
Activos por impuestos sobre las ganancias corrientes	19	18.716	20.572
Otros activos corrientes		9.717	9.549
Inversiones financieras corrientes		5.089	–
Efectivo y equivalentes al efectivo	15	219.889	215.991
Activos clasificados como mantenidos para la venta	16	67.353	–
Total Activo Corriente		527.625	451.047
TOTAL ACTIVO		4.564.915	4.202.626
PATRIMONIO NETO:			
Capital suscrito	17.1	871.491	871.491
Prima de emisión	17.1	776.452	776.452
Otras Reservas	17.3	113.769	109.791
Acciones propias	17.4	(417)	(356)
Ganancias acumuladas	17.5	(694.708)	(777.918)
Diferencia de conversión	17.6	(141.649)	(150.652)
Resultado del ejercicio atribuido a la Sociedad Dominante		211.833	128.124
Patrimonio Neto atribuido a la Sociedad Dominante		1.136.771	956.932
Participaciones no dominantes	17.7	59.613	52.790
Total Patrimonio Neto		1.196.384	1.009.722
PASIVO NO CORRIENTE:			
Obligaciones y otros valores negociables	18	399.234	397.767
Deudas con entidades de crédito	18	54.854	63.334
Pasivos por arrendamiento	8	1.732.630	1.698.228
Pasivos por impuesto diferido	19	249.149	176.313
Provisiones no corrientes	21	46.611	43.890
Otros pasivos no corrientes	20	20.437	23.543
Total pasivo No corriente		2.502.915	2.403.075
PASIVO CORRIENTE:			
Obligaciones y otros valores negociables	18	6.444	6.507
Deudas con entidades de crédito	18	8.572	15.371
Pasivos por arrendamiento	8	268.185	260.633
Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	22	425.167	407.888
Pasivos por impuesto corriente	19	22.677	28.263
Provisiones corrientes	21	3.744	6.043
Otros pasivos corrientes	23	126.146	65.124
Pasivos directamente asociados con activos clasificados como mantenidos para la venta	16	4.681	–
Total pasivo corriente		865.616	789.829
Total pasivo		3.368.531	3.192.904
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO		4.564.915	4.202.626

Las Notas de 1 a 31 descritas en la Memoria consolidada y los Anexos I/II forman parte integrante del estado de situación financiera consolidado al 31 de diciembre de 2024. El estado de situación financiera consolidado al 31 de diciembre de 2023 se presenta únicamente a efectos comparativos.

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DEL RESULTADO CONSOLIDADO DE LOS EJERCICIOS 2024 Y 2023

(Miles de Euros)

	Nota	2024	2023
Ingresos ordinarios	25.1	2.417.875	2.158.995
Otros ingresos	25.1	2.933	5.222
Resultado neto de la enajenación de activos no corrientes	7,8,10 y 25.1	8.675	(239)
TOTAL INGRESOS		2.429.483	2.163.978
Consumos		(98.291)	(91.249)
Gastos de personal	25.2	(625.655)	(530.915)
Otros gastos de explotación	25.2	(988.899)	(915.487)
Beneficios/(Pérdidas) netas por deterioro de activos	7, 8, 9, 10 y 11	(5.392)	810
Amortización derechos de uso	8	(190.903)	(186.165)
Amortización por inmovilizado material y otros activos intangible	7 y 10	(112.543)	(106.196)
RESULTADO EXPLOTACIÓN		407.800	334.776
Ingresos financieros		11.895	12.482
Gastos financieros de deuda		(29.090)	(32.154)
Gastos financieros por arrendamientos		(90.778)	(85.608)
Otros gastos financieros		(30.763)	(26.425)
Otros resultados financieros		6.089	(738)
Resultado por exposición a hiperinflación (NIC 29)		1.377	301
Diferencias netas de cambio (Ingresos/(Gastos))		(10.677)	(288)
RESULTADO FINANCIERO	25.3	(141.947)	(132.430)
Resultado de entidades valoradas por el método de la participación	12	1.181	815
RESULTADO NETO ANTES DE IMPUESTOS		267.034	203.161
Impuesto sobre las ganancias	19	(49.144)	(70.316)
RESULTADO DESPUÉS DE IMPUESTOS DE LAS ACTIVIDADES CONTINUADAS		217.890	132.845
RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO		217.890	132.845
Beneficios/(Pérdidas) del período atribuibles a:			
Accionistas de la Sociedad Dominante		211.833	128.124
Participaciones no dominantes		6.057	4.721
GANANCIAS/(PÉRDIDAS) BÁSICAS POR ACCIÓN EN EUROS	5	0,486	0,294
GANANCIAS/(PÉRDIDAS) DILUIDAS POR ACCIÓN EN EUROS	5	0,486	0,294

Las Notas de 1 a 31 descritas en la Memoria consolidada y los Anexos I/II forman parte integrante del estado del resultado consolidado del ejercicio 2024. El estado del resultado consolidado del ejercicio 2023 se presenta únicamente a efectos comparativos.

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DEL RESULTADO GLOBAL CONSOLIDADO DE LOS EJERCICIOS 2024 Y 2023
(Miles de Euros)

	Nota	2024	2023
RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO		217.890	132.845
Diferencias de conversión	17.6	14.998	(17.713)
Total otras ganancias (pérdidas) globales que serán imputadas a resultados en periodos posteriores		14.998	(17.713)
Ganancias (pérdidas) actuariales por planes de pensiones y obligaciones similares - Neto de impuestos	21	(1.320)	(3.888)
Total otras ganancias (pérdidas) globales que no serán imputadas a resultados en periodos posteriores		(1.320)	(3.888)
OTRO RESULTADO GLOBAL		13.678	(21.601)
RESULTADO GLOBAL TOTAL		231.568	111.244
Beneficio/(Pérdida) global atribuible a:			
Accionistas de la Sociedad Dominante		219.536	109.571
Participaciones no dominantes	17.7	12.032	1.673

Las Notas de 1 a 31 descritas en la Memoria consolidada y los Anexos I/II forman parte integrante del estado del resultado global consolidado del ejercicio 2024. El estado del resultado global consolidado del ejercicio 2023 se presenta a efectos comparativos.

ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO CONSOLIDADO DE LOS EJERCICIOS 2024 Y 2023

(Miles de Euros)

	Capital (Nota 17.1)	Prima de emisión (Nota 17.1)	Otras reservas (Nota 17.3)	Acciones propias (Nota 17.4)	Ganancias Acumuladas (nota 17.5)	Diferencias de Conversión (Nota 17.6)	Resultado del ejercicio atribuido a la Sociedad Dominante	Patrimonio Neto atribuido a la Sociedad Dominante	Participaciones no dominantes (Nota 17.7)	Total Patrimonio Neto
Saldo a 1 de enero de 2023	871.491	776.452	107.555	(273)	(871.986)	(135.978)	100.308	847.569	53.157	900.726
Total resultado del ejercicio	-	-	-	-	-	-	128.124	128.124	4.721	132.845
Otro resultado global	-	-	-	-	(3.879)	(14.674)	-	(18.553)	(3.048)	(21.601)
Resultado Global Total	-	-	-	-	(3.879)	(14.674)	128.124	109.571	1.673	111.244
Distribución resultados 2022	-	-	2.236	-	98.072	-	(100.308)	-	-	-
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-	-	-	-	(1.978)	(1.978)
Otros movimientos	-	-	-	(83)	(125)	-	-	(208)	(62)	(270)
Saldo a 31 de diciembre de 2023	871.491	776.452	109.791	(356)	(777.918)	(150.652)	128.124	956.932	52.790	1.009.722
Saldo a 1 de enero de 2024	871.491	776.452	109.791	(356)	(777.918)	(150.652)	128.124	956.932	52.790	1.009.722
Cambios en normativa contable (Nota 2.2)	-	-	-	-	(39.731)	-	-	(39.731)	-	(39.731)
Saldo ajustado a 1 de enero de 2024	871.491	776.452	109.791	(356)	(817.649)	(150.652)	128.124	917.201	52.790	969.991
Total resultado del ejercicio	-	-	-	-	-	-	211.833	211.833	6.057	217.890
Otro resultado global	-	-	-	-	(1.300)	9.003	-	7.703	5.975	13.678
Resultado Global Total	-	-	-	-	(1.300)	9.003	211.833	219.536	12.032	231.568
Distribución resultados 2023	-	-	3.978	-	124.146	-	(128.124)	-	-	-
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-	-	-	-	(5.154)	(5.154)
Otros movimientos	-	-	-	(61)	95	-	-	34	(55)	(21)
Saldo a 31 de diciembre de 2024	871.491	776.452	113.769	(417)	(694.708)	(141.649)	211.833	1.136.771	59.613	1.196.384

Las Notas de 1 a 31 descritas en la Memoria consolidada y los Anexos I/II forman parte integrante del estado de cambios en el patrimonio neto consolidado del ejercicio 2024. El estado de cambios en el patrimonio neto consolidado del ejercicio 2023 se presenta a efectos comparativos.

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO CONSOLIDADO GENERADOS EN LOS EJERCICIOS 2024 Y 2023

(Miles de Euros)

	Nota	2024	2023
ACTIVIDADES DE EXPLOTACIÓN			
Resultado consolidado antes de impuestos y operaciones interrumpidas:		267.034	203.161
Ajustes al resultado:			
Amortización por inmovilizado material e intangible (+)	7 y 10	112.543	106.196
Amortización derechos de uso (+)	8	190.903	186.165
(Beneficios)/Pérdidas por deterioro de activos (neto) (+/-)	7, 8, 9 y 10	5.392	(810)
Ganancias/Pérdidas por venta de activo material e intangible (+/-)	7, 8, 10 y 25.1	(8.675)	239
Ganancias/Pérdidas de inversiones valoradas por el método de la participación (+/-)	12	(1.181)	(815)
Ingresos financieros (-)	25.3	(11.895)	(12.482)
Variación de valor razonable en instrumentos financieros	24,3	-	799
Gastos financieros (+)	25.3	150.631	144.187
Resultado por exposición a hiperinflación (NIC 29)	25.3	(1.377)	(301)
Diferencias netas de cambio (Ingresos / (Gastos))	25.3	10.677	288
Resultado por enajenación de inversiones financieras	25.3	(6.089)	(2.338)
Deterioro inversiones financieras (+/-)		-	2.277
Otras partidas no monetarias (+/-)		5.686	9.357
Resultado ajustado		713.649	635.923
Variación neta en los activos / pasivos:			
(Aumento)/Disminución de existencias		(2.867)	(2.228)
(Aumento)/Disminución de deudores comerciales y otras cuentas por cobrar		131	(26.449)
(Aumento)/Disminución de otros activos corrientes		(4.000)	(10.247)
Aumento/(Disminución) de acreedores comerciales		(27.317)	28.495
Aumento/(Disminución) de otros pasivos corrientes		23.782	3.306
Aumento/(Disminución) de provisiones		(7.181)	(11.285)
(Aumento)/Disminución Activos no corrientes		363	5.275
Aumento/(Disminución) Pasivos no corrientes		(5.149)	(2.963)
Impuestos sobre las ganancias pagados		(62.931)	(28.678)
Total flujos de efectivo netos de las actividades de explotación		628.480	591.149
ACTIVIDADES DE INVERSIÓN			
Otros intereses/dividendos recibidos		9.125	11.924
Inversiones (-):			
Empresas del grupo, negocios conjuntos y asociadas (Nota 6)		(156.911)	(119.210)
Activos materiales, intangibles e inversiones inmobiliarias	7 y 10	(162.314)	(118.074)
		(319.225)	(237.284)
Desinversiones (+):			
Empresas del grupo, negocios conjuntos y asociadas	2.9.5 y 11	19.066	-
Activos materiales, intangibles e inversiones inmobiliarias		10.034	1.199
Otros activos		5.091	2.662
		34.191	3.861
Total flujos de efectivo netos de las actividades de inversión		(275.909)	(221.499)
ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN			
Dividendos pagados (-)		(2.569)	(1.505)
Intereses pagados por deudas (-)			
Intereses pagados por medios de pago		(30.604)	(26.297)
Intereses pagados por financiación y otros		(23.363)	(27.306)
Pagos por operaciones con socios minoritarios (-)	17.7	(37)	(57)
Pagos por operaciones con acciones propias (-)	17.4	(46)	19
Pagos por deudas con entidades de crédito (-)	18	(15.352)	(126.703)
Pagos de pasivos por arrendamiento (-)	8	(277.054)	(272.560)
Pagos por otros pasivos financieros (+/-)		(83)	(791)
Total flujos de efectivo netos de las actividades de financiación		(349.108)	(455.200)
AUMENTO/ DISMINUCIÓN BRUTA DEL EFECTIVO O EQUIVALENTES		3.463	(85.550)
Efecto de las variaciones de los tipos de cambio en el efectivo o equivalentes		435	(222)
AUMENTO/ DISMINUCIÓN NETA DEL EFECTIVO O EQUIVALENTES		3.898	(85.772)
Efectivo o equivalentes al comienzo del ejercicio		215.991	301.763
Efectivo o equivalentes al final del ejercicio		219.889	215.991

Las Notas 1 a 31 descritas en la Memoria consolidada y los Anexos I/II forman parte integrante del estado de flujos de efectivo consolidado del ejercicio 2024. El estado de flujos de efectivo consolidado del ejercicio 2023 se presenta a efectos comparativos.

Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2024

1- ACTIVIDAD Y COMPOSICIÓN DE LA SOCIEDAD DOMINANTE

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS, S.A. (en adelante la Sociedad Dominante) se constituyó como sociedad anónima en España el 23 de diciembre de 1881 bajo el nombre de "Material para Ferrocarriles y Construcciones, S.A.", denominación que fue posteriormente modificada por la de "Material y Construcciones, S.A." (MACOSA) y, posteriormente, por la de "Corporación Arco, S.A.".

Durante el ejercicio 1992, Corporación Arco, S.A. absorbió a Corporación Financiera Reunida, S.A. (COFIR) adoptando al mismo tiempo la denominación social de la sociedad absorbida y adaptando el objeto social a la nueva actividad de la Sociedad Dominante, centrada en la gestión de su cartera de participaciones.

Durante el ejercicio 1998, Corporación Financiera Reunida, S.A. (COFIR) se fusionó con Grupo Catalán, S.L. y filiales y Gestión NH, S.A. mediante la absorción de estas sociedades por la primera. Posteriormente, Corporación Financiera Reunida, S.A. (COFIR) absorbió a NH Hoteles, S.A. adoptando la denominación social de la sociedad absorbida y ampliando su objeto social para permitir la realización directa de actividades hoteleras, actividades que ya venía realizando de forma indirecta a través de sus filiales.

La información referida a dichas fusiones se halla recogida en las cuentas anuales de los ejercicios en los cuales se produjeron dichas transacciones.

En la Junta General de Accionistas que tuvo lugar el 21 de junio de 2014, se acordó el cambio de denominación social de "NH Hoteles, S.A." por la de "NH Hotel Group, S.A.".

En la Junta General de Accionistas que tuvo lugar el 19 de abril de 2024, se acordó el cambio de denominación social de "NH Hotel Group, S.A." por la de "Minor Hotels Europe & Americas, S.A.".

La Sociedad Dominante es cabecera de un grupo de sociedades dependientes y que constituyen, junto con Minor Hotels Europe & Americas, S.A., el Grupo Minor Hotels Europe & Americas (en adelante el "Grupo" o "Grupo MHE&A" - véanse Anexos I y II) que se dedica a la explotación hotelera tanto por cuenta propia, en régimen de propiedad o alquiler, como por cuenta de terceros en régimen de gestión ofreciendo mediante su central corporativa y oficinas regionales una amplia gama de funciones.

Minor Hotels Europe & Americas, S.A. tiene sus acciones admitidas a cotización en el Mercado Continuo de las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao.

Con fecha 11 de junio de 2018 MHG Continental Holding Pte Ltd. formuló una oferta pública de adquisición sobre el 100% de las acciones que formaban parte del capital social de Minor Hotels Europe & Americas S.A. cuyo resultado fue que Minor International Public Company Limited ("MINT") adquirió, a través de su filial íntegramente participada MHG Continental Holding Pte. Ltd, acciones representativas del 94,13% del capital social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A.

El 8 de mayo de 2023 MINT anunció su decisión de iniciar un proceso de compra de acciones de Minor Hotels Europe & Americas en el mercado durante un plazo de 30 días. Así, entre el 10 de mayo y el 8 de junio de 2023 MINT incrementó su posición en Minor Hotels Europe & Americas a un 95,87% del capital social de Minor Hotels Europe & Americas.

El 13 de diciembre de 2024 el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, a solicitud del accionista mayoritario MINT, convocar una Junta General Extraordinaria de accionistas de la Sociedad el 20 de enero de 2025. En dicha Junta Extraordinaria se aprobó la oferta de exclusión de negociación en las Bolsas Españolas de la totalidad de las acciones representativas del capital social de MHE&A, y la formulación por parte de MINT, de una oferta pública de adquisición de acciones por exclusión a un precio de 6,37 euros por acción. La efectividad de la exclusión de negociación así como la liquidación de la oferta pública de adquisición de acciones formulada por MINT está supeditada a la autorización por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Al cierre del ejercicio, el Grupo está presente con hoteles operativos en 31 países, con 347 hoteles y 55.769 habitaciones, con una presencia significativa en Europa.

El domicilio social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. está fijado en la Calle Santa Engracia, 120 - 7ª planta, Madrid, España.

2.- BASES DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS Y PRINCIPIOS DE CONSOLIDACIÓN

2.1 Bases de presentación de las Cuentas Anuales Consolidadas

Las cuentas anuales consolidadas se han formulado a partir de los registros contables de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y de las entidades consolidadas. Las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2024 se han preparado de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Unión Europea (NIIF-UE), demás disposiciones del marco normativo de información financiera que resultan de aplicación y con los requerimientos de formato y mercado establecidos en el Reglamento Delegado UE 2018/815 de la Comisión Europea, el Reglamento (CE) nº 1606/2002 del Parlamento Europeo y por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, así como en las normas y circulares aplicables de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y el resto de normativa contable española que le resulte de aplicación, con el objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio consolidado y de la situación financiera consolidada de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes al 31 de diciembre de 2024 y del resultado global consolidado, de sus flujos de efectivo consolidados y de los cambios en el patrimonio neto consolidado correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

El Grupo adoptó las NIIF-UE al 1 de enero de 2004 y aplicó en dicha fecha la NIIF 1 “Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera”.

Los Administradores de la Sociedad dominante estiman que las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2024, que han sido formuladas el 13 de febrero de 2025, serán aprobadas por la Junta General de Accionistas sin modificación alguna. Las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2023 fueron aprobadas en la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2024 y depositadas en el Registro Mercantil de Madrid.

Dado que los principios contables y criterios de valoración aplicados en la preparación de las cuentas anuales consolidadas del Grupo pueden diferir de los utilizados por algunas sociedades integradas en el mismo, en el proceso de consolidación se han introducido los ajustes y reclasificaciones necesarios para homogeneizar entre sí tales principios y criterios y para adecuarlos a las NIIF-UE.

2.2 Normas e interpretaciones efectivas en el presente período

Durante el ejercicio han entrado en vigor nuevas normas contables que, por tanto, han sido tenidas en cuenta en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas, que no han supuesto un cambio de políticas contables para el Grupo:

1) Nuevas normas, modificaciones e interpretaciones de aplicación obligatoria en el ejercicio que comenzó el 1 de enero de 2024:

Nuevas normas, modificaciones e interpretaciones		Aplicación obligatoria ejercicios iniciados a partir de
Aprobadas para su uso en la Unión Europea		
Modificaciones y/o interpretaciones:		
Modificación a la NIIF 16 Pasivo por arrendamiento en una venta con arrendamiento posterior	Esta modificación aclara la contabilidad posterior de los pasivos por arrendamientos que surgen en las transacciones de venta y arrendamientos posterior.	1 de enero de 2024
Modificación a la NIC 1 Clasificación de pasivos como corrientes o no corrientes y clasificación de pasivos no corrientes con covenants	Clarificaciones respecto a la presentación de pasivos como corrientes o no corrientes.	1 de enero de 2024
Modificación NIIF 7 y NIC 7 Acuerdos de financiación con proveedores	Esta modificación introduce requisitos de desglose de información específicos de los acuerdos de financiación con proveedores y sus efectos en los pasivos y flujos de efectivo de la empresa, incluyendo el riesgo de liquidez y gestión de los riesgos asociados.	1 de enero de 2024

Modificación a la NIIF 16. Pasivo por arrendamiento en una venta con arrendamiento posterior

La aplicación de la modificación a la NIIF 16 relativa a los pasivos por arrendamiento en una venta con arrendamiento posterior establece que en estos casos arrendatario/vendedor deberá calcular el pasivo por arrendamiento resultante de dicha operación como el valor actual de todos los pagos derivados del contrato por arrendamiento incluyendo una estimación de aquellos que pudieran considerarse variables; siendo dicho pasivo el que determine la proporción del activo retenido.

La aplicación de dicha modificación afecta a todas aquellas operaciones de venta de activo con arrendamiento posterior realizadas con posterioridad a la implementación de la NIIF 16 el 1 de enero de 2019. El impacto de dicha modificación para el Grupo ha supuesto un incremento de los derechos de uso de 31.258 miles de euros, de los pasivos por arrendamiento de 84.233 miles de euros y de los diferidos de activo de 13.244 miles de euros y una reducción del patrimonio neto de 39.731 miles de euros.

Modificación a la NIIF 7 y NIC 7. Acuerdos de financiación con proveedores

La modificación a NIIF 7 y NIC 7 tiene relación con los acuerdos de financiación de proveedores que se caracterizan por la oferta de uno o más proveedores de financiación de pagar los importes que una entidad debe a sus proveedores y que la entidad acepta pagar de acuerdo con los términos y condiciones de los acuerdos en la misma fecha o en una fecha posterior a la de pago a los proveedores. Estos acuerdos proporcionan a la entidad plazos de pago ampliados, o a los proveedores de la entidad plazos de pago anticipados, en comparación con la fecha de vencimiento del pago de la factura relacionada.

Dicha modificación no supone ningún impacto en las presentes cuentas anuales consolidadas porque el Grupo no tiene pasivos bajo acuerdos de financiación de proveedores sino que los acuerdos de confirming se lanzan a vencimiento de factura como una facilidad al proveedor y por tanto no suponen una financiación para el Grupo sino que se mantienen como pasivo corriente con acreedores en la línea de "Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar".

2) Nuevas normas, modificaciones e interpretaciones de aplicación obligatoria en ejercicios posteriores al ejercicio natural que comenzó el 1 de enero de 2024

A la fecha de formulación de estas cuentas anuales consolidadas, las siguientes normas e interpretaciones habían sido publicadas por el IASB pero no habían entrado aún en vigor, bien porque su fecha de efectividad es posterior a la fecha de las cuentas anuales consolidadas, o bien porque no han sido aún adoptadas por la Unión Europea:

Aprobadas para su uso en la Unión Europea

Modificaciones y/o interpretaciones:		
Modificación a la NIC 21 Ausencia de convertibilidad	Esta modificación establece un enfoque que especifica cuando una moneda puede ser intercambiada por otra, y en caso de no serlo, la determinación del tipo de cambio a utilizar.	1 de enero de 2025

No aprobadas todavía para su uso en la Unión Europea en la fecha de publicación de este documento¹

Nuevas normas		
NIIF 18 Presentación y desgloses de estados financieros	El objetivo de esta nueva norma es establecer los requerimientos de presentación y desglose de los estados financieros, reemplazando con ello a la NIC 1, actualmente en vigor.	1 de enero de 2027
NIIF 19 Desglose de subsidiarias sin contabilidad pública	El objetivo de esta nueva norma es detallar los desgloses que una subsidiaria puede aplicar, opcionalmente, en la emisión de sus estados financieros.	1 de enero de 2027
Modificaciones y/o interpretaciones:		
Modificación NIIF 7 y NIIF 9 Clasificación y valoración de instrumentos financieros	Esta modificación aclara los criterios para la clasificación de ciertos activos financieros, así como, los criterios para la baja de pasivos financieros liquidados a través de sistemas de pago electrónico. Adicionalmente, introduce requerimientos de desglose adicionales.	1 de enero de 2026
Modificación NIIF 7 y NIIF 9 Contratos que hacen referencia a la electricidad que depende de la naturaleza	Esta modificación ayudan a las empresas a reflejar mejor estos contratos en los estados financieros y consisten en una aclaración de la aplicación de los requisitos de "uso propio"; La posibilidad de aplicar la contabilidad de coberturas ; y nuevos requisitos de desglose para permitir la comprensión del efecto de estos contratos sobre la información financiera de la empresa	1 de enero de 2026
Modificación NIIF 10 y NIC 28 Venta o aportación de activos entre un inversor y sus asociadas o negocios conjuntos	Estas modificaciones aclaran el tratamiento contable de las ventas y aportaciones de activos entre un inversor y sus asociadas y negocios conjuntos que dependerá de si los activos no monetarios vendidos o aportados a una asociada o negocio conjunto constituyen un "negocio".	Pendiente de aprobación
Mejoras Anuales (Vol. 11)	El objetivo de estas mejoras son es la calidad de las normas, modificando las NIIF existentes para aclarar o corregir aspectos menores.	1 de enero de 2026

1) El estado de aprobación de las normas puede consultarse en le página web del EFRAG.

2.3 Corrección contable

Durante el ejercicio 2024 no se han producido correcciones de errores.

2.4 Cambio criterio contable

Durante el ejercicio 2024 no se ha producido ningún cambio de criterio contable.

2.5 Comparación de la información

Conforme a lo exigido por la NIC 1, la información contenida en esta memoria consolidada referida al ejercicio 2023 se presenta a efectos comparativos con la información relativa al ejercicio 2024 y, por consiguiente, no constituye por sí misma las cuentas anuales consolidadas del Grupo del ejercicio 2023.

2.6 Transacciones y saldos en moneda extranjera

2.6.1 Moneda funcional y moneda de presentación

Las cuentas anuales consolidadas se presentan en miles de euros, redondeadas al millar más cercano, que es la moneda funcional y de presentación de la Sociedad dominante.

2.6.2 Transacciones, saldos y flujos en moneda extranjera

Las transacciones en moneda extranjera se convierten a la moneda funcional mediante la aplicación de los tipos de cambio entre la moneda funcional y la moneda extranjera en las fechas en las que se efectúan las transacciones.

Los activos y pasivos monetarios denominados en moneda extranjera se han convertido a euros aplicando el tipo existente al cierre del ejercicio, mientras que los no monetarios valorados a coste histórico, se convierten aplicando los tipos de cambio aplicados en la fecha en la que tuvo lugar la transacción. La conversión a euros de los activos no monetarios que se valoran a valor razonable se ha efectuado aplicando el tipo de cambio en la fecha en la que se procedió a la cuantificación del mismo.

En la presentación del estado de flujos de efectivo consolidado, los flujos procedentes de transacciones en moneda extranjera se convierten a euros aplicando los tipos de cambio existentes en la fecha en la que éstos se produjeron. El efecto de la variación de los tipos de cambio sobre el efectivo y otros medios líquidos equivalentes denominados en moneda extranjera, se presenta separadamente en el estado de flujos de efectivo como "Efecto de las diferencias de cambio en el efectivo".

Las diferencias que se ponen de manifiesto en la liquidación de las transacciones en moneda extranjera y en la conversión a euros de activos y pasivos monetarios denominados en moneda extranjera, se reconocen en resultados. No obstante, las diferencias de cambio surgidas en partidas monetarias que forman parte de la inversión neta de negocios en el extranjero se registran como diferencias de conversión en otro resultado global.

Las pérdidas o ganancias por diferencias de cambio relacionadas con activos o pasivos financieros monetarios denominados en moneda extranjera, se reconocen igualmente en resultados.

Los tipos de cambio respecto del euro (EUR) de las principales divisas de las sociedades del Grupo para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 y 2023 han sido los siguientes:

	31/12/2024		31/12/2023	
	Tipo de Cierre	Tipo Medio acumulado (1)	Tipo de Cierre	Tipo Medio acumulado (1)
Dólar estadounidense (USD)	1,04	1,08	1,10	1,08
Peso Argentino (ARS)	1.063,83	1.063,83	892,86	892,86
Peso Uruguayo (UYU)	45,21	43,50	43,12	41,98
Peso Chileno (CLP)	1.030,93	1.020,41	961,54	909,09
Peso Mexicano (MXN)	21,55	19,84	18,72	19,18
Peso Colombiano (COP)	4.545,45	4.347,83	4.347,83	4.761,90
Corona Checa (CZK)	25,18	25,13	24,72	24,00
Florin Húngaro (HUF)	411,52	395,26	383,14	381,68
Real Brasileño (BRL)	6,43	5,83	5,36	5,40

(1) En Argentina se utiliza el tipo de cambio a cierre como consecuencia de considerar Argentina como una economía hiperinflacionaria.

2.6.3 Conversión de negocios en el extranjero

La conversión a euros de los distintos epígrafes del estado de situación financiera consolidado y del estado de resultado consolidado de las sociedades extranjeras que han sido incluidas en el perímetro de consolidación se ha realizado aplicando los siguientes criterios:

- Los activos y pasivos se han convertido aplicando el tipo de cambio oficial vigente al cierre del ejercicio.
- El patrimonio se ha convertido aplicando el tipo de cambio histórico, considerando como tipo de cambio histórico de aquellas sociedades incluidas en el perímetro de consolidación con anterioridad a la fecha de transición el tipo de cambio existente al 31 de diciembre de 2003.
- El estado del resultado consolidado se ha convertido aplicando el tipo de cambio medio del ejercicio, excepto para las sociedades presentes en Argentina cuya economía se declaró hiperinflacionaria y por tanto de acuerdo con la NIC 29 su estado del resultado consolidado se ha convertido aplicando el tipo de cambio de cierre del ejercicio.

Las diferencias resultantes de la aplicación de estos criterios se han incluido en el epígrafe “Diferencias de conversión” del capítulo “Patrimonio neto”.

Los ajustes surgidos por aplicación de las NIIF en el momento de adquisición de una sociedad extranjera, relativos al valor de mercado y al fondo de comercio se consideran activos y pasivos de dicha sociedad y, por tanto, se convierten según el tipo de cambio vigente al cierre del ejercicio.

2.6.4 Negocios extranjeros en economías hiperinflacionarias

En el ejercicio 2018 Argentina fue declarada economía hiperinflacionaria debido, entre otras causas, a que la tasa de inflación acumulada de su economía superó el 100% en un periodo continuado de 3 años.

Como consecuencia de lo anterior el Grupo comenzó a aplicar la NIC 29 a los estados financieros de las sociedades argentinas con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2018. La aplicación de dicha norma conlleva las siguientes excepciones:

- Ajustar el coste histórico de los activos y pasivos no monetarios y las distintas partidas de patrimonio neto desde su fecha de adquisición o incorporación al estado de situación financiera consolidado hasta el cierre del ejercicio para reflejar los cambios en el poder adquisitivo de la moneda derivados de la inflación.
- Reflejar en la cuenta de resultados la pérdida o ganancia correspondiente al impacto de la inflación del año en la posición monetaria neta.
- Ajustar las distintas partidas de la cuenta de resultados y del estado de flujos de efectivo por el índice inflacionario desde su generación, con contrapartida en resultados financieros y en una partida conciliatoria del estado de flujos de efectivo, respectivamente.
- Convertir todos los componentes de los estados financieros de las compañías argentinas a tipo de cambio de cierre.

2.7 Responsabilidad de la información, estimaciones realizadas y fuentes de incertidumbre

La información contenida en estas cuentas anuales consolidadas es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante.

En la elaboración de las presentes cuentas anuales consolidadas del Grupo se han utilizado estimaciones realizadas por la Dirección del Grupo y de las entidades consolidadas para cuantificar algunos de los activos, pasivos, ingresos, gastos y compromisos que figuran registrados en ellas. Básicamente, estas estimaciones se refieren a:

- La vida útil de los activos materiales e intangibles. El Grupo incrementa el cargo por depreciación/amortización cuando las vidas útiles sean menores a las estimadas previamente, y cancelará o reducirá el valor de activos obsoletos que se hayan abandonado o vendido (Nota 4.1 y 4.3).
- La evaluación de posibles pérdidas por deterioro de determinados activos no financieros que requieren la estimación de la evolución futura de los negocios y de las tasas de descuentos más adecuadas. El Grupo considera que sus estimaciones en este ámbito son adecuadas y coherentes con el entorno económico actual y reflejan sus planes de inversión y las mejores estimaciones disponibles sobre sus ingresos y resultados futuros, y considera que sus tasas de descuento reflejan adecuadamente los riesgos relacionados con cada unidad generadora de efectivo (Nota 4.4).
- El valor de mercado de determinados activos.
- La estimación del pasivo por arrendamiento y el activo por derecho de uso (Nota 4.5).
- La recuperabilidad de los fondos de comercio de consolidación (Nota 4.2).

- Las estimaciones para el deterioro de cuentas por cobrar (Nota 4.6).
- Las estimaciones de valor razonable de los activos y pasivos inherentes a la adquisición de un negocio o conjunto de activos (Nota 2.9.2).
- Las hipótesis empleadas en el cálculo actuarial de los pasivos por pensiones y otros compromisos con el personal. El Grupo ha realizado determinadas hipótesis para calcular la responsabilidad derivada de las obligaciones con los empleados (Nota 4.12).
- El cálculo de provisiones y evaluación de contingencias. Para lo cual el Grupo evalúa el resultado de ciertos procedimientos legales, fiscales o de otro tipo que no están cerrados a la fecha de la formulación de las Cuenta Anuales Consolidadas (Nota 4.15).
- Para la determinación del Impuesto sobre sociedades el Grupo esta sujeto al mismo en numerosas jurisdicciones. Para determinar la provisión a escala mundial se requiere la emisión de juicios significativos (Nota 4.11).
- La recuperabilidad de los créditos fiscales activados. El Grupo reconoce activos por impuestos diferidos únicamente en la medida en que su realización o utilización futura esté suficientemente garantizada. Como las circunstancias futuras son inciertas y escapan parcialmente al control del Grupo, es necesario emitir hipótesis para estimar beneficios imponibles futuros y el periodo en el que se recuperarán los impuestos diferidos (Nota 4.11).
- La estrategia del Grupo toma en consideración los objetivos que se han fijado con relación al cambio climático (Nota 29), por lo cual también se han tomado en cuenta en la elaboración de estas cuentas anuales consolidadas. En este sentido, en el contexto de la elaboración de estas cuenta anuales consolidadas se ha considerado el efecto de los compromisos asumidos por Grupo en las estimaciones de la vida útil de los activos, en los costes de cierre y en el análisis del deterioro de los activos no financieros.

A pesar de que estas estimaciones se realizaron en función de la mejor información disponible al 31 de diciembre de 2024 sobre los hechos analizados, es posible que acontecimientos que puedan tener lugar en el futuro obliguen a modificarlas (al alza o a la baja) en próximos ejercicios, lo que se haría, conforme a lo establecido en la NIC 8, de forma prospectiva.

2.8 Empresa en funcionamiento

Como consecuencia de la aplicación de la norma contable NIIF 16 el Grupo tiene reconocido un pasivo en el corto plazo correspondiente al valor actual de los compromisos de pagos por arrendamientos a realizar en los próximos doce meses, que a 31 de diciembre de 2024 asciende a 268.185 miles de euros (260.633 miles de euros a diciembre de 2023), lo cual genera en parte que, a 31 de diciembre de 2024 el pasivo corriente sea superior al activo corriente en 337.991 miles de euros (338.782 miles de euros a diciembre de 2023).

Excluyendo este efecto motivado por un enfoque meramente contable (no financiero) (Nota 18), el pasivo corriente sería superior al activo corriente en 69.806 miles de euros, lo cual unido a las expectativas de generación de caja asociadas al negocio generado por aquellos mismos arrendamientos, no supone ningún impedimento para el desarrollo normal del negocio, y que a su vez el Grupo dispone de líneas de crédito disponibles por importe de 313.000 miles de euros.

Los Administradores han preparado las Cuentas Anuales Consolidadas atendiendo al principio de empresa en funcionamiento al entender que las perspectivas futuras del negocio del Grupo permitirán la obtención de resultados positivos y flujos de efectivo positivos en los próximos ejercicios.

2.9 Principios de consolidación aplicados

2.9.1 Empresas dependientes (Anexo I)

Se consideran empresas dependientes aquellas sociedades incluidas en el perímetro de consolidación en las que la Sociedad Dominante, directa o indirectamente, ostenta la gestión por tener la mayoría de los derechos de voto en los órganos de representación y decisión y tiene capacidad para ejercer control, capacidad que se manifiesta cuando la Sociedad Dominante tiene facultad para dirigir las políticas financieras y operativas de una entidad participada con el fin de obtener beneficios de sus actividades. Las empresas dependientes se consolidan desde la fecha en que se transfiere el control al grupo y dejan de consolidarse a partir de la fecha en que cesa el control.

El método contable de adquisición se usa para contabilizar las combinaciones de negocios por el grupo.

Las cuentas anuales de las empresas dependientes se consolidan con las de la Sociedad Dominante por aplicación del método de integración global. Consecuentemente, todos los saldos y efectos de las transacciones efectuadas entre las mismas que son significativos han sido eliminados en el proceso de consolidación. En caso necesario, se realizan ajustes a las cuentas anuales de las sociedades dependientes para adaptar las políticas contables utilizadas a las que utiliza el Grupo.

Las participaciones no dominantes en los resultados y el patrimonio neto de las dependientes se muestran separadamente en el estado del resultado consolidado, el estado de cambios en el patrimonio neto consolidado y en el estado de situación financiera consolidado, respectivamente.

Los resultados de las entidades dependientes adquiridas o enajenadas durante el ejercicio se incluyen en el estado de resultado consolidado desde la fecha efectiva de adquisición o hasta la fecha efectiva de enajenación, según corresponda.

2.9.2 Combinaciones de negocio

El Grupo aplicó la excepción contemplada en la NIIF 1 “Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera” por lo que sólo las combinaciones de negocios efectuadas a partir del 1 de enero de 2004, fecha de transición a las NIIF-UE, han sido registradas mediante el método de adquisición. Las adquisiciones de entidades efectuadas con anterioridad a dicha fecha se registraron de acuerdo con los Principios Contables Generalmente Aceptados anteriores, una vez consideradas las correcciones y ajustes necesarios en la fecha de transición.

El Grupo ha aplicado la NIIF 3 “Combinaciones de negocios” revisada en 2008 en las transacciones realizadas a partir del 1 de enero de 2010.

La fecha de adquisición es aquella en la que el Grupo obtiene el control del negocio adquirido.

El método contable de adquisición se usa para contabilizar todas las combinaciones de negocios, con independencia de si se adquieren instrumentos de patrimonio u otros activos. La contraprestación transferida para la adquisición de una dependiente comprende:

- los valores razonables de los activos transferidos
- los pasivos incurridos con los anteriores propietarios del negocio adquirido
- las participaciones en el patrimonio emitidas por el grupo
- el valor razonable de cualquier activo o pasivo que resulte de un acuerdo de contraprestación contingente, y
- el valor razonable de cualquier participación en el patrimonio previa en la dependiente.

Los activos identificables adquiridos, los pasivos y los pasivos contingentes asumidos en una combinación de negocios, con excepciones limitadas, se valoran inicialmente a sus valores razonables en la fecha de adquisición. El grupo reconoce cualquier participación no dominante en la entidad adquirida sobre una base de adquisición a valor razonable o por la parte proporcional de la participación no dominante de los activos identificables netos de la entidad adquirida.

Los costes relacionados con la adquisición se reconocen como gastos cuando se incurre en ellos.

El exceso de:

- la contraprestación transferida
- el importe de cualquier participación no dominante en la entidad adquirida, y
- el valor razonable en la fecha de adquisición de cualquier participación en el patrimonio previa en la entidad adquirida

sobre el valor razonable de los activos netos identificables adquiridos se registra como fondo de comercio. Si esos importes son menores que el valor razonable de los activos netos identificables de la dependiente adquirida, la diferencia se reconoce directamente en resultados como una compra en condiciones muy ventajosas.

Cuando la liquidación de cualquier parte de la contraprestación en efectivo se difiere, los importes a pagar en el futuro se descuentan a su valor actual en la fecha del intercambio. El tipo de descuento usado es el tipo de interés incremental del endeudamiento de la entidad, siendo el tipo al que podría obtenerse un préstamo similar de una financiera independiente bajo términos y condiciones comparables.

La contraprestación contingente se clasifica como patrimonio neto o pasivo financiero. Los importes clasificados como un pasivo financiero se vuelven a valorar posteriormente a valor razonable con los cambios en el valor razonable reconocidos en resultados.

Si la combinación de negocios se realiza por etapas, el valor contable en la fecha de adquisición de la participación en el patrimonio de la adquirida previamente mantenida se valora nuevamente por su valor razonable en la fecha de adquisición, reconociendo cualquier ganancia o pérdida resultante en resultados.

Adicional a lo expuesto anteriormente, la NIIF 3 proporciona un marco de actuación que las entidades pueden utilizar con la finalidad de evaluar si un conjunto integrado de actividades y activos adquiridos, puede considerarse como una adquisición de activos y no de un negocio. En este sentido incluye una prueba de concentración opcional, para determinar si sustancialmente todo el valor razonable de los activos brutos adquiridos se concentra en un solo activo o grupo de activos

similares. Dicha prueba ha sido diseñada para evidenciar cuándo una transacción es claramente más parecida a una adquisición de activos y por lo tanto eliminarla del alcance de la guía de combinaciones de negocios. En caso de que así sea, de manera discrecional y en cada transacción el Grupo decide si la misma se contabiliza como una adquisición de activos o como una combinación de negocios.

2.9.3 Participaciones no dominantes

Las participaciones no dominantes en las entidades dependientes adquiridas a partir del 1 de enero de 2004, se registran en la fecha de adquisición por el porcentaje de participación en el valor razonable de los activos netos identificables. Las participaciones no dominantes en las entidades dependientes adquiridas con anterioridad a la fecha de transición se reconocieron por el porcentaje de participación en el patrimonio neto de las mismas en la fecha de primera consolidación.

El exceso de las pérdidas atribuibles a las participaciones no dominantes generadas con anterioridad al 1 de enero de 2010, no imputables a las mismas por exceder el importe de su participación en el patrimonio de la entidad dependiente, se registra como una disminución del patrimonio neto atribuible a los accionistas de la Sociedad dominante, excepto en aquellos casos en los que las participaciones no dominantes tengan una obligación vinculante de asumir una parte o la totalidad de las pérdidas y tuvieran capacidad para realizar la inversión adicional necesaria. Los beneficios obtenidos en ejercicios posteriores se asignan al patrimonio neto atribuible a los accionistas de la Sociedad dominante, hasta recuperar el importe de las pérdidas absorbidas en periodos contables anteriores correspondientes a las participaciones no dominantes.

A partir del 1 de enero de 2010, los resultados y cada componente del otro resultado global se asignan al patrimonio neto atribuible a los accionistas de la Sociedad dominante y a las participaciones no dominantes en proporción a su participación, aunque esto implique un saldo deudor de participaciones no dominantes. Los acuerdos suscritos entre el Grupo y las participaciones no dominantes se reconocen como una transacción separada.

2.9.4 Empresas asociadas (Anexo II)

Se consideran empresas asociadas aquellas sobre las que la Sociedad Dominante tiene capacidad para ejercer una influencia significativa, aunque no control, ni control conjunto. En general, se presume que existe influencia notable cuando el porcentaje de participación (directa o indirecta) del Grupo es superior al 20% de los derechos de voto, siempre que no supere el 50%.

En las cuentas anuales consolidadas, las empresas asociadas se valoran por el método de la participación.

Los resultados netos de impuestos de las asociadas se incorporan en el estado del resultado consolidado del Grupo, en la línea "Resultado de entidades valoradas por el método de participación", según el porcentaje de participación.

Si como consecuencia de las pérdidas en que haya incurrido una entidad asociada su patrimonio contable fuese negativo, en el estado de situación financiera consolidado del Grupo figuraría con valor nulo; a no ser que exista la obligación por parte del Grupo de respaldarla financieramente.

En cada cierre se evalúa la existencia de indicadores de un potencial deterioro de la inversión en la asociada, con el objeto de registrar la oportuna corrección valorativa en su caso. Para determinar el valor razonable de las inversiones en sociedades cuyos principales activos son inmobiliarios, se han obtenido tasaciones de un experto independiente. Para el resto de sociedades se han utilizado valoraciones de descuento de flujos de efectivo realizadas internamente similares a las descritas en la Nota 4.4.

2.9.5 Variaciones en el perímetro de consolidación

Adiciones al perímetro

En el mes de septiembre de 2024 el Grupo adquirió el 100% de la sociedad luxemburguesa Minor Continental Holding (Luxembourg) II S.à.r.l. a su vez titular de 159.644.120 acciones, representativas del 99,999% del capital social y de los derechos de voto de la sociedad brasileña Pojuca, S.A. ("Pojuca"), quien es titular de la propiedad o del contrato de arrendamiento o de servicios hoteleros de varios hoteles en Brasil (Nota 2.9.2 y Nota 6).

En el mes de febrero de 2023 se adquirieron las sociedades Mateo, Gmbh; Aldon, Gmbh y Mateo Hotel Savona S.a.S asociadas a la compra del hotel NH Savona Darsena. Dichas adquisiciones se registraron aplicando la prueba de concentración de acuerdo a la NIIF 3 y registrando dicha transacción como una adquisición de activos.

En el mes de marzo de 2023 se adquirió la Sociedad NH Marbella Hotel, S.L.. Esta sociedad está inactiva en la actualidad.

En el mes de Julio de 2023 se adquirió la Sociedad NH Hotels Finland Oy. con el objetivo de explotar el hotel NH Collection Helsinki Grand Hansa.

En el mes de diciembre de 2023, el Grupo adquirió las sociedades Minor Continental Holding, S.à.r.l., Hotelagos, S.A., Minor Hotels Portugal, S.A. y Minor Luxury Hotels Vilamoura, S.A. asociadas a la compra de los hoteles Anantara Vilamoura Algarve Resort, Tivoli Lagos Algarve Resort, NH Marina Portimão Resort, NH Sintra Centro y Tivoli The Residences at Victoria Golf Club. Dichas adquisiciones se registraron aplicando la prueba de concentración de acuerdo a la NIIF 3 y registrando dicha transacción como una adquisición de activos.

Retiros al perímetro

En el mes de septiembre de 2024 el Grupo vendió el 100% de la inversión en la sociedades Onroerend Goed Beheer Maatschappij Danny Kayelaan Zoetermeer B.V. y Onroerend Goed Beheer Maatschappij Capelle aan den IJssel B.V., propietarias de dos hoteles en los Países Bajos y la venta supuso una entrada de caja de 18.808 miles de euros y un beneficio de 5.978 miles de euros (Nota 25.3).

Durante el ejercicio 2023 no se produjeron retiros al perímetro.

Fusiones y escisiones

Durante el ejercicio 2024 se produjo la fusión por absorción de las sociedades Minor Continental Holding (Luxembourg) S.à.r.l. y Minor Hotels Portugal, S.A.

Asimismo durante 2024 se produjeron las escisiones de la sociedad Minor Hotels Portugal, S.A. en la sociedad Minor Hotels Sintra, S.A. y de la sociedad Hotelagos, S.A. en la sociedad Minor Hotels Portimao, S.A.

Durante el ejercicio 2023 no se produjeron fusiones y/o escisiones en el perímetro.

3.- PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DE RESULTADO

La propuesta de distribución del resultado del ejercicio formulada por los Administradores de la Sociedad Dominante y que se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas es la siguiente (en miles de euros):

	Ejercicio 2024
A reserva legal	10.427
A reservas voluntarias	74.855
A resultados de Ejercicios anteriores	18.985
Total	104.267

4.- NORMAS DE VALORACIÓN

Los principales principios, políticas contables y normas de valoración aplicados por el Grupo en la elaboración de estas cuentas anuales consolidadas y que cumplen con las NIIF vigentes a la fecha de las correspondientes cuentas anuales han sido las siguientes:

4.1 Inmovilizado material

El inmovilizado material se valoran a su precio de adquisición. Posteriormente se valoran a su coste minorado por la correspondiente amortización acumulada y, en su caso, por las pérdidas por deterioro que haya experimentado.

Con motivo de la transición a las NIIF, el Grupo revalorizó a su valor de mercado en base a tasaciones de un experto independiente determinados terrenos. El coste revalorizado de dichos terrenos fue considerado como coste atribuido en la transición a las NIIF, siguiendo el Grupo el criterio de no revalorizar ninguno de los bienes de su inmovilizado material en los posteriores cierres contables.

Los costes de ampliación, modernización o mejora que representan un aumento de la productividad, capacidad o eficiencia, o un alargamiento de la vida útil de los bienes, se registran como mayor coste de los mismos. Los gastos de conservación y mantenimiento se cargan al estado del resultado consolidado del ejercicio en que se incurren.

Los bienes y elementos retirados, tanto si se producen como consecuencia de un proceso de modernización como si se deben a cualquier otra causa, se contabilizan dando de baja los saldos que presentan en las correspondientes cuentas de coste y de amortización acumulada.

El Grupo amortiza su inmovilizado material siguiendo el método lineal, distribuyendo el coste de los activos entre los años de vida útil estimada, según el siguiente detalle:

	Años de vida estimada
Construcciones	33-50
Instalaciones técnicas y maquinaria	10-30
Otras instalaciones, utillaje y mobiliario	5-10
Otro inmovilizado	4-5

Estos elementos se amortizan en función de su vida útil estimada, o en el plazo remanente de duración del contrato de arrendamiento si éste es inferior a la vida útil.

El beneficio o pérdida resultante de la enajenación o el retiro de un activo se calcula como la diferencia entre el beneficio de la venta y el importe en libros del activo, y se reconoce en el estado del resultado consolidado.

4.2 Fondo de comercio

El fondo de comercio, se determina siguiendo los criterios expuestos en el apartado de combinaciones de negocios.

El fondo de comercio no se amortiza, sino que se comprueba su deterioro con una periodicidad anual o con anterioridad, si existen indicios de una potencial pérdida del valor del activo. A estos efectos, el fondo de comercio resultante de la combinación de negocios se asigna a cada una de las unidades generadoras de efectivo (UGE) o grupos de UGEs del Grupo que se espera se vayan a beneficiar de las sinergias de la combinación y se aplican los criterios a los que se hace referencia en el apartado 4.4 (deterioro de valor). Después del reconocimiento inicial, el fondo de comercio se valora por su coste menos las pérdidas por deterioro de valor acumuladas.

En el momento de la enajenación de una sociedad dependiente o entidad controlada conjuntamente, el importe atribuible del fondo de comercio se incluye en la determinación de los beneficios o las pérdidas procedentes de la enajenación.

Los fondos de comercio surgidos en la adquisición de sociedades con moneda funcional distinta del euro se valoran en la moneda funcional de la sociedad adquirida, realizándose la conversión a euros al tipo de cambio vigente a la fecha de cierre de los estados financieros.

El fondo de comercio generado internamente no se reconoce como un activo.

4.3 Otros activos intangibles

Se consideran otros activos intangibles aquellos activos no monetarios y específicamente identificables que han sido adquiridos a terceros o han sido desarrollados por el Grupo. Sólo se reconocen contablemente aquellos cuyo coste puede estimarse de manera objetiva y de los que se espera obtener en el futuro beneficios económicos.

Los otros activos intangibles se reconocen inicialmente por su coste de adquisición o producción y, posteriormente, se valoran a su coste menos, según proceda, su correspondiente amortización acumulada y las pérdidas por deterioro que hayan experimentado.

Se consideran de “vida útil indefinida” aquellos para los que se concluye que contribuirán indefinidamente a la generación de beneficios. El resto de los activos intangibles se consideran de “vida útil definida”.

Los otros activos intangibles de vida útil indefinida no se amortizan, por lo que son sometidos al “test de deterioro” al menos una vez al año (Nota 4.4).

Los otros activos intangibles con vida útil definida se amortizan siguiendo el método lineal, en función de los años de vida útil estimada de los respectivos bienes.

En el epígrafe “Otros activos intangibles” se recogen, fundamentalmente, los siguientes conceptos:

- I. Derechos de usufructo: Como consecuencia de la entrada en el perímetro de consolidación de Hoteles Royal, S.A., el Grupo reconoció dentro de la línea de derechos de explotación el portfolio de hoteles con una duración de 35 años. Por otro lado, en el ejercicio 2020, con la entrada en el perímetro del Grupo "Boscolo Hotels" (operadoras de 8 hoteles ubicados en zonas privilegiadas de Roma, Florencia, Venecia, Praga, Niza y Budapest), se reconocieron en esta línea los derechos de explotación de los hoteles que se comenzaron a operar con esta combinación de negocios cuya duración es de 31 años.
- II. Concesiones, patentes y marcas: recogen, básicamente, los desembolsos realizados por Gran Círculo de Madrid, S.A. en la obra de rehabilitación y remodelación del edificio en que se ubica el Casino de Madrid. La amortización de dichas obras se calcula linealmente teniendo en cuenta el plazo del contrato de concesión de la explotación y gestión de los servicios que se prestan en el edificio donde se halla situado el Casino de Madrid que concluye el 1 de enero de 2037. Adicionalmente, se incluye en este epígrafe las marcas del Grupo Royal con una vida útil de 20 años.

- III. Aplicaciones informáticas: incluyen los costes incurridos por las Sociedades del Grupo en la adquisición y desarrollo de diversos programas informáticos adquiridos por las diferentes sociedades consolidadas. La amortización de las aplicaciones informáticas se realiza aplicando el método lineal a razón de un 20-25% anual.
- IV. Otros derechos: incluyen derechos relacionados con contratos de alquiler consecuencia de combinaciones de negocios.
- V. Derecho de superficie: incluyen derechos de uso sobre terrenos sobre los que se ubica o construye un hotel.

4.4 Deterioro de valor de activos no financieros sujetos a amortización o depreciación

En cada ejercicio, el Grupo evalúa la posible existencia de pérdidas de valor que obliguen a reducir los importes en libros de sus activos materiales e intangibles. Se considera que existe una pérdida cuando el valor recuperable es inferior al valor contable.

El valor recuperable de los activos es el mayor entre su valor razonable menos los costes de enajenación o disposición por otra vía y su valor en uso.

En relación con el Fondo de Comercio y los otros activos intangibles de vida útil indefinida, y con independencia de la existencia de cualquier indicio de deterioro de valor, el Grupo comprueba, al menos con una periodicidad anual, el potencial deterioro del valor.

El valor recuperable se debe calcular para un activo individual, a menos que el activo no genere entradas de efectivo que sean, en buena medida, independientes de las correspondientes a otros activos o grupos de activos. Si este es el caso, el valor recuperable se determina para la Unidad Generadora de Efectivo (UGE) a la que pertenece. Como norma general el Grupo ha definido como unidades generadoras de efectivo, de acuerdo a la gestión real de sus operaciones, cada uno de los hoteles en los que desarrolla su actividad.

Si existen indicios de deterioro de valor en una UGE a la que no se ha podido asignar el fondo de comercio, el Grupo comprueba en primer lugar el deterioro de valor de la UGE, sin incluir el fondo de comercio y reconoce, en su caso, la pérdida por deterioro de valor al nivel de la UGE. A continuación, el Grupo comprueba el deterioro de valor al nivel del grupo de UGEs a las que se ha asignado el fondo de comercio y reconoce, en su caso, la pérdida por deterioro de valor al nivel del grupo de UGEs.

En el caso de Hoteles Royal, S.A. donde se adquirió todo el negocio del Grupo Royal y cuya compra se efectuó en el ejercicio 2015 la unidad generadora de efectivo se corresponde con la totalidad del Grupo (mercado colombiano, chileno y ecuatoriano).

En el ejercicio 2020, con la adquisición del Grupo Boscolo Hotels, se generó un fondo de comercio, el cual fué asignado a un único grupo de unidades generadoras de efectivo que se corresponde con la totalidad del Grupo.

Para cada UGE se obtiene el resultado de explotación a cierre del ejercicio sin tener en cuenta los resultados no recurrentes (si los hubieren), ni los resultados financieros. Una vez se tiene el resultado de explotación para cada UGE, se realiza el test de deterioro para aquellos en los que existan indicios de deterioro. Entre otros, el Grupo considera que una UGE tiene indicios de deterioro si cumple las siguientes condiciones: tiene asociado un deterioro o tiene resultados negativos de explotación y se encuentran en una situación de estabilidad de su negocio (los 3 años desde su apertura).

Las pérdidas relacionadas con el deterioro de valor de la UGE, reducen inicialmente, en su caso, el valor del fondo de comercio asignado a la misma y a continuación a los demás activos de la UGE, prorrateando en función del valor contable de cada uno de los activos, con el límite para cada uno de ellos del mayor de su valor razonable menos los costes de enajenación y su valor en uso.

El Grupo evalúa en cada fecha de cierre, si existe algún indicio de que la pérdida por deterioro de valor conocida en ejercicios anteriores ya no existe o pudiera haber disminuido. Las pérdidas por deterioro del valor correspondientes al fondo de comercio no son reversibles. Las pérdidas por deterioro del resto de activos sólo se revierten si se hubiese producido un cambio en las estimaciones utilizadas para determinar el valor recuperable del activo. La reversión de la pérdida por deterioro de valor se registra con abono a resultados.

El valor en uso se calcula a partir de los flujos futuros de efectivo estimados, descontados a un tipo de descuento después de impuestos que refleja la valoración actual del mercado con respecto al valor del dinero y los riesgos específicos asociados al activo, abarcando un espacio temporal de cinco años y un valor perpetuo, salvo en el caso de los hoteles arrendados que se corresponde con la duración del contrato arrendamiento, no considerando por tanto en estos últimos un valor perpetuo.

En este ejercicio el Grupo realizó una valoración de la mayor parte de los activos hoteleros en propiedad, siendo valorados por una firma mundial especializada en servicios de valoración y consultoría. La valoración de los activos al 31 de diciembre de 2024, abarcó 64 activos. Para determinar el valor de los activos, el criterio de valoración más utilizado fue el descuento de flujos de caja, debido a que las inversiones hoteleras son valoradas en función de sus ingresos futuros potenciales.

Los activos sujetos a deterioro ven afectada su amortización en función de su valor contable neto de deterioro. En caso de que un activo deteriorado alcance un valor recuperable por encima de su valor neto contable, la pérdida por deterioro se revertirá pero no excederá al importe en libros que podría haberse obtenido (neto de amortización) si no se hubiese reconocido una pérdida por deterioro del valor para dicho activo en ejercicios anteriores.

4.5 Arrendamientos

El Grupo evalúa al inicio de un contrato, si éste contiene un arrendamiento. Un contrato es o contiene un arrendamiento, si otorga el derecho a controlar el uso del activo identificado durante un periodo de tiempo a cambio de contraprestación. Los arrendamientos se reconocen como un activo por derecho de uso y el correspondiente pasivo en la fecha en que el activo arrendado está disponible para su uso por el grupo.

Los activos y pasivos que surgen de un arrendamiento se valoran inicialmente sobre una base de valor actual. Los pasivos por arrendamiento incluyen el valor actual neto de los siguientes pagos por arrendamiento:

- Pagos fijos (incluidos los pagos fijos en esencia), menos cualquier incentivo de arrendamiento a cobrar.
- Pagos variables por arrendamiento que dependen de un índice o un tipo, inicialmente valorados con arreglo al índice o tipo en la fecha de comienzo.
- Importes que se espera que abone el grupo en concepto de garantías del valor residual.
- El precio de ejercicio de una opción de compra si el grupo tiene la certeza razonable de que ejercerá esa opción.
- Pagos de penalizaciones por rescisión del arrendamiento, si el plazo del arrendamiento refleja el ejercicio por el grupo de esa opción.

Para determinar el plazo de los contratos de arrendamiento, el Grupo ha tomado como periodo no cancelable el plazo inicial de cada contrato tomando las posibles extensiones unilaterales a opción del Grupo sólo en aquellos casos en que se ha considerado razonablemente cierto que se ejercerán, así como solo se han tenido en cuenta las opciones de cancelación cuyo ejercicio se ha considerado razonablemente cierto.

En la determinación general de no incorporar la extensión unilateral de los contratos como parte de la duración de los mismos se basa en la experiencia histórica del Grupo. Dichas ventanas de renovación se han utilizado históricamente como ventanas de renegociación, salvo que la situación del mercado fuera claramente favorable para el Grupo. En este sentido, dado que los contratos de alquiler de hoteles normalmente se firman con un primer plazo superior a un ciclo macroeconómico (5 años), nuestra experiencia demuestra que es altamente probable que ocurra algún evento que desconocemos a la fecha de firma del contrato y que pueda afectar significativamente a dicho juicio. Sirvan como ejemplo los atentados sufridos en Europa, o la pandemia de Covid -19 que cambiaron el paradigma económico y afectaron a los marcos de negociación de los alquileres. Asimismo, para determinar el plazo de los contratos de arrendamiento se tiene en cuenta el plazo de recuperación de las inversiones realizadas en el mismo.

Para la determinación de los plazos de arrendamiento, no existen penalizaciones por no ejercer las extensiones mencionadas anteriormente, ni se han incorporado cancelaciones anticipadas con penalizaciones.

Los contratos pueden contener componentes de arrendamiento y no arrendamiento. El Grupo asigna la contraprestación en el contrato a los componentes de arrendamiento y no arrendamiento en función de sus precios independientes relativos. Para aquellos arrendamientos de inmuebles en los que el Grupo no puede separar los componentes de arrendamiento y no arrendamiento, los contabiliza como un único componente de arrendamiento.

Los pagos por arrendamiento se descuentan usando el tipo de interés implícito en el arrendamiento. Si ese tipo no se puede determinar fácilmente, que es generalmente el caso para los arrendamientos en el grupo, se usa el tipo de interés incremental. El tipo de interés incremental es aquel en el que incurriría el arrendatario, al comienzo del arrendamiento, si pidiera prestados, en un plazo, con garantías similares y en un entorno económico similar. Dicho interés se calculó como la combinación de los siguientes elementos que incluyen:

- Curva CDS del entorno económico
- Curva de Tipos Swap Euribor.
- Curva CDS sintética de MHE&A.

Estos elementos se combinaron obteniendo una curva de tipo de interés para cada contrato en función de sus especificidades geoeconómicas y a partir de la cual, el proceso de cálculo consiste en traer a valor presente cada uno de los flujos descontados al tipo de interés correspondiente a cada vencimiento dentro de dicha curva y calcular qué tipo equivalente único se utilizaría para descontar dichos flujos.

Los potenciales incrementos futuros en los pagos variables por arrendamiento basados en un índice o tipo, no están incluidos en el pasivo por arrendamiento hasta que tienen efecto. Cuando los ajustes a los pagos por arrendamiento basados en un índice o un tipo tienen efecto, el pasivo por arrendamiento se evalúa de nuevo y se ajusta contra el activo por derecho de uso.

Asimismo cualquier cambio en el alcance o la contraprestación de un arrendamiento que se considere sustancial conllevaría evaluar el pasivo por arrendamiento de nuevo y ajustar en consecuencia el valor del activo por derecho de uso.

Los pagos por arrendamiento se registran como una baja del pasivo descontado, el cual se incrementa por el coste financiero. El coste financiero se carga a resultados durante el periodo de arrendamiento de forma que se registra un interés que incrementa el saldo restante del pasivo en cada periodo.

Los activos por derecho de uso se valoran a coste que comprende lo siguiente:

- El importe de la valoración inicial del pasivo por arrendamiento.
- Cualquier pago por arrendamiento hecho en o antes de la fecha de comienzo, menos cualquier incentivo por arrendamiento recibido.
- Cualquier coste directo inicial.
- Costes de restauración.
- Incentivos al arrendamiento recibidos del arrendador.
- Provisión de contratos onerosos.

Una vez determinado su valor los activos por derecho de uso se amortizan de manera lineal a lo largo del plazo de arrendamiento.

Se encuentran registradas como gasto operativo del ejercicio todas aquellas rentas, que aplicando la NIIF 16, no se ajustan a la definición de pagos fijos en sustancia y que por tanto quedan fuera del compromiso máximo obligatorio para el Grupo, al no ser inevitables.

En este sentido el Grupo registra como gasto tanto las rentas variables que están ligadas a la explotación del activo subyacente como las que se derivan de porcentajes sobre ventas u otros referentes similares. Asimismo, se encuentran registradas como gasto operativo del ejercicio todas aquellas rentas que aplicando la NIIF 16 quedan fuera del compromiso máximo obligatorio para el Grupo.

Dichas rentas variables no son en esencia fijas y la manera en que pudieran suponer un pasivo para el Grupo sería que los flujos derivados de la explotación de la UGE, que se estimaran obtener de dichos contratos no fueran positivos y por tanto el Grupo se viera obligado a registrar una provisión por contrato oneroso.

Los contratos de arrendamiento a corto plazo y los contratos de arrendamiento de bajo valor son reconocidos linealmente como un gasto en el estado del resultado consolidado. Un contrato de arrendamiento a corto plazo es aquel con plazo de arrendamiento igual o inferior a 12 meses. Por su parte, se considera “contrato de bajo valor” aquel cuyo activo subyacente cedido en uso tendría un valor siendo nuevo inferior a 5 miles de euros.

En caso de que el Grupo realizase una venta de un activo hotelero con posterior arrendamiento del mismo, el valor del pasivo por arrendamiento se calcula de acuerdo a los criterios anteriormente expuestos, pero el valor del activo se calculará en función de la parte del importe en libros previo del activo conservado. En este sentido, se registrará como resultado de la venta solo el importe de cualquier pérdida o ganancia que se refiera a los derechos transferidos al comprador-arrendador. Cualquier modificación sustancial del contrato posterior a la operación de venta con arrendamiento posterior se tratará igual que cualquier cambio contractual sin afectar el resultado registrado por la venta.

En caso de que un contrato de arrendamiento llegue a término y no se renueve o se produzca una cancelación anticipada del mismo por una condición extintiva contemplada en el contrato se cancelaría el pasivo remanente y el activo por derecho de uso registrando cualquier diferencia que pudiera existir entre ambos en el estado del resultado consolidado. Esto mismo impacto en el estado del resultado consolidado se produciría en caso de que un cambio sustancial de un contrato por arrendamiento resultara en una reducción del pasivo superior al activo por derecho de uso pendiente de amortizar a la fecha del cambio.

4.6 Instrumentos financieros

4.6.1 Activos financieros

Los activos financieros se reconocen en el estado de situación financiera consolidado cuando se lleva a cabo su adquisición, registrándose inicialmente a su valor razonable. Los activos financieros mantenidos por las sociedades del Grupo se clasifican como:

- Activos financieros a valor razonable con cambios en el resultado global o resultado consolidado: son aquellos activos adquiridos por las sociedades con el objetivo de la obtención de los flujos contractuales y la venta de los mismos; o bien aquellos activos que no consistan exclusivamente en el pago de principal e interés y el modelo de gestión sea la venta de los

mismos en términos generales la práctica totalidad de la variación en el valor razonable de los activos financieros del Grupo se registran con cargo al estado de cambios en el patrimonio neto consolidado. Los ingresos por intereses, las diferencias de cambio y los deterioros se reconocen en el estado del resultado, y las restantes pérdidas o ganancias se reconocerán en el estado del resultado global consolidado. Cualquier ganancia o pérdida acumulada reconocida en patrimonio se reclasificará al estado del resultado en el momento de su baja.

- **Activos financieros a coste amortizado:** activos cuyos flujos de caja contractuales consistan exclusivamente en pagos de principal e intereses y a su vez el modelo de gestión de dichos activos sea mantenerlos para la obtención de los flujos contractuales. En este caso el Grupo registra los cambios que se produjesen en la variación del valor con cargo al estado del resultado consolidado.

Los costes de transacción en el momento de la adquisición se registrarán como un mayor coste de adquisición o como un gasto, dependiendo de si el activo financiero objeto de la transacción se considera a valor razonable con cambios en el resultado global o en el resultado consolidado.

Se entiende por valor razonable de un instrumento financiero en una fecha dada el importe por el que podría ser comprado o vendido en esa fecha entre dos partes informadas en la materia, que actúasen libre y prudentemente y en condiciones de independencia mutua.

Los intereses devengados por activos financieros a coste amortizado se reconocerán en el estado del resultado consolidado en función de su tipo de interés efectivo. Por coste amortizado se entiende el coste inicial menos los cobros o amortizaciones del principal, teniendo en cuenta las potenciales reducciones en función de la pérdida esperada.

En particular, y respecto a las correcciones valorativas relativas a los deudores comerciales y otras cuentas a cobrar, el criterio utilizado por el Grupo para calcular las correspondientes correcciones valorativas, si las hubiera, consiste, generalmente, en provisionar de acuerdo a la pérdida esperada en función del riesgo de crédito de la cartera de clientes.

El Grupo da de baja los activos financieros cuando expiran o se han cedido los derechos sobre los flujos de efectivo del correspondiente activo financiero y se han transferido sustancialmente los riesgos y beneficios inherentes a su propiedad.

Por el contrario, el Grupo no da de baja los activos financieros, y reconoce un pasivo financiero por un importe igual a la contraprestación recibida, en las cesiones de activos financieros en las que se retenga sustancialmente los riesgos y beneficios inherentes a su propiedad.

Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar

Las cuentas por cobrar originadas por operaciones de tráfico se registran inicialmente a su precio de transacción y, posteriormente, se le aplicará una corrección del valor por pérdidas crediticias esperadas. Las pérdidas crediticias esperadas, debido a la atomización de los deudores comerciales del Grupo se estiman teniendo en cuenta el histórico de pérdidas por impago respecto de las ventas y partidas abiertas del Grupo.

Asimismo se está haciendo uso de las herramientas del grupo sobre riesgo de crédito, con una póliza de seguro sobre impago para aquellos clientes incluidos en la póliza, y sobre los que en caso de no tener certeza sobre el pago se están siguiendo los requerimientos de la póliza para reclamar los importes vía “siniestro”.

4.6.2 Tesorería y otros activos líquidos equivalentes

En este epígrafe del estado de situación financiera consolidado se registra el efectivo en caja, depósitos a la vista y otras inversiones a corto plazo de alta liquidez que son rápidamente realizables en caja.

4.6.3 Pasivos financieros

Emisión de obligaciones y otros valores

Las emisiones de deuda se registran inicialmente por el valor razonable de la contraprestación recibida, deducidos los costes directamente atribuibles a la transacción. Posteriormente, se valoran a coste amortizado utilizando el método del tipo de interés efectivo. Los bonos con un vencimiento superior a doce meses se clasifican en el pasivo no corriente, mientras que los que tienen vencimiento inferior se reflejan en el pasivo corriente.

En el caso de renegociaciones si fueran consideradas no sustanciales y en consecuencia no requirieron la baja en cuentas de los pasivos financieros se recalculará el valor en libros del coste amortizado de dichos pasivos financieros en la fecha de la renegociación y se reconocerá una ganancia o pérdida por modificación en el resultado del periodo.

Las emisiones de obligaciones convertibles se registran inicialmente, distribuyendo el valor razonable de la contraprestación recibida entre sus componentes de pasivo y patrimonio, asignando al instrumento de patrimonio el importe residual obtenido después de deducir, del valor razonable de estos instrumentos en su conjunto, el importe que se haya determinado por separado para el componente de pasivo. El valor de cualquier elemento derivado, que esté implícito en el instrumento financiero compuesto pero que sea distinto del componente de patrimonio, se incluirá dentro del componente de pasivo.

Préstamos bancarios

Los préstamos obtenidos de entidades bancarias se registran por el importe recibido, neto de los costes incurridos en la transacción. Posteriormente, se valoran al coste amortizado. Dichos costes incurridos en la transacción y los gastos financieros se contabilizan según el criterio del devengo en el estado del resultado consolidado utilizando el método del interés efectivo y se añaden al importe en libros del pasivo en la medida en que no se liquidan en el período en que se producen.

En el caso de renegociaciones si fueran consideradas no sustanciales y en consecuencia no requirieron la baja en cuentas de los pasivos financieros se recalculará el valor en libros del coste amortizado de dichos pasivos financieros en la fecha de la renegociación y se reconocerá una ganancia o pérdida por modificación en el resultado del período.

Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar

Las cuentas por pagar originadas por operaciones de tráfico se registran inicialmente a valor razonable y, posteriormente, son valoradas a coste amortizado utilizando el método de la tasa de interés efectiva.

El Grupo tiene contratadas con diversas entidades financieras operaciones de confirming para la gestión del pago a los proveedores. Los pasivos comerciales cuya liquidación se encuentra gestionada por las entidades financieras se muestran en la partida de acreedores comerciales y otras cuentas a pagar, en la medida en que el Grupo sólo ha cedido la gestión de pago a las entidades financieras, manteniéndose como obligado primario al pago de las deudas frente a los acreedores comerciales.

Técnicas de valoración e hipótesis aplicables para la medición del valor razonable

Los valores razonables de los activos y pasivos financieros se determinan de la siguiente forma:

- Los valores razonables de activos y pasivos financieros con los términos y condiciones estándar y que se negocian en los mercados activos y líquidos, se determinan con referencia a los precios cotizados en el mercado.
- El valor razonable de otros activos financieros y pasivos financieros (excluidos los instrumentos derivados) se determinan de acuerdo con los modelos de valoración generalmente aceptados sobre la base de descuento de flujos de caja utilizando los precios de transacciones observables del mercado y las cotizaciones de contribuidores para instrumentos similares.
- Para la determinación del valor razonable de los derivados de tipo de interés se utiliza el descuento de los flujos de caja en base a los implícitos determinados por la curva de tipos de interés según las condiciones del mercado. Para la determinación del valor razonable de opciones, el Grupo utiliza el modelo de valoración de Black - Scholes y sus variantes, utilizando a tal efecto las volatilidades de mercado para los precios de ejercicio y vencimientos de dichas opciones.

Los instrumentos financieros valorados con posterioridad a su reconocimiento inicial a valor razonable, se clasifican en niveles de 1 a 3 basados en el grado en que el valor razonable es observable:

- Nivel 1: son aquellos referenciados a precios cotizados (sin ajustar) en mercados activos para activos o pasivos idénticos.
- Nivel 2: son aquellos referenciados a otros “inputs” (que no sean los precios cotizados incluidos en el nivel 1) observables para el activo o pasivo, ya sea directamente (es decir, precios) o indirectamente (es decir, derivados de los precios).
- Nivel 3: son los referenciados a técnicas de valoración, que incluyen “inputs” para el activo o pasivo que no se basan en datos de mercado observables (“inputs” no observables).

4.6.4 Instrumentos de patrimonio

Un instrumento de patrimonio representa una participación residual en el patrimonio neto de la Sociedad Dominante, una vez deducidos todos sus pasivos.

Los instrumentos de capital emitidos por la Sociedad Dominante se registran en el patrimonio neto por el importe recibido, neto de los gastos de emisión.

4.7 Clasificación de activos y pasivos financieros entre corrientes y no corrientes

En el estado de situación financiera consolidado adjunto, los activos financieros y las deudas se clasifican en función de sus vencimientos, es decir, como corrientes aquellos con vencimiento igual o inferior a doce meses y como no corrientes los de vencimiento superior a dicho período.

4.8 Existencias

Las existencias se miden al menor valor de coste o valor de realización y el coste de inventario se basa en el importe facturado por el proveedor y utilizando un sistema de coste medio ponderado para la valoración de cada tipo de existencias.

Las existencias registradas a 31 de diciembre de 2024 se corresponden principalmente a comida y bebida y a material para servicio de habitaciones y limpieza por importe de 11.097 miles de euros y 6.223 miles de euros respectivamente (9.611 miles de euros y 5.688 miles de euros a 31 de diciembre de 2023).

4.9 Ingresos y gastos

Los ingresos y gastos se imputan en función del principio de devengo, es decir, cuando se ha transferido el control de los bienes y servicios que los mismos representan, con independencia del momento en que se produzca la corriente monetaria o financiera derivada de ellos.

Concretamente, los ingresos se calculan al valor razonable de la contraprestación a recibir y representan los importes a cobrar por los bienes entregados y los servicios prestados en el marco ordinario de la actividad, deducidos descuentos e impuestos.

Venta de habitaciones y otros servicios relacionados

El ingreso procedente de la venta de habitaciones y otros servicios relacionados se reconoce diariamente en función de los servicios prestados por cada establecimiento hotelero, incluyendo los clientes que todavía se hospedan en el hotel a la hora del cierre de la producción diaria. A este respecto, el Grupo reconoce el ingreso cuando se considera proporcionado el servicio y, por tanto, satisfecha la obligación de ejecución asumida en el "check-in". Es por ello que, por ejemplo, en el caso de un servicio de alojamiento que comprende varias noches, el ingreso se reconoce de manera diaria con cada una de las pernoctaciones.

Las contraprestaciones recibidas se reparten entre los servicios contratados. Se incluyen servicios directos, como habitación, comida, bebida y otros consumos y otros relacionados con banquetes, eventos y alquiler de espacios. Por tanto, las obligaciones se encuentran totalmente separadas y el registro de las mismas se produce en el momento en que ocurren.

Para el caso de la venta de varios servicios de manera conjunta, como por ejemplo un servicio de alojamiento junto con uno de desayuno, el Grupo establece, cuando hace la oferta, el precio para cada una de las obligaciones asumidas, por lo que en el momento que se considera proporcionado el servicio se registra el ingreso por el precio fijado anteriormente. Sólo en el caso de promociones en las que un servicio se proporciona de manera "gratuita" junto a otro, el Grupo aplica una metodología por la cual reparte la contraprestación en función de un ratio que se calcula por hotel con base en los costes del servicio para ese hotel más un margen adicional.

Prestación de servicios

El Grupo reconoce los ingresos procedentes de sus contratos de gestión hotelera en el ejercicio en el que se prestan los servicios, en función de la evolución variables que determinan estos ingresos y que, principalmente son los ingresos totales y el beneficio bruto operativo de cada uno de los establecimientos hoteleros gestionados por el Grupo.

Programa de fidelización

Con fecha 1 de julio de 2022 el Grupo se unió a Global Holtel Alliance (GHA), operador del programa de fidelización de hoteles multimarca Discovery como "NH Discovery". Con este cambio el programa de fidelización se ha externalizado y pasa a estar gestionado por GHA, lo que implicó un cambio en el tratamiento contable del mismo. En este sentido, el Grupo ya no es responsable del derecho significativo proporcionado al cliente con la entrega de puntos, salvo en el caso de promociones que lancemos adicionales a las que haga GHA, por lo que la provisión relacionada con el programa de fidelización a cierre de ejercicio no es significativa. La provisión existente a 31 de diciembre de 2024 corresponde con los derechos en favor de los clientes generados dentro del marco del nuevo programa de fidelización de hoteles multimarca Discovery y dichos derechos tienen un vencimiento inferior a 1 año al cierre del presente ejercicio.

4.10 Subvenciones oficiales

Para la contabilización de las subvenciones recibidas, las Sociedades del Grupo siguen los siguientes criterios:

- Las subvenciones de capital no reintegrables (relacionadas con activos) se valoran por el importe concedido, registrándose como ingresos diferidos e imputándose a resultados en proporción a la depreciación experimentada durante el ejercicio por los activos financiados por dichas subvenciones.
- Las subvenciones de explotación se registran en función de la fundamentación de su concesión, bien como una reducción de los gastos que financian, bien como otros ingresos.

4.11 Impuesto sobre beneficios

El gasto por impuesto sobre las ganancias del ejercicio se calcula mediante la suma del impuesto corriente que resulta de la aplicación del tipo de gravamen sobre la base imponible del ejercicio y después de aplicar las deducciones que fiscalmente son admisibles, más la variación de los activos y pasivos por impuestos diferidos.

Asimismo, dado que el Grupo está dentro del alcance de las reglas relativas a Pilar 2 de la OCDE y el pasado 21 de diciembre de 2024 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias (en adelante, “Ley 7/2024”), el Grupo analiza los posibles impactos que se pueden derivar de la aplicación de dicho impuesto y si estaría obligado a pagar un impuesto adicional por la diferencia entre el tipo impositivo efectivo GloBE por jurisdicción y el tipo mínimo del 15%. El análisis de todo lo relativo a la aplicación de la normativa relacionada con Pilar 2 se encuentra realizado en la Nota 19.

Los activos y pasivos por impuestos diferidos incluyen las diferencias temporarias, que se identifican como aquellos importes que se prevén pagaderos o recuperables por las diferencias entre los importes en libros de los activos y pasivos y su valor fiscal, así como las bases imponibles negativas pendientes de compensación y los créditos por deducciones fiscales no aplicadas. Dichos importes se registran aplicando a la diferencia temporaria o crédito que corresponda el tipo de gravamen al que se espera recuperarlos o liquidarlos.

En algunos países el tipo de gravamen varía según la forma en la que se materialice una transmisión de activos. En estos casos la política del Grupo ha sido la de aplicar la tasa efectiva a la que se espera recuperarlos o liquidarlos. En opinión de los administradores de la Sociedad Dominante, en el caso mencionado, el impuesto diferido calculado cubre el importe que, en su caso, podría llegar a liquidarse.

Se reconocen pasivos por impuesto diferido para todas las diferencias temporarias imponibles, salvo para aquellas en las que la diferencia temporaria se deriva del reconocimiento inicial del fondo de comercio cuya amortización no es deducible a efectos fiscales o del reconocimiento inicial de otros activos y pasivos en operaciones que no afecten ni al resultado fiscal ni al resultado contable.

Por su parte, los activos por impuesto diferido, identificados con diferencias temporarias, sólo se reconocen en el caso de que se considere probable que las entidades consolidadas van a tener en el futuro suficientes ganancias fiscales para poder hacerlos efectivos y no procedan del reconocimiento inicial de otros activos y pasivos en una operación que no afecta ni al resultado fiscal ni al resultado contable. El resto de activos por impuestos diferidos (bases imponibles negativas y deducciones pendientes de compensar) que se encuentran registrados son aquellos que se considera probable que las sociedades consolidadas tengan en el futuro suficientes ganancias fiscales contra las que poder hacerlos efectivos, todo ello sobre la base de la información disponible a la fecha de formulación de las presentes cuentas anuales consolidadas.

El Grupo sólo compensa los activos y pasivos por impuesto diferido si existe un derecho legal de compensación frente a las autoridades fiscales y dichos activos y pasivos corresponden a la misma autoridad fiscal, y al mismo sujeto pasivo o bien a diferentes sujetos pasivos que pretenden liquidar o realizar los activos y pasivos fiscales corrientes por su importe neto o realizar los activos y liquidar los pasivos simultáneamente, en cada uno de los ejercicios futuros en los que se espera liquidar o recuperar importes significativos de activos o pasivos por impuestos diferidos.

El Grupo activa créditos fiscales basándose en aquellos que se considera probable que las sociedades consolidadas tengan en el futuro suficientes ganancias fiscales contra las que poder hacerlos efectivos, todo ello en base a la estimación de beneficios futuros en un periodo de tiempo razonable, preparadas sobre la base de la información disponible a la fecha de formulación de las presentes cuentas anuales consolidadas.

Con ocasión de cada cierre contable, se revisan los impuestos diferidos registrados (tanto activos como pasivos) con objeto de comprobar que se mantienen vigentes, efectuándose las oportunas correcciones a los mismos de acuerdo con los resultados de los análisis realizados.

4.12 Compromisos con el personal

Las empresas españolas del sector de hostelería están obligadas al pago de un número determinado de mensualidades a aquellos empleados que, al cesar en la empresa por jubilación, por incapacidad laboral permanente o al cumplir cierta edad, tengan una determinada antigüedad y cumplan unos requisitos preestablecidos.

A este respecto, y en cumplimiento del Real Decreto Ley 16/2005, el Grupo ha externalizado los compromisos derivados de los planes de pensiones de sus empleados.

Asimismo, en concordancia con la legislación italiana vigente, los empleados de sociedades italianas tienen derecho a la percepción de una indemnización en el caso de que causen baja voluntariamente o sean despedidos.

Dentro de los compromisos con el personal también se incluye aquellos derivados de la contratación de fondos de pensiones de determinados empleados, que en el Grupo afecta principalmente en las unidades de negocio de Italia y Holanda.

En consecuencia, derivados de estos compromisos de pagos futuros al personal, el Grupo ha registrado un pasivo dentro del epígrafe “Provisiones” (Nota 21).

4.13 Contratos de carácter oneroso

El Grupo considera contratos de carácter oneroso aquellos en los que los costes inevitables de cumplir con las obligaciones que conllevan exceden a los beneficios económicos que se espera recibir por ellos. En el presente ejercicio ningún contrato o negocio se encuentra en dicha situación ni se estima que ninguno pueda adquirir dicha situación.

El Grupo sigue el criterio de registrar una provisión por el valor presente de la mencionada diferencia entre los costes y los beneficios del contrato, o la indemnización prevista para el abandono del contrato si estuviera decidido.

4.14 Acciones propias en cartera

En aplicación de la NIC 32 las acciones propias en cartera se presentan minorando el patrimonio neto del Grupo. Las acciones propias se registran por el valor de la contraprestación entregada a cambio, directamente como menor valor del patrimonio neto. Los resultados derivados de la compra, venta, emisión o amortización de los instrumentos de patrimonio propio, se reconocen directamente en patrimonio neto, sin que en ningún caso se registre resultado alguno en el estado del resultado consolidado.

4.15 Provisiones para riesgos y gastos

El Grupo sigue la política de provisionar los importes estimados para hacer frente a responsabilidades nacidas de litigios en curso, indemnizaciones u obligaciones, así como de los avales y garantías otorgados por las sociedades del Grupo que puedan suponer una obligación de pago (legal o implícita) para el Grupo, siempre y cuando el importe pueda ser estimado de manera fiable.

Las provisiones se cuantifican en función de la mejor información disponible sobre la situación y evolución de los hechos que los originan y son reestimadas con ocasión de cada cierre contable, procediéndose a su reversión total o parcial cuando dichas obligaciones dejan de existir o disminuyen.

Los pasivos contingentes, salvo en combinaciones de negocios, no se reconocen en los estados financieros consolidados, sino que se informa sobre los mismos en las notas de la memoria, conforme a los requerimientos de la NIC 37.

4.16 Política medioambiental

Las inversiones derivadas de actividades medioambientales son valoradas a su coste de adquisición y activadas como mayor coste del inmovilizado o de existencias en el ejercicio en el que se incurrían.

Los gastos derivados de la protección y mejora del medio ambiente se imputan al estado del resultado consolidado en el ejercicio en que se incurrían, con independencia del momento en el que se produzca la corriente monetaria o financiera derivada de ellos.

Las provisiones relativas a responsabilidades probables o ciertas, litigios en curso e indemnizaciones u obligaciones pendientes de cuantía indeterminada de naturaleza medioambiental, no cubiertas por las pólizas de seguros suscritas, se constituyen en el momento del nacimiento de la responsabilidad o de la obligación que determina la indemnización o pago.

4.17 Estado de flujos de efectivo consolidado

En el estado de flujos de efectivo consolidado, preparados de acuerdo con el método indirecto, se utilizan los siguientes términos en los siguientes sentidos:

- **Flujos de efectivo:** entradas y salidas de dinero en efectivo y de sus equivalentes, entendiéndose por éstos las inversiones a corto plazo de gran liquidez y bajo riesgo de alteraciones en su valor.
- **Actividades de explotación:** actividades típicas de las entidades que forman el grupo consolidado, así como otras actividades que no pueden ser calificadas como de inversión o de financiación. El Grupo presenta las actividades de confirming de acreedores comerciales como una actividad de explotación.
- **Actividades de inversión:** las de adquisición, enajenación o disposición por otros medios de activos a largo plazo y otras inversiones no incluidas en el efectivo y sus equivalentes.
- **Actividades de financiación:** actividades que producen cambios en el tamaño y composición del patrimonio neto y de los pasivos que no forman parte de las actividades de explotación.

4.18 Activos y pasivos vinculados mantenidos para la venta y actividades interrumpidas

Aquellos activos y pasivos cuyo valor en libros se recupera a través de una operación de venta y no a través de un uso continuado se clasifican como activos no corrientes mantenidos para la venta y pasivos vinculados con activos no corrientes mantenidos para la venta. Esta condición se considera cumplida únicamente cuando la venta es altamente probable y el activo está disponible para la venta inmediata en su estado actual y se estima que se completará dentro del plazo de un año desde la fecha de clasificación.

Los activos no corrientes y pasivos vinculados clasificados como mantenidos para la venta están valorados al menor de su coste histórico o su valor razonable menos costes de venta.

Las actividades interrumpidas representan componentes del Grupo que van a ser enajenados o se dispondrá de ellos por otra vía. Estos componentes comprenden actividades y flujos de efectivo que pueden ser distinguidos claramente del resto del Grupo, tanto desde un punto de vista operativo como a efectos de información financiera y representan líneas de negocio o áreas geográficas que pueden considerarse separadas del resto.

5.- BENEFICIO/(PÉRDIDA) POR ACCIÓN

El beneficio/(Pérdida) básico por acción se determina dividiendo el resultado neto atribuido al Grupo en un período entre el número medio ponderado de las acciones en circulación durante ese período, excluido el número medio de las acciones propias mantenidas a lo largo del mismo.

De acuerdo con ello:

	2024	2023
Beneficio/(Pérdida) neta del ejercicio (miles de euros)	211.833	128.124
Número medio ponderado de acciones en circulación (en miles)	435.652	435.656
Beneficio/(Pérdida) básico y diluido por acción (euros)	0,486	0,294

6.- COMBINACIONES DE NEGOCIO

El 19 de septiembre del ejercicio 2024 el Grupo adquirió las acciones representativas del 100% del capital social de la sociedad luxemburguesa Minor Continental Holding (Luxembourg) II S.à.r.l. a MHG Continental Holding (Singapore) Pte., Ltd., una sociedad íntegramente participada por Minor International Public Company Limited, sociedad dominante de MHE&A (Nota 26). Minor Continental Holding (Luxembourg) II S.à.r.l. a su vez titular de 159.644.120 acciones, representativas del 99,999% del capital social y de los derechos de voto de la sociedad brasileña Pojuca, S.A. ("Pojuca"), quien es titular de la propiedad o del contrato de arrendamiento o de servicios hoteleros de los inmuebles donde se encuentran los siguientes activos hoteleros del Grupo Minor en Brasil:

- La propiedad del hotel Tivoli Ecoresort Praia do Forte;
- El contrato de alquiler hasta 2065 del inmueble donde se encuentra el hotel Tivoli Mofarrej São Paulo;
- El contrato de servicios hoteleros (hotel services agreement) prorrogable anualmente, en relación con el hotel NH Curitiba The Five del que MHE&A es arrendatario a través de su filial NH Brasil; y
- El contrato de servicios hoteleros hasta 2044, prorrogable hasta 2049, en relación con el hotel NH Feira de Santana;

El importe de la contraprestación inicial para la adquisición fue de 201.047 miles de euros ajustado al alza por la posición neta del circulante a 31 de Agosto de 2024 por importe de 10.913 miles. A la fecha de cierre se realizó, por parte del Grupo, el desembolso de 169.568 miles de euros y el segundo tramo del precio de la compraventa, incrementado con un tipo de interés del 5,25% aplicable desde la fecha de cierre hasta la fecha de pago, se abonará a más tardar el 19 de septiembre de 2025. Dicho segundo tramo a 31 de diciembre asciende a 43.026 miles de euros. Tras una posterior revisión de la posición neta del circulante a fecha de adquisición y un acuerdo adicional con el vendedor, el Grupo ha registrado una cuenta a cobrar con el vendedor por importe de 477 miles de euros, registrada en la línea de "Otros deudores no comerciales".

A continuación se muestra la contraprestación, los valores razonables finales de los activos y pasivos identificados en el momento de la adquisición y el fondo de comercio final:

Concepto	Miles de euros
Otros activos intangibles (Nota 10)	1.347
Inmovilizado Material (Nota 7)	171.683
Activos por derecho de Uso (Nota 8)	69.380
Otros Activos financieros no corrientes (Nota 13)	4.461
Activos por impuestos diferidos (Nota 19)	180
Otros activos no corrientes	2.833
Efectivo y equivalentes de efectivo	11.388
Otros activos corrientes	9.008
Pasivos por arrendamiento (Nota 8)	(45.831)
Provisiones para riesgos y gastos (Nota 21)	(4.461)
Pasivo por impuesto diferido (Nota 19)	(60.416)
Otros pasivos corrientes	(12.418)
Valor razonable de los activos netos de la adquirida	147.154
Contraprestación Neta	211.483
Fondo de Comercio (Nota 9)	64.329

Los valores razonables de los activos y pasivos adquiridos se han estimado de acuerdo a un informe de valoración de un experto independiente.

El resultado aportado por estas compañías desde su incorporación al perímetro fue 3.519 miles de euros con unos ingresos ordinarios de 22.260 miles de euros. En caso de que dichas compañías hubieran formado parte del Grupo desde el inicio del ejercicio su aportación al resultado hubiera sido de 16.345 miles de euros con unos ingresos ordinarios de 63.336 miles de euros.

El Grupo cuenta con un periodo de hasta un año desde la fecha de adquisición para llevar a cabo la asignación definitiva del precio de adquisición de los activos netos adquiridos, si bien el Grupo no espera cambios significativos.

7- INMOVILIZADO MATERIAL

El desglose y los movimientos habidos en el ejercicio son los siguientes:

	Miles de euros				Total
	Terrenos y construcciones	Instalaciones técnicas y maquinaria	Otras instalaciones, utillaje, mobiliarios y otros	Inmovilizado en curso	
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	1.690.558	909.640	469.741	42.487	3.112.426
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(504.229)	(646.341)	(370.240)	(1.834)	(1.522.644)
Valor Neto Contable al 1 de enero de 2024	1.186.329	263.299	99.501	40.653	1.589.782
Coste, coste atribuido, coste revalorizado					
Altas	14.633	54.611	29.727	65.439	164.410
Bajas	(4.412)	(22.247)	(22.467)	(892)	(50.018)
Combinación de negocios (Nota 6)	164.732	5.694	1.252	5	171.683
Variación perímetro de consolidación (Nota 2.9.5)	(33.948)	(6.124)	(5.954)	–	(46.026)
Trasposos	5.674	16.023	8.138	(30.523)	(688)
Trasposos a activos mantenidos para la venta y grupos enajenables de elementos (Nota 16)	(62.840)	(2.226)	(1.349)	(569)	(66.984)
Diferencias de conversión e impacto IAS 29	52.026	34.140	9.747	(1.780)	94.133
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor					
Altas	(24.148)	(45.765)	(29.582)	–	(99.495)
Bajas	4.388	20.488	22.130	81	47.087
Reversión/(Dotación) de pérdidas por deterioro reconocidas en resultados (Nota 11)	15.540	(5.793)	(4.466)	(1.114)	4.167
Variación perímetro de consolidación (Nota 2.9.5)	14.362	5.026	5.641	–	25.029
Trasposos	–	(77)	84	143	150
Trasposos a activos mantenidos para la venta y grupos enajenables de elementos (Nota 16)	1.339	78	169	–	1.586
Diferencias de conversión e impacto IAS 29	(17.289)	(20.437)	(11.163)	26	(48.863)
Saldo al 31 de diciembre de 2024	1.316.386	296.690	101.408	71.469	1.785.953
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	1.826.423	989.511	488.835	74.167	3.378.936
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(510.037)	(692.821)	(387.427)	(2.698)	(1.592.983)
Valor Neto Contable al 31 de diciembre de 2024	1.316.386	296.690	101.408	71.469	1.785.953

	Miles de euros				
	Terrenos y construcciones	Instalaciones técnicas y maquinaria	Otras instalaciones, utillaje, mobiliarios y otros	Inmovilizado en curso	Total
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	1.613.903	883.084	455.772	32.136	2.984.895
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(508.807)	(627.620)	(368.219)	(1.701)	(1.506.347)
Valor Neto Contable al 1 de enero de 2023	1.105.096	255.464	87.553	30.435	1.478.548
Coste, coste atribuido, coste revalorizado					
Altas	2.653	47.700	29.310	30.782	110.445
Bajas	(1.863)	(12.301)	(23.387)	-	(37.551)
Variación perímetro de consolidación	110.898	3.361	1.932	718	116.909
Trasposos	2.765	8.105	10.344	(21.384)	(170)
Diferencias de conversión e impacto NIC 29	(37.798)	(20.309)	(4.230)	235	(62.102)
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor					
Altas	(22.104)	(42.996)	(28.571)	-	(93.671)
Bajas	1.553	11.080	22.984	-	35.617
Reversión de pérdidas por deterioro reconocidas en resultados (Nota 11)	12.946	(1.229)	(826)	(205)	10.686
Trasposos	-	-	-	-	-
Diferencias de conversión e impacto NIC 29	12.183	14.424	4.392	72	31.071
Saldo al 31 de diciembre de 2023	1.186.329	263.299	99.501	40.653	1.589.782
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	1.690.558	909.640	469.741	42.487	3.112.426
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(504.229)	(646.341)	(370.240)	(1.834)	(1.522.644)
Valor Neto Contable al 31 de diciembre de 2023	1.186.329	263.299	99.501	40.653	1.589.782

Las principales adiciones producidas durante el ejercicio se corresponden con la compra de los hoteles Tivoli Ecoresort Praia do Forte y Tivoli Mofarrej Sao Paulo en Brasil (Nota 6), así como con la renovación y nuevas aperturas de hoteles. En el Sur de Europa destacan, las obras del NH Collection Eurobuilding y NH Collection Gran Hotel Calderón, en España, y las del NH Collection Marina, NH Vittorio Veneto, NH Collection President y NH Catania Centro, en Italia. En Benelux las reformas de los hoteles Avani Museum Quarter y NH Groningen, en Países Bajos, y NH Gent Belfort, en Bélgica, así como el equipamiento para la apertura del NH Collection Helsinki Grand Hansa, en Finlandia. En Europa Central, destaca la compra del terreno y el edificio de Munchen City Süd y las reformas en el NH Berlin Kurfuerstendamm, en Alemania. En Latinoamérica principalmente las reformas del NH Florida, en Argentina, y NH Collection México City Reforma, en México.

Las principales bajas del ejercicio corresponden a retiros de activos relacionados con reformas de hoteles realizadas durante el ejercicio.

Al 31 de diciembre de 2024, se han reclasificado diversos elementos de inmovilizado material relacionados con dos hoteles, en Portugal y en Alemania, a activos mantenidos para la venta por un importe de 65.398 miles de euros (Nota 16).

El efecto en la cuenta de pérdidas y ganancias de los activos dados de baja, reemplazados o enajenados a terceros ajenos al Grupo ha supuesto una pérdida de 800 miles de euros (una pérdida de 374 miles de euros en el ejercicio 2023), registrados en el epígrafe "Resultado de la enajenación de activos no corrientes" del estado del resultado consolidado del ejercicio 2024.

Al 31 de diciembre de 2024 existen elementos del inmovilizado material hipotecados con un valor neto contable de 98 millones de euros (144 millones de euros en 2023) (Nota 18).

El Grupo tiene formalizadas pólizas de seguros para cubrir los posibles riesgos a que están sujetos los diversos elementos de su inmovilizado material, así como las posibles reclamaciones que se le pueden presentar por el ejercicio de su actividad. Dichas pólizas cubren de manera suficiente los riesgos a los que están sometidos.

Al 31 de diciembre de 2024 los compromisos firmes de inversión ascienden a 28,3 millones de euros, cuyas inversiones se realizarán entre los años 2025 a 2026 (29,4 millones de euros en 2023).

8.- ARRENDAMIENTOS

El desglose y los movimientos habidos en este capítulo durante el ejercicio han sido los siguientes:

	Miles de euros		
	Inmuebles	Primas por contratos y otros derechos	Total
Coste	4.369.061	73.267	4.442.328
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(2.752.052)	(54.884)	(2.806.936)
Valor Neto Contable al 1 de enero de 2024	1.617.009	18.383	1.635.392
Coste			
Altas	102.309	40.240	142.549
Bajas	(118.426)	–	(118.426)
Combinaciones de negocios (Nota 6)	45.831	23.549	69.380
Diferencias de conversión	(8.142)	(1.215)	(9.357)
Otras variaciones	33.284	–	33.284
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor			
Altas	(188.405)	(2.498)	(190.903)
Bajas	83.117	–	83.117
Reversión/(Dotación) de pérdidas por deterioro reconocidas en resultados (Nota 11)	(7.451)	–	(7.451)
Diferencias de conversión	2.608	16	2.624
Otras variaciones	(4.390)	–	(4.390)
Saldo al 31 de diciembre de 2024	1.557.344	78.475	1.635.819
Coste	4.423.917	135.841	4.559.758
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(2.866.573)	(57.366)	(2.923.939)
Valor Neto Contable al 31 de diciembre de 2024	1.557.344	78.475	1.635.819

	Miles de euros		
	Inmuebles	Primas por contratos y otros derechos	Total
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	4.154.490	73.267	4.227.757
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(2.591.601)	(52.545)	(2.644.146)
Valor Neto Contable al 1 de enero de 2023	1.562.889	20.722	1.583.611
Coste			
Altas	236.391	-	236.391
Bajas	(29.135)	-	(29.135)
Combinaciones de negocios (Nota 6)	-	-	-
Diferencias de conversión	7.315	-	7.315
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor			
Altas	(183.826)	(2.339)	(186.165)
Bajas	29.135	-	29.135
Reversión/(Dotación) de pérdidas por deterioro reconocidas en resultados (Nota 11)	(1.727)	-	(1.727)
Diferencias de conversión	(4.033)	-	(4.033)
Saldo al 31 de diciembre de 2023	1.617.009	18.383	1.635.392
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	4.369.061	73.267	4.442.328
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(2.752.052)	(54.884)	(2.806.936)
Valor Neto Contable al 31 de diciembre de 2023	1.617.009	18.383	1.635.392

	Saldo 1/1/2024	Gastos por intereses (Nota 25.3)	Combinaciones de negocios (Nota 6)	Variaciones	Pagos por alquiler	Diferencias de cambio	Saldo 31/12/2024
Pasivos por arrendamiento	1.958.861	90.778	45.831	183.311	(277.054)	(911)	2.000.816
	Saldo 1/1/2023	Gastos por intereses (Nota 25.3)	Variaciones	Pagos por alquiler	Diferencias de cambio	Saldo 31/12/2023	
Pasivos por arrendamiento	1.895.592	85.608	246.789	(272.560)	3.432	1.958.861	

Las principales altas del ejercicio se deben a la apertura de diversos hoteles en régimen de arrendamiento. En este sentido cabe destacar, la apertura de NH Collection Helsinki Grand Hansa en Finlandia y Anantara Palais Hansen Vienna en Austria, así como la extensión de la duración de los contratos del Marbella, NH Ventas, NH Center, NH Collection Santiago y NH Collection Victoria en España, NH Collection President, NH Porta Nuova y NH Bologna Villanova en Italia. Cabe destacar también la renovación del derecho de uso del NH Plaza de Armas, en España.

En el ejercicio se produjeron los cierres del NH Atlantic den Haag en Países Bajos, NH Geneva City en Suiza, NH Klösterle Nördlingen, NH Stuttgart Sindelfingen y NH München City Süd en Alemania, NH Ciudad de Valladolid, NH Ciudad de la Imagen y NH Leganés en España.

El principal impacto registrado en Otras variaciones se corresponde con la modificación de la NIIF 16 relativo a las ventas con arrendamiento posterior (Nota 2.2).

Los principales impactos en el estado del resultado consolidado adjunto relativos a la aplicación de la NIIF 16 son un mayor gasto de amortización de 190.903 miles de euros (186.165 miles de euros en 2023), un mayor gasto financiero de 90.778 miles de euros (85.608 miles de euros en 2023) (Nota 25.3), una dotación de deterioro de activos neta por importe de 7.451 miles de euros (dotación de deterioro de activos neta de 1.727 miles de euros en 2023) y un ingreso de 10.811 miles de euros por la cancelación de los contratos de los hoteles.

Los importes registrados como activos por derechos de uso se corresponden con inmuebles de los que el Grupo es arrendatario para su explotación en régimen de hotel.

El impacto registrado en el estado del resultado consolidado adjunto por los arrendamientos no sujetos a la NIIF 16 ha ascendido a un gasto de 203.937 miles de euros (201.905 miles de euros de gasto en 2023) (Nota 25.2), debido principalmente a contratos de renta variable.

Adicionalmente, en los contratos de arrendamientos no existen restricciones o cláusulas impuestas y tampoco se realizaron transacciones de venta con arrendamiento posterior durante el ejercicio.

Las salidas de efectivo futuras a las que el arrendatario está potencialmente expuesto y que no están reflejadas en la valoración de los pasivos por arrendamiento corresponden exclusivamente a pagos por arrendamiento variables. En este sentido los pagos brutos futuros estimados para los próximos 5 años ascienden a 1.149 millones de euros. Sin embargo, dichos gastos serían resultado de unos ingresos superiores y producirán unos beneficios superiores.

No existen tampoco opciones de prórroga y rescisión, ni garantías de valor residual, otorgadas por el Grupo. Existen arrendamientos no iniciados por los que el Grupo tiene comprometido pagos por arrendamiento brutos de 16.078 miles de euros en un plazo de 1 a 5 años y 47.077 miles de euros en un plazo mayor a 5 años.

9.- FONDO DE COMERCIO

El saldo incluido en este epígrafe corresponde al fondo de comercio neto surgido en la adquisición de negocios determinadas sociedades y se desglosa del siguiente modo:

	Miles de euros	
	2024	2023
Pojuca, S.A.	61.013	–
NH Hoteles Deutschland, GmbH y NH Hoteles Austria, GmbH	42.078	47.657
Grupo Royal	22.494	23.517
Boscolo Hotels	10.581	11.249
Otros	3.141	3.274
Total	139.307	85.697

El movimiento habido en este capítulo del estado de situación financiera consolidado en el ejercicio ha sido el siguiente:

	Miles de euros				
	Fondo de comercio	Diferencia de conversión	Adiciones (Nota 6)	Deterioro (Nota 11)	Fondo de comercio
	1/1/2024				31/12/2024
Pojuca, S.A.	–	(3.316)	64.329	–	61.013
NH Hoteles Deutschland, GmbH y NH Hoteles Austria, GmbH	47.657	–	–	(5.579)	42.078
Grupo Royal	23.517	(1.023)	–	–	22.494
Boscolo Hotels	11.249	(668)	–	–	10.581
Otros	3.274	(133)	–	–	3.141
Total	85.697	(5.140)	64.329	(5.579)	139.307

	Miles de euros			
	Fondo de comercio	Diferencia de conversión	Deterioro (Nota 11)	Fondo de comercio
	1/1/2023			31/12/2023
NH Hoteles Deutschland, GmbH y NH Hoteles Austria, GmbH	55.921	–	(8.264)	47.657
Grupo Royal	19.427	4.090	–	23.517
Boscolo Hotels	10.920	329	–	11.249
Otros	3.220	54	–	3.274
Total	89.488	4.473	(8.264)	85.697

El principal movimiento se ha debido a la compra de acciones representativas del 100% del capital social de la sociedad luxemburguesa Minor Continental Holding (Luxembourg) II S.à r.l. su vez titular de 159.644.120 acciones, representativas del 99,999% del capital social y de los derechos de voto de la sociedad brasileña Pojuca, S.A. (Nota 6).

Mostramos a continuación un detalle de las unidades generadoras de efectivo a las que se han asignado dichos fondos de comercio de consolidación:

	Miles de Euros	
	2024	2023
UGE Pojuca	61.013	–
UGE´s Grupo Royal	22.494	23.517
Grupo UGEs (Boscolo Hotels)	10.581	11.249
UGE 6	13.587	13.587
UGE 21	1.391	6.570
UGE 12	5.285	5.285
UGE 5	2.996	2.996
UGE 13	4.605	4.605
UGE 2	5.027	5.027
UGE´s con fondos de comercio asignados individualmente < 4 M€	12.328	12.861
Total	139.307	85.697

10.- OTROS ACTIVOS INTANGIBLES

El desglose y los movimientos habidos en este capítulo durante el ejercicio son los siguientes:

	Miles de euros				
	Derechos de usufructo	Concesiones. patentes y marcas	Aplicaciones Informáticas	Otros derechos	Total
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	103.242	37.571	124.772	17.039	282.624
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(13.607)	(33.399)	(98.742)	(830)	(146.577)
Valor Neto Contable al 1 de enero de 2024	89.635	4.172	26.030	16.209	136.046
Coste, coste atribuido, coste revalorizado					
Altas	–	421	15.724	–	16.145
Bajas	(1.635)	–	(123)	(2.385)	(4.144)
Combinaciones de negocios (Nota 6)	1.150	163	35	–	1.347
Trasposos	–	3	535	–	538
Trasposos a activos mantenidos para la venta y grupos enajenables de elementos (Nota 16)	–	(31)	(72)	–	(104)
Diferencias de conversión e impacto IAS 29	(1.949)	(171)	76	–	(2.044)
Amortización acumulada					
Dotación de amortización	(2.619)	(698)	(9.695)	–	(13.011)
Bajas	159	–	115	290	564
Pérdidas por deterioro reconocidas en resultados	–	3.431	–	40	3.471
Variación perímetro de consolidación	–	–	–	–	–
Trasposos	–	373	(373)	–	–
Trasposos a activos mantenidos para la venta y grupos enajenables de elementos (Nota 16)	–	1	13	–	13
Diferencias de conversión e impacto IAS 29	436	118	(79)	1	476
Saldo al 31 de Diciembre de 2024	85.177	7.780	32.186	14.155	139.298
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	100.807	37.955	140.946	14.654	294.362
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(15.630)	(30.174)	(108.760)	(499)	(155.064)
Valor Neto Contable al 31 de Diciembre de 2024	85.177	7.780	32.186	14.155	139.298

	Miles de euros				
	Derechos de usufructo	Concesiones. patentes y marcas	Aplicaciones Informáticas	Otros derechos	Total
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	87.482	36.449	112.225	17.039	253.195
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(10.031)	(31.800)	(89.773)	(1.321)	(132.925)
Valor Neto Contable al 1 de enero de 2023	77.451	4.649	22.452	15.718	120.270
Coste, coste atribuido, coste revalorizado					
Altas	100	262	12.608	–	12.970
Bajas	(1.428)	(5)	(114)	–	(1.547)
Variación perímetro de consolidación	12.719	23	8	–	12.750
Trasposos	–	73	97	–	170
Diferencias de conversión e impacto IAS 29	4.369	769	(52)	–	5.086
Amortización acumulada					
Dotación de amortización	(2.373)	(689)	(9.428)	–	(12.490)
Bajas	–	5	114	–	119
Pérdidas por deterioro reconocidas en resultados	(52)	(325)	–	491	114
Variación perímetro de consolidación	–	–	–	–	–
Trasposos	–	(294)	294	–	–
Diferencias de conversión e impacto IAS 29	(1.151)	(296)	51	–	(1.396)
Saldo al 31 de Diciembre de 2023	89.635	4.172	26.029	16.209	136.046
Coste, coste atribuido, coste revalorizado	103.242	37.571	124.772	17.039	282.624
Amortización acumulada y Pérdidas por deterioro de valor	(13.607)	(33.399)	(98.742)	(830)	(146.577)
Valor Neto Contable al 31 de Diciembre de 2023	89.635	4.172	26.030	16.209	136.046

El efecto en la cuenta de pérdidas y ganancias de los activos intangibles dados de baja, reemplazados o enajenados a terceros ajenos al Grupo ha supuesto una pérdida de 1.336 miles de euros (no habiéndose registrado impacto en el ejercicio 2023), registrados en el epígrafe “Resultado de la enajenación de activos no corrientes” del estado del resultado consolidado del ejercicio 2024.

10.1 Aplicaciones Informáticas

Las altas más significativas del presente ejercicio, en relación con las aplicaciones informáticas, se han producido consecuencia de las inversiones realizadas de digitalización y mejora de la experiencia del customer journey y digitalización y optimización de procesos operativos para ganar en sostenibilidad, movilidad y mejorar la atención al cliente.

10.2 Derecho de Usufructo

Las altas registradas en los derechos de usufructo en el ejercicio 2024 se corresponden con la combinación de negocios de la sociedad Pojuca, S.A. (ver Nota 6).

10.3 Otros derechos

Otros derechos: incluyen derechos relacionados con contratos de alquiler consecuencia de combinaciones de negocios en Italia.

11.- DETERIORO DE VALOR

En cada ejercicio, el Grupo evalúa la posible existencia de pérdidas de valor que obliguen a reducir los importes en libros de sus activos o revertir deterioros de los mismos en caso de que corresponda. Se considera que existe una pérdida cuando el valor recuperable es inferior al valor contable. El valor recuperable de los activos es el mayor entre su valor razonable menos los costes de enajenación o disposición por otra vía y su valor en uso.

El valor en uso se calcula a partir de los flujos futuros de efectivo estimados, descontados a un tipo de descuento después de impuestos que refleja la valoración actual del mercado con respecto al valor del dinero y los riesgos específicos asociados al activo, abarcando un espacio temporal de cinco años y un valor perpetuo, salvo en el caso de los hoteles arrendados que se corresponde con la duración del contrato arrendamiento, no considerando por tanto en estos últimos un valor perpetuo. Se ha calculado el valor en uso para aquellas UGEs con indicio de deterioro y aquellas relacionadas con la recuperabilidad de los fondos de comercio del Grupo.

A los efectos de determinar el valor razonable para los hoteles en propiedad, en este ejercicio el Grupo realizó una valoración de la mayor parte de los activos hoteleros en propiedad, siendo valorados por una firma mundial especializada en servicios de valoración y consultoría. La valoración de los activos al 31 de diciembre de 2024, abarcó 64 activos. Para determinar el valor de los activos, el criterio de valoración más utilizado fue el descuento de flujos de caja, debido a que las inversiones hoteleras son valoradas en función de sus ingresos futuros potenciales.

11.1 Hipótesis clave usadas

La evolución de las hipótesis clave en los hoteles analizados se ha desarrollado teniendo en cuenta el conocimiento de negocio de la Dirección del Grupo y el crecimiento esperado del sector. En este sentido, las proyecciones asumidas parten del ejercicio de presupuesto realizado por el Grupo para el año 2025.

El fuerte posicionamiento en los países donde el Grupo tiene presencia, las buenas ubicaciones del portfolio y el alto reconocimiento de sus marcas son factores claves para continuar con una estrategia comercial focalizada en maximizar las tarifas promedio por habitación, así como la identificación de medidas de eficiencia en costes operativos basadas en la continua inversión en digitalización y sistemas, apoyándonos en las economías de escala por la amplia presencia en los principales países.

Existe una serie de factores que son considerados por la Dirección del Grupo para realizar las proyecciones, los cuales son:

- Estimación de fuentes externas especializadas en el sector hotelero, así como bancos de inversión referente al crecimiento esperado del sector hotelero.
- Conocimiento del negocio/activo/situación local por la Dirección local de cada Unidad de negocio a la que pertenece cada UGE.
- Resultados históricos obtenidos por las UGEs.
- Inversiones de reposicionamiento en las UGEs.

Estos factores tienen su reflejo en los flujos a través de las siguientes hipótesis operativas utilizadas para la obtención de las proyecciones:

- Los ingresos por alojamiento son proyectados como el producto del porcentaje de ocupación, la tarifa promedio por habitación (ADR "Average Daily Rate": es el cociente del ingreso total de habitaciones para un periodo específico dividido por las habitaciones vendidas en ese periodo específico) y el total de habitaciones disponibles por año.
- El resto de los ingresos son proyectados con el promedio de la relación entre el ingreso por alojamiento y dichos ingresos.
- Los gastos de personal son calculados en base al coste medio del personal más el incremento correspondiente a cada país referente al acuerdo laboral colectivo previsto cada año.
- Los gastos fijos crecen con la inflación prevista en cada país según estimación del Fondo Monetario Internacional (FMI) en su informe reportado en el mes de octubre de cada año para los siguientes 5 años y los gastos variables se proyectan en base a la evolución de los ingresos. En cuanto a los gastos de energía, se ha estimado una corrección gradual a la baja durante los años 2025-2027 hasta volver a niveles normalizados previos al conflicto geopolítico en Europa del Este. En algunos países los costes salariales están afectados por el crecimiento del salario mínimo.
- En relación con el impuesto se calcula a partir de las tasas impositivas aplicables en cada país.

Las tasas de descuento han sido calculadas por un tercero aplicando la metodología del Coste Medio Ponderado del Capital CPPC, o en inglés WACC: Weighted Average Cost of Capital, de la siguiente manera:

$$WACC=K_e \cdot E/(E+D) + K_d \cdot (1-T) \cdot D/(E+D)$$

Dónde:

Ke: Coste de los Fondos Propios
 Kd: Coste de la Deuda Financiera
 E: Fondos Propios
 D: Deuda Financiera
 T: Tasa impositiva

Para estimar el coste de los fondos propios (ke) se utiliza el modelo de valoración de activos financieros, o en inglés Capital Asset Pricing Model, o CAPM.

Las principales variables utilizadas para el cálculo de la tasa de descuento por un tercero se indican a continuación:

- Tasa libre de riesgo: La tasa libre de riesgo se normaliza para reflejar el rendimiento medio sostenible de los bonos a largo plazo emitidos por gobiernos considerados “seguros” (normalmente los clasificados como AAA por las principales agencias de rating).
 - Para los países europeos, a fecha de valoración, se ha considerado el mayor entre el 2,5% y el valor spot del bono alemán a largo plazo, concluyendo en un 2,5% al ser el mayor valor.
 - Para USA, se ha considerado el mayor entre el 3,5% y el valor spot de bono americano a largo plazo. En este caso, se ha concluido en el 4,2% siendo el mayor valor. Para los países no europeos, se aplica adicionalmente el diferencial de inflación con USA.
- Prima de riesgo de mercado: se estima una prima de riesgo de mercado de 5,5% para las tasas de descuento en EUR y del 5% para las tasas de descuento en USD, basándose en un amplio abanico de información económica y múltiples metodologías y en las condiciones del mercado económico y financiero a septiembre de 2024.
- Beta o riesgo sistémico: Utilizando una muestra de compañías cotizadas cuyos negocios resultan comparables se estima el diferencial de riesgo del sector respecto al riesgo promedio del mercado global. Para el cálculo de la WACC de los hoteles en arrendamiento se considera como comparables una muestra de compañías hoteleras tradicionales. Adicionalmente a este grupo de comparables, y para el cálculo de la WACC de los hoteles en propiedad se incluye también como comparables una muestra de fondos de inversión inmobiliaria (REITs), con el fin de reflejar la contribución inmobiliaria al negocio. Se han tomado como referencia las betas históricas de Bloomberg (datos semanales de 2 años). Dado que estas betas están apalancadas, se han desapalancado teniendo en cuenta la estructura media histórica de deuda/capital de cada empresa durante 2 años.
- La estructura de capital aplicada se ha estimado con base a la estructura de capital de las compañías comparables, considerando la proporción de deuda con intereses, capital preferente y capital ordinario de esas empresas que cotizan en bolsa. La estructura de capital media aplicada es del 55,9% para los Fondos Propios y del 44,1% para la Deuda para el grupo de comparables de hoteles en propiedad y del 85,7% para los Fondos Propios y del 14,3% para la Deuda para el grupo de comparables de hoteles en arrendamiento.
- Adicionalmente se ha considerado el tipo impositivo local del impuesto de sociedades en la fecha de valoración de cada país.
- Para el cálculo del Coste de la deuda, se aplica un diferencial de deuda del 1,2% en el grupo de comparables de hoteles en propiedad y del 1,1% en el grupo de comparables de hoteles en arrendamiento, calculado como el spread medio de las emisiones de bonos del grupo de comparables.

A continuación, se muestran las tasas de descuento antes de impuestos de los principales países:

	Tasa de descuento antes de impuestos				
	Alemania	Holanda	Italia	España	Colombia
2024	8,50%	7,23%-7,48%	9,59%-9,84%	8,49%-8,74%	10,72%
2023	9,35%-10,10%	7,61%-8,36%	10,91%-11,66%	13,76%-14,51%	15,39%

La evolución de las hipótesis clave en los hoteles con indicio de deterioro a 31 de diciembre de los principales países en euros ha sido la siguiente:

	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
	Alemania		Holanda		Italia		España		Colombia (Royal)	
WACC después de impuestos	5,75%	5,75% - 6,50%	5,75% - 6,00%	5,75% - 6,50%	7,25% - 7,50%	7,75% - 8,50%	6,75% - 7,00%	7,25% - 8,00%	10,50%	11,25%
Tasa de crecimiento (g)	1,98%	1,99%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	1,70%	3,10%	2,96%
ADR medio (años de proyección)	118,3	115,9	148,5	134,2	168,0	180,3	136,0	132,2	86,9	91,8
Nivel de Ocupación media (años de proyección)	64,9%	67,5%	71,5%	70,6%	69,7%	61,6%	73,4%	72,7%	70,9%	73,0%

Las tasas de descuento para hoteles en propiedad después de impuestos utilizadas por el Grupo a estos efectos oscilan en Europa desde 5,25% (Suiza) hasta el 10% (Rumanía) y en Latinoamérica desde el 8,75% (Chile) hasta el 13,5% (Ecuador), sin considerar Argentina cuya tasa de descuento después de impuestos ha sido calculada teniendo en cuenta su situación de economía hiperinflacionaria y que varía entre el 57,25% en 2025 y 23,50% en 2029, y se normaliza al 17,25% para el cálculo de la perpetuidad según la estimación de inflación.

Las tasas de descuento para hoteles en arrendamiento después de impuestos utilizadas por el Grupo a estos efectos oscilan en Europa desde 4,75% (Suiza) hasta el 9,75% (Rumania) y en Latinoamérica desde el 8,75% (Chile) hasta el 14% (Ecuador). En este sentido los flujos de efectivo resultantes de los test de deterioro han sido calculados también después de impuestos. Adicionalmente, el valor en libros con el que se compara el valor en uso no incluye ningún pasivo por impuesto diferido que pudiera estar asociado a los activos.

El usar una tasa de descuento después de impuestos y unos flujos de efectivo después de impuestos es consistente con el párrafo 51 de la NIC 36, en los que se establecen que “los flujos de efectivo futuros estimados reflejarán hipótesis que sean uniformes con la manera de determinar la tasa de descuento”. Adicionalmente, el resultado de los flujos después de impuestos actualizados a una tasa de descuento después de impuestos obtendría resultados homogéneos de cara al test de deterioro de haber empleado una tasa antes de impuestos por lo que los registros contables de deterioro y reversión, serían homogéneos.

11.2 Análisis de sensibilidad

Adicionalmente, el Grupo ha llevado a cabo un análisis de sensibilidad para cada una de las UGEs, así como para los grupos de UGEs donde se ha asignado el fondo de comercio.

Para cada escenario se ha sensibilizado cada una de las hipótesis individualmente obteniendo el impacto sobre el deterioro registrado de cada una de las mismas. El escenario 1, es un escenario negativo donde se sensibiliza la tasa de descuento 100 pb por encima de la tasa utilizada en el test, y una tasa de crecimiento inferior en un 100pb, es decir con un crecimiento mínimo, y con caídas de ocupación de 100 pb y ADR medio del 1% que llevarían a deterioros adicionales al registrado en el ejercicio 2024.

En el caso del escenario 2, es un escenario positivo donde se sensibiliza la tasa de descuento 100 pb por debajo de la tasa utilizada en el test, una tasa de crecimiento superior en 100 pb y con incrementos de ocupación de 100 pb y ADR medio del 1%, que llevarían a haber registrado un deterioro inferior al registrado en 2024.

Se presenta a continuación un análisis de sensibilidad del resultado del análisis de deterioro ante variaciones en las siguientes hipótesis, incluyendo los impactos que la modificación de cada hipótesis tendría sin afectar al resto, para los principales fondos de comercio:

NH Hoteles Deutschland, GmbH y NH Hoteles Austria, GmbH

	Valores promedios				
	Test deterioro	Hipótesis Escenario 1	Resultado Escenario 1	Hipótesis Escenario 2	Resultado Escenario 2
Tasa de descuento (después de impuestos)	5,75%-6,25%	6,75%-7;25%	(520)	4,75%-5,25%	573
Tasa de crecimiento	1,98%-2%	0,98%-1,00%	(1.176)	2,98%-3,00%	1.246
Nivel de ocupación	70%-78%	69%-77%	(1.810)	71%-79%	1.511
ADR medio (euros)	146,52-149,47	145,06-147,9	(1.959)	149,47-150,96	1.500

Grupo Royal

	Valores promedios				
	Test deterioro	Hipótesis Escenario 1	Resultado Escenario 1	Hipótesis Escenario 2	Resultado Escenario 2
Tasa de descuento (después de impuestos)	8,75%-14%	9,75%-15%	–	–	–
Tasa de crecimiento	1,51%-3,10%	0,51%-2,10%	–	–	–
Nivel de ocupación	70,9 %	69,9 %	–	–	–
ADR medio	86,90	85,9	–	–	–

Grupo Boscolo

	Valores promedios				
	Test deterioro	Hipótesis Escenario 1	Resultado Escenario 1	Hipótesis Escenario 2	Resultado Escenario 2
Tasa de descuento (después de impuestos)	6,5%-8,25%	7,5%-9,25%	–	–	–
Tasa de crecimiento	1,76%-3,00%	0,76%-2,00%	–	–	–
Nivel de ocupación	75,0 %	74,0 %	–	–	–
ADR medio	217,54	215,4	–	–	–

Asimismo se presenta a continuación un análisis de sensibilidad del resultado del análisis de deterioro de las UGEs más significativas que tienen asociado inmovilizado material, intangibles y derechos de uso:

Análisis de sensibilidad de los activos tangibles, intangibles y derechos de uso

	Valores promedios				
	Test deterioro	Hipótesis Escenario 1	Resultado Escenario 1	Hipótesis Escenario 2	Resultado Escenario 2
Tasa de descuento (después de impuestos)	4,75%-10%	5,75%-11%	(324)	3,75%-9%	266
Tasa de crecimiento	1,00%-3,20%	0,00%-2,20%	(133)	2,00%-4,20%	(2.271)
Nivel de ocupación	74,0 %	73,0 %	(3.133)	75,0 %	2.851
ADR medio (euros)	143	141,6	(5.090)	144,4	1.098

11.3 Pérdida por deterioro de valor

Si se estima que el importe recuperable de un activo es inferior a su importe en libros, éste último se reduce hasta su importe recuperable reconociendo el saneamiento correspondiente a través del estado del resultado consolidado.

Si una pérdida por deterioro revierte posteriormente, el importe en libros del activo se incrementa hasta el límite del valor original por el que dicho activo estuviera registrado con anterioridad al reconocimiento de dicha pérdida de valor.

El Grupo ha reconocido una pérdida neta por deterioro de activos de 5.392 miles de euros (reversión neta de deterioro de 810 miles de euros en 2023), según se resume a continuación:

- **Inmovilizado material:** se ha registrado una reversión por deterioro por importe de 16.589 miles de euros en el ejercicio 2024 para determinado inmovilizado material como consecuencia de la mejora de las expectativas futuras de flujos de efectivo principalmente en el Sur de Europa, así como una dotación de 12.422 miles de euros, ambos registrados en el epígrafe “Beneficios/(Pérdidas) netas por deterioro de activos” del estado del resultado consolidado (17.488 miles de euros de reversión y 6.802 miles de euros de dotación en 2023) (ver Nota 7).
- **Activo por derecho de uso:** se ha procedido a registrar una dotación de deterioro del Derecho de uso por 7.565 miles de euros, y una reversión de 114 miles de euros (dotación de deterioro del Derecho de Uso por importe de 1.995 miles de euros y reversión de 268 miles de euros en 2023) (Nota 8).
- **Fondo de Comercio:** se ha reconocido una pérdida por deterioro de valor por 5.579 miles de euros para el fondo de comercio de NH Hoteles Deutschland, GmbH, NH Hoteles Austria, GmbH (pérdida por deterioro de 8.264 miles de euros en 2023). Este deterioro es derivado del empeoramiento en sus expectativas de flujos de efectivo principalmente por apertura de los hoteles de la competencia y el empeoramiento de las expectativas (ver Nota 9).
- **Otros activos intangibles:** se ha registrado en el epígrafe “Beneficios/(Pérdidas) Netas por deterioro de activos” del estado del resultado consolidado del ejercicio 2024, una reversión de perdidas por deterioro de 3.688 miles de euros y una dotación de 217 miles de euros (reversión de perdidas por deterioro de 491 miles de euros y una dotación de 377 miles de euros en 2023) (ver Nota 10).

El saldo de deterioro del inmovilizado material por país al 31 de diciembre es el siguiente:

	Miles de euros	
	2024	2023
España	1.869	2.363
Italia	14.066	25.866
Europa Central	22.768	12.791
Benelux	9.240	8.829
Latinoamérica	11.802	12.187
Deterioro total	59.745	62.036

El valor recuperable de las UGEs objeto de deterioro o reversión (no de todo el porfolio del Grupo) es el siguiente:

	Millones de euros
	2024
TOP 10	
UGE 35	87,0
UGE 30	27,3
UGE 32	27,1
UGE 36	26,7
UGE 39	14,0
UGE 40	13,9
UGE 10	8,8
UGE 13	6,1
UGE 24	5,2
UGE 17	1,9
Subtotal	218,0
Resto de UGEs por país	
España	0,4
Italia	0,1
Benelux	0,2
Alemania	(6,6)
Latam	1,3
Resto de Países	(0,2)
Subtotal	(4,8)
Total	213,2

12.- INVERSIONES CONTABILIZADAS APLICANDO EL MÉTODO DE LA PARTICIPACIÓN

A continuación se indican las inversiones de empresas asociadas al cierre del ejercicio:

Sociedad	Centro de actividad	% Participación	Naturaleza relación	Miles de euros	
				2024	2023
Mil Novecientos Doce, S.A. de C.V.	CDMX, México	25 %	Asociada	2.629	2.831
Consortio Grupo Hotelero T2, S.A. de C.V.	CDMX, México	10 %	Asociada	1.956	2.307
Inmobiliaria 3 Poniente, S.A. de C.V.	Puebla, México	17 %	Asociada	155	258
Hotelera del Mar, S.A.	Mar de Plata, Argentina	20 %	Asociada	267	276
Borokay Beach, S.L.	Madrid, España	50 %	Asociada	1.272	928
Sotocaribe, S.L.	Madrid, España	36 %	Asociada	35.974	37.119
Total				42.253	43.719

El impacto registrado en el estado del resultado consolidado del ejercicio por la consolidación de estas participaciones ha sido un beneficio de 1.181 miles de euros (815 miles de euros de beneficio en 2023) registrado en la línea "Resultado de entidades valoradas por el método de la participación". Adicionalmente, durante el ejercicio 2024 estas participaciones han decrecido en 2.647 miles de euros, debidos principalmente al efecto de las diferencias de conversión y otros movimientos menores por dividendos recibidos y aportaciones (un incremento debido a las diferencias de conversión y aportaciones por 969 miles de euros en 2023).

La política del Grupo en relación a las participaciones en sociedades asociadas consiste en que si las pérdidas consolidadas de la asociada atribuibles al Grupo igualan o exceden el coste de su participación en ésta, el Grupo deja de reconocer las pérdidas en la misma siempre y cuando no existan contingencias o garantías adicionales respecto de las pérdidas ya incurridas.

El estado de situación financiera de las principales sociedades contabilizadas por el método de la participación al cierre del ejercicio es el siguiente:

Sociedad	Miles de euros					
	Activos Corrientes	Activos No Corrientes	Pasivos Corrientes	Pasivos No Corrientes	Patrimonio Neto	Resultado Neto
Mil Novecientos Doce, S.A. de C.V.	4.571	6.167	4.275	–	6.463	(724)
Consortio Grupo Hotelero T2, S.A. de C.V.	5.802	14.271	3.423	6.302	10.348	3.099
Inmobiliaria 3 Poniente, S.A. de C.V.	677	11.886	893	4.484	7.186	439
Hotelera del Mar, S.A.	694	3.462	480	750	2.926	–
Borokay Beach, S.L.	963	1.104	95	–	1.972	–
Sotocaribe, S.L.	11.384	246.092	1.144	48.606	207.726	1.176

13.- OTROS ACTIVOS FINANCIEROS NO CORRIENTES

La composición de este epígrafe del estado de situación financiera es la siguiente:

	Miles de euros	
	2024	2023
Activos financieros a valor razonable con cambios en resultados (Nota 13.1)	1.342	1.340
Otros activos financieros valorados a coste amortizado (Nota 13.2)	36.132	32.996
	37.474	34.336

13.1 Activos financieros a valor razonable con cambios en resultados

La composición de este epígrafe es como sigue:

	Miles de Euros	
	2024	2023
NH Panamá, S.A.	3.767	3.767
Otras inversiones	760	758
Deterioro de valor	(3.185)	(3.185)
Total	1.342	1.340

En relación con el valor razonable de los activos financieros, el mismo no difiere significativamente de su coste.

13.2 Otros activos financieros valorados a coste amortizado

La composición de este epígrafe es como sigue:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Préstamos subordinados a sociedades propietarias de hoteles explotados por el Grupo en arrendamiento	6.825	9.572
Depósitos y fianzas a largo plazo	23.875	21.880
Otros	5.432	1.544
Total	36.132	32.996

En la línea "Préstamos subordinados a sociedades propietarias de hoteles explotados por el Grupo en arrendamiento" se recogen una serie de préstamos concedidos por el Grupo a sociedades propietarias de inmuebles hoteleros en países como Alemania, Austria, Holanda, Italia y España, que son explotados por el Grupo en régimen de arrendamiento.

Las principales características de estos contratos son las siguientes:

- La renta de los hoteles no está sujeta a la evolución de la inflación ni a la evolución de ningún otro índice.
- Los mencionados préstamos subordinados devengan un interés fijo del 3% anual.
- Los contratos de alquiler contemplan un derecho de compra de los inmuebles objeto del contrato ejecutable, como norma general, en las anualidades quinta, décima y decimoquinta desde la entrada en vigor de los mismos.
- El modelo de estos contratos de alquiler ha sido analizado, considerándose los mismos como arrendamientos operativos por expertos independientes. Dichos hoteles están dentro del alcance de la NIIF 16 y por ello desde la fecha de transición suponen el registro de un activo por derecho de uso y un pasivo por arrendamiento.

El incremento en la línea de "Depósitos y fianzas a largo plazo" se explica por la entrega de fianzas durante el ejercicio.

El incremento en la línea de "Otros" se explica principalmente por el activo contingente surgido de la compra de los hoteles en Brasil por importe de 4.461 miles de euros. (ver Nota 6).

14.- DEUDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A COBRAR

En este epígrafe se recogen diferentes cuentas a cobrar provenientes de las actividades del Grupo. Su detalle es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Clientes por prestación de servicios	138.371	132.030
Menos: deterioro valor de cuentas a cobrar	(4.286)	(4.621)
Deudores comerciales	134.085	127.409
Otros deudores no comerciales	20.843	26.767
Administraciones públicas deudoras (Nota 19)	30.318	32.226
Cuentas a cobrar con entidades relacionadas (Nota 26)	4.295	3.234
Total	189.541	189.636

Con carácter general, estas cuentas a cobrar no devengan tipo de interés alguno, y tienen su vencimiento en un período inferior a 90 días, no existiendo restricciones a su disposición.

El movimiento del deterioro de valor de las cuentas a cobrar durante el ejercicio es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Saldo al 1 de enero	4.621	4.398
Diferencias de conversión	(2)	6
Dotaciones	4.760	4.112
Aplicaciones	(5.093)	(3.895)
Saldo al 31 de diciembre	4.286	4.621

El análisis de la antigüedad de los activos financieros en mora pero no considerados deteriorados en el ejercicio es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Menos de 30 días	10.732	20.054
De 31 a 60 días	5.462	4.259
Más de 60 días	21.153	15.495
Total	37.347	39.808

En este sentido los deterioros registrados tienen en consideración todas las pérdidas esperadas de los saldos por deudores comerciales en el estado de situación financiera. El resto de las cuentas incluidas en el epígrafe de cuentas a cobrar no tienen activos que hayan sufrido un deterioro de valor.

15.- EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO

La composición de este epígrafe es como sigue:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Caja y bancos	130.330	106.581
Depósitos a corto plazo con vencimiento menor a tres meses	89.559	109.410
Total	219.889	215.991

Estos activos se encuentran registrados a su valor razonable.

La posición de liquidez del Grupo al 31 de diciembre de 2024 se basa en los siguientes puntos:

- El Grupo dispone de efectivo y equivalentes por un importe de 219.889 miles de euros (desglosados arriba).
- Disponible en líneas de crédito no dispuestas por importe de 313.000 miles de euros (Nota 18).

No existen restricciones a la disposición de efectivo. Existen 24 miles de euros reservados de acuerdo a un compromiso en firme con los copropietarios de Hoteles Royal (358 miles de euros en 2023) para futuras inversiones en los hoteles.

Como consecuencia de la introducción por el Real Decreto 1558/2012, de 15 de noviembre, del artículo 42 bis en el Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, que establece, entre otras, ciertas obligaciones de información sobre bienes y derechos situados en el extranjero, se informa de que determinados miembros del Comité de Dirección de Minor Hotels Europe & Americas S.A. tienen poder de disposición como representantes o autorizados sobre cuentas bancarias localizadas en el extranjero cuya titularidad corresponde a sociedades del Grupo. El motivo por el que dichos miembros del Comité de Dirección tienen poder de disposición sobre las cuentas bancarias extranjeras es su calidad de administradores o consejeros de dichas filiales.

Minor Hotels Europe & Americas, S.A. dispone de documentos accesorios a la contabilidad, consistentes con las cuentas anuales consolidadas, a partir de los cuales se puede extraer con suficiencia los datos relativos a las cuentas mencionadas.

16.- ACTIVOS Y PASIVOS CLASIFICADOS COMO MANTENIDOS PARA LA VENTA Y OPERACIONES INTERRUMPIDAS

Tal y como establece la Norma Internacional de Información Financiera 5 “Activos no corrientes mantenidos para la venta y operaciones interrumpidas” (Nota 4.18), el Grupo tiene clasificados en este epígrafe activos no estratégicos que, están inmersos en un proceso de desinversión con planes de venta comprometidos.

Los activos mantenidos para la venta, deducidos de sus pasivos, se han valorado al menor de su valor en libros y el importe esperado por su venta deducidos los costes.

A 31 de diciembre de 2024 el Grupo registró como disponible para la venta la sociedad “Minor Luxury Hotels Vilamoura S.A.” propietaria del hotel Anantara Vilamoura en Portugal y el inmovilizado material relacionado con un hotel en Alemania. No se han registrado ajustes de valor en el estado del resultado consolidado por la clasificación de estos activos y pasivos vinculados.

A continuación se muestra un movimiento por epígrafes de balance de los activos y pasivos que se presentan en los correspondientes epígrafes de mantenidos para la venta (en miles de euros):

	2023	Variación Neta	2024
Inmovilizado material (Nota 7)	–	65.398	65.398
Otros activos intangibles (Nota 10)	–	91	91
Otros activos no corrientes	–	32	32
Tesorería	–	37	37
Otros activos corrientes	–	1.795	1.795
Activos clasificados como mantenidos para la venta	–	67.353	67.353
Otros pasivos no corrientes	–	(42)	(42)
Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	–	(4.639)	(4.639)
Pasivos vinculados con activos mantenidos para la venta	–	(4.681)	(4.681)

17.- PATRIMONIO NETO

17.1 Capital suscrito y prima de emisión

Capital suscrito

Al cierre del ejercicio 2024 el capital social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. estaba representado por 435.745.670 acciones al portador de 2 euros de valor nominal cada una, íntegramente suscritas y desembolsadas. Todas estas acciones gozan de iguales derechos políticos y económicos y se encuentran admitidas a cotización en el Mercado Continuo de las Bolsas de Valores de España.

De acuerdo con las últimas notificaciones recibidas por la Sociedad Dominante y con las comunicaciones realizadas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores antes del cierre de cada ejercicio, las participaciones accionariales más significativas eran las siguientes a 31 de diciembre:

	2024	2023
Minor International Public Company Limited ("MINT")	95,87 %	95,87 %

La referida participación (indirecta) de MINT en Minor Hotels Europe & Americas, S.A. es el resultado de la oferta pública de adquisición formulada por MHG Continental Holding Pte Ltd. sobre el 100% de las acciones que formaban parte del capital social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A en fecha 11 de junio de 2018, cuyo resultado fue que MINT adquirió, a través de su filial íntegramente participada MHG Continental Holding Pte. Ltd, acciones representativas del 94,13% del capital social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A.

Adicionalmente, el 8 de mayo de 2023 MINT anunció su decisión de iniciar un proceso de compra de acciones de Minor Hotels Europe & Americas en el mercado durante un plazo de 30 días. Así, entre el 10 de mayo y el 8 de junio de 2023 MINT compró 7.544.225 acciones, incrementando su posición en Minor Hotels Europe & Americas hasta las 417.728.222 acciones representativas de un 95,87% del capital social de Minor Hotels Europe & Americas.

El 13 de diciembre de 2024 el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, a solicitud del accionista mayoritario MINT, convocar una Junta General Extraordinaria de accionistas de la Sociedad el 20 de enero de 2025. En dicha Junta Extraordinaria se aprobó la oferta de exclusión de negociación en las Bolsas Españolas de la totalidad de las acciones representativas del capital social de MHE&A, y la formulación por parte de MINT, de una oferta pública de adquisición de acciones por exclusión a un precio de 6,37 euros por acción. La efectividad de la exclusión de negociación así como la liquidación de la oferta pública de adquisición de acciones formulada por MINT está supeditada a la autorización por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (Nota 1).

Prima de emisión

La ley de Sociedades de Capital permite, expresamente, que la prima de emisión se utilice para aumentar el capital social y no establece restricción específica alguna en cuanto a la disponibilidad de dicho saldo.

17.2 Dividendos

En el ejercicio 2024 y en el 2023 la Sociedad Dominante no ha distribuido dividendos.

17.3 Otras Reservas

Corresponde únicamente a la reserva legal se dota de conformidad con el artículo 274 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que, en todo caso, una cifra igual al 10% del beneficio del ejercicio se destinará a ésta hasta que alcance, al menos, el 20% del capital social.

No puede ser distribuida y si es usada para compensar pérdidas, en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para tal fin, debe ser repuesta con beneficios futuros.

A 31 de diciembre del 2024 y 2023, la Sociedad Dominante no tiene dotada esta reserva con el límite mínimo que establece el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

17.4 Acciones propias

A 31 de diciembre de 2024, el Grupo cuenta con 97.586 acciones propias frente a 87.989 acciones propias a 31 de diciembre 2023.

- Con fecha 10 de abril de 2019 el Grupo suscribió un contrato de liquidez para la gestión de su autocartera con Banco Santander, dicho contrato entró en vigor el 11 de abril del ejercicio 2019. El número total de acciones destinadas a la cuenta de valores asociada al nuevo Contrato de Liquidez a 31 de diciembre del ejercicio 2024 es de 97.586 acciones y el importe actual destinado a la cuenta de efectivo es de 304.524 euros. A 31 de diciembre de 2023 el número de acciones asignadas al contrato de liquidez era de 87.989 acciones. El efecto registrado en reservas por las operaciones realizadas en el ejercicio 2024 ha sido de 61 miles de euros negativo.
- Con fecha 13 de diciembre de 2024, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, a solicitud del accionista mayoritario, convocar una Junta General Extraordinaria de accionistas para someter a votación la aprobación de una oferta pública de adquisición de acciones por exclusión por parte del accionista mayoritario Minor International (Nota 1), por ello se procedió a interrumpir el contrato de liquidez para la gestión de la autocartera con el Banco Santander.

17.5 Ganancias Acumuladas

Se incluyen en este epígrafe los resultados de ejercicios anteriores de la sociedad matriz, así como las ganancias acumuladas del resto de sociedades incluidas en el perímetro de consolidación por los diferentes métodos de consolidación, desde su incorporación al mismo.

El movimiento de esta partida en el ejercicio 2024 correspondió principalmente a un aumento de 124.146 miles de euros por la distribución de resultados positivos del ejercicio anterior (98.072 miles de euros de resultados positivos en el ejercicio 2023).

17.6 Diferencia de conversión

Las diferencias de conversión incluyen los siguientes efectos patrimoniales: el efecto patrimonial generado al convertir a euros sus respectivos estados financieros utilizando en la conversión el tipo de cambio de cierre del ejercicio (17.814 miles de euros negativos) y la reexpresión por inflación de los estados financieros de las Sociedades del grupo que operan en economías hiperinflacionarias (26.817 miles de euros positivos).

17.7 Participaciones no dominantes

El movimiento que ha tenido lugar en este epígrafe a lo largo del ejercicio se resume en la forma siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Saldo inicial	52.790	53.157
Resultado global del ejercicio	12.032	1.673
Dividendos satisfechos a minoritarios	(5.154)	(1.978)
Otros movimientos	(55)	(62)
Saldo final	59.613	52.790

La línea “Dividendos satisfechos a minoritarios” se registraron durante el ejercicio 2024 los dividendos pagados principalmente por las sociedades NH Las Palmas, S.A y NH Marín, S.A. por importe de 556 miles de euros y 3.385 miles de euros respectivamente.

18.- DEUDAS POR EMISIÓN DE OBLIGACIONES Y DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO

El saldo de las cuentas de los epígrafes “Obligaciones y otros valores negociables” y “Deudas con entidades de crédito” del ejercicio es el siguiente:

	Miles de euros			
	2024		2023	
	No Corriente	Corriente	No Corriente	Corriente
Obligaciones "senior" garantizadas	400.000	–	400.000	–
Deuda por intereses	–	7.911	–	7.911
Gastos de formalización	(766)	(1.467)	(2.233)	(1.404)
Obligaciones y otros valores negociables	399.234	6.444	397.767	6.507
Préstamos sin garantía real	3.939	7.322	11.261	9.185
Préstamos subordinados	40.000	–	40.000	–
Préstamos hipotecarios	11.481	1.266	13.610	6.178
Líneas de crédito	–	–	–	13
Gastos de formalización de deuda	(568)	(982)	(1.553)	(954)
Efecto renegociación de la deuda NIIF 9	2	12	16	37
Deuda por intereses	–	954	–	912
Deudas con entidades de crédito	54.854	8.572	63.334	15.371
Total	454.088	15.016	461.101	21.878

El efecto de los movimientos de deuda sobre la caja del Grupo reflejados en el Estado de flujos de efectivo se ve afectado por movimientos no caja generados por diferencias de cambio, puesto que en el grupo existen deudas en moneda diferente al euro.

Obligaciones senior garantizadas con vencimiento en 2026

Con fecha 14 de junio de 2021, la Sociedad Dominante realizó una oferta de obligaciones senior garantizadas por importe nominal de 400.000 miles de euros, con vencimiento en el año 2026. El tipo de interés nominal anual de dicha emisión es del 4% y los gastos de formalización a la emisión del bono fueron de 6.896 miles de euros.

El nominal vivo a 31 de diciembre de 2024 asciende a 400.000 miles de euros.

Línea de crédito sindicada garantizada

Con fecha 22 de septiembre de 2016, la Sociedad Dominante y NH Finance, S.A. formalizaron un crédito mercantil “revolving” con entidades de crédito por importe de 250.000 miles de euros (“línea de crédito sindicada”) con vencimiento a tres años, ampliable a cinco años en el momento en el que se produjese la refinanciación de las obligaciones “senior” garantizadas con vencimiento en 2019. Como consecuencia de la refinanciación de las obligaciones “senior” garantizadas con vencimiento en 2019, que tuvo lugar en el año 2017, la fecha de vencimiento de dicha financiación se amplió al 29 de septiembre de 2021.

Con fecha 16 de octubre de 2020, la Sociedad Dominante y NH Finance, S.A. acordaron con las entidades de crédito la extensión del vencimiento de dicha financiación hasta el 29 de marzo de 2023, con un límite de 236.000 miles de euros.

Con fecha 29 de junio de 2021, la Sociedad Dominante y NH Finance, S.A. acordaron con las entidades de crédito una extensión adicional del vencimiento de dicha financiación hasta el 31 de marzo de 2026, con un límite de 242.000 miles de euros. Con Fecha 1 de diciembre 2022 la Sociedad NH Finance S.A. fue liquidada y reemplazada por NH Cash Link S.L, quedando junto a la Sociedad Dominante como acreditadas.

Al 31 de diciembre de 2024 esta financiación se encontraba disponible en su totalidad por 242.000 miles de euros.

Préstamos sin garantía real

■ Otros préstamos sin garantías

- En mayo 2020 la Sociedad Dominante firmó un préstamo bilateral por 10.000 miles de euros por un plazo de 2 años, dentro del marco legal establecido por el estado español para mitigar el impacto económico del Covid-19 y recibiendo así la garantía del ICO. En mayo de 2021, y en base al RDL 34/2020, la Sociedad Dominante acordó la extensión de 3 años adicionales para el vencimiento de este préstamo, siendo su nuevo vencimiento en mayo de 2025. A 31 de diciembre de 2024 el nominal vivo de esta financiación es de 1.667 miles de euros.

- En julio de 2020 la Sociedad Dominante firmó un préstamo bilateral por 7.500 miles de euros por un plazo de 3 años, dentro del marco legal establecido por el estado español para mitigar el impacto económico del Covid-19 y recibiendo así la garantía del ICO. En abril de 2021, y en base al RDL 34/2020, la Sociedad Dominante acordó la extensión de 3 años adicionales para el vencimiento de este préstamo, siendo su nuevo vencimiento en julio de 2026. A 31 de diciembre de 2024 el nominal vivo de esta financiación es de 3.032 miles de euros.
- En octubre de 2020 la filial italiana NH Italia Spa firmó un préstamo bilateral por 15.000 miles de euros por un plazo de 6 años, dentro del marco legal establecido por el estado italiano para mitigar el impacto económico del Covid-19 y recibiendo así la garantía estatal (SACE). A 31 de diciembre de 2024 el nominal vivo de esta financiación es de 6.562 miles de euros.

El resto de préstamos bilaterales sin garantía estaban distribuidos en las sociedades de Colombia y fueron amortizados en su totalidad a 31 de diciembre de 2024.

Préstamo subordinado

En esta línea se incluye un préstamo por importe de 40.000 miles de euros totalmente dispuestos al 31 de diciembre de 2024, y con fecha de vencimiento y amortización única al final de la vida del mismo, en 2037. El tipo de interés de este préstamo es el Euribor a 3 meses más un diferencial.

Préstamos hipotecarios

Los préstamos y créditos con garantía hipotecaria se desglosan del siguiente modo:

		Miles de euros			
		2024			
	Activo hipotecado	Interés fijo	Interés Variable	Total	Valor neto contable activo hipotecado
España	NH Palacio de la Merced	–	807	807	12.218
Total España		–	807	807	12.218
Chile	NH Plaza de Santiago	10.971	969	11.940	12.084
Total Otros		10.971	969	11.940	12.084
Total		10.971	1.776	12.747	24.302

		Miles de euros			
		2023			
	Activo hipotecado	Interés fijo	Interés Variable	Total	Valor neto contable activo hipotecado
	Wilan Ander	2.880	–	2.880	3.749
España	Wilan Huel	2.063	–	2.063	3.721
	NH Palacio de la Merced	–	1.422	1.422	14.671
Total España		4.943	1.422	6.365	22.141
Chile	NH Plaza de Santiago	12.332	1.091	13.423	13.677
Total Otros		12.332	1.091	13.423	13.677
Total		17.275	2.513	19.788	35.818

Líneas de crédito bilaterales

Al 31 de diciembre de 2024 los saldos bajo este epígrafe incluyen el importe dispuesto de pólizas de crédito. El límite conjunto de dichas pólizas de crédito al 31 de diciembre de 2024 asciende a 71.000 miles de euros, y se encuentra disponible en su totalidad.

Obligaciones exigidas en los contratos de obligaciones “senior” con vencimiento en 2026 y la línea de crédito sindicada con vencimiento en 2026

Las obligaciones “senior” con vencimiento en 2026 y la línea de crédito sindicada con vencimiento en 2026 exigen el cumplimiento de una serie de obligaciones y limitaciones de contenido esencialmente homogéneo en cuanto a la asunción de endeudamiento adicional o prestación de garantías en favor de terceros, el otorgamiento de garantías reales sobre activos, la venta de activos, las inversiones que están permitidas, los pagos restringidos (incluyendo la distribución de dividendos a los accionistas), las operaciones entre partes vinculadas, las operaciones societarias y las obligaciones de información. Estas obligaciones se detallan en el folleto de emisión de dichas obligaciones, así como en el contrato de crédito de la línea de crédito sindicada.

Adicionalmente, la línea de crédito sindicada con vencimiento en 2026 exige el cumplimiento de ratios financieros (“financial covenants”); en particular, (i) un ratio de cobertura de intereses de $> 2,00x$, (ii) un ratio de endeudamiento neto de $< 5,50x$.

Adicionalmente, las obligaciones “senior” con vencimiento en 2026 y la línea de crédito sindicada exigen el cumplimiento de un ratio Loan to Value (“LTV”) que depende del nivel de endeudamiento neto de MHE&A en cada momento, tal y como se indica a continuación:

- Ratio de endeudamiento neto $> 4,00x$: Ratio LTV = 70%
- Ratios de endeudamiento neto $\leq 4,00x$: Ratio LTV= 85%
- Ratio de endeudamiento neto $\leq 3,50x$: Ratio LTV= 100%

A 31 de diciembre de 2024, y en base a las cifras reportadas de dicho ejercicio, los ratios descritos anteriormente se cumplen (“financial covenants” y “LTV”).

Paquete de garantías obligaciones senior con vencimiento en 2026 y línea de crédito sindicada con vencimiento en 2026

Las obligaciones “senior” garantizadas con vencimiento en 2026 y la línea de crédito sindicada con vencimiento en 2026 comparten las siguientes garantías: (i) pignoración de acciones: 100% del capital social de (A) Diegem, , (B) Immo Hotel Brugge NV, (C) Immo Hotel Diegem NV, (D) Immo Hotel Stephanie NV,(E) Onroerend Goed Beheer Maatschappij Van Alphenstraat Zandvoort, B.V. y (F) NH Italia, S.p.A.; (ii) garantía hipotecaria en primer rango sobre los siguientes hoteles situados en Holanda: NH Conference Centre Koningshof, propiedad de Koningshof, B.V., NH Conference Centre Leeuwenhorst, propiedad de Leeuwenhorst Congres Center, B.V. y la garantía solidaria a primer requerimiento de las principales sociedades operativas del Grupo participadas al 100% por la Sociedad Matriz.

El valor neto contable de los activos otorgados como garantía hipotecaria de la línea de crédito sindicada (totalmente disponible a 31 de diciembre de 2024 por importe de 242.000 miles de euros) y las obligaciones “senior” garantizadas vencimiento 2026 por importe de 400.000 miles de euros, es el siguiente:

	Miles de euros
	Valor neto contable
NH Conference Centre Leeuwenhorst	44.606
NH Conference Centre Koningshof	29.326
Total	73.932
Valor neto contable de los activos otorgados como garantía hipotecaria	73.932
Importe dispuesto de la deuda garantizada	400.000
A interés fijo	400.000
A interés variable	-

Limitación a la distribución de Dividendos

Las obligaciones “senior” garantizadas con vencimiento en 2026 y la línea de crédito “revolving” sindicada con vencimiento en 2026 anteriormente descritos, contienen cláusulas que limitan el reparto de dividendos.

En el caso de las obligaciones “senior” que vencen en el año 2026, se permite con carácter general la distribución de dividendos siempre y cuando (a) no exista un incumplimiento en vigor y que no se produzca como consecuencia de la distribución, (b) el ratio de cobertura de intereses pro forma teniendo en cuenta la distribución contemplada sea $> 2,0x$,y (c) la suma de los pagos restringidos (incluyendo, entre otros, determinadas inversiones restringidas, repagos anticipados de deuda subordinada, dividendos, recompras de acciones, pagos en metálico bajo deuda subordinada de accionistas de control o personas vinculadas a estos y otras formas de retribuir a los accionistas en su condición de tal) realizados desde la fecha de oferta (14 de junio de 2021) sea inferior a la suma de, entre otras partidas, (i) el 50% de los ingresos netos consolidados del

Grupo MHE&A desde el primer día del trimestre completo inmediatamente anterior a la fecha de oferta hasta la fecha del trimestre completo más cercano a la fecha de la distribución para el cual las cuentas trimestrales estén disponibles, si bien en el cálculo del ingreso neto se deben deducir el 100% de las pérdidas netas consolidadas durante dicho período, exceptuando aquellas pérdidas anteriores el 31 de marzo de 2022 (esto es lo que se conoce como el “CNI builder basket”) y (ii) el 100% de las contribuciones netas al capital del Grupo MHE&A desde la fecha de oferta.

Adicionalmente, de forma alternativa y sin que tengan que ser de cumplimiento concurrente con la condición anterior, MHE&A puede distribuir dividendos y realizar otros pagos restringidos sin límite de cuantía siempre que el ratio de apalancamiento (deuda bruta/EBITDA) pro forma teniendo en cuenta el pago restringido contemplado no sea superior a 4,5x.

Por último, e igualmente de forma alternativa y sin que tenga que ser concurrente con las anteriores, las obligaciones que vencen en el año 2026 establecen una franquicia para poder realizar pagos restringidos (incluyendo dividendos) sin necesidad de cumplir con ningún requisito específico, por un importe agregado total de 25.000 miles de euros a contar desde la fecha de emisión.

En el caso de la línea de crédito sindicada, se permite la distribución de un porcentaje del beneficio neto consolidado del Grupo MHE&A del ejercicio anterior, siempre y cuando no se haya producido un incumplimiento del contrato de financiación correspondiente y el ratio de endeudamiento financiero neto/ EBITDA (pro forma teniendo en cuenta el pago del dividendo u otra forma de distribución) sea inferior a 4,0x. El importe que se puede distribuir depende del ratio de endeudamiento financiero neto/EBITDA (pro forma teniendo en cuenta el pago del dividendo u otra forma de distribución) conforme al siguiente desglose:

- Endeudamiento Financiero Neto /EBITDA \leq 4,0x: Porcentaje del beneficio neto consolidado: 75%
- Endeudamiento Financiero Neto /EBITDA \leq 3,5x: Porcentaje del beneficio neto consolidado: 100%
- Endeudamiento Financiero Neto /EBITDA \leq 3,0x: Porcentaje del beneficio neto consolidado: sin limitación.

Todas estas métricas se calculan con datos consolidados.

A 31 de diciembre del ejercicio 2024 se cumplen los ratios para la distribución de dividendos.

Calendario contractual de vencimientos

El detalle por vencimientos es el siguiente:

A 31/12/2024	Calendario de vencimientos									
	Miles de Euros	Límite/ Concedido	Disponible	Dispuesto	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Resto
Préstamos hipotecarios	12.747	–	12.747	1.266	788	780	780	780	936	8.197
Interés fijo	10.971	–	10.971	572	572	717	717	860	7.533	
Interés variable	1.776	–	1.776	694	216	63	63	76	664	
Préstamos subordinados	40.000	–	40.000	–	–	–	–	–	–	40.000
Interés variable	40.000	–	40.000	–	–	–	–	–	–	40.000
Obligaciones "senior" garantizadas vto.2026	400.000	–	400.000	–	400.000	–	–	–	–	–
Interés fijo	400.000	–	400.000	–	400.000	–	–	–	–	–
Préstamos sin garantía real	11.261	–	11.261	7.322	3.939	–	–	–	–	–
Interés fijo	3.032	–	3.032	1.905	1.127	–	–	–	–	–
Interés variable	8.229	–	8.229	5.417	2.812	–	–	–	–	–
Línea de crédito sindicada garantizada	242.000	242.000	–	–	–	–	–	–	–	–
Interés variable	242.000	242.000	–	–	–	–	–	–	–	–
Líneas de crédito	71.000	71.000	–	–	–	–	–	–	–	–
Interés variable	71.000	71.000	–	–	–	–	–	–	–	–
Situación de endeudamiento al 31/12/2024	777.008	313.000	464.008	8.588	404.727	780	780	936	48.197	
Gastos de formalización de la deuda	(3.783)	–	(3.783)	(2.449)	(1.037)	(29)	(29)	(29)	(210)	
NIIF 9	14	–	14	12	2	–	–	–	–	
Deuda por intereses	8.865	–	8.865	8.865	–	–	–	–	–	
Total deuda ajustada 31/12/2024	782.104	313.000	469.104	15.016	403.692	751	751	907	47.987	
Total deuda ajustada 31/12/2023	786.966	303.987	482.979	21.878	6.196	403.737	807	807	49.554	

A 31 de diciembre de 2024 el coste medio sobre la deuda bruta dispuesta del Grupo es de 4,1% (4,2% en 2023).

El detalle por vencimientos de la deuda por arrendamientos operativos sin descontar es el siguiente (en miles de euros):

	Pasivo total	Miles de euros					
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Resto
Pagos por arrendamiento brutos 31/12/2024	3.047.131	274.149	261.991	236.762	218.910	199.307	1.856.012
Pagos por arrendamiento brutos 31/12/2023	2.805.723	265.110	253.422	239.048	213.489	195.681	1.638.973

Deuda Neta

El detalle de la deuda neta a 31 de diciembre es el siguiente:

Deuda neta	Miles de euros	
	2024	2023
Efectivo y equivalentes al efectivo	219.889	215.991
Deuda financiera (Largo y corto plazo)	(469.104)	(482.979)
Pasivos por arrendamiento (Nota 9)	(2.000.815)	(1.958.861)
Deuda neta	(2.250.030)	(2.225.849)
Efectivo e inversiones líquidas	219.889	215.991
Deuda bruta - tipos de interés fijos	(2.420.511)	(2.385.348)
Deuda bruta - tipos de interés variables	(49.408)	(56.491)

19.- NOTA FISCAL

Régimen de consolidación fiscal

El Grupo desarrolla su actividad en numerosos países, por lo que se encuentra sometido, en materia impositiva en general y del impuesto sobre sociedades en particular, a la normativa de distintas jurisdicciones fiscales.

Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y las sociedades con residencia fiscal en España en las que ha mantenido una participación directa o indirecta de al menos el 75% durante el período impositivo de 2024, tributan por el régimen de consolidación fiscal regulado en el Capítulo VI del Título VII de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades.

Las sociedades del grupo fiscal han suscrito un acuerdo de reparto de la carga tributaria, por el cual la sociedad dominante liquida los créditos y las deudas surgidas con las sociedades dependientes por las bases positivas o negativas aportadas por éstas al grupo fiscal.

Las sociedades que componen el grupo de consolidación fiscal son las siguientes:

Minor Hotels Europe & Americas, S.A.	NH Europa, S.L.
Latinoamericana de Gestión Hotelera, S.L.	NH Atardecer Caribeño, S.A.
NH Central Reservation Office, S.A.	Gestora Hotelera del Siglo XXI, S.A.
NH Hoteles España, S.A.	Nuevos Espacios Hoteleros, S.A.
NH Hotel Ciutat De Reus, S.A.	Coperama Holding, S.L.
Gran Círculo de Madrid, S.A.	Coperama Spain, S.L.
Iberinterbrokers, S.L.	NH Las Palmas, S.A.
Wilan Ander, S.L.	NH Lagasca, S.A.
Palacio de la Merced, S.A.	Wilan Huel S.L.
NH Cash Link, S.L.	NH Marbella Hotel, S.L.

El Impuesto sobre Sociedades se calcula en función del resultado económico o contable, determinado por aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados en cada país, sin que deba coincidir necesariamente con el resultado fiscal, entendido éste como la base imponible del impuesto.

Las sociedades españolas, ya apliquen el régimen consolidado o el individual, tributan en el ejercicio 2024 al tipo general del 25%. Las sociedades extranjeras están sujetas al tipo impositivo vigente en el Estado en que tengan su residencia. Adicionalmente, en algunos países se registran impuestos a la ganancia mínima presunta con carácter complementario al Impuesto sobre Sociedades.

Los tipos del impuesto sobre Sociedades aplicables a las compañías del Grupo en las distintas jurisdicciones donde el Grupo tiene actividad relevante son los siguientes:

País	Tipo nominal	País	Tipo nominal
Alemania	30 %	Italia	24 %
Argentina	25%-35%	Luxemburgo	24,9 %
Austria	23 %	México	30 %
Bélgica	25 %	Holanda	25,8 %
Brasil	34 %	Polonia	19 %
Chile	27 %	Portugal	21 %
Colombia	35 %	Rumanía	16 %
Rep Checa	19 %	Sudáfrica	28 %
Rep Dominicana	27 %	España	25 %
Ecuador	25 %	Suiza	8,5 %
Francia	25 %	Reino Unido	19 %
Hungría	9 %	Uruguay	25 %
Irlanda	12,5 %	Estados Unidos	21 %
Dinamarca	22 %	Finlandia	20 %

Ejercicios sujetos a inspección fiscal

De acuerdo con la normativa tributaria española, los ejercicios abiertos a inspección para el Grupo de Consolidación Fiscal en España son:

Impuestos	Períodos Pendientes
Sociedades	2017, 2018 y 2020 a 2023
IVA	2021 a 2024
IRPF	2021 a 2024
Impuesto sobre la Renta de No Residentes	2021 a 2024

En cuanto a los ejercicios 2017 y 2018, dichos periodos se encuentran abiertos a inspección puesto que el Grupo instó la rectificación de las declaraciones del Impuesto sobre Sociedades del grupo de consolidación fiscal español de los ejercicios 2017, 2018, 2021 y 2022 por considerar inconstitucionales las medidas introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2016, de 2 de diciembre. La sentencia del Tribunal Constitucional de 18 de enero de 2024 (cuestión de inconstitucionalidad 2577/2023) declaró inconstitucional determinadas medidas en el Impuesto sobre Sociedades introducidas por dicho Real Decreto-Ley. A la fecha de formulación de cuentas, el Grupo no ha obtenido resolución en relación con los ejercicios sobre los que se instó la rectificación. El Grupo estima obtener una devolución del importe pagado en exceso de entre 8 y 12 millones de euros. El Grupo no ha reconocido un activo por este concepto en la medida que, con base en un análisis de las circunstancias concretas de dichas impugnaciones, se estima este activo como contingente por no considerar virtualmente cierta su obtención.

En relación a los principales inspecciones y litigios de naturaleza tributaria del Grupo, en el ejercicio 2024 ha finalizado el procedimiento de comprobación abierto en Francia relativo a los ejercicios 2021 y 2022. De las actuaciones inspectoras no se han determinado regularizaciones materiales para la compañía. En Alemania y Colombia siguen abiertos los procedimientos relativos a la revisión de la compensación de las bases imponibles negativas y el relativo a la deducibilidad de ciertos gastos en el Impuesto sobre Sociedades respectivamente. Por último, en enero de 2025 se ha recibido comunicación de inicio de actuaciones de comprobación e investigación para el Grupo de IVA español para los periodos comprendidos entre diciembre 2020 a diciembre 2023.

Los Administradores del Grupo no esperan que del resultado de las inspecciones antes citadas se deriven contingencias significativas.

En relación con los ejercicios abiertos a inspección en el resto del Grupo, podrían existir pasivos contingentes no susceptibles de cuantificación objetiva, los cuales, en opinión de los Administradores del Grupo, no son significativos. Asimismo la Sociedad considera que no existen posiciones fiscales inciertas significativas.

Saldos con Administraciones Públicas

La composición de los saldos de activo con Administraciones Públicas al 31 de diciembre es la siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Activos por impuesto diferido		
Créditos fiscales	103.830	99.225
Activos fiscales por deterioro de activos	41.531	43.978
Impuestos anticipados relacionado con personal	4.134	3.547
Otros impuestos anticipados	12.212	1.189
NIIF 16	93.459	76.612
Total	255.166	224.551

	Miles de Euros	
	2024	2023
Administraciones Públicas Deudoras a corto plazo		
Impuesto sobre las ganancias corrientes	18.716	20.572
Impuesto sobre el Valor Añadido	26.391	28.402
Otras Hacienda Pública Deudora	3.927	3.824
Total	49.034	52.798

El movimiento experimentado en el ejercicio en el epígrafe de “Activos por impuesto diferido” es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Saldo inicial	224.551	258.345
Deterioro de activos	(2.447)	(2.670)
Generación de activos por créditos fiscales	33.708	-
Cancelación de activos por créditos fiscales	(29.103)	(34.350)
Activación de deducciones	-	-
Variación en el perímetro de consolidación (Nota 2.9.5)	180	1.438
NIIF16 (Nota 8)	16.847	669
Otros	11.430	1.119
Total	255.166	224.551

Todos estos impactos han tenido efecto en el estado del resultado consolidado o el estado del resultado global consolidado.

En el balance se encuentran compensados ciertos activos y pasivos por impuesto diferido relacionados principalmente con la NIIF 16. El importe neto del activo por impuesto diferido relativo a la NIIF 16 es de 93.459 miles de euros que se corresponde con 522.552 miles de euros de activo por impuesto diferido y 429.093 miles de euros de pasivo por impuesto diferido.

El aumento de los activos por impuesto diferido se debe principalmente al movimiento del impuesto diferido relativo a la NIIF 16 por importe de 16.847 miles de euros. Este movimiento se explica principalmente por la entrada en vigor de la modificación de la NIIF 16 relativa al cálculo del pasivo por arrendamiento en una venta con arrendamiento posterior por importe de 13.244 miles de euros (Nota 2.2).

En el ejercicio 2024 el movimiento de los activos por créditos fiscales que ha impactado en el estado del resultado consolidado es un aumento de 33.708 miles de euros y una disminución de 29.103 miles de euros, siendo el movimiento neto un aumento de 4.605 miles de euros. El movimiento neto de aumento de créditos fiscales por 4.605 miles de euros se debe

principalmente a la activación neta de créditos fiscales correspondientes principalmente a gastos financieros no deducibles en periodos anteriores en España (por importe neto de 9.889 miles de euros). Adicionalmente, se ha producido cancelación de activos en México (1.890 miles de euros), Dinamarca (1.647 miles de euros), Alemania (1.478 miles de euros), Holanda (1.404 miles de euros), y Portugal (1.209 miles de euros).

A 31 de diciembre de 2024, el Grupo cuenta con activos por créditos fiscales por importe de 103.830 miles de euros (99.225 miles de euros en 2023). Del total de créditos fiscales, un importe de 77.605 miles de euros (67.716 miles de euros en 2023) se corresponde con créditos activados en España. Estos créditos fiscales activados son aquellos que se considera probable que las sociedades consolidadas tengan en el futuro suficientes ganancias fiscales contra las que poder hacerlos efectivos, todo ello en base a la estimación de beneficios futuros en un periodo de tiempo razonable, preparadas sobre la base de la información disponible a la fecha de formulación de las presentes cuentas anuales consolidadas.

A 31 de diciembre de 2024 el Grupo tiene créditos fiscales no activados por importe de 199.583 miles de euros (219.028 miles de euros al 31 de diciembre de 2023) que no han sido registrados en el estado de situación financiera consolidado. Dichos activos se incluyen desglosados por país a continuación (importe en cuota):

	Miles de Euros	
	2024	2023
Créditos fiscales España	75.727	99.916
Créditos fiscales Italia	11.388	11.711
Créditos fiscales Bélgica	3.818	5.439
Créditos fiscales Luxemburgo	3.636	3.958
Créditos fiscales Irlanda	-	307
Créditos fiscales Sudáfrica	-	13
Créditos fiscales Dinamarca	2.306	489
Créditos fiscales Alemania	50.166	44.097
Créditos fiscales Austria	14.590	12.407
Créditos fiscales Suiza	1.799	1.762
Créditos fiscales República Checa	1.539	1.077
Créditos fiscales Hungría	2.168	861
Créditos fiscales México	3.651	2.472
Créditos fiscales Colombia	849	1.941
Créditos fiscales Chile	560	745
Créditos fiscales Uruguay	731	799
Créditos fiscales USA	19.151	22.709
Créditos fiscales Francia	7.462	6.278
Créditos fiscales Polonia	12	-
Créditos fiscales Rumanía	30	-
Total crédito fiscales	199.583	216.981
Deducciones generadas en España	-	2.047
Total deducciones	-	2.047
Total créditos fiscales no activados	199.583	219.028

La composición de los saldos de pasivo con Administraciones Públicas al 31 de diciembre es la siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Pasivos por impuesto diferido		
Revalorización de activos	249.149	176.313
Total	249.149	176.313

	Miles de Euros	
	2024	2023
Administraciones Públicas Acreedoras a corto plazo		
Impuesto sobre las ganancias corrientes	22.677	28.263
Impuesto sobre el Valor Añadido	7.041	4.962
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	11.297	8.982
Impuesto sobre los Rendimientos del Capital	1.663	1.132
Seguridad Social	10.752	10.910
Otros	19.771	23.072
Total	73.201	77.321

El movimiento experimentado por los pasivos por impuestos diferidos durante el ejercicio es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Saldo inicial	176.313	192.030
NIC 29 Economías en hiperinflación	22.541	(16.731)
Combinaciones de negocios (Nota 6)	60.416	–
Otros	(10.121)	1.014
Saldo final	249.149	176.313

El aumento del pasivo por impuesto diferido se debe principalmente al pasivo generado como consecuencia de la adquisición de la sociedad brasileña Pojuca, S.A., quien es titular de la propiedad o del contrato de arrendamiento o de servicios hoteleros de cuatro inmuebles en Brasil (Ver Nota 6). Adicionalmente, se ha producido un aumento del impuesto diferido asociado a la revalorización de activos en Argentina por aplicación de la NIC29 por importe de 22.541 miles de euros (16.731 miles de euros de aumento en 2023).

Todos estos impactos han tenido efecto en el estado del resultado consolidado o el estado del resultado global consolidado.

El detalle de los impuestos diferidos por países y conceptos es el siguiente:

	2024			
	Miles de euros			
	Créditos fiscales	Impuestos Anticipados	Total Activos	Pasivos
España	77.605	40.330	117.935	18.379
Benelux	9.336	24.313	33.649	15.204
Italia	–	11.599	11.599	73.188
Alemania	11.066	39.270	50.336	614
Otros	5.823	35.824	41.647	141.764
Total	103.830	151.336	255.166	249.149

	2023			
	Miles de Euros			
	Créditos fiscales	Impuestos Anticipados	Total Activos	Pasivos
España	67.716	23.157	90.873	18.597
Benelux	9.686	26.470	36.156	15.642
Italia	–	14.901	14.901	77.511
Alemania	12.543	36.814	49.358	857
Otros	9.280	23.984	33.263	63.706
Total	99.225	125.326	224.551	176.313

Conciliación del resultado contable con el resultado fiscal

La conciliación entre el resultado contable, la base imponible del impuesto sobre sociedades, impuesto corriente del ejercicio y diferido es la siguiente:

	2024						2023			
	Miles de euros						Miles de euros			
	Servicios Centrales / Sur de Europa y EEUU	Italia	Benelux	Europa Central	Latinoamérica	TOTAL	Servicios Centrales / Europa del Sur y EEUU	Resto Sociedades	TOTAL	
Estado del resultado consolidado antes de impuestos	125.367	102.949	54.660	(39.793)	23.851	267.034	84.834	118.327	203.161	
Ajustes al resultado consolidado:										
Por diferencias permanentes	(106.773)	16.914	(622)	46.386	(18.146)	(62.241)	(28.158)	109.736	81.578	
Por diferencias temporarias	40.714	4.253	(6.477)	5.730	11.303	55.523	(39.969)	(78.621)	(118.590)	
Base imponible (Resultado fiscal)	59.308	124.116	47.561	12.323	17.008	260.316	16.707	149.442	166.149	
Impuesto corriente a devolver / (pagar)	9.461	(9.240)	(4.099)	(1.862)	1.779	(3.961)	12.532	(20.223)	(7.691)	
Total ingreso / (gasto) por impuesto Corriente	(14.444)	(29.788)	(12.210)	(2.101)	(5.553)	(64.096)	(4.098)	(37.070)	(41.168)	
Total ingreso / (gasto) por Impuesto Diferido	10.376	1.021	(2.037)	1.173	3.601	14.134	(9.810)	(20.027)	(29.837)	
Total ingreso / (gasto) por otros	1.592	1.547	(935)	768	(2.154)	818	198	491	689	
Total ingreso / (gasto) por Impuesto sobre las ganancias	(2.476)	(27.220)	(15.182)	(160)	(4.106)	(49.144)	(13.710)	(56.606)	(70.316)	

Deducciones generadas por el Grupo consolidado fiscal de la Sociedad Dominante

Al 31 de diciembre de 2024, el Grupo Fiscal no dispone de incentivos fiscales pendientes de aplicación por importe material.

Directiva Pilar 2

En el seno de la Unión Europea, el 15 de diciembre de 2022 se adoptó la Directiva sobre el Pilar 2 (Directiva UE2022/2523) según la cual las grandes multinacionales con una facturación global superior a 750 millones de euros en al menos dos de los cuatro ejercicios anteriores estarán sujetas a dichas reglas, que básicamente buscan una imposición mínima sobre beneficios.

El Grupo está dentro del alcance de las reglas relativas a Pilar 2 de la OCDE.

La sociedad matriz última del grupo es MINT, entidad residente en Tailandia, que tiene su participación a través de su filial íntegramente participada residente en Singapur MHG Continental Holding Pte. Ltd. En el ejercicio 2024 se ha aprobado en Tailandia la implementación de la normativa Pilar 2, dicha normativa será aplicable para los ejercicios que comiencen a partir del 1 de enero de 2025.

En España, el pasado 21 de diciembre de 2024 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias (en adelante, "Ley 7/2024"). La Ley 7/2024 implementa el Pilar Dos en España, estableciendo, con efectos retroactivos para ejercicios iniciados a partir del 31 de diciembre de 2023, un Impuesto Complementario, que garantiza que los grupos multinacionales de gran magnitud tributen a un tipo efectivo mínimo del 15% allí donde operen.

Bajo la legislación de Pilar 2, el Grupo estaría obligado a pagar un impuesto adicional por la diferencia entre el tipo impositivo efectivo GloBE por jurisdicción y el tipo mínimo del 15%. En este sentido, el Grupo ha efectuado un análisis de los posibles impactos que se pueden derivar de la aplicación de dicho impuesto en el ejercicio 2024, considerando la aplicación de los Puertos Seguros Transitorios previstos en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2024 y el cálculo completo, en su caso.

Con la información disponible a la fecha de formulación de las presentes cuentas anuales consolidadas, el Grupo estima que no tiene impacto material relacionado con las normas de Pilar 2 en su gasto por impuesto corriente y aplica la excepción para reconocer y revelar información sobre los activos y pasivos por impuestos diferidos derivados de la implementación de la Ley 7/2024, según lo dispuesto en la NIC 12.

20.- OTROS PASIVOS NO CORRIENTES

El detalle del epígrafe “Otros pasivos no corrientes” es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
A coste amortizado:		
Subvenciones de capital	1.227	1.300
Pasivo por adquisición de inversión	3.150	3.150
Otros pasivos	16.060	19.093
Total	20.437	23.543

La línea “Otros pasivos” incluye el aplazamiento de diversos compromisos con administraciones públicas a largo plazo por importe de 4.817 miles de euros (9.433 miles de euros en 2023).

21.- PROVISIONES

El detalle de las Provisiones del ejercicio así como los principales movimientos registrados son los siguientes:

	Miles de Euros						Saldo a 31/12/2024
	Saldo a 1/1/2024	Dotaciones	Aplicaciones/ Reversiones	Combinaciones de negocio (Nota 6)	Diferencias de conversión	Traspasos y otros movimientos	
Provisiones no corrientes:							
Provisión Incentivos a largo plazo para el personal	4.056	3.309	–	–	25	(3.293)	4.097
Provisión para pensiones y obligaciones similares	25.150	6.526	(5.715)	–	(25)	–	25.936
Otras reclamaciones	14.684	3.252	(5.553)	4.461	(266)	–	16.578
	43.890	13.087	(11.268)	4.461	(266)	(3.293)	46.611
Provisiones corrientes:							
Provisión Incentivos a corto plazo para el personal	5.164	–	(5.083)	–	–	3.293	3.374
Otras Provisiones	879	–	(493)	–	(16)	–	370
	6.043	–	(5.576)	–	(16)	3.293	3.744
Total	49.933	13.087	(16.844)	4.461	(282)	–	50.355

	Miles de Euros				
	Saldo a 1/1/2023	Dotaciones	Aplicaciones/ Reversiones	Traspasos y otros movimientos	Saldo a 31/12/2023
Provisiones no corrientes:					
Provisión Incentivos a largo plazo para el personal	3.612	2.579	–	(2.135)	4.056
Provisión para pensiones y obligaciones similares	20.511	9.508	(4.869)	–	25.150
Otras reclamaciones	17.880	3.318	(6.514)	–	14.684
	42.003	15.405	(11.383)	(2.135)	43.890
Provisiones corrientes:					
Provisión Incentivos a corto plazo para el personal	–	3.029	–	2.135	5.164
Otras Provisiones	7.339	–	(6.460)	–	879
	7.339	3.029	(6.460)	2.135	6.043
Total	49.342	18.434	(17.843)	–	49.933

Plan de Incentivos para el personal

La Compañía implantó en 2022 el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 ("Performance Cash Plan"), mediante el cual se concede un importe en metálico a abonar en caso de que se cumplan los objetivos establecidos al respecto. El Plan tiene una duración de 5 años, dividiéndose en tres ciclos con la siguiente duración cada uno de ellos:

- Primer Ciclo 2022-2024 cuyo abono se producirá en 2025 (finalizado el 31.12.2024)
- Segundo Ciclo 2023-2025 cuyo abono se producirá en 2026 (vigente)
- Tercer Ciclo 2024-2026 cuyo abono se producirá en 2027 (vigente)

Estos planes consisten en la promesa de entrega de una cantidad en metálico a los beneficiarios. La cantidad final a entregar está condicionada por el grado de cumplimiento del EBITDA/Beneficio Neto Recurrente de cada año del plan. El cálculo de la consecución del objetivo del EBITDA/Beneficio Neto para cada ciclo se determina de la siguiente forma:

- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA/Beneficio Neto recurrente del Grupo es menor al 90%, no se abonará importe alguno en concepto de incentivo a largo plazo para ese año.
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA/Beneficio Neto recurrente del Grupo se sitúa entre el 90% y el 100%, se abonará el 100% de incentivo a largo plazo para ese año.
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA/Beneficio Neto recurrente del Grupo es superior a 100% y menor a 120%, el grado resultado final de ese año se hará por interpolación lineal.
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA/Beneficio Neto recurrente del Grupo es del 120% o superior, se abonará, como máximo, el 120% de incentivo a largo plazo de ese año.

El pago del primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024 se producirá durante primer trimestre 2025. La consecución final de este incentivo ha sido: 113,62%.

Asimismo, durante el primer trimestre de 2025 la Compañía lanzará un nuevo ciclo de incentivo a largo plazo, como continuidad al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026. Dicho incentivo comenzará su devengo retroactivo desde el 1 de enero de 2025 y terminará el 31 de diciembre de 2027 y consiste en la promesa de entrega de una cantidad en metálico a los beneficiarios calculada como un porcentaje del salario fijo en función de su nivel de responsabilidad.

La cantidad final a entregar está condicionada por grado de cumplimiento del EBITDA y el beneficio neto recurrente de cada año del plan (2025, 2026 y 2027).

Todos los planes vigentes, como el que se pretende lanzar en 2025, se dirigen a un número de aproximadamente 100 beneficiarios. Los beneficiarios deben permanecer en el Grupo al final de cada ciclo, sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas, así como alcanzarse los umbrales mínimos consecución de cada uno de los objetivos.

Provisión para pensiones y obligaciones similares

La cuenta “Provisión para pensiones y obligaciones similares” incluye principalmente, el fondo de pensiones de determinados empleados de la unidad de negocio de Holanda, así como el T.F.R. “Trattamento di fine rapporto” en Italia, o cantidad que se paga a todos los trabajadores en Italia en el momento en que, por cualquier motivo, causan baja en la empresa. Es un elemento más de la retribución, cuyo pago viene diferido y que se va dotando anualmente en relación a la retribución, tanto fija como variable y tanto dineraria como en especie, y es evaluada periódicamente. El importe anual a provisionar es igual a la retribución dividida entre 13,5. La revaluación del fondo acumulado anual se hace a un tipo de interés fijo del 1,5% más el 75% del aumento del IPC.

Dentro de este epígrafe se incluyen diversos premios de jubilación, vinculación y/o permanencia que se encuentran contemplados en los Convenios Colectivos que son de aplicación en España.

La provisión incluye un impacto por modificaciones del cálculo actuarial de la misma por un importe negativo por 1.320 miles de euros neto de impuestos, como se detalle en el estado global consolidado (negativo por 3.888 miles de euros en 2023).

El detalle de las principales hipótesis utilizadas en el cálculo del pasivo actuarial es el siguiente:

	2024		2023	
	Holanda	Italia	Holanda	Italia
Tipos de descuento	3,5%	1.85% -1,72%	3,5%	2,42% -1,94%
Tasa anual esperada de crecimiento salarial	0,5%	1,40% - 2,60%	0,5%	1,40% - 2,60%
Rentabilidad esperada de los activos afectos al plan	-	0.03%	0,33%	0,04%

	2024	2023
	España	España
Tipos de descuento	3,46% - 3,48%	3,59% - 3,9%
Tasa anual esperada de crecimiento salarial	2,5%	2,5%

Otras reclamaciones

La línea “Otras reclamaciones” incluye provisiones por litigios y riesgos que el Grupo considera probable que ocurran. Entre los más significativos se encuentran las provisiones creadas con motivo de la demanda recibida en el proceso de reclamación de incumplimientos contractuales en una promoción inmobiliaria, así como otras reclamaciones recibidas por la resolución de determinados contratos de arrendamiento donde se reclaman determinadas cantidades (Nota 24).

22.- ACREEDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS POR PAGAR

Al 31 de diciembre, el detalle de este epígrafe del estado de situación financiera consolidado es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Acreeedores comerciales y otras cuentas por pagar	296.020	301.441
Anticipos de clientes	75.461	55.476
Cuentas a pagar con entidades relacionadas (Nota 26)	3.162	1.913
Administraciones Públicas acreedoras (Nota 19)	50.524	49.058
Total	425.167	407.888

“Acreeedores comerciales y otras cuentas por pagar” recoge las cuentas a pagar derivadas de la actividad comercial típica del Grupo. En este epígrafe se incluyen 35.356 miles de euros (40.107 miles de euros, al 31 de diciembre de 2023) correspondientes a acreedores por operaciones de confirming.

La línea “Anticipos de clientes” incluye, principalmente, depósitos de clientes derivados de la actividad hotelera del Grupo.

INFORMACIÓN SOBRE LOS APLAZAMIENTOS DE PAGO EFECTUADOS A PROVEEDORES. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. “DEBER DE INFORMACIÓN” DE LA LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO

A continuación se detalla la información requerida en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 15/2010 de 5 de julio y modificada por la Resolución de 29 de enero de 2016, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas y por la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, sobre la información a incorporar en la memoria de las cuentas anuales en relación con el periodo medio de pago a proveedores en operaciones comerciales de sociedades españolas.

	2024	2023
	Días	
PERIODO MEDIO DE PAGO A PROVEEDORES	53	65
RATIO DE OPERACIONES PAGADAS	52	65
RATIO DE OPERACIONES PENDIENTES DE PAGO	63	65

	Importe (miles de euros)	
	2024	2023
TOTAL PAGOS REALIZADOS	401.921	367.428
TOTAL PAGOS PENDIENTES	21.157	20.351

Los datos expuestos en el cuadro anterior sobre pagos a proveedores de sociedades españolas hacen referencia a aquellos que por su naturaleza son acreedores comerciales por deudas con suministradores de bienes y servicios, de modo que incluyen los datos relativos a la partida de “Acreeedores comerciales y otras cuentas por pagar” del pasivo corriente del estado de situación financiera consolidado.

Durante el ejercicio 2024 el volumen monetario de facturas pagadas en un periodo inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad fue de 276.418 miles de euros (204.704 miles de euros en 2023) representando un 69% (56% en 2023) del volumen monetario total de facturas; el número de facturas pagadas en un periodo inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad fue de 124 miles de facturas (110 miles de facturas en 2023) representando un 69% (62% en 2023) del volumen total de facturas.

El periodo medio de pago a proveedores se ha calculado como la media ponderada de los dos ratios que a continuación se explican:

- Ratio de operaciones pagadas: periodo medio de pago de las operaciones pagadas en cada ejercicio ponderado por el importe de cada operación.

- Ratio de operaciones pendientes de pago: plazo medio existente entre fecha de factura y fecha de cierre del ejercicio ponderado por el importe de cada operación.

La Sociedad ha reducido significativamente el periodo de pago máximo a proveedores comerciales en comparación con los ejercicios anteriores. Esto ha sido resultado de diversas medidas enfocadas al redimensionamiento de los recursos existentes, así como renegociación de contratos, implementación de mejoras tecnológicas en el procesamiento de las facturas y otras acciones de distinto ámbito enfocadas a la recuperación del ratio legal (establecido en 60 días) y que están mostrando sus resultados en comparación con el ejercicio anterior.

23.- OTROS PASIVOS CORRIENTES

La composición de este epígrafe al 31 de diciembre es la siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Remuneraciones pendientes de pago	62.937	55.210
Acreedores varios	20.122	9.805
Otros pasivos	43.087	109
Total	126.146	65.124

Las remuneraciones pendientes de pago incluyen principalmente el devengo de salarios fijos y variables no liquidados así como provisiones por vacaciones no disfrutadas.

Dentro del epígrafe "acreedores varios" se incluye el pago pendiente por la adquisición de los hoteles en Brasil por importe de 43.026 miles de euros (Nota 6 y Nota 26).

24.- GARANTÍAS COMPROMETIDAS CON TERCEROS Y RECLAMACIONES EN CURSO

Al 31 de diciembre de 2024, el Grupo tenía un total de 44.509 miles de euros en avales bancarios económicos o financieros emitidos por diversas entidades bancarias (41.903 miles de euros en 2023).

De los 44.509 miles de euros en avales bancarios, 37.424 miles de euros garantizan obligaciones de contratos de arrendamiento y otros relativos a la operativa habitual del Grupo en diversos países, y 7.085 miles de euros son avales emitidos ante organismos públicos por temas de índole administrativa o técnica.

Al 31 de diciembre de 2024, el Grupo tiene contratadas pólizas de seguro para la cobertura de riesgos por daños en bienes materiales, pérdida de beneficios y responsabilidad civil. El capital asegurado cubre suficientemente los activos y riesgos mencionados.

Compromisos con terceros

- En el marco de los nuevos proyectos de desarrollo dentro del curso ordinario de los negocios, en los cuales las filiales del grupo actúan como arrendatarias o gestoras, la matriz del Grupo otorga garantías personales en favor de terceros en garantía de sus obligaciones contractuales, emite habitualmente pagarés en pago de dichas obligaciones y acuerda regímenes de penalizaciones en caso de incumplimientos contractuales.
- Asimismo, en el marco de la financiación del grupo se han otorgado garantías personales y reales en cumplimiento de las obligaciones garantizadas bajo los contratos de financiación (Nota 18).

Reclamaciones en curso

Los principales activos y pasivos contingentes para el Grupo a la fecha de formulación de las presentes cuentas anuales consolidadas se detallan a continuación:

- Se han presentado dos demandas contra sociedades del Grupo en Alemania por la resolución de dos contratos de arrendamientos y reclamación de determinadas cantidades, incluyendo daños y perjuicios.
- Se ha presentado una demanda contra una sociedad del Grupo reclamando supuestos incumplimientos contractuales, así como daños y perjuicios asociados a dichos incumplimientos, en relación a un contrato de arrendamiento ya extinto
- Se ha presentado una demanda contra dos sociedades del Grupo reclamando el pago de cuotas a entidades de gestión de derechos desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de mayo de 2013, así como una cantidad indeterminada por el periodo posterior hasta que se dicte sentencia más intereses y costas. El procedimiento ha finalizado tras la inadmisión del recurso

de casación interpuesto por la demandante, deviniendo firme la sentencia en apelación que fijaba una cuantía inferior a la reclamada, habiendo finalizado el proceso de liquidación.

- En el marco de una demanda de la Compañía contra una entidad de gestión, dicha entidad ha reconvenido presentando a su vez una reclamación de cantidad contra una sociedad del Grupo relativa al pago de cuotas de una entidad de gestión relativa a las anualidades 2018, 2019, habiéndose desestimado íntegramente la demanda en primera instancia, con estimación parcial en segunda instancia y encontrándose actualmente el procedimiento en fase de casación.
- Se ha presentado una demanda de reclamación de daños y perjuicios contra una sociedad del Grupo en el marco de una relación societaria, que ha sido íntegramente desestimada en fase de apelación, si bien esta sentencia se ha presentado recurso de casación, que se encuentra pendiente de admisión.
- Se han presentado demandas de reclamación de cantidad, en el marco de distintos procesos de renegociación de rentas en los que se encuentra la Compañía, en los que se han obtenido sentencias parcialmente favorables, se han llegado a acuerdos extrajudiciales o bien se encuentran en tramitación.
- En el marco de un procedimiento judicial en el que la Compañía solicitaba que se declare ajustada a derecho la resolución de un contrato de arrendamiento, la demandada ha contestado solicitando, entre otros, el pago de las rentas dejadas de abonar como consecuencia de la citada resolución. Se ha dictado sentencia estimatoria en favor de la Compañía que ha devenido firme.
- Con ocasión de los acuerdos alcanzados en el año 2014 por la venta de las acciones que NH Hotel Group, S.A. ostentaba en la sociedad Sotogrande, S.A., el Grupo acordó subrogarse en la posición de Sotogrande, S.A. respecto de determinadas reclamaciones, asumiendo todos los derechos y obligaciones relativos a los mismos, y que se resumen en:

Posición demandante en los procesos contra los agentes de la construcción por vicios constructivos en veinticinco viviendas y por responsabilidad contractual, donde se han obtenido sentencias parcialmente favorables.

Posición demandada en un proceso de reclamación de cantidades de una promoción inmobiliaria por vicios constructivos, donde se ha obtenido sentencia parcialmente favorable.

- Un antiguo accionista del Grupo ha solicitado la anulación de determinados acuerdos adoptados en el Consejo de Administración, habiéndose desestimado íntegramente la demanda, encontrándose actualmente el procedimiento en fase de apelación.

Los Administradores de la Sociedad Dominante estiman que el hipotético quebranto al Grupo como consecuencia de estos litigios no afectaría significativamente al patrimonio del Grupo.

25.- INGRESOS Y GASTOS

25.1 Ingresos

El desglose del saldo de estos epígrafes del estado del resultado consolidado es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Alojamiento de habitaciones	1.756.114	1.574.858
Restauración	442.432	382.536
Salones y otros	143.426	140.484
Alquileres y otros servicios	75.903	61.117
Ingresos ordinarios	2.417.875	2.158.995
Subvenciones de explotación	(3.138)	(558)
Otros ingresos de explotación	6.071	5.780
Otros ingresos	2.933	5.222
Resultado neto de la enajenación de activos no corrientes	8.675	(239)
Total	2.429.483	2.163.978

En la línea “Alquileres y otros servicios” se recoge el ingreso procedente de los cánones facturados a hoteles operados en régimen de gestión y los servicios prestados por el Grupo a terceros.

En la línea Subvenciones de explotación se han registrado principalmente las ayudas recibidas por parte de los gobiernos europeos. Dichos gobiernos, están llevando a cabo la revisión de las cuentas justificativas de las subvenciones solicitadas y por lo tanto los importes registrados no pueden considerarse definitivos hasta que dichas comprobaciones se encuentren finalizadas.

El desglose del importe neto de la cifra de negocios por mercados geográficos es como sigue:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Italia	489.588	459.740
Sur de Europa y EE.UU.	737.802	629.788
Europa Central	520.071	471.826
Benelux	485.205	461.367
Latinoamérica	184.204	135.708
Servicios Centrales	1.005	566
Total	2.417.875	2.158.995

25.2 Resultado de explotación

Gastos de personal

La composición de este epígrafe del estado del resultado consolidado se desglosa a continuación en:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Sueldos, salarios y asimilados	471.362	401.316
Cargas sociales	113.451	97.976
Indemnizaciones	3.303	1.637
Aportaciones a planes de pensiones y similares	13.112	12.991
Otros gastos sociales	24.427	16.995
Total	625.655	530.915

El número medio de personas empleadas por la Sociedad Dominante y las sociedades consolidadas por integración global en el ejercicio, distribuido por categorías profesionales, es el siguiente:

	2024	2023
Dirección general del Grupo	9	9
Directores y Jefes de Departamento	1.636	1.537
Técnicos	1.126	1.047
Comerciales	984	903
Administrativos	150	138
Resto de personal	10.456	8.802
Total	14.361	12.436

En el cálculo del número medio de personas, el Grupo no ha considerado el personal cuyo contrato de duración es inferior a dos días.

Al 31 de diciembre, la distribución por sexos y categorías profesionales del personal en plantilla es la siguiente:

	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección general del Grupo	7	3	7	2
Directores y Jefes de Departamento	939	747	886	694
Técnicos	571	613	522	582
Comerciales	329	682	304	696
Administrativos	53	99	53	100
Resto de personal	5.520	5.764	4.754	5.018
Total	7.419	7.908	6.526	7.092

El número medio de personas con discapacidad mayor o igual al 33% empleada directamente por la Sociedad Dominante y las sociedades consolidadas por integración global en España en el ejercicio, distribuido por categorías profesionales, es el siguiente:

	2024	2023
Directores y Jefes de Departamento	6	2
Técnicos	17	13
Comerciales	2	3
Administrativos	11	7
Resto de personal	91	88
Total	127	113

La edad media de la plantilla del Grupo es de aproximadamente 39,9 años, con una antigüedad media de permanencia en el mismo de 8,1 años (40,0 años y 8,4 años respectivamente en 2023).

Otros gastos de explotación

La composición de este epígrafe del resultado consolidado es la siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Arrendamientos (Nota 8)	203.937	201.905
Externalización de servicios	159.531	151.245
Comisiones	134.208	126.713
Suministros	91.675	95.740
Mantenimiento y limpieza	64.163	56.158
Lavandería y gastos relacionados	54.461	49.146
Gastos asociados con tecnologías de la información	46.507	40.802
Marketing y merchandising	44.152	31.384
Impuestos, seguros y tasas	37.864	36.887
Asesorías	22.554	18.197
Otros servicios exteriores	129.847	107.310
Total	988.899	915.487

En el ejercicio 2024 el Grupo ha experimentado una mejora en el nivel de actividad de su negocio hotelero lo que ha supuesto un incremento de algunos gastos operativos directamente relacionados con el nivel de actividad, como son mantenimiento y limpiezas y el servicio de lavandería, entre otros. Asimismo, el aumento registrado en los ingresos por alojamiento de habitaciones explica un incremento de los gastos de comisiones de agencias asociados así como el gasto de arrendamientos asociado a las rentas variables.

Durante los ejercicios 2024 y 2023, los honorarios relativos a los servicios de auditoría de cuentas y otros servicios prestados por el auditor de las cuentas anuales consolidadas del Grupo, así como los honorarios por servicios facturados por las entidades vinculadas a éste por control, propiedad común o gestión han sido los siguientes:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Por servicios de auditoría	803	704
Otros servicios de verificación	411	251
Total auditoría y servicios relacionados	1.214	955
Otros servicios	357	392
Total otros servicios	357	392
Total servicios profesionales	1.571	1.347

Adicionalmente, entidades vinculadas a la red internacional del auditor de las cuentas anuales consolidadas han facturado al Grupo los siguientes servicios:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Por servicios de auditoría	1.163	992
Otros servicios de verificación	258	260
Total auditoría y servicios relacionados	1.421	1.252
Servicios de asesoramiento fiscal	38	37
Otros servicios	13	134
Total otros servicios	51	171
Total	1.472	1.423

Durante el ejercicio 2024, otras firmas de auditoría distintas a al auditor de las cuentas anuales consolidadas o entidades vinculadas a esta sociedad por control, propiedad común o gestión, han prestado servicios de auditoría de cuentas a las sociedades que componen el Grupo cuyos honorarios han ascendido a 276 miles de euros (171 miles de euros en 2023). Así mismo, los honorarios devengados en el ejercicio 2024 por dichas firmas relativos a servicios de asesoramiento fiscal han sido de 527 miles de euros (578 miles de euros en 2023) y a otros servicios de 673 miles de euros (535 miles de euros en 2023).

25.3 Resultado financiero

Ingresos financieros

El desglose del saldo de ingresos financieros es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Ingresos por intereses	10.912	10.746
Otros ingresos financieros	983	1.736
Total	11.895	12.482

Los ingresos por intereses corresponden a la remuneración de los depósitos a corto plazo (Nota 15).

Gastos financieros

El desglose del saldo de gastos financieros es el siguiente:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Gastos por intereses	26.736	29.561
Gastos de formalización de deudas y registro a valor razonable	2.354	2.593
Gastos financieros de deuda	29.090	32.154
Gastos financieros por arrendamientos (Nota 8)	90.778	85.608
Gastos financieros por medios de pagos	30.604	26.297
Efecto financiero por actualización de provisiones y otros pasivos financieros	159	128
Otros Gastos financieros	30.763	26.425

La disminución de la línea "Gastos por intereses" se debe principalmente a la disminución de deuda financiera bruta (excluyendo los pasivos por arrendamiento) a lo largo del ejercicio 2023 y 2024 por los repagos de principal de acuerdo a los calendarios establecidos por contrato (Nota 18).

La disminución de la línea "Amortización gastos de formalización de deudas" se debe a la amortización anticipada de los gastos de formalización de deuda asociados a los pasivos financieros cancelados durante el ejercicio 2023 (Nota 18).

Los gastos por intereses corresponden a deudas valoradas a coste amortizado.

El epígrafe "Gastos financieros por medios de pago" se ha incrementado consecuencia del aumento de la actividad.

Resultado por exposición a hiperinflación

Este epígrafe recoge el efecto neto registrado en el estado de resultado consolidado derivado de la aplicación de la normativa contable en relación con los estados financieros de las filiales argentinas desde la fecha de primera aplicación desde 2018 (Nota 2.6.4).

Otro resultado financiero

	Miles de Euros	
	2024	2023
Variación de valor razonable en instrumentos financieros	–	(799)
Resultado de las operaciones financieras y otras	6.089	2.338
Deterioro de inversiones financieras	–	(2.277)
Total	6.089	(738)

Dentro del resultado de las operaciones financieras y otras se encuentra registrado el ingreso financiero obtenido por el Grupo durante el ejercicio 2024 generado por la venta de dos sociedades holandesas (Nota 2.9.5).

En 2023, dentro de deterioro de inversiones financieras se encuentra registrado el deterioro de una inversión financiera en Méjico debido a la evolución del tipo de cambio euro-peso y del euro-dólar.

26.- OPERACIONES CON PARTES VINCULADAS

Se consideran "partes vinculadas" al Grupo, adicionalmente a las entidades dependientes, asociadas y multigrupo, el "personal clave" de la Dirección de la Sociedad Dominante (miembros de su Consejo de Administración y los Directores, junto a sus familiares cercanos), así como las entidades sobre las que el personal clave de la Dirección pueda ejercer una influencia significativa o tener su control.

A continuación se indican las transacciones realizadas por el Grupo durante el ejercicio con las partes vinculadas a éste, distinguiendo entre accionistas significativos, miembros del Consejo de Administración y Directores de la Sociedad

Dominante y otras partes que han sido vinculadas durante el ejercicio aunque hayan cesado su condición de accionista al cierre del ejercicio. Las condiciones de las transacciones con las partes vinculadas son equivalentes a las que se dan en transacciones hechas en condiciones de mercado:

Gastos e Ingresos	Miles de Euros		
	2024		
	Accionistas Significativos	Entidades asociadas o del Grupo	Total
Gastos:			
Gastos financieros	634	–	634
Recepción de servicios	5.082	–	5.082
Otros gastos	291	–	291
	6.007	–	6.007
Ingresos:			
Contratos de gestión o colaboración	840	2.313	3.153
Otros ingresos	1.253	–	1.253
	2.093	2.313	4.406

Gastos e Ingresos	Miles de Euros		
	2023		
	Accionistas Significativos	Entidades asociadas o del Grupo	Total
Gastos:			
Gastos financieros	–	–	–
Recepción de servicios	3.986	–	3.986
Otros gastos	362	–	362
	4.348	–	4.348
Ingresos:			
Ingresos financieros	–	–	–
Contratos de gestión o colaboración	347	2.133	2.480
Otros ingresos	1.393	–	1.393
	1.740	2.133	3.873

En el epígrafe “Contratos de gestión o colaboración” referente a accionistas significativos, se recogen las cantidades que, en virtud del contrato de gestión hotelera suscrito con Grupo Minor, se han devengado en concepto de cánones de gestión a favor del Grupo MHE&A durante el ejercicio.

Transacciones con partes vinculadas

El 19 de septiembre de 2024 el Grupo MHE&A suscribió un contrato de compraventa de acciones con MHG Continental Holding Pte. LTD. por el cual adquirió el 100% del capital social de la sociedad Minor Continental Holding S.à r.l. II, propietaria a su vez, directa o indirectamente, de las acciones de Pojuca, S.A.. Dicha sociedad es titular de la propiedad o del contrato de arrendamiento de los siguientes activos hoteleros: Tivoli Ecoresort Praia do Forte y Tivoli Mofarrej Sao Paulo.

Con la Operación se dió cumplimiento a lo previsto en el Contrato Marco suscrito entre el Grupo MHE&A y Minor el 7 de febrero de 2019 respecto a las áreas geográficas de preferencia de cada una de las partes. A través de la Operación la Sociedad refuerza su presencia en el mercado brasileño adquiriendo la propiedad de una cartera de hoteles que ya venía operando desde junio de 2019 en virtud de un acuerdo de gestión con Minor.

La contraprestación satisfecha el día de la firma del contrato ascendió a un desembolso en efectivo de 211.960 miles de euros, quedando pendientes de pago 43.026 miles de euros incluyendo intereses devengados, se basó en el valor de los activos de

acuerdo a un valor de empresa, combinado con una posición financiera neta. La razonabilidad de dicha contraprestación se basó en un informe de valoración de emitido por Kroll Advisory, S.L., como experto independiente.

Asimismo se contó para la operación con un informe de razonabilidad desde el punto de vista tributario en materia de precios de transferencia emitido por Deloitte Asesores Tributarios, S.L.U. con fecha 17 de septiembre de 2024, y un informe de Lefosse Advogados, despacho asesor externo que ha intervenido en el proceso de due diligence legal de las sociedades y activos brasileños y ha representado a la Sociedad en la negociación del contrato de compraventa con MHG, de fecha 19 de septiembre de 2024 en el que constata que los términos y condiciones (dejando al margen cualesquiera aspectos comerciales, financieros, de valoración o de cualquier otra índole) previstos en el contrato de compraventa son, en su conjunto, desde un punto de vista estrictamente jurídico, y en los aspectos regulados por derecho brasileño, coherentes con los de otras operaciones similares negociadas en condiciones de mercado entre partes independientes en las que ha participado dicha firma en el pasado. Asimismo, la operación fue aprobada por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control, y con el voto a favor de todos sus miembros a excepción de los consejeros dominicales nombrados por Minor International Public Company Ltd. (“Minor”), que se abstuvieron de participar en la deliberación y votación del acuerdo.

Saldos con partes vinculadas

	Miles de Euros	
	2024	2023
Cuentas a cobrar con entidades relacionadas (Nota 14)	4.108	2.376
Cuentas a cobrar a empresas asociadas (corto plazo) (Nota 14)	187	858
Total Activo	4.295	3.234

	Miles de Euros	
	2024	2023
Cuentas a pagar con entidades relacionadas (Nota 22)	(2.229)	(969)
Cuentas a pagar a empresas asociadas (Nota 20)	(933)	(944)
Otros pasivos financieros (Nota 23)	(43.026)	-
Total	(46.188)	(1.913)

A 31 de diciembre de 2024 el Grupo tiene un saldo neto pendiente de pago de 41.147 miles de euros con el Grupo Minor (4.108 miles de euros registrados como cuenta por cobrar y 45.255 miles de euros registrados como cuentas a pagar). A 31 de diciembre de 2023 el Grupo tiene un saldo neto pendiente de cobro de 1.407 miles de euros con el Grupo Minor (2.376 miles de euros registrados como cuenta por cobrar y 969 miles de euros registrados como cuentas a pagar).

27.- INFORMACIÓN POR SEGMENTOS

El Comité de Dirección es el órgano encargado de la toma de decisiones relativas a los segmentos del Grupo. El Comité de Dirección monitorea los resultados operativos en base a tres regiones geográficas con el fin de tomar decisiones sobre la asignación de recursos y las evaluaciones de desempeño. Cada una de las regiones geográficas está liderada por su propio Managing Director que reportan al Comité de Dirección.

Las forma de gestión de las tres regiones geográficas sumada a los servicios corporativos, definen los segmentos geográficos del Grupo:

- BUSE (Sur de Europa y EEUU): incluye Italia, España, Portugal, Francia, Andorra, Túnez y Estados Unidos. Dentro del segmento la información a través de la cual se gestiona por parte de la Dirección se presenta separando Italia de los demás países.
- BUNE: dentro del segmento la información de gestión se agrupa entre Europa Central (que incluye: Alemania, Austria, Republica Checa, Hungría, Polonia, Rumania, Eslovaquia y Suiza) y Benelux (que incluye: Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Irlanda y Reino Unido).
- BUAM (Latinoamérica, que incluye: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, Haití, México y Uruguay).

El cuadro siguiente muestra el desglose de determinados saldos de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidados del Grupo:

	Miles de Euros (2024)						
	BUSE		BUNE		BUAM	Servicios Centrales	TOTAL
	Italia	Sur de Europa y EEUU	Europa Central	Benelux			
Ingresos ordinarios	489.588	737.802	520.071	485.205	184.204	1.005	2.417.875
Otros ingresos	600	1.254	(2.962)	892	250	2.899	2.933
Beneficios/(Pérdidas) netas por deterioro de activos	11.841	3.903	(18.915)	(412)	(1.809)	–	(5.392)
Amortizaciones	(59.506)	(87.426)	(84.646)	(41.955)	(14.285)	(15.627)	(303.446)
Ingresos financieros	10	3.173	718	121	7.836	37	11.895
Gastos financieros	(19.887)	(38.661)	(50.254)	(22.344)	(11.543)	(7.942)	(150.631)
Resultado por exposición a hiperinflación (IAS 29)	–	–	–	–	1.377	–	1.377
Resultado de entidades valoradas por el método de la participación	–	344	–	–	416	421	1.181
Impuesto sobre las ganancias	(27.220)	(22.092)	(159)	(15.182)	(4.111)	19.620	(49.144)

	Miles de Euros (2023)						
	BUSE		BUNE		BUAM	Servicios Centrales	TOTAL
	Italia	Sur de Europa y EEUU	Europa Central	Benelux			
Ingresos ordinarios	459.740	629.788	471.826	461.367	135.708	566	2.158.995
Otros ingresos	2.217	1.169	(2.055)	887	326	2.678	5.222
Beneficios/(Pérdidas) netas por deterioro de activos	11.005	770	(13.302)	1.845	492	–	810
Amortizaciones	(55.291)	(81.903)	(86.195)	(41.676)	(11.809)	(15.487)	(292.361)
Ingresos financieros	8	4.140	605	69	6.177	1.483	12.482
Gastos financieros	(15.568)	(47.668)	(60.429)	(22.756)	(10.344)	12.578	(144.187)
Resultado por exposición a hiperinflación (IAS 29)	–	–	–	–	301	–	301
Resultado de entidades valoradas por el método de la participación	–	(1)	–	–	773	43	815
Impuesto sobre las ganancias	(28.873)	(14.945)	(7.292)	(12.621)	(7.820)	1.235	(70.316)

2024

	Miles de euros						
	2024						
	TOTAL	BUSE		BUNE		BUAM	Servicios Centrales
Italia		Sur de Europa y EEUU	Europa Central	Benelux			
OTRA INFORMACIÓN							
Adiciones inmovilizado material y otros intangibles	180.553	33.401	48.094	34.294	34.850	13.886	16.028
Amortizaciones	(303.446)	(59.506)	(87.426)	(84.646)	(41.955)	(14.285)	(15.627)
Beneficios /(Pérdidas) por deterioro de activos	(5.392)	11.841	3.903	(18.915)	(412)	(1.809)	–

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

ACTIVO

Activos por segmentos	4.522.662	806.977	1.106.624	896.550	810.391	708.271	193.849
Inversiones contabilizadas aplicando el método de la participación	42.253	–	1.272	–	–	5.008	35.973
Activo total consolidado	4.564.915	806.977	1.107.896	896.550	810.391	713.279	229.822
PASIVO							
Pasivos y patrimonio por segmentos	4.564.915	806.977	1.107.896	896.550	810.391	713.279	229.822
Pasivo y Patrimonio Neto total consolidado	4.564.915	806.977	1.107.896	896.550	810.391	713.279	229.822

2023

	Miles de euros						
	2023						
	TOTAL	BUSE		BUNE		BUAM	Servicios Centrales
Italia		Sur de Europa y EEUU	Europa Central	Benelux			
OTRA INFORMACIÓN							
Adiciones inmovilizado material y otros intangibles	253.042	37.439	143.361	18.863	26.001	12.913	14.465
Amortizaciones	(292.361)	(55.291)	(81.903)	(86.195)	(41.676)	(11.809)	(15.487)
Beneficios /(Pérdidas) por deterioro de activos	810	11.005	770	(13.302)	1.845	492	–

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

ACTIVO

Activos por segmentos	4.158.907	801.204	1.026.056	958.862	865.342	326.078	181.365
Participaciones en empresas asociadas	43.719	–	928	–	–	5.672	37.119
Activo total consolidado	4.202.626	801.204	1.026.984	958.862	865.342	331.750	218.484
PASIVO							
Pasivos y patrimonio por segmentos	4.202.626	801.204	1.026.984	958.862	865.342	331.750	218.484
Pasivo y Patrimonio Neto total consolidado	4.202.626	801.204	1.026.984	958.862	865.342	331.750	218.484

28.- REMUNERACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA ALTA DIRECCIÓN

Los Órganos de Administración de la Sociedad Dominante tienen la siguiente composición a 31 de diciembre:

- Consejo de Administración 10 miembros en 2024 (10 miembros a 31 de diciembre de 2023),
- Comisión de Auditoría y Control 3 miembros a 2024 (3 miembros a 31 de diciembre de 2023),
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones 3 miembros a 2024 (3 miembros a 31 de diciembre de 2023).

28.1 Remuneración del Consejo de Administración

El importe devengado durante el ejercicio por los miembros de los Órganos de Administración de la Sociedad Dominante en concepto de retribuciones de los Consejeros Ejecutivos, atención estatutaria, dietas y otros conceptos es el siguiente:

Concepto retributivo	Miles de Euros	
	2024	2023
Retribución fija	1.612	1.536
Retribución variable a corto plazo	1.062	1.013
Retribución variable a largo plazo	999	1.637
Dietas en la Sociedad Dominante	11	6
Atenciones estatutarias en la Sociedad Dominante	230	305
Indemnizaciones/otros	38	30
Primas de seguro de vida	17	14
Total	3.969	4.541

Al 31 de diciembre de 2024, los miembros del Consejo de Administración son 10 personas, tres mujeres y siete hombres (10 personas en 2023, tres mujeres y siete hombres).

Se incluye la retribución en especie (vehículos y seguro médico) en el apartado "Otros", así como el premio de vinculación reflejado en convenio de Ramón Aragonés.

Información adicional en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

28.2 Retribuciones de la Alta Dirección

La remuneración de los miembros del Comité de Dirección, excluidos quienes simultáneamente tienen la condición de miembros del Consejo de Administración (cuyas retribuciones han sido detalladas anteriormente), se detalla a continuación:

	Miles de Euros	
	2024	2023
Retribuciones dinerarias	3.161	2.476
Retribuciones en especie	127	126
Otros	692	1.306
Total	3.980	3.908

Los miembros de la Alta Dirección ascienden a 7 a 31 de diciembre de 2024 (6 miembros a 31 de diciembre de 2023) excluyendo al CEO, al Chief Operations Officer y a la Chief Assets and Development Officer por su condición de consejeros ejecutivos.

Desde el 1 de enero de 2025, Gonzalo Aguilar, realiza las funciones de primer ejecutivo de la Compañía. El Sr. Aguilar, se incorporó a la Alta Dirección de la compañía el 1 de octubre de 2024 en un proceso de incorporación de tres meses en el que estuvo apoyado por el Sr. Aragonés para garantizar una transición fluida.

Cabe destacar que la posición de Chief Financial Officer está ocupada desde el 1 de mayo por Ana Muñoz, su remuneración se incluye desde la fecha de nombramiento. Luis Martínez Jurado, ex Chief Financial Officer, salió de la compañía el 30 de abril de 2024, incluyéndose su remuneración hasta su desvinculación.

En el apartado "Retribuciones dinerarias" se incluye la retribución fija y variable a corto plazo devengada en su totalidad hasta el 31 de diciembre de 2024. Dentro del concepto retribuciones en especie se incluye el vehículo y el coste de los seguros. El apartado Otros, toma en consideración la retribución objetiva a largo plazo devengada en 2024.

28.3 Información en relación con situaciones de conflicto de intereses por parte de los Administradores

Durante el ejercicio 2024 Minor International Public Company Limited (“Minor”), accionista indirecto mayoritario del Grupo (95,87%) y representado en el Consejo a través de cuatro Consejeros dominicales, y el Grupo han suscrito una serie de Operaciones Vinculadas, que constan desglosadas en el Informe Anual de la Comisión de Auditoría y Control, y han realizado transacciones derivadas de Operaciones Vinculadas aprobadas en años anteriores que constan desglosadas en la Nota 26 de esta Memoria. La suscripción de dichas Operaciones Vinculadas se ha realizado siempre en estricto cumplimiento de las reglas establecidas en la normativa aplicable y el Procedimiento para Conflictos de Interés y Operaciones Vinculadas con Accionistas Significativos, Consejeros y Alta Dirección de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. aprobado por el Consejo de Administración en fecha 11 de noviembre de 2021. Todas las transacciones suscritas con Minor (y/o su grupo de sociedades) han contado con el informe previo de la Comisión de Auditoría y Control, se han firmado en condiciones de mercado y con la participación de asesores externos, y en cumplimiento con lo dispuesto en el Acuerdo Marco firmado entre las partes el 7 de Febrero de 2019, que regula, entre otros, el ámbito de actuación de los respectivos grupos hoteleros encabezados por el Grupo y Minor, a través de la identificación de áreas o zonas geográficas preferentes, los mecanismos necesarios para prevenir y dar respuesta a posibles conflictos de interés, así como para la realización de operaciones con partes vinculadas y desarrollo de oportunidades de negocio. El referido Acuerdo Marco fue debidamente comunicado al Mercado mediante Hecho Relevante y consta publicado de forma íntegra en la página web de la Compañía.

Durante todas las reuniones tanto de la Comisión de Auditoría y Control, como del Consejo que versaban sobre algún asunto relacionado con Minor, los Consejeros dominicales se ausentaron de las reuniones, no habiendo, en consecuencia participado, ni en el debate, ni en la adopción del acuerdo correspondiente.

Adicionalmente, y cuando la operación vinculada así lo requiere, la Sociedad informa de los detalles de la transacción al Mercado, tal y como se hizo mediante el comunicado remitido a la CNMV el 19 de septiembre de 2024, describiendo de forma pormenorizada la operación suscrita con Minor en relación con la operación en Brasil, cuya revisión, estudio y aprobación ha cumplido de forma escrupulosa con las normas de buen gobierno.

29.- RIESGOS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO

El Consejo de Administración de la Sociedad Dominante es el órgano responsable de la supervisión del sistema de gestión de riesgos, y la Comisión de Auditoría y Control apoya al Consejo en la supervisión de la eficacia del control interno, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos.

Los órganos de gobierno reciben con periodicidad trimestral, al menos, información relativa a los principales riesgos a los que está expuesto el Grupo y de los recursos de capital disponibles para hacer frente a ellos, además de información relativa al cumplimiento de los límites fijados en el apetito de riesgo.

En este sentido, como en años anteriores, en 2024, la Comisión de Auditoría y Control ha supervisado y validado la actualización del Mapa de Riesgos y la correcta implantación de los planes de acción que contribuyen a mitigar total o parcialmente los principales riesgos.

De los 81 riesgos corporativos (financieros y ESG) de los que consta el catálogo de riesgos del Grupo de 2024, se ha llevado a cabo un análisis para identificar aquellos relacionados con criterios *ESG* (*Environmental, Social and Governance*), habiendo resultado que un 51 % del total de riesgos identificados, son calificados como tal.

Al estar integrado dentro del Modelo de Gestión de Riesgos de la Compañía, el Mapa de Riesgos ESG sigue las mismas fases del proceso, entre las que se incluyen la respuesta a los Riesgos, el seguimiento y control y medidas de mitigación adoptadas.

Adicionalmente, todos los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático han sido identificados siguiendo las [recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#). El proceso llevado a cabo por la identificación y gestión de los mismos, puede encontrarse en el apartado: [Gestión de riesgos climáticos](#).

Para ampliar la información acerca de la gestión de riesgos de la Compañía, por favor, véase el capítulo [6. Gestión de Riesgos del Informe de Gestión consolidado](#), o la sección [Modelo de la gestión de riesgos](#).

Estrategia de Sustainable Business

Minor Hotels Europe & Americas desempeña su actividad hotelera con la ambición de liderar el comportamiento responsable, generando un impacto positivo social y ambiental allí donde está presente, transmitiendo sus compromisos en derechos humanos, éticos y empresariales en su forma de trabajar en toda su cadena de valor: accionistas, clientes, socios, proveedores y empleados, a la vez que promueve alianzas responsables a través de dos pilares: UP FOR PLANET y UP FOR PEOPLE.

Como hito destacable, en mayo del 2022 se constituyó el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad, cuya principal función es la de dar soporte al Consejo de Administración en su labor de proporcionar seguimiento a la estrategia de sostenibilidad de Minor Hotels Europe & Americas. Este comité esta co-presidido por la Chief Assets & Development Officer y la Chief People & Sustainable Business Officer y donde todas las funciones con un impacto directo en la ejecución de la estrategia están representadas.

Convencida de que avanza en la dirección correcta para lograr los próximos retos que se fije en materia de sostenibilidad, la Compañía se encuentra alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que puede contribuir, por lo que se compromete a continuar creando valor a largo plazo y a nivel global, en el marco de la Agenda 2030.

Más información sobre este Modelo y su desempeño durante 2024 está disponible en el apartado 7. Estado de información no financiera consolidado, Estrategia, dentro del Informe de Gestión Consolidado 2024.

30.- EXPOSICIÓN AL RIESGO

La gestión de los riesgos financieros del Grupo está centralizada en la Dirección Financiera Corporativa con arreglo a las políticas aprobadas por el Consejo de Administración. Esta Dirección tiene establecidos los dispositivos necesarios para controlar, en función de la estructura y posición financiera del Grupo y de las variables económicas del entorno, la exposición a las variaciones en los tipos de interés y tipos de cambio, así como los riesgos de crédito, liquidez y precios de mercado, recurriendo en caso de necesidad a operaciones puntuales de cobertura. A continuación, se describen los principales riesgos financieros y las correspondientes políticas del Grupo:

Riesgo de crédito

Los principales activos financieros del Grupo son la tesorería y otros activos líquidos equivalentes (Nota 15), así como deudores comerciales y otras cuentas por cobrar (Nota 14). Con carácter general, el Grupo tiene su tesorería y otros activos líquidos equivalentes con entidades de elevado nivel crediticio y una parte de sus deudores comerciales y otras cuentas a cobrar están garantizados mediante fianzas, avales y anticipos de tour-operadores.

El Grupo no tiene una concentración significativa del riesgo de crédito con terceros, tanto por la diversificación de sus inversiones financieras, como por la distribución del riesgo comercial entre un gran número de clientes con reducidos períodos de cobro.

El Grupo tiene procedimientos formales para la detección de evidencias objetivas de deterioros en las cuentas de clientes por prestación de servicios. Como consecuencia de los mismos, se identifican las situaciones de retrasos importantes en los plazos de pago y los métodos a seguir para la estimación de la pérdida por deterioro en función de análisis individualizados de los mismos. El deterioro de valor de las cuentas a cobrar a clientes por prestación de servicios a 31 de diciembre de 2024 asciende a 4.286 miles de euros (4.621 miles de euros a 31 de diciembre de 2023) (Nota 14) y los saldos de clientes no incluidos en este deterioro a cierre del ejercicio gozan de una calidad crediticia suficiente, por lo que con dicho deterioro se considera cubierto el riesgo de crédito de estas cuentas a cobrar.

Riesgo de tipo de interés

El Grupo está expuesto, en relación con sus activos y pasivos financieros, a fluctuaciones en los tipos de interés que podrían tener un efecto adverso en sus resultados y flujos de caja. Asimismo, tiene establecidas políticas de control y la mayor parte de su deuda es a tipos fijos mediante la emisión de obligaciones senior garantizadas. Al 31 de diciembre de 2024, aproximadamente el 89% (88% a 31 de diciembre de 2023) de la deuda financiera bruta dispuesta está referenciada a tipos de interés fijos (sin tener en cuenta los pasivos por arrendamiento).

De acuerdo con los requisitos de información de la NIIF 7, el Grupo ha realizado un análisis de sensibilidad en relación con las posibles fluctuaciones de los tipos de interés que pudieran ocurrir en los mercados en que opera, sobre la base de dichos requisitos.

Mediante el análisis de sensibilidad, tomando como referencia el importe vivo de aquella financiación que tiene interés variable, realizamos la estimación del incremento de los intereses que existiría en caso de una subida de los tipos de interés de referencia.

- En caso de que la subida de los tipos de interés fuese del 25 p.b. el gasto financiero se incrementaría en 0.125 miles de euros más de intereses.
- En caso de que la subida de los tipos de interés fuese del 50 p.b. el gasto financiero se incrementaría en 0.250 miles de euros más de intereses.
- En caso de que la subida de los tipos de interés fuese del 100 p.b. el gasto financiero se incrementaría en 0.500 miles de euros más de intereses.

Los resultados en el patrimonio serían similares a los registrados en la cuenta de resultados pero teniendo en cuenta su efecto fiscal, de existir.

Por último, también se encuentran sujetos a riesgo de tipo de interés los activos financieros a largo plazo que se detallan en la Nota 13 de esta memoria.

Riesgo de tipo de cambio

El Grupo está expuesto a fluctuaciones de tipo de cambio que pueden afectar a sus ventas, resultados, fondos propios y flujos de caja, derivados fundamentalmente de:

- Inversiones en países extranjeros (principalmente en México, Argentina, Uruguay, Colombia, Chile, Ecuador, República Dominicana, Brasil, Panamá, Estados Unidos, Hungría y República Checa).
- Operaciones realizadas por sociedades del Grupo que desarrollan su actividad en países cuya moneda es distinta al euro (principalmente en México, Argentina, Uruguay, Colombia, Chile, Ecuador, República Dominicana, Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, Hungría y República Checa).

En este sentido, el detalle del efecto sobre la diferencia de conversión de las principales monedas en el ejercicio 2024 ha sido:

	Miles de Euros	
	Diferencia de conversión	Variación vs 2023
Real brasileño	(10.525)	(561)
Peso uruguayo	(4.288)	(91)
Peso mexicano	(18.254)	(5.642)
Peso colombiano	(36.115)	(2.036)
Peso chileno	13.017	(1.520)

La variación de la diferencia de cambio de las monedas arriba indicadas se debió principalmente a la evolución del tipo de cambio entre el 31 de diciembre de 2024 y el 31 de diciembre de 2023:

Tipo de cambio al cierre del ejercicio respecto al euro	2024	2023	Variación
Peso uruguayo	45,21	43,12	(4,84) %
Peso mexicano	21,55	18,72	(15,13) %
Peso colombiano	4.545,45	4.347,83	(4,55) %
Peso chileno	1.030,93	961,54	(7,22) %
Real Brasileño	6,43	5,36	(19,84) %

Como se puede apreciar en la tabla la evolución del tipo de cambio de las monedas respecto al cierre del ejercicio anterior presenta el mismo signo que la evolución experimentada en el patrimonio neto asociada a dichas monedas.

A continuación, mostramos un detalle de la evolución del tipo de cambio medio de las monedas anteriormente referidas:

Tipo de cambio medio del ejercicio respecto al euro	2024	2023	Variación
Peso uruguayo	43,50	41,98	(3,61) %
Peso mexicano	19,84	19,18	(3,45) %
Peso colombiano	4.347,83	4.761,91	8,70 %
Peso chileno	1.020,41	909,09	(12,24) %
Real Brasileño	5,83	5,40	(7,91) %

Para estas monedas se realizó un análisis para determinar si sería mejor aplicar un tipo de cambio medio mensual o medio acumulado no resultando de dicho análisis ninguna diferencia significativa.

Riesgo de liquidez

La exposición a situaciones adversas de los mercados de deuda o de capitales puede dificultar o impedir la cobertura de las necesidades financieras que se requieren para el desarrollo adecuado de las actividades del Grupo y su Plan Estratégico.

Asimismo, la continua concentración en el sistema bancario puede dificultar el acceso a los instrumentos financieros, así como garantías bancarias y financiación del capital circulante.

La gestión de este riesgo se centra en el seguimiento detallado del calendario de vencimientos de la deuda financiera del Grupo, así como en la gestión proactiva y el mantenimiento de líneas de crédito que permitan cubrir las necesidades previstas de tesorería.

La posición de liquidez del Grupo al 31 de diciembre de 2024 se basa en los siguientes puntos:

- El Grupo dispone de efectivo y equivalentes por un importe de 219.889 miles de euros.
- Disponible en líneas de crédito no dispuestas por importe de 313.000 miles de euros (Nota 18).

El Grupo dispone además de 51.400 miles de euros en líneas de confirming que utiliza para la gestión de parte de sus pagos con acreedores comerciales. Estas líneas se distribuyen entre varios bancos y dan cobertura a proveedores comerciales en diversos países de Europa (España, Alemania, Holanda, Italia, Bélgica, Austria y Luxemburgo).

Las obligaciones "senior" con vencimiento en 2026 y la línea de crédito sindicada con vencimiento en 2026 exigen el cumplimiento de una serie de ratios financieros ("financial covenants") y ratio "Loan to Value" y a 31 de diciembre de 2024 dichos ratios se cumplan por lo que no existe riesgo de liquidez con relación a dichos ratios en los próximos 12 meses.

Por último, el Grupo realiza provisiones de tesorería sistemáticamente para cada unidad de negocio y área geográfica en función de la capacidad para generar flujos de caja positivo procedente de las operaciones, con el objetivo de evaluar sus necesidades. Esta política de liquidez seguida por el Grupo asegura el cumplimiento de los compromisos de pago adquiridos sin tener que recurrir a la obtención de fondos en condiciones gravosas. De esta manera, se hace un seguimiento continuo de la posición de liquidez del Grupo.

Riesgo de precios de mercado

El Grupo está expuesto a riesgos relacionados con las fluctuaciones de precios de los bienes y servicios. Estos riesgos se gestionan fundamentalmente en el proceso de compras.

En un entorno inflacionario el Grupo se puede ver impactado de diversas maneras como por ejemplo, a través de incrementos en suministros de productos y servicios, en costes salariales, en el coste de alquiler de los hoteles en arrendamiento. El riesgo de inflación se puede amortiguar, entre otros, mediante la diversificación de los proveedores de suministros, la renegociación de contratos existentes que incluyan cláusulas de protección, una estrategia comercial focalizada en maximizar el precio medio en la venta de las habitaciones hoteleras y la identificación de medidas de eficiencia en costes operativos.

Por otro lado, las disrupciones en la cadena de suministro, acentuadas por las tensiones geopolíticas han provocado una presión al alza en el precio de suministros de productos y servicios, especialmente en la energía que han aumentado drásticamente en Europa con su reflejo en el coste de estos suministros y en los servicios intensivos en el uso de energía como por ejemplo los servicios de lavandería. Como se ha mencionado anteriormente estos riesgos se gestionan, entre otros, mediante la diversificación de los proveedores de suministros, la renegociación de contratos existentes y la identificación de medidas de eficiencia en costes operativos.

31.- HECHOS POSTERIORES

Con fecha 31 de enero de 2025 se produjo la venta de la sociedad "Minor Luxury Hotels Vilamoura S.A." que estaba registrada como disponible para la venta a cierre del ejercicio, la cual no supone un impacto negativo en el estado de resultado consolidado.

ANEXO I: SOCIEDADES DEPENDIENTES

A continuación se presentan datos sobre las sociedades dependientes de la Sociedad Matriz al 31 de diciembre de 2024:

Sociedad Participada	Domicilio de la participada	Actividad principal de la sociedad participada	% de participación de la sociedad matriz en la participada	% de derechos de voto controlados por la sociedad matriz
Agaga, s.r.o.	Chequia	Hotel Business	100 %	100 %
Airport Hotel Frankfurt-Raunheim, GmbH & Co. KG	Frankfurt	Real Estate	94 %	94 %
Aldon Beteiligungs GmbH	Pullach i.Isartal	Holding	100 %	100 %
Artos Beteiligungs, GmbH	Munich	Holding	100 %	100 %
Astron Immobilien, GmbH	Munich	Holding	100 %	100 %
Atlantic Hotel Exploitatie, B.V.	Den Haag	Hotel Business	100 %	100 %
Capredo Investments, GmbH	Suiza	Holding	100 %	100 %
Chartwell de México, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %
Chartwell de Nuevo Laredo, S.A. de C.V.	Nuevo Laredo	Hotel Business	100 %	100 %
Chartwell Inmobiliaria de Coatzacoalcos, S.A. de C.V.	Coatzacoalcos	Hotel Business	100 %	100 %
City Hotel, S.A.	Buenos Aires	Hotel Business	50 %	50 %
Columbia Palace Hotel, S.A.	Montevideo	Hotel Business	100 %	100 %
Coperama Benelux, B.V.	Amsterdam	Central de Compras	100 %	100 %
Coperama Central Europe GmbH (*)	Berlin	Central de Compras	100 %	100 %
Coperama Colombia, S.A.S	Bogotá	Central de Compras	100 %	100 %
Coperama Holding, S.L.	Madrid	Central de Compras	100 %	100 %
Coperama Italia S.r.l.	Milano	Central de Compras	100 %	100 %
Coperama Mexico S.A. de C.V.	México D.F.	Central de Compras	100 %	100 %
Coperama Portugal, Unipessoal Lda	Portugal	Central de Compras	100 %	100 %
Coperama Spain, S.L.	Madrid	Central de Compras	100 %	100 %
Corporación Hotelera Oriental, S.A.	Santo Domingo	Holding	100 %	100 %
Dam 9 B.V.	Amsterdam	Servicios a empresas	100 %	100 %
De Sparrenhorst, B.V.	Nunspeet	Hotel Business	100 %	100 %
Desarrollo Inmobiliario Santa Fe Mexico, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	50 %	50 %
Eurotels Chile S.A.	Chile	Holding	98 %	98 %
Exploitiemaatschappij Hotel Best B.V.	Best	Sin actividad	100 %	100 %
Exploitiemaatschappij Hotel Doelen, B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Exploitiemaatschappij Hotel Naarden, B.V.	Naarden	Hotel Business	100 %	100 %
Exploitiemaatschappij Hotel Schiller, B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Franquicias Lodge, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %
GCS Hotel Ltd.	Dublin	Hotel Business	100 %	100 %

(*) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

(**) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) y Sección 291 párrafo 1 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

Sociedad Participada	Domicilio de la participada	Actividad principal de la sociedad participada	% de participación de la sociedad matriz en la participada	% de derechos de voto controlados por la sociedad matriz
Gestora hotelera del siglo XXI, S.A.	Barcelona	Hotel Business	100 %	100 %
Gran Circulo de Madrid, S.A.	Madrid	Restauración	99 %	99 %
Grupo Hotelero Monterrey, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %
Grupo Hotelero Queretaro, S.A. de C.V.	Querétaro	Hotel Business	57 %	57 %
Grupo Operador de Hoteles Santa Fe, S.A de C.V	México D.F.	Hotel Business	50 %	50 %
Heiner Gossen Hotelbetrieb, GmbH (*)	Berlin	Hotel Business	100 %	100 %
Highmark Geldrop, B.V.	Geldrop	Sin actividad	100 %	100 %
Highmark Hoofddorp, B.V.	Hoofddorp	Hotel Business	100 %	100 %
Hispana Santa Fe, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	50 %	50 %
Hotel de Ville, B.V.	Groningen	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel expl. mij. Danny Kayelaan Zoetermeer, B.V.	Zoetermeer	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Amsterdam Noord B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Atlanta Rotterdam B.V.	Rotterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Capelle aan den IJssel B.V.	Capelle a/d IJssel	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Diegem N.V.	Diegem	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Eindhoven B.V.	Hilversum	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Epen Zuid-Limburg B.V.	Den Haag	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Flowermarket B.V.	Amsterdam	Sin actividad	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Forum Maastricht B.V.	Maastricht	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Jaarbeursplein Utrecht B.V.	Utrecht	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Janskerkhof Utrecht B.V.	Utrecht	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Leijenberghlaan Amsterdam B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Onderlangs Arnhem B.V.	Arnhem	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Spuistraat Amsterdam B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Stadhouderskade Amsterdam B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Stationsstraat Amersfoort B.V.	Amersfoort	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Van Alphenstraat Zandvoort B.V.	Hilversum	Hotel Business	100 %	100 %
Hotel Exploitatie Maatschappij Vijzelstraat Amsterdam B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Hotelagos, S.A.	Lagos	Hotel Business	100 %	100 %
Hotelera de Chile, S.A.	Santiago de Chile	Hotel Business	100 %	100 %
Hotelera de la Parra, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %
Hotelera Lancaster, S.A.	Buenos Aires	Hotel Business	50 %	50 %
Hotelera Norte Sur S.A	Chile	Real Estate	68 %	68 %
Hoteles Royal del Ecuador S.A.	Quito	Hotel Business	55 %	55 %
Hoteles Royal, S.A.	Bogota	Holding	98 %	98 %

(*) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

(**) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) y Sección 291 párrafo 1 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

Sociedad Participada	Domicilio de la participada	Actividad principal de la sociedad participada	% de participación de la sociedad matriz en la participada	% de derechos de voto controlados por la sociedad matriz
Hotels Bingen & Viernheim, GmbH & Co. KG	Munich	Real Estate	94 %	94 %
Iberinterbrokers, S.L.	Barcelona	Servicios a empresas	75 %	75 %
IMMO Hotel Belfort N.V.	Diegem	Real Estate	100 %	100 %
IMMO Hotel Brugge N.V.	Diegem	Real Estate	100 %	100 %
IMMO Hotel Diegem N.V.	Diegem	Real Estate	100 %	100 %
IMMO Hotel GP N.V.	Diegem	Real Estate	100 %	100 %
IMMO Hotel Mechelen N.V.	Diegem	Real Estate	100 %	100 %
IMMO Hotel Stephanie N.V.	Diegem	Real Estate	100 %	100 %
Inmobiliaria Royal S.A	Chile	Real Estate	68 %	68 %
Inmobiliaria y financiera Chile S.A.	Santiago de Chile	Real Estate	100 %	100 %
Inversiones Chilenas, S.A.S	Bogotá	Hotel Business	98 %	98 %
Jan Tabak, N.V.	Bussum	Hotel Business	84 %	84 %
Jolly Hotels Belgium S.A.	Bruselas	Real Estate	100 %	100 %
Jolly Hotels Deutschland GmbH (*)	Berlin	Hotel Business	100 %	100 %
Jolly Hotels Holland N.V.	Amsterdam	Holding	100 %	100 %
Jolly Hotels USA, Inc.	Wilginton	Hotel Business	100 %	100 %
Koningshof, B.V.	Veldhoven	Hotel Business	100 %	100 %
Krasnapolsky Belgian Shares, B.V.	Hoofddorp	Holding	100 %	100 %
Krasnapolsky Hotels & Restaurants, N.V.	Amsterdam	Holding	100 %	100 %
Krasnapolsky Hotels, Ltd.	Somerset West	Sin actividad	100 %	100 %
Krasnapolsky International Holding, B.V.	Hoofddorp	Holding	100 %	100 %
Latina Chile, S.L.U	Santiago de Chile	Hotel Business	100 %	100 %
Latina de Gestión Hotelera, S.A.	Buenos Aires	Hotel Business	100 %	100 %
Latina Holding S.A.U.	Buenos Aires	Holding	100 %	100 %
Latinoamericana Curitiba Administracao De Hoteis Ltda	Curitiba	Hotel Business	100 %	100 %
Latinoamericana de Gestion Hotelera, S.L.	Madrid	Holding	100 %	100 %
Leeuwenhorst Congres Center, B.V.	Noordwijkerhout	Hotel Business	100 %	100 %
Liberation Exploitation, B.V.	Sprang Capelle	Hotel Business	100 %	100 %
Marquette Beheer, B.V.	Hoofddorp	Holding	100 %	100 %
Mateo Grundstuecksverwaltungsgesellschaft mbh	Pullach i.Isartal	Holding	100 %	100 %
Mateo Hotel Savona, S.r.L	Bolzano	Holding	100 %	100 %
Minor Continental Holding (Luxembourg) II S.à r.l.	Luxemburg	Holding	100 %	100 %
MINOR Hotels Portimao, S.A	Portimao	Hotel Business	100 %	100 %
Minor Hotels Portugal, S.A	Lisboa	Hotel Business	100 %	100 %
MINOR Hotels Sintra, S.A	Sintra	Hotel Business	100 %	100 %
Minor Luxury Hotels Vilamoura, S.A.	Vilamoura	Hotel Business	100 %	100 %
Museum Quarter, B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Nacional Hispana de Hoteles, S. de R.L. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %

(*) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

(**) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) y Sección 291 párrafo 1 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

Sociedad Participada	Domicilio de la participada	Actividad principal de la sociedad participada	% de participación de la sociedad matriz en la participada	% de derechos de voto controlados por la sociedad matriz
New York Palace KFT	Budapest	Hotel Business	100 %	100 %
NH Aguamarina Dominicana S.R.L.	Rep. Dominicana	Servicios a empresas	100 %	100 %
NH Atardecer Caribeño, S.A.	Madrid	Servicios a empresas	100 %	100 %
NH Belgium, cvba	Diegem	Holding	100 %	100 %
NH Brasil Administração De Hoteis E Participadas Ltda.	Villa Olímpica	Servicios a empresas	100 %	100 %
NH Cash Link, S.L.	Madrid	Financiera	100 %	100 %
NH Central Europe Management, GmbH (*)	Berlín	Hotel Business	100 %	100 %
NH Central Europe, GmbH & Co. KG (**)	Berlín	Hotel Business	100 %	100 %
NH Central Reservation Office, S.A.	Madrid	Call Center	100 %	100 %
NH Ciutat de Reus, S.A.	Barcelona	Hotel Business	90 %	90 %
NH Europa, S.L.	Barcelona	Hotel Business	100 %	100 %
NH Finland Oy	Finlandia	Hotel Business	100 %	100 %
NH Holding S.R.L	Italia	Holding	100 %	100 %
NH Hotel Rallye Portugal Lda	Portugal	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hotelbetriebs.-u. Dienstleistungs, GmbH (*)	Berlín	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hotelbetriebs-u. Entwicklungs, GmbH (*)	Berlín	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hoteles Austria, GmbH	Viena	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hoteles Deutschland, GmbH (**)	Berlín	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hoteles España, S.A.	Barcelona	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hoteles France, S.A.S.	Francia	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hoteles Polska, Sp. Zo.o.	Poznan	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hoteles Switzerland GmbH	Zurich	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hotels Czequia, s.r.o.	Praga	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hotels USA Franchise Inc	New York	Holding	100 %	100 %
NH Hotels USA Inc.	Houston	Hotel Business	100 %	100 %
NH Hungary Szallodauzemelteto kft	Budapest	Hotel Business	100 %	100 %
NH Italia Real Estate, S.r.l.	Milano	Real Estate	100 %	100 %
NH ITALIA, SpA	Milano	Hotel Business	100 %	100 %
NH Lagasca, S.A.	Madrid	Hotel Business	75 %	75 %
NH Las Palmas, S.A.	Gran Canaria	Hotel Business	75 %	75 %
NH Management Black Sea Srl	Bucarest	Hotel Business	100 %	100 %
NH Marbella Hotel, S.L.	Madrid	Hotel Business	100 %	100 %
NH Marin, S.A.	Barcelona	Hotel Business	50 %	50 %
NH Private Equity, B.V.	Hoofddorp	Holding	100 %	100 %
NH Private Equity, B.V. (Brand Lux)	Senningerberg	Holding	100 %	100 %
NH Private Equity, B.V. (Brand UK)	London	Holding	100 %	100 %
NH Strandgade APS	Copenhague	Hotel Business	100 %	100 %
NH The Netherlands, B.V.	Hoofddorp	Holding	100 %	100 %
NHOW Amsterdam B.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
NHOW London, Ltd.	Londres	Servicios a empresas	100 %	100 %
NHOW Rotterdam B.V.	Rotterdam	Hotel Business	100 %	100 %

(*) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

(**) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) y Sección 291 párrafo 1 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

Sociedad Participada	Domicilio de la participada	Actividad principal de la sociedad participada	% de participación de la sociedad matriz en la participada	% de derechos de voto controlados por la sociedad matriz
Nuevos Espacios Hoteleros, S.A.	Madrid	Hotel Business	100 %	100 %
Objekt Leipzig Messe GmbH & Co KG	Munich	Real Estate	94 %	94 %
Onroerend Goed Beheer Maatschappij Atlanta Rotterdam, B.V.	Rotterdam	Real Estate	100 %	100 %
Onroerend Goed Beheer Maatschappij Kruisweg Hoofddorp, B.V.	Hoofddorp	Real Estate	100 %	100 %
Onroerend Goed Beheer Maatschappij Prins Hendrikkade Amsterdam, B.V.	Amsterdam	Sin actividad	100 %	100 %
Onroerend Goed Beheer Maatschappij Van Alphenstraat Zandvoort, B.V.	Zandvoort	Real Estate	100 %	100 %
Operadora Nacional Hispana, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %
Palacio de la Merced, S.A.	Burgos	Hotel Business	88 %	88 %
Palatium Amstelodamum, N.V.	Amsterdam	Hotel Business	100 %	100 %
Pojuca SA	Bahia	Hotel Business	100 %	100 %
Quantica, S.A.S.	Bogota	Hotel Business	50 %	50 %
Restaurant D'Vijff Vlieghe, B.V.	Amsterdam	Restauración	100 %	100 %
Roco Hospitality Group, S.R.L.	Italia	Hotel Business	100 %	100 %
Royal Hotels International Inc.	USA	Sin actividad	98 %	98 %
Royal Santiago Hotel S.A.	Chile	Hotel Business	66 %	66 %
Servicios Chartwell de Nuevo Laredo, S.A. de C.V.	Nuevo Laredo	Hotel Business	100 %	100 %
Servicios Corporativos Chartwell Monterrey, S.A. de C.V.	Monterrey	Hotel Business	100 %	100 %
Servicios Corporativos Hoteleros, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %
Servicios Corporativos Krystal Rosa, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	100 %	100 %
Sociedad Hotelera Cien Internacional S.A.	Bogota	Hotel Business	63 %	63 %
Sociedad Hotelera Cotopaxi S.A.	Quito	Hotel Business	54 %	54 %
Sociedad Operadora Nh Royal Panama S.A.	Ciudad de Panamá	Hotel Business	98 %	98 %
The Marker Anantara Ltd.	Dublin	Holding	100 %	100 %
Timeantube Comercio Ltda	Mata de Sao Joao	Holding	100 %	100 %
Toralo, S.A.	Montevideo	Hotel Business	100 %	100 %
Vela Secunda Omnium Primum VIII B.V.	Groningen	Hotel Business	50 %	50 %
Wilan Ander, S.L.	Madrid	Real Estate	100 %	100 %
Wilan Huel, S.L.	Madrid	Real Estate	100 %	100 %

(*) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

(**) Las empresas pertenecientes al consolidado alemán hicieron uso de la exención prevista en la Sección 264, Párrafo 3 del Código de Comercio (HGB) y Sección 291 párrafo 1 del Código de Comercio (HGB) en 2024.

ANEXO II: EMPRESAS ASOCIADAS

Sociedad Participada	Domicilio de la participada	Actividad principal de la sociedad participada	% de participación de la sociedad matriz en la participada	% de derechos de voto controlados por la sociedad matriz
Borokay Beach, S.L.	Madrid	Hotel Business	50 %	50 %
Consortio Grupo Hotelero T2, S.A. de C.V.	México D.F.	Hotel Business	10 %	10 %
Gente con actitud de servicios gecase, S.A. De C.V.	Puebla	Hotel Business	17 %	17 %
Hotelera del Mar, S.A.	Mar de Plata	Hotel Business	20 %	20 %
Inmobiliaria 3 Poniente, S.A. de C.V.	Puebla	Hotel Business	17 %	17 %
Mil Novecientos Doce, S.A. de C.V.	México	Hotel Business	25 %	25 %
Servicios Corporativos 1912, S.A. DE C.V	México	Hotel Business	25 %	25 %
Servicios Corporativos T2, S.A. DE C.V	México D.F.	Hotel Business	10 %	10 %
Sotocaribe, S.L.	Madrid	Holding	36 %	36 %

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS

INFORME DE GESTIÓN
CONSOLIDADO

2024



Anantara Palais Hansen Vienna
Vienna, Austria

ÍNDICE

1. SOBRE EL INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO	88	MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	195
2. INFORMACIÓN GENERAL	90	GOBERNANZA	196
Modelo de Negocio de Minor Hotels Europe & Americas	91	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	196
Estrategia de Minor Hotels Europe & Americas	92	GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos	205
3. INFORMACIÓN FINANCIERA. EVOLUCIÓN DE LOS NEGOCIOS Y SITUACIÓN DE MHE&A	94	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	207
Contexto económico global y turístico	95	GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida	209
Situación de la Compañía	95	GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	209
Estructura Accionarial	98	5.1 INFORMACIÓN AMBIENTAL	210
Evolución de Minor Hotels Europe & Americas	100	TAXONOMÍA DE ACTIVIDADES SOSTENIBLES DE LA UNIÓN EUROPEA	213
4. GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS	101	PRODUCTOS Y ACTIVOS SOSTENIBLES	224
Gobierno de la Gestión de Riesgos	102	NEIS E1. CAMBIO CLIMÁTICO	225
Modelo de la gestión de riesgos	103	GOBERNANZA	226
Catálogo de gestión de riesgos	104	NEIS 2 GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	226
Factores de riesgo y medidas de control y gestión	105	ESTRATEGIA	226
Riesgos emergentes y nuevos desafíos	108	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático	226
5. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD	110	NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	227
NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL	111	GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	229
BASE PARA LA ELABORACIÓN	111	NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima	229
BP-1: Base general para la elaboración del Estado de Sostenibilidad	111	E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	231
BP-2: Información relativa a circunstancias específicas	114	E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	231
ESTRATEGIA	116	PARÁMETROS Y METAS	238
SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	116	E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	238
SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	138	E1-5: Consumo y combinación energéticos	239
GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	142	E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1 2 y 3 y emisiones de GEI totales	240
IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	144	E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	244
IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el Estado de sostenibilidad de la empresa	157	PROCESOS Y ESTÁNDARES OPERATIVOS	246
SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio Políticas	168	NEIS E3. RECURSOS HÍDRICO Y MARINOS	247
MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	183	GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	248
MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	195		

NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos	248	S1-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones	275
E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	248		
E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	248		
PARÁMETROS Y METAS	250	PARÁMETROS Y METAS	282
E3-3: Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	250	S1-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa	282
E3-4: Consumo de agua	250	S1-6: Características de los asalariados de la empresa	283
NEIS E5 - USO DE LOS RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR	252	S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	289
GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	252	S1-9: Parámetros de diversidad	290
NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	252	S1-10: Salarios adecuados	292
E5-1: Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	252	S1-11: Protección social	293
E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	253	S1-12: Personas con discapacidad	293
PARÁMETROS Y METAS	256	S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	293
E5-3: Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	256	S1-14: Parámetros de salud y seguridad	300
E5-5: Salidas de recursos	256	S1-15: Parámetros de conciliación laboral	303
COMPRAS SOSTENIBLES	258	S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y remuneración total)	305
GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	260	S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	306
Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con las compras sostenibles	260	NEIS S2- TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR	307
Políticas relacionadas con las compras sostenibles	260	ESTRATEGIA	308
Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles	260	NEIS 2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	308
PARÁMETROS Y METAS	266	NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	308
Metas relacionadas con las compras sostenibles	266	GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	308
5.2 INFORMACIÓN SOCIAL	267	S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	308
TEAM MEMBERS	269	S2-2: Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	308
NEIS S1 - PERSONAL PROPIO	271	S2-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes.	308
ESTRATEGIA	271	S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y eficacia de dichas actuaciones y enfoques	309
NEIS 2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	271	PARÁMETROS Y METAS	310
NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	271	S2-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	310
GESTIÓN INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	272	CLIENTES	311
S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio	272	NEIS S4. CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES (CLIENTES)	312
S1-2: Procesos para colaborar con el personal propios y los representantes del personal propio en materia de incidencias.	272	ESTRATEGIA	313
S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes	274	NEIS 2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	313
		NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	313
		GESTIÓN INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	313

S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	313	G1-5: Influencia política y actividades de los grupos de presión	355
S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias	313	G1-6: Prácticas de pago	355
S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes	313	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	356
S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones y enfoques	314	GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	358
PARÁMETROS Y METAS	328	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	358
S4-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	328	Políticas relacionadas con la transformación digital	358
COMUNIDADES	329	Actuaciones y recursos relacionados con la transformación digital	358
ESTRATEGIA	331	PARÁMETROS Y METAS	364
Intereses y opiniones de las partes interesadas	331	Metas relacionadas con la transformación digital	364
Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	331	NOTAS DE SOSTENIBILIDAD	365
GESTIÓN INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	331	NOTA 1: PERFILES MIEMBROS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN	365
Políticas relacionadas con las comunidades	331	NOTA 2. INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE IMPORTANCIA RELATIVA	370
Procesos para colaborar con las comunidades en materia de incidencias	331	NOTA 3. TRANSPARENCIA FISCAL: BENEFICIOS E IMPUESTOS	378
Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las comunidades expresen sus inquietudes	331	NOTA 4: TABLA DE INDICADORES	380
Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y la eficacia de dichas actuaciones y enfoques	331	NOTA 5: TAXONOMÍA EUROPEA	387
PARÁMETROS Y METAS	337	NOTA 6: RECOMENDACIONES DEL TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)	391
S4-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	337	NOTA 7: TABLA DE CONTENIDOS LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	393
5.3 GOBERNANZA	338	NOTA 8: INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE	401
NEIS G 1. CONDUCTA EMPRESARIAL	339	6. INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO (IAGC)	411
GOBERNANZA	341	7. INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (IARC)	413
NEIS 2 GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	341	8. HECHOS POSTERIORES	439
GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	341		
NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	341		
G1-1: Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa	341		
G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores	352		
G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno	352		
PARÁMETROS Y METAS	355		
G1-4: Casos confirmados de corrupción o soborno	355		



Tivoli Alvor Algarve Resort
Alvor, Portugal

1

**SOBRE EL INFORME DE
GESTIÓN CONSOLIDADO**

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

SOBRE EL INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO

El presente Informe de Gestión Consolidado 2024 (en adelante, "el Informe"), de Minor Hotels Europe & Americas¹ (en adelante "la Compañía", "MHE&A" o "la Sociedad") desarrolla de manera amplia, clara y transparente la Estrategia y desempeño de la Compañía, concentrando en un único documento:

La **información financiera**, contenido en el capítulo "[3. Información financiera; Evolución de los negocios y situación de MHE&A](#)".

La **información en materia de sostenibilidad**, contenido en el capítulo "[5. Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad](#)".

- La respuesta de la Compañía a los requerimientos legales de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, así como a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y a las directrices UE 2017/C215/01 para el reporte de su desempeño en materia de información no financiera.
- La respuesta de la Compañía a los requerimientos de la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, "CSRD" por sus siglas en inglés (en adelante, "la Directiva CSRD"). A través de la misma, se introducen modificaciones en el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), la Ley de Auditoría de Cuentas y su reglamento de desarrollo². A fecha de cierre del ejercicio fiscal, dicha Directiva no ha sido transpuesta a la legislación nacional española, país sede de la sociedad matriz motivo del Informe. Habiéndose vencido la fecha máxima de transposición establecida por la UE, MHE&A de conformidad a las recomendaciones recibidas por la CNMV, presenta con carácter voluntario su "Información sobre Sostenibilidad" bajo los requerimientos de reporte expuestos en la Directiva CSRD y su Reglamento Delegado 2023/2772 de la Comisión del 31 de julio de 2023 (Requerimientos NEIS).
- El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles que, en su primer acto delegado, establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren ambientalmente sostenibles. Véase: "[Taxonomía de actividades sostenibles de la Unión Europea](#)" y "[Nota 5. Taxonomía Europea](#)".
- Directrices UE 2017/C215/01 para el reporte de su desempeño en materia de información no financiera.

- Las recomendaciones del *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD). "[Nota 6: Recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosures \(TCFD\)](#)".

La **información en materia de gobierno corporativo**, Minor Hotels Europe & Americas publica el [Informe Anual de Gobierno Corporativo](#) y el [Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros](#), elaborados conforme a lo previsto en el artículo 540 y 541 de la Ley de Sociedades de Capital siguiendo las instrucciones de la CNMV³.

El Informe ha sido formulado por el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas el 13 de febrero de 2025, habiendo sido firmado por todos sus integrantes, con las especificaciones que resultan de la Declaración de Responsabilidad de los Consejeros a efectos de lo dispuesto en el artículo 118.2 Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, donde se hace constar la delegación que hacen algunos Consejeros de sus respectivas firmas en otros Consejeros.

Este Informe se publica en formato digital y está disponible en la [web corporativa](#) de la Compañía. Asimismo, informes financieros y no financieros anteriores pueden consultarse a través de los siguientes enlaces:

- [Información financiera](#)
- [Información de sostenibilidad](#).

¹ Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sus sociedades dependientes es un operador hotelero internacional consolidado y una de las compañías hoteleras urbanas de referencia a nivel mundial. Configuran un grupo integrado cuya actividad "core" se desarrolla en el sector turístico y su actividad principal se focaliza en la provisión de alojamiento y servicios turístico de corta duración, así como en el desarrollo y explotación de sus activos (en régimen de propiedad, alquiler, gestión y franquicia) para el desarrollo de eventos, conferencia y otra tipología de convenciones.

² Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión de 31 de julio de 2023 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

³ Establecidas en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, por la que se modifican los modelos de los informes anuales de gobierno corporativo y de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas. Asimismo, la Compañía sigue las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas revisado por la CNMV el 26 de junio de 2020.



Tivoli Portopiccolo Sistian
Trieste, Italia

2

INFORMACIÓN GENERAL

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

Modelo de negocio de Minor Hotels Europe & Americas

Minor Hotels Europe & Americas es un operador hotelero internacional consolidado y una de las compañías hoteleras urbanas de referencia a nivel mundial. Minor Hotels unificó el pasado abril su identidad corporativa global con el cambio de denominación social de NH Hotel Group S.A. a Minor Hotels Europe & Americas S.A. Este hecho tuvo lugar tras la votación llevada a cabo en la Junta General de Accionistas celebrada en abril 2024, a favor del cambio de denominación social de la Compañía por parte de los accionistas.

Al adoptar el nombre de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía refuerza su integración con Minor Hotels, y fomenta una identidad corporativa única y reconocible para las partes interesadas, acelerando el crecimiento global del grupo hotelero. Además, este movimiento estratégico refuerza la estructura comercial y operativa global, beneficiando a otros grupos de interés tales como profesionales del sector, clientes, socios y accionistas y otros miembros de la comunidad financiera.

Al cierre del ejercicio 2024, la Compañía está presente en 31 países, operando 347 hoteles y 55.769 habitaciones en tres continentes (Europa, América y África), siendo significativa su presencia en Europa. Tener un modelo de negocio centralizado permite a Minor Hotels Europe & Americas ofrecer un servicio excelente a sus clientes en los distintos hoteles de las diferentes regiones y zonas geográficas en las que opera. La central corporativa y oficinas regionales ofrecen a los hoteles una amplia gama de funciones como ventas, *revenue management*, reservas, *marketing*, recursos humanos, gestión financiera y desarrollo de sistemas entre otros.

Esta flexible estructura operativa y financiera ha permitido a la Compañía superar los grandes desafíos de los años anteriores por el bajo nivel de demanda. En el medio plazo, la Compañía se continuará beneficiando del reconocimiento de marca, las excelentes ubicaciones y el fuerte posicionamiento de mercado en Europa. Destacar que en el año 2023, según el estudio *Brand Finance Hospitality*, la Compañía fue reconocida como la marca española con mayor valor, sexta de Europa y top 25 a nivel mundial.

El detalle sobre el modelo de negocio de MHE&A puede consultarse en al siguiente sección: [*SBM-1. Modelo de negocio, cadena de valor y estrategia.*](#)



Estrategia de Minor Hotels Europe & Americas

A lo largo del 2024, Minor Hotels Europe & Americas ha centrado sus esfuerzos en la implementación y el seguimiento de los cinco pilares estratégicos que guían su visión corporativa. Gracias a este enfoque, la Compañía ha logrado superar los objetivos establecidos para el año y responder de manera efectiva a las expectativas de accionistas, socios, clientes y *team members*.

A continuación, se detallan los cinco pilares estratégicos y los principales logros alcanzados:

1. La mejor propuesta de valor para nuestros clientes

El desarrollo de una propuesta de valor sólida y diferenciadora para los clientes constituye el primer pilar estratégico de Minor Hotels Europe & Americas. La Compañía prioriza el entendimiento del mercado, las expectativas y las necesidades específicas de los huéspedes, con el objetivo de diseñar experiencias que aporten verdadero valor a cada estancia. Para ello, se han llevado a cabo iniciativas estratégicas orientadas a la innovación y al crecimiento continuo y que son supervisadas por un equipo multidisciplinar que analiza tendencias emergentes y asegura un enfoque innovador.

La arquitectura de marcas de Minor Hotels abarca los segmentos *Select*, *Premium* y *Luxury*, lo que permite responder a las diversas necesidades de los clientes. Durante 2024, se han implementado proyectos de reposicionamiento y *rebranding* en varios hoteles del porfolio para ofrecer productos con un diseño impecable y una calidad excepcional. Asimismo, se han optimizado programas de *loyalty*, como la transición al programa NH Discovery y su integración con GHA Discovery, ampliando el alcance global de la Compañía y ofreciendo beneficios exclusivos a los clientes.

Además, la estrategia comercial ha identificado nuevas oportunidades de negocio y mejorado la eficiencia en la gestión de precios gracias a herramientas de análisis de datos y automatización de procesos. Este enfoque ha permitido optimizar la ocupación, reducir costes y maximizar la rentabilidad.

Además, la digitalización de la experiencia del cliente ha jugado un papel crucial, incorporando tecnologías avanzadas como aplicaciones móviles y dispositivos IoT (*Internet of Things*) para personalizar cada etapa de la estancia. MHE&A aprovecha las tecnologías avanzadas para ofrecer experiencias personalizadas y fluidas en cada etapa de la estancia del huésped, desde la reserva hasta el *check-out*. En este sentido, la personalización es un elemento clave para fidelizar a los clientes, utilizando datos para adaptar las comunicaciones y los servicios.

Para conocer más detalle sobre el pilar, véase: ["la mejor propuesta de valor para nuestros clientes"](#).

2. Crecer para ganar escala

El segundo pilar estratégico se centra en el crecimiento sostenido en los mercados actuales y la exploración de nuevas regiones, segmentos y modelos de negocio. La diversificación estratégica ha llevado a la Compañía a consolidar líneas de negocio emergentes, como el lujo, los resorts y las *branded residences*, sectores caracterizados por su alta rentabilidad y resiliencia. En un sector en constante evolución, la Compañía se adapta de manera proactiva a las nuevas oportunidades de negocio, alineando innovación y excelencia para satisfacer las necesidades de los clientes y socios. Este compromiso con la diversificación estratégica permite explorar y consolidar modelos emergentes que complementan la oferta tradicional, ampliando así el impacto en el mercado.

En esta línea, el modelo de *branded residences* se consolida como una de las líneas de negocio con mayor crecimiento en el sector hotelero, y la Compañía se encuentra preparada para liderar esta tendencia. Gracias a la experiencia y conocimiento del mercado, MHE&A aporta un valor añadido único que combina la gestión operativa eficiente con el prestigio de las marcas. Este enfoque permite ofrecer a los propietarios no solo un producto de calidad superior, sino también una experiencia diferenciada y altos estándares de calidad, alineados con las expectativas de los clientes más exigentes. Así, se fortalece la posición de la Compañía como un referente en este segmento.

Adicionalmente, MHE&A evalúa un gran número de proyectos en el segmento de lujo, un ámbito en el que se busca reforzar la presencia de la Compañía con iniciativas exclusivas y de alto valor añadido. Asimismo, está enfocada en identificar oportunidades que abarquen tanto desarrollos de lujo como resorts de alto nivel, además de proyectos en entornos urbanos estratégicos, reforzando su apuesta por una oferta diversificada y adaptada a diferentes mercados y perfiles de clientes.

En 2024, Minor Hotels Europe & Americas ha ampliado su porfolio de hoteles con nuevas firmas en destinos clave como Benidorm, Mérida e Ibiza, consolidando su presencia en mercados estratégicos. Además, el posicionamiento en el segmento de resorts ha sido reforzado con el éxito continuo de propiedades emblemáticas en destinos turísticos como Ibiza y Costa Blanca, demostrando el compromiso de la Compañía con la excelencia y el crecimiento sostenible.

En cuanto a los modelos de negocio, la Compañía tiene especial interés en los negocios de gestión y de franquicia, aspecto que se ve reflejado en las nuevas firmas que se han realizado este año. Se espera continuar en esta línea a través de nuevos contratos a lo largo de 2025, consolidando así la estrategia de crecimiento.

Para conocer el detalle de la evolución el pilar a lo largo del año véase sección ["crecer para ganar escala"](#).

3. Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members

La cultura corporativa es clave para Minor Hotels Europe & Americas. La Compañía considera a sus *team members* como su principal activo y entiende que, para construir una cultura corporativa sólida, es imprescindible gestionar la atracción y el desarrollo de talento, así como sostener su motivación y su orgullo de pertenencia.

La Estrategia de *People* pone el foco en los valores del liderazgo, la igualdad de oportunidades, la comunicación y la innovación para crear una cultura homogénea. Durante este ejercicio, se han consolidado proyectos claves que tienen como objetivo mejorar la propuesta de valor de los *team members*. Asimismo, se están testando una serie de acciones para mejorar la atracción y fidelización del talento a la Compañía focalizadas en evolucionar y ampliar los momentos de escucha con el objetivo de acercarse más a los *team members* y poner en marcha acciones específicas que fomenten la mejora continua y disminuyan la rotación.

La estrategia de atracción y retención del talento se ha redefinido para hacer frente a la nueva realidad del mercado y a las necesidades de Minor Hotels Europe & Americas. La Compañía ha seguido cuidando de sus equipos y les ha proporcionado herramientas para gestionar la incertidumbre de años pasados, focalizándose en identificar, desarrollar y retener el talento.

El número medio de *team members** por la Sociedad Dominante y las sociedades consolidadas durante el 2024 ha sido de 14.361.

Team Members por categoría

	2024		2023	
	FTEs	Headcount	FTEs	Headcount
Dirección general del Grupo	9	9	9	9
Directores y Jefes de Departamento	1.636	1.662	1.537	1.567
Técnicos	1.126	1.152	1.047	1.073
Comerciales	984	1.044	903	962
Administrativos	150	156	138	143
Resto de personal	10.456	11.199	8.802	9.539
Total	14.361	15.222	12.436	13.292

*Team members: empleados de hoteles en propiedad, alquiler y oficinas con una relación laboral con la Compañía.

Más información sobre el pilar de PEOPLE véase la sección "[Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members](#)" y "[Team Members](#)".

4. Transformación digital

La transformación digital es un pilar estratégico clave para Minor Hotels Europe & Americas, diseñado para impulsar la excelencia operativa, optimizar la experiencia del cliente y garantizar la sostenibilidad empresarial. Este enfoque integra todos los aspectos de la operativa a través de una visión global que permite recopilar y analizar datos en tiempo real, mejorando la toma de decisiones y la eficiencia en todas las áreas.

La implementación de una base de datos centralizada y plataformas tecnológicas avanzadas, como SAP y herramientas de inteligencia artificial, ha permitido entre otros puntos personalizar la experiencia del cliente, automatizar procesos clave y reducir costes operativos. Además, la digitalización de procesos, como la facturación electrónica y la movilidad operativa, ha resultado en una reducción significativa del uso de papel, alineándose con los objetivos de sostenibilidad.

La estrategia digital también se basa en el compromiso con la privacidad y seguridad de la información, cumpliendo con los estándares internacionales más rigurosos y asegurando la integridad de los datos.

Paralelamente, la introducción de metodologías ágiles fomenta un cambio cultural hacia la innovación y el aprendizaje continuo, posicionando a Minor Hotels Europa & Americas como un referente en un mercado hotelero en constante evolución.

Más información sobre el pilar y los proyectos innovadores de la Compañía en los siguientes apartados: "[Transformación digital](#)" e "[Innovación y digitalización](#)".

5. Ser compañía referente en sostenibilidad

MHE&A es consciente de los efectos de su actividad sobre el entorno, y trabaja para prevenir y anticiparse a posibles contingencias ambientales, así como para integrar la sostenibilidad en todos sus procesos. Sus esfuerzos se centran en reducir sus impactos negativos y maximizar sus impactos positivos a través de los pilares estratégicos UP FOR PLANET & PEOPLE.

En Minor Hotels Europe & Americas, la lucha contra el cambio climático es un elemento fundamental y, con el objetivo de avanzar en la definición de su estrategia climática, la Compañía ha redefinido su objetivo corporativo de reducción de emisiones de carbono en toda su cadena de valor alienado con las ambiciones mundiales de mantener el aumento de la temperatura por debajo de 1,5 °C para las emisiones de alcance 1 y 2. En este sentido, en junio de 2024, SBTi ha validado los nuevos objetivos en relación con las emisiones GEI, adquiriendo el compromiso de reducción de un 46,2% para 2030 de las emisiones de alcance 1 y 2 y un 27,50% para sus emisiones de alcance 3 en el mismo alcance temporal.

Este nuevo objetivo emerge como la principal meta que MHE&A se ha establecido en el marco de las sostenibilidad, teniendo impacto directo e indirecto sobre todos los servicios y productos que ofrece a nivel global. Para conocer más detalle véase: "[Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo](#)". Asimismo, impulsa la reducción, reutilización y el reciclaje de recursos naturales, como el agua y la energía sustituyendo materiales existentes por alternativas más sostenibles, innovadoras y respetuosas.

Adicionalmente, MHE&A es consciente del papel que desempeña en la creación de empleo de calidad así como en la generación de impacto positivo en aquellas comunidades donde está presente, siempre ofreciendo a sus clientes la mejor experiencia. Ante ello, la Compañía opera bajo el lema "personas que acogen personas", promoviendo el desarrollo profesional de sus *team members* y fomentando una cultura responsable y una mentalidad sostenible en sus equipos a la vez que impulsa la diversidad, la ética y el bienestar como algunas de sus principales prioridades. Más información en "[Ser compañía referente en sostenibilidad](#)".

3

INFORMACIÓN FINANCIERA. EVOLUCIÓN DEL NEGOCIO Y SITUACIÓN DE MHE&A

Anantara Villa Padierna Palace Benahavis
Marbella, España

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

Contexto económico global y turístico

Durante 2024, se ha consolidado la recuperación iniciada en 2021 tras la crisis económica generada por la pandemia del Covid-19. Así, la economía mundial creció un +3,2% comparado con un crecimiento del año anterior del +3,3%. Más concretamente, la zona Euro se presenta un crecimiento del +0,8% en 2024 (+0,4% en 2023).

La economía mundial encara el año 2025 con un crecimiento optimista, aunque no desaparece ni la incertidumbre ni las amenazas. Dos factores positivos: se ha dejado atrás el largo (pero transitorio) episodio de inflación de 2022-2023 y la economía mundial se ha mostrado muy resiliente en términos de crecimiento y empleo, tanto a las subidas de tipos de interés necesarias para atajar la escalada de precios como a los shocks geopolíticos (Ucrania y Oriente Medio, rivalidad entre EEUU y China). De hecho, para sorpresa de muchos, el fantasma de la recesión ha desaparecido y los mercados financieros han cerrado 2024 con excelentes resultados.

En este contexto, el Fondo Monetario Internacional (FMI) identifica como riesgos la escalada arancelaria que lleve al aumento de la incertidumbre y la fragmentación de la economía mundial, una reducción de los flujos migratorios y restricción de la liquidez a nivel global. Dichos riesgos tienen mayor probabilidad de materializarse desde que Trump ganara las elecciones en noviembre de 2024.

Los cuatro países que aglutinan la mayor proporción de ventas y resultados de la Compañía presentan las siguientes tasas de crecimiento en el 2024: España (+3,1% en 2024 vs. +2,7% en 2023), Países Bajos (+0,9% en 2024 vs. +0,1% en 2023), Alemania (-0,2% en 2024 vs. -0,3% en 2023) e Italia (+0,6% 2024 vs. +0,7% en 2023). Por otro lado, el crecimiento en Latinoamérica fue del +2,4% en 2024, la misma cifra que el año anterior.

La inflación de precios de los bienes subyacentes ha descendido, pero la inflación de los precios de los servicios sigue estando por encima de los promedios en muchos países, sobre todo en Estados Unidos y la zona del euro. Los bancos centrales de las economías en las que la inflación está resultando ser más persistente están avanzando con más cautela en el ciclo de relajación, vigilando con atención los indicadores de la actividad y el mercado laboral, así como las fluctuaciones cambiarias.

Se prevé que la inflación general mundial disminuya de un promedio anual del 6,7% en 2023 al 5,8% en 2024 y 4,3% en 2025, y que las economías avanzadas alcancen sus metas antes que las emergentes y en desarrollo. Estos niveles están muy por encima del nivel fijado como objetivo y aún superiores a los observados antes de la pandemia (2017-19) de alrededor del 3,5%.

Según los datos de la OMT, se calcula que 1.400 millones de turistas realizaron viajes internacionales en 2024, lo que indica la práctica recuperación (el 99%) de los niveles anteriores a la pandemia. Estas cifras representan un aumento del 11% con respecto a 2023, es decir, 140 millones más de llegadas de turistas internacionales, con resultados impulsados por la fuerte demanda posterior a la pandemia, el buen rendimiento de los grandes mercados de origen y la recuperación en curso de los destinos de Asia y el Pacífico.

Europa, la mayor región de destinos del mundo, tuvo 747 millones de llegadas internacionales en 2024 (+1% por encima de los niveles de 2019 y un 5% superior a los de 2023) con el apoyo de una fuerte demanda intrarregional.

Las Américas (213 millones) recuperaron el 97% de las llegadas anteriores a la pandemia, y el Caribe y América central superaron ya los niveles de 2019. En comparación con 2023, la región tuvo un crecimiento del 7%.

Los últimos datos de la OMT también ponen de relieve el impacto económico del turismo. Los ingresos por turismo internacional registraron en 2024 un fuerte crecimiento, tras haber alcanzado prácticamente los niveles anteriores a la pandemia ya en 2023. Así, los ingresos ascendieron en 2024 a 1,6 billones de dólares, en torno a un 3% más que en 2023 y un 4% más que en 2019 (en términos reales), según las estimaciones preliminares.

Situación de la Compañía

Cabe resaltar la rápida recuperación de los resultados de MHE&A explicada por la transformación operativa y financiera en los años anteriores a la pandemia así como las medidas adoptadas durante la misma.

El excelente desempeño de la Compañía en los años anteriores a la pandemia, es el resultado de una transformación completa, destacando la segmentación de marcas y el mayor posicionamiento en el segmento superior, la optimización del porfolio, las fuertes inversiones en reposicionamiento y sistemas de información para la estrategia de precios, el foco en la eficiencia y el control de costes y, por último, la reducción del endeudamiento financiero.

Este Plan marcaba como prioridades, impulsar los ingresos de la Compañía, incrementar su eficiencia, al tiempo que aprovechar sus fortalezas para nuevas oportunidades de reposicionamiento y la expansión orgánica como vía de crecimiento adicional.

Por otro lado, durante 2021 MHE&A ejecutó de manera proactiva una batería de iniciativas para reforzar la estructura de capital, entre las que destacan la ampliación de capital, la refinanciación y extensión de los vencimientos de la deuda financiera y la desinversión de un activo relevante mediante una operación de *sale & leaseback*. Estos hitos alcanzados permitieron afrontar la recuperación del sector desde la mejor posición desde el punto de vista financiero y han permitido una rápida reducción del endeudamiento financiero.

Con la entrada de Minor International en el capital a finales del 2018 se abrió una nueva etapa de oportunidades mediante la creación de una plataforma hotelera global con presencia en cinco continentes. De esta forma, comenzó una nueva etapa en la que surgieron oportunidades adicionales como:

- Posibilidad de incrementar la base de clientes actuales, atrayendo la creciente demanda asiática a los mercados europeos.
- Economías de escala con socios comerciales, agencias de viajes y proveedores.

- Capacidad de utilizar un paraguas de marcas más amplio en nuevas geografías, esto es llevar las marcas de NH a las geografías de Minor y viceversa.
- Acceder al segmento de lujo con nuevas oportunidades de cambio de marca y la apertura y firma de nuevos hoteles en este segmento.
- Impulsar la estrategia de diversificación de segmentos, integrando el mercado de resorts en nuestros pilares de crecimiento.
- Integración de las operaciones de Tivoli en Europa bajo el paraguas de NH.
- Contar con los mejores equipos, impulsando el intercambio de talento.

Desde 2019, Minor Hotels y NH Hotel Group (actual MHE&A) han unificado su cartera global de ocho marcas - Anantara Hotels, Resorts & Spas, Avani Hotels & Resorts, Elewana Collection, NH Hotels & Resorts, NH Collection Hotels & Resorts, nhow Hotels & Resorts, Oaks Hotels, Resorts & Suites y Tivoli Hotels & Resorts- introduciéndolas en nuevos mercados de todo el mundo.

En el 2024, Minor Hotels unificó su identidad corporativa global con el cambio de denominación social de NH Hotel Group a Minor Hotels Europe & Americas, tras su votación favorable en la Junta General de Accionistas que tuvo lugar en abril de 2024. Al adoptar el nombre de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía refuerza su integración con Minor Hotels, y fomenta una identidad corporativa única y reconocible para las partes interesadas, acelerando el crecimiento global del grupo hotelero. Además, este movimiento estratégico refuerza la estructura comercial y operativa global, beneficiando a profesionales del sector, clientes y accionistas. Minor Hotels es un grupo hotelero global que opera más de 560 hoteles, complejos turísticos y residencias en 57 países.

Ambos grupos comparten actualmente su base de conocimiento y experiencia en el sector con el fin de materializar oportunidades a corto plazo, aprovechando la complementariedad de sus carteras de hoteles definiendo una estrategia comercial global, la implementación de economías de escala con una base de clientes más amplia, explorar vías de desarrollo para todas sus marcas en distintas geografías y acceso a una base de talento compartido.

La digitalización ha sido y será clave en la evolución del sector. A través de la tecnología y la digitalización se mejora la experiencia de los clientes y se incrementa la eficiencia. El componente digital es clave para dar respuesta a las necesidades de seguridad y experiencia de los viajeros. La tecnología es un facilitador que complementa la labor de nuestros empleados, liberándoles de tareas administrativas para que puedan ofrecer una atención más personalizada a los clientes.

Cabe destacar que MHE&A continúa a la vanguardia de la innovación. La transformación digital de la Compañía ha permitido dotar de eficiencia a los procesos y sistemas, incrementar la capacidad de diferenciación respecto a la competencia, y continuar mejorando procesos básicos de la Compañía. Así, uno de los grandes logros fue el centralizar en un único sistema integrado todas sus propiedades y funciones. Esto permite a MHE&A disponer de una plataforma digital 100% integrada: NH Digital Core Platform.

Una solución tecnológica pionera en el sector que ha permitido integrar los sistemas de todos los hoteles del portfolio, y que se ha convertido en la base para que MHE&A pueda ampliar su conocimiento del cliente, maximizar su eficiencia e innovar a gran escala en todas sus áreas de valor.

En una continua mejora de la experiencia del cliente y con el fin de adaptarnos a las nuevas tendencias de los viajeros, en los últimos 5 años se lanzaron una serie de iniciativas entre las que destacan:

- “Fastpass”, una combinación de tres innovadores servicios -Check-in Online, Choose Your Room y Check-out Online-, que pone en manos del cliente todo el control sobre su estancia.
- “Stay in one hotel, enjoy them all”, permite a los clientes disfrutar de una selección de servicios en cualquier hotel en la ciudad en la que se encuentren durante el tiempo que dure su estancia.
- Extended Stay, con descuentos de hasta un 35% en estancias superiores a 7 días para trabajar fuera de casa durante un período prolongado.
- Smart Spaces, una nueva propuesta B2B con espacios exclusivos para trabajar y organizar pequeñas reuniones de negocios aprovechando todos los beneficios de nuestros hoteles.
- Hybrid Meetings, para potenciar el valor de los eventos de negocio llegando a una mayor audiencia desde diferentes destinos combinando asistentes presenciales y virtuales.
- NH+, un nuevo enfoque del segmento corporativo hacia Pymes que fueron las primeras en retomar su actividad y nos ha permitido ampliar este segmento de clientes corporativos.
- El programa de fidelización NH Rewards pasó a llamarse NH Discovery tras la migración al programa Global Hotel Alliance (GHA) del que forma parte Minor International. Esto nos permite participar y beneficiarnos de un programa de fidelización con una cifra de miembros superior a los 30 millones y más de 850 hoteles con 45 marcas en más de 100 países. Los hoteles y los miembros de NH son complementarios con los de GHA, lo que supone una gran ventaja a la hora de ganar visibilidad en los principales mercados emisores y diferentes segmentos de negocio.

El levantamiento de las restricciones a la movilidad desde mediados de 2021 fue el factor clave para la recuperación del sector hotelero. El encarecimiento de los suministros y costes operativos, entre los que destacan los costes de personal, los costes de la energía y todos los costes vinculados a IPC, está jugando un papel importante en la rentabilidad de las empresas hoteleras, que en parte se está compensando por la estrategia para maximizar los precios.

El tamaño sigue siendo un factor relevante ya que las economías de escala permiten una mayor eficiencia en la gestión operativa. La fragmentación del sector hotelero en Europa sigue siendo alta y por tanto surgirán oportunidades para que la concentración del sector se acelere hacia modelos de negocio y de gestión más eficientes y sostenibles con mayores economías de escala.

Al inicio de la recuperación tras la pandemia las empresas hoteleras experimentaron dificultades para encontrar trabajadores, y para ello el sector tuvo que volver a atraer talento mediante atractivos planes de carrera profesional que impulsen la formación y la flexibilidad laboral.

Respecto a los indicadores de calidad, MHE&A se focaliza en la medición de la misma, utilizando fuentes de información y encuestas con un alto volumen de revisiones como de las evaluaciones recibidas. En este sentido, la puntuación media recibida por TripAdvisor en 2024 alcanza un 8,7, frente a un 8,5 de diciembre 2023. Adicionalmente la puntuación media en Google Reviews alcanzó un 9,0 en 2024 frente a un 8,9 de diciembre 2023. Dichas puntuaciones medias demuestran los altos niveles de calidad percibidos por los clientes de MHE&A y la continua apuesta por la calidad. Para más detalle véase: [medición de la calidad](#).

Por otro lado, tal y como se ha comentado en anteriores secciones, la Compañía ha iniciado en el ejercicio 2024 la operación de 5 nuevos hoteles, 3 en París, Viena y Helsinki aportando 765 habitaciones. De esta manera, la Compañía alcanza al 31 de diciembre de 2024 un total de 347 hoteles con 55.769 habitaciones. Además, MHE&A ha firmado 8 nuevos hoteles en 2024 con 699 habitaciones. Estas firmas han sido bajo fórmulas de alquiler, gestión y franquicia, y bajo las marcas NH Collection, Tivoli y Anantara. Destacan las firmas en ubicaciones europeas como Benidorm, Marbella, Ibiza, Palermo y Alagna Valsiesa (Piamonte, Italia), siendo en Latinoamérica Mérida (México) y Asunción (Paraguay).

Respecto a la cifra de ingresos en el ejercicio 2024 alcanzó los 2.418 millones de euros, mostrando un incremento del 12,0% (+259 millones de euros) respecto a 2023. El Beneficio del ejercicio atribuible a los accionistas de la Sociedad Dominante alcanzó los 211,8 millones de euros frente a 128,1 millones de euros en 2023. Dicho incremento se explica por el incremento en la actividad posterior y la consolidación de la recuperación durante el 2024.

Respecto a la situación de endeudamiento bruto en este ejercicio disminuyó desde los 483 millones de euros en diciembre 2023 a 469 millones de euros en diciembre 2024. Referente a la situación de tesorería y otros activos líquidos, a 31 de diciembre de 2024 asciende a 219,9 millones de euros (216,0 millones de euros a 31 de diciembre de 2023). Adicionalmente dicha liquidez se complementa con la línea de crédito sindicada por importe de 242,0 millones de euros (disponible en su totalidad a cierre de los ejercicios 2023 y 2022) y unas líneas de crédito a cierre de ejercicio 2024 por importe de 71,0 millones de euros.

Como consecuencia de la fuerte recuperación del negocio, la rápida reducción del endeudamiento y la generación de caja, la calificación crediticia de MHE&A ha sido revisada favorablemente por las agencias de Rating en este ejercicio. En el mes de abril de 2024, Fitch mejoró el rating de MHE&A de "B" a "BB-" con perspectiva de estable. Adicionalmente, en mes de octubre de 2024, Moody's mejoró la calificación crediticia desde "B1" a "Ba3" con perspectiva estable. Cabe destacar que ambas agencias han destacado que MHE&A cuenta con un relevante portfolio de activos en propiedad que incrementan su flexibilidad financiera y capacidad de desapalancamiento.

Como resultado de la oferta pública del 31 de octubre de 2018 y del proceso de compra de acciones en el mercado durante 30 días que finalizó el 8 de junio de 2023, Minor posee actualmente 417.728.222 acciones en Minor Hotels Europe & Americas, S.A. representando el 95,87 % de su capital social. Para más detalle: véase: [Estructura accionarial](#).

En diciembre de 2023, MHE&A anunció la adquisición de 5 hoteles en Portugal a Minor por un importe de 133 millones de euros, reforzando la presencia de MHE&A en el mercado portugués de resorts adquiriendo la propiedad de una cartera de hoteles que ya venía operando desde 2019 en virtud de un acuerdo de gestión con Minor, lo que le permitirá aprovechar las sinergias operativas y comerciales a través de la plataforma de MHE&A en el sur de Europa y reforzar su estrategia actual de crecimiento en dicho segmento vacacional.

Adicionalmente, el pasado 19 de septiembre de 2024, MHE&A anunció la adquisición de 4 hoteles en Brasil a Minor por un importe de 212 millones de euros. Este importe se pagará en efectivo en dos tramos, el primer tramo, por un importe de 169,6 millones de euros, que representa el 80% del precio estimado, fue abonado en la fecha de cierre de la Operación; y el segundo tramo, equivalente al 20% del precio estimado, incrementado con un tipo de interés del 5,25% aplicable desde la fecha de cierre hasta la fecha de pago, se abonará a más tardar el 19 de septiembre de 2025. Con esta operación, MHE&A consolida una plataforma de crecimiento en Brasil para futuros proyectos de expansión, como por ejemplo los hoteles Anantara Mamucabo Bahía Resort y Anantara Prea Ceara Resort, comprendidos en el pipeline de Pojuca, y respecto de los cuales ya se han suscrito los correspondientes contratos de gestión hotelera condicionados a la construcción de los respectivos activos por sus propietarios.

De esta manera se culmina el proceso de reorganización empresarial entre la Sociedad y Minor basada en las áreas geográficas preferentes definidas para cada una de ellas en el Contrato Marco suscrito entre la Sociedad y Minor el 7 de febrero de 2019. Dichas operaciones de reorganización empresarial se llevaron a cabo en condiciones de mercado y con la validación de asesores externos.

Finalmente, el 13 de diciembre de 2024 el Consejo de Administración de la Sociedad acordó, a solicitud del accionista mayoritario Minor International, convocar una Junta General Extraordinaria de accionistas de la Sociedad el 20 de enero de 2025. En dicha Junta Extraordinaria se aprobó la oferta de exclusión de negociación en las Bolsas Españolas de la totalidad de las acciones representativas del capital social de MHE&A, y la formulación por parte de Minor International, de una oferta pública de adquisición de acciones por exclusión a un precio de 6,37 euros por acción. La efectividad de la exclusión de negociación así como la liquidación de la oferta pública de adquisición de acciones formulada por Minor International está supeditada a la autorización por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Estructura Accionarial

Al cierre del ejercicio 2024 el capital social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. ha sido de 871.491.340 € y estaba representado por 435.745.670 acciones al portador de 2 euros de valor nominal cada una, íntegramente suscritas y desembolsadas. Todas estas acciones gozan de iguales derechos políticos y económicos y se encuentran admitidas a cotización en el Mercado Continuo de las Bolsas de Valores de España.

De acuerdo con las últimas notificaciones recibidas por la Sociedad y con las comunicaciones realizadas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores antes del cierre de cada ejercicio, las participaciones accionariales más significativas a cierre de ejercicio han sido las siguientes:

	2024	2023
Minor International Public Company Limited ("MINT")*	95,87 %	95,87 %

*MINT es el accionista indirecto a través de MHG Continental Holding (Singapore) Pte Ltd.

La referida participación (indirecta) de MINT en Minor Hotels Europe & Americas, S.A. es el resultado de la oferta pública de adquisición formulada por MHG Continental Holding Pte Ltd. sobre el 100% de las acciones que formaban parte del capital social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A en fecha 11 de junio de 2018, cuyo resultado fue que MINT adquirió, a través de su filial íntegramente participada MHG Continental Holding Pte. Ltd. acciones representativas del 94,13% del capital social de Minor Hotels Europe & Americas, S.A.

Adicionalmente, el 8 de mayo de 2023 MINT anunció su decisión de iniciar un proceso de compra de acciones de Minor Hotels Europe & Americas en el mercado durante un plazo de 30 días. Así, entre el 10 de mayo y el 8 de junio de 2023 MINT compró 7.544.225 acciones, incrementando su posición en MHE&A hasta las 417.728.222 acciones representativas de un 95,87 % del capital social de MHE&A.

La cotización media de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. en 2024 se situó en 4,97 euros por acción (4,16 euros en 2023), con un precio mínimo registrado en el mes de agosto de 3,96 euros por acción (2,96 euros en enero de 2023) y un precio máximo en el mes de diciembre de 6,30 euros por acción (4,84 euros en junio de 2023). La capitalización bursátil de MHE&A al cierre de 2024 ascendía a 2.745,20 millones.

A 31 de diciembre de 2024, MHE&A cuenta con 97.586 acciones propias (todas ellas referentes al contrato de liquidez), 87.989 acciones propias a 31 de diciembre de 2023. La reducción de autocartera en el período se explica en su totalidad por la operativa del contrato de liquidez.

Contrato de liquidez para la gestión de autocartera

El 10 de abril de 2019 el Consejo de Administración de NH acordó suscribir un contrato de liquidez para la gestión de su autocartera con Banco Santander, S.A. El Contrato entró en vigor el 11 de abril de 2019.

La suscripción del Contrato de Liquidez fue acordada por el Consejo de Administración a propuesta de los Consejeros Dominicales en representación del accionista Minor, como medida para fomentar y favorecer la liquidez de las acciones de la Sociedad teniendo en cuenta las actuales condiciones de mercado.

Dicho contrato se ajusta al modelo de contrato de liquidez que se incorpora en la Circular 1/2017 de 26 de abril de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre los contratos de liquidez, a los efectos de su aceptación como práctica de mercado.

El número total de acciones destinadas a la cuenta de valores asociada al Contrato de Liquidez a 31 de diciembre del ejercicio 2024 es de 97.586 acciones y el importe actual destinado a la cuenta de efectivo es de 304.524 euros.

Con ocasión de la formulación por parte de MINT, accionista mayoritario de la Sociedad, de una oferta pública de adquisición de acciones por exclusión sobre la totalidad de las acciones representativas del capital social de MHE&A, lo cual fue anunciado el viernes 13 de diciembre de 2024, el contrato de liquidez suscrito con Banco Santander, S.A., con fecha 10 de abril de 2019, ha quedado suspendido temporalmente.

Periodo medio de pago

A continuación se detalla la información requerida en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 15/2010 de 5 de julio y modificada por la Resolución de 29 de enero de 2016, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas y por la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, sobre la información a incorporar en la memoria de las cuentas anuales en relación con el periodo medio de pago a proveedores en operaciones comerciales de sociedades españolas.

	2024	2023
	Días	
Periodo medio de pago a proveedores	53	65
Ratio de operaciones pagadas	52	65
Ratio de operaciones pendientes de pago	63	65
	Importe (miles de euros)	
Total pagos realizados	401.921	367.428
Total pagos pendientes	21.157	20.351

Los datos expuestos en el cuadro anterior sobre pagos a proveedores de sociedades españolas hacen referencia a aquellos que por su naturaleza son acreedores comerciales por deudas con suministradores de bienes y servicios, de modo que incluyen los datos relativos a la partida de "Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar" del pasivo corriente del estado de situación financiera consolidado.

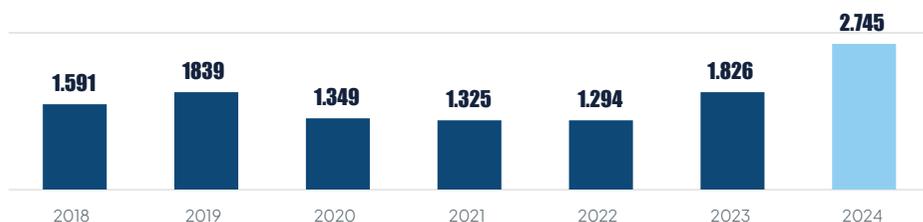
Durante el ejercicio 2024 el volumen monetario de facturas pagadas en un periodo inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad fue de 276.418 miles de euros (204.704 miles de euros en 2023) representando un 69% (56% en 2023) del volumen monetario total de facturas; el número de facturas pagadas en un periodo inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad fue de 124 miles de facturas (110 miles de facturas en 2023) representando un 69% (62% en 2023) del volumen total de facturas.

El periodo medio de pago a proveedores se ha calculado como la media ponderada de los dos ratios que a continuación se explican:

- Ratio de operaciones pagadas: periodo medio de pago de las operaciones pagadas en cada ejercicio ponderado por el importe de cada operación.
- Ratio de operaciones pendientes de pago: plazo medio existente entre fecha de factura y fecha de cierre del ejercicio ponderado por el importe de cada operación.

Las Sociedades españolas ha reducido significativamente el periodo de pago máximo a proveedores comerciales en comparación con los ejercicios anteriores. Esto ha sido resultado de diversas medidas enfocadas al redimensionamiento de los recursos existentes, así como renegociación de contratos, implementación de mejoras tecnológicas en el procesamiento de las facturas y otras acciones de distinto ámbito enfocadas a la recuperación del ratio legal (establecido en 60 días) y que están mostrando sus resultados en comparación con el ejercicio anterior.

Capitalización al cierre de cada ejercicio (en millones de €)



Durante el año 2024, se contrataron en el Mercado Continuo 12.506.373 acciones de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. (17.461.171 acciones en 2023), con una media de contratación diaria de la acción en el Mercado Continuo de 48.853 títulos (68.744 títulos en 2023).

Contratación media diaria (en títulos)



Relación con accionistas e inversores

A lo largo de 2024, MHE&A ha mantenido contacto continuo y permanente con analistas e inversores de la Compañía, con el fin de atender sus necesidades sobre la evolución general de la Compañía. Este contacto con el mercado se realiza a través de reuniones individuales, asistencia a conferencias de inversores organizadas por diversas entidades financieras y peticiones de llamadas individuales.

Principales indicadores de relación con accionistas e inversores en 2024

Entidades que realizan análisis de Minor Hotels Europe & Americas	8
Consultas atendidas de accionistas e inversores	80
Reuniones individuales de accionistas e inversores	70
Informes de seguimiento de los analistas	40

La Compañía produce de forma periódica información financiera consistente y transparente, con el fin de permitir un seguimiento para el análisis y valoración de la Compañía.

Como empresa cotizada, MHE&A publica los resultados trimestrales al mercado. En las publicaciones semestrales y anuales se realiza adicionalmente una llamada / conferencia con el mercado, con una asistencia media de 50 participantes, entre inversores y analistas.

En las publicaciones de resultados trimestrales se detallan:

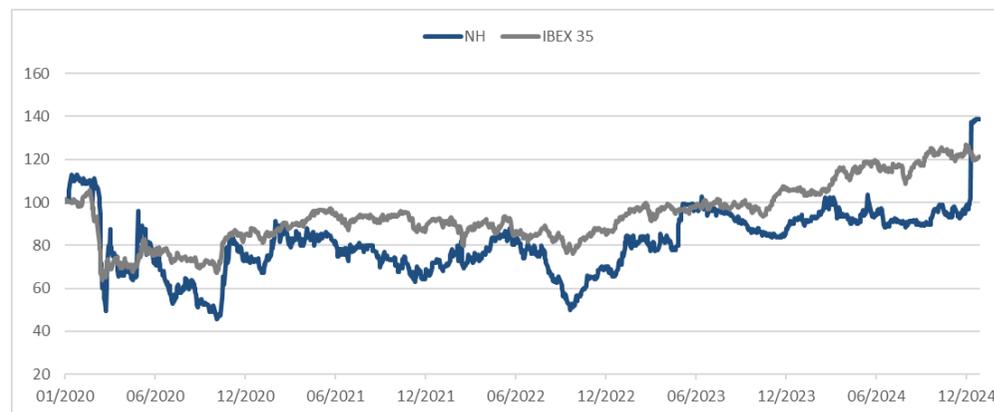
- Principales KPIs y drivers de los resultados.
- Evolución por geografías.
- Evolución de costes.
- Detalle de flujo de caja y posición de deuda financiera.

Adicionalmente, desde el departamento de Relación con Inversores se mantiene un contacto permanente con el mercado a través de llamadas, viajes, conferencias de inversores... para informar a la comunidad inversora de la evolución de la Compañía. Toda la información de interés para el accionista, incluida la información sobre gobierno corporativo y otra información sobre las Juntas Generales están disponibles en todo momento en la página web de [Minor Hotels Europe & Americas](#).

Evolución de Minor Hotels Europe & Americas

Evolución Minor Hotels Europe & Americas vs. IBEX 35

1 de Enero 2020- 31 Diciembre 2024



Evolución Previsible

Se proyecta que el crecimiento mundial, que se estima en 3,2% en 2024, se incremente ligeramente en 2025 hasta el 3,3%, la misma cifra de crecimiento que se espera para el 2026, por debajo de la media histórica (2000–2019) del 3,7%. Se prevé que la inflación general mundial disminuya al 4,2% en 2025 y al 3,5% en 2026, y que converja hacia el nivel fijado como meta más pronto en las economías avanzadas que en las economías de mercados emergentes y en desarrollo.

La economía global inicia el año 2025 en medio de una elevada incertidumbre tanto de naturaleza económica como política. La victoria de Donald Trump en las elecciones de EEUU podría intensificar tensiones comerciales, aumentar el déficit fiscal y desestabilizar mercados financieros.

En la UE el débil desempeño de Alemania y Francia compromete el crecimiento económico europeo y el impulso para las reformas e inversiones necesarias. Asia sigue liderando el crecimiento mundial, aunque con menores tasas y con China enfrentando una crisis inmobiliaria y financiera, mientras que América Latina y África presentan perspectivas mixtas que requieren reformas y aumento de la financiación. España destaca con un crecimiento robusto gracias al dinamismo de sus exportaciones y el empleo, aunque enfrenta retos estructurales a medio y largo plazo y podría verse afectada en el corto plazo por las tensiones geo-económicas y la débil marcha de Alemania y Francia.

Se prevé que los precios de las materias primas energéticas disminuyan un 2,6% en 2025, en parte por la caída de los precios del petróleo por la débil demanda china. Se espera que las tasas de política monetaria de los principales bancos centrales continúen descendiendo, aunque a ritmos distintos, debido a variaciones en las perspectivas de crecimiento e inflación. Se prevé que la orientación de la política fiscal se torne más restrictiva durante el período 2025–26 en las economías avanzadas, en particular en Estados Unidos.

Según los pronósticos de la OMT, las llegadas de turistas internacionales crecerán de un 3% a un 5% en 2025 en relación con 2024, suponiendo una recuperación continua de Asia y el Pacífico y un crecimiento sólido de la mayor parte de las demás regiones. En esta previsión inicial se parte de la base de que las condiciones económicas mundiales siguen siendo favorables, la inflación continúa disminuyendo y los conflictos geopolíticos no sufren una escalada.

Las perspectivas reflejan una estabilización de las tasas de crecimiento tras un fuerte repunte de las llegadas internacionales en 2023 (+33% frente a 2022) y 2024 (+11% frente a 2023).

En el Índice de Confianza de ONU Turismo más reciente se confirman estas expectativas positivas. En torno al 64% del grupo de expertos de ONU Turismo considera que las perspectivas son "mejores" o "mucho mejores" para 2025 en comparación con 2024. Alrededor del 26% prevé un rendimiento similar en su destino, mientras que únicamente el 9% cree que 2025 será "peor" o "mucho peor" que el año pasado.

Sin embargo, los vientos en contra económicos y geopolíticos siguen planteando riesgos considerables. Más de la mitad de los entrevistados indica que los principales retos a que hará frente el turismo internacional en 2025 son los altos costes de transporte y alojamiento y otros factores económicos, como la volatilidad de los precios del petróleo. Asimismo, los riesgos geopolíticos (aparte de los conflictos actuales), los fenómenos meteorológicos extremos y la escasez de personal son retos cruciales que constituyen un motivo de preocupación. Se espera que, en este contexto, los turistas sigan buscando la relación calidad-precio.



NH Toulouse Airport
Toulouse, Francia

4

GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

4. GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

La gestión de Riesgos forma parte de la cultura de Minor Hotels Europe & Americas y se integra de forma transversal en las operaciones de la Compañía.

Gobierno de la Gestión de Riesgos

El Consejo de Administración de la Compañía es el órgano responsable de la supervisión del sistema de gestión de Riesgos, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración.

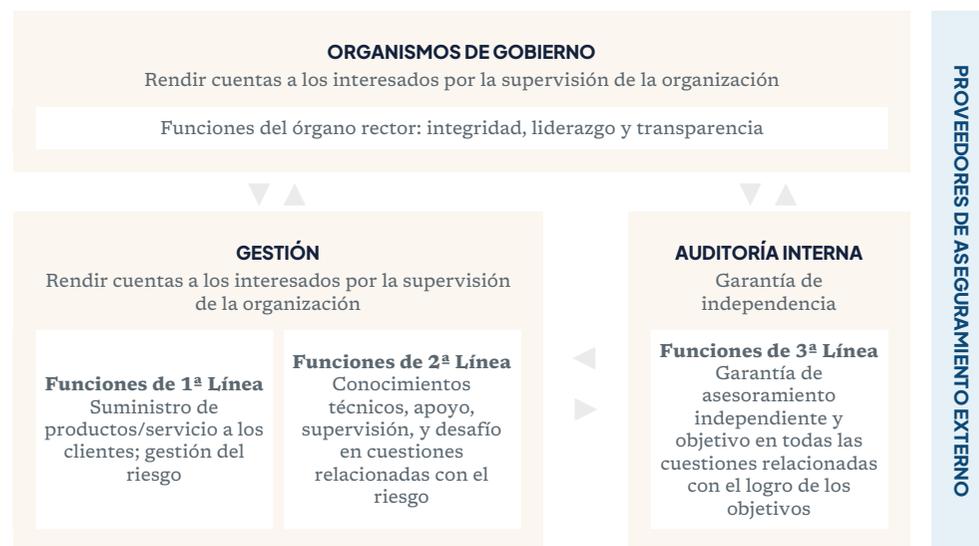
Tal y como se regula en el artículo 25 b) Apartado 3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Auditoría y Control apoya al Consejo de Administración en la supervisión de la eficacia del control interno, la auditoría interna y los sistemas de gestión de Riesgos, incluidos los Riesgos fiscales. En este sentido, como en años anteriores, en 2024, la Comisión de Auditoría y Control ha supervisado y validado la actualización del Mapa de Riesgos y la correcta implantación de los planes de acción que contribuyen a mitigar total o parcialmente los principales Riesgos previa aprobación del Consejo de Administración.

Por otra parte, el Comité de Dirección de la Compañía tiene, entre sus funciones, la gestión y control de los Riesgos en función de la tolerancia al riesgo, la asignación de la responsabilidad de los principales Riesgos, el seguimiento periódico de la evolución de estos, la identificación de acciones de mitigación, así como la definición de planes de respuesta. A estos efectos, el Comité Ejecutivo de Riesgos, formado por miembros del Comité de Dirección y Altos Ejecutivos, presta apoyo al Comité de Dirección en dicha supervisión, así como en la promoción de la cultura de Riesgos en la Compañía. Para ello, la Compañía dispone de un manual interno de gestión de Riesgos, actualizado en 2021, que detalla los principios, procesos y controles en vigor.

La función de Gestión de Riesgos, integrada en el departamento de Auditoría Interna, se encarga de velar por el correcto funcionamiento del sistema de control y gestión de Riesgos en la Compañía y su vinculación a los objetivos estratégicos.

Para garantizar que no existen conflictos de independencia y que el sistema de control y gestión de Riesgos de la Compañía funciona tal y como está previsto en la Política Corporativa de Gestión de Riesgos, un tercero independiente revisa periódicamente su funcionamiento. Además, como garantía de independencia, la función de Gestión de Riesgos es independiente de las Unidades de Negocio y, al igual que el departamento de Auditoría Interna, mantiene una dependencia funcional de la Comisión de Auditoría y Control.

En línea con lo anterior, Minor Hotels Europe & Americas sigue el modelo de las Tres Líneas actualizado en Julio 2020 por el *Institute of Internal Auditors* (IIA) a nivel mundial.



- Primera línea: realizada por las funciones (hoteles, unidades de negocio y corporativas) propietarias de los Riesgos y de su gestión (Operaciones, Comercial, Marketing, etc.).
- Segunda línea: realizada por las funciones encargadas de la supervisión de los Riesgos (Gestión de Riesgos, Cumplimiento, Protección de Datos, Control Interno, Sustainable Business, etc.)
- Tercera línea: a cargo de la función de auditoría interna que proporciona un aseguramiento independiente.

La Política Corporativa de Gestión de Riesgos de Minor Hotels Europe & Americas (aprobada en 2015 por el Consejo de Administración), así como el manual interno de Riesgos que la desarrolla, tiene como objetivo definir los principios básicos y el marco general de actuación para la identificación y control de Riesgos de toda naturaleza que puedan afectar a las sociedades sobre las que Minor Hotels Europe & Americas tiene un control efectivo, así como asegurar el alineamiento con la estrategia de la Compañía.

Modelo de gestión de riesgos

El modelo de gestión de Riesgos de Minor Hotels Europe & Americas, que se encuentra desplegado tanto en la sede Corporativa de MHE&A como en las Unidades de Negocio, tiene por objeto la identificación de aquellos eventos que puedan afectar negativamente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, obteniendo el máximo nivel de garantía para los accionistas y grupos de interés y protegiendo los ingresos de la Compañía, así como su reputación, en el corto, medio y largo plazo.

El modelo establecido para la gestión de Riesgos está basado en el marco integrado de Gestión de Riesgos Empresariales COSO ERM 2017 (*Enterprise Risk Management*), y comprende un conjunto de metodologías, procedimientos y herramientas de soporte que permiten a Minor Hotels Europe & Americas:

- Adoptar un adecuado gobierno en relación con la gestión de riesgos.
- Asegurar que los objetivos que se definen en la Compañía están alineados con su estrategia y su perfil de riesgo.
- Identificar, evaluar y priorizar los riesgos más relevantes que pudieran afectar a la consecución de los objetivos estratégicos. Identificar medidas de mitigación de dichos Riesgos, así como establecer planes de acción en función de la tolerancia al riesgo de la Compañía.
- Seguir periódicamente los planes de acción establecidos para los Riesgos principales, en el marco de un modelo de mejora continua.
- Reportar periódicamente el estatus de los Riesgos principales y sus planes de acción a los principales órganos de gobierno de la Compañía.



Catálogo de gestión de riesgos

Proceso de identificación, priorización, supervisión y monitorización

El Mapa de Riesgos corporativo es actualizado con carácter anual y aprobado por el Consejo de Administración, previa revisión y validación por parte de la Comisión de Auditoría y Control. Dicho Mapa ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del 11 de noviembre de 2024.

La Compañía ha actualizado su Mapa de Riesgos mediante un proceso en el que 33 Altos Ejecutivos de todos los Departamentos Corporativos y Unidades de Negocio identificaron, evaluaron y priorizaron los principales riesgos a los que se enfrenta la Compañía de conformidad con el catálogo de riesgos.

Como resultado, la Compañía ha identificado los riesgos más relevantes para la Compañía. Cada uno de los principales riesgos del Mapa de Riesgos de la Compañía es asignado a un gestor de Riesgos (*"Risk Owner"*), que a su vez es miembro del Comité de Dirección. Periódicamente, los *"Risk Owners"* presentan el estado de los principales riesgos bajo su responsabilidad así como los controles mitigantes y planes de acción a futuro ante la Comisión de auditoría y Control (por ejemplo, el riesgo de Cambio de Ciclo Económico se presentó el 23 de julio de 2024).

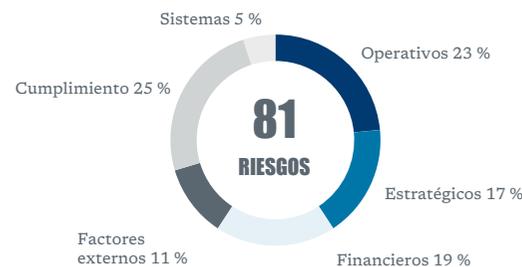
Anualmente, con motivo de la actualización del Mapa de Riesgos, la función de Gestión de Riesgos se encarga de reevaluar el catálogo de Riesgos, tanto financieros como no financieros. El catálogo definitivo es validado con los Altos Ejecutivos que participan en el proceso, así como con los órganos que participan en su validación (Comité de Dirección, Comité Ejecutivo de Riesgos y Comisión de Auditoría y Control) y aprobación (Consejo de Administración). De forma adicional, durante el año los gestores de riesgos pueden reportar/sugerir un nuevo riesgo a la Oficina de Riesgos.

Asimismo, para los principales riesgos del Mapa de Riesgos, la Comisión de Auditoría y Control supervisa periódicamente el estado de los mismos. Cada uno de los *Risk Owner* presenta periódicamente ante la CAC la implantación y desarrollo de los planes de acción de cada uno de los principales riesgos identificados.

Cabe señalar, que el Mapa de Riesgos corporativo recoge los principales riesgos a los que está expuesta la Compañía, incluyendo aquellos asociados al cambio climático.

Categorías de Riesgos

De los 81 Riesgos de los que consta el catálogo de Riesgos de la Compañía, se ha llevado a cabo un análisis para identificar aquellos relacionados vinculados a aspectos ESG (en sus siglas en inglés *Environmental, Social y Governance* - Ambiental, Social y Gobernanza). A continuación, se muestran las seis categorías de riesgos en las que se clasifican los riesgos a los que está expuesto Minor Hotels Europe & Americas:



OPERATIVOS

Generados por una gestión inadecuada de los procesos y recursos, ya sean humanos materiales o tecnológicos

FINANCIEROS

De acuerdo con el perfil de riesgo de la Compañía y alineados con la estrategia definida

CUMPLIMIENTO

Derivados de posibles cambios normativos, así como del incumplimiento de la normativa tanto interna como externa

ESTRATÉGICOS

Creado por las dificultades de acceso a los mercados y las dificultades en la desinversión de activos

FACTORES EXTERNOS

Consecuencias de catástrofes naturales, crisis sanitarias, inestabilidad política o atentados terroristas

SISTEMAS

Acontecimientos que podrían afectar a la integridad, disponibilidad o fiabilidad de la información operativa y/o financiera



Así, se ha determinado que 41 de los 81 Riesgos presentan una vinculación con cuestiones sociales, medioambientales y de gobernanza corporativa, lo que supone un 51 % del total de los riesgos. Cabe señalar que la mayor parte de los mismos se encuentra en las categorías de riesgos "Operativos" y "Cumplimiento".

Al estar integrado dentro del Modelo de Gestión de Riesgos de la Compañía, el Mapa de Riesgos ESG sigue las mismas fases del proceso, entre las que se incluyen la respuesta a los Riesgos, el seguimiento y control y medidas de mitigación adoptadas.

Todos los Riesgos derivados del cambio climático se explican en detalle en el capítulo *'Informe TCFD'*, en línea con las recomendaciones del *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures*.

Factores de riesgo y medidas de control y gestión

Categoría	Evento de riesgo	Descripción del riesgo	Tendencia de riesgo (TR)	Probabilidad del riesgo		Magnitud
			↑ Aumento ↔ Estable ↓ Descenso	Remoto; Improbable; Probable; Muy probable	Muy significativo; Significativo; Material	
			TR	Probabilidad	Magnitud	Medidas de control y mitigación
Negocio	Legislación laboral/ convenios colectivos	Nueva legislación en materia laboral o cambios en las condiciones de los convenios colectivos, así como las diferentes interpretaciones que se puedan realizar de la legislación podrían tener un impacto significativo y afectar a las condiciones financieras y a los resultados del negocio.	↑	Probable	Significativo	<ul style="list-style-type: none"> Presencia en asociaciones del sector turismo. Presencia en comités de expertos del sector. Relaciones institucionales con diversos organismos. Presencia de personal especializado de RRHH en la negociación de convenios colectivos. Colaboración con consultores especializados en RRHH.
	Canales de distribución (internos y externos) y maximización de ADR (Average Daily Rate)	<p>Las agencias de viaje online (“OTAs” en inglés) y los distribuidores continúan ganando cuota de mercado y MHE&A debe poner en marcha medidas para contrarrestarlo incrementando las ventas por canales directos (Hotel, Web, Central de Reservas) o renegociando las comisiones de las OTAs.</p> <p>La pérdida del control sobre el precio de los canales directos frente a otros canales de distribución también debe ser considerado dada la liberalización de herramientas y tecnologías de scraping/crawling en distribución y precio.</p> <p>Por último, es necesario asegurar que los proyectos relativos a la fijación de precios no se demoren para que MHE&A pueda maximizar el ADR (Average Daily Rate) neto. También se debe considerar la capacidad para negociar condiciones comerciales.</p>	↔	Probable	Significativo	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un Comité de Revenue Management. Proceso optimizado de presupuestación. Análisis periódico de resultados vs presupuesto y definición de planes de acción. Proceso de control sobre las comisiones de intermediarios. Política corporativa de comisiones. Definición de un Plan Estratégico orientado a potenciar las ventas por canales directos (Hotel, Web, Central de Reservas). Programa de fidelización NH DISCOVERY. Análisis de la competitividad de precios (paridad de precios vs agencias de viaje online (“OTAs” en inglés) y distribuidores). Herramientas tecnológicas para mejorar la fijación de precios y la gestión de ingresos. Cálculo optimizado del ADR neto empleando técnicas de Inteligencia de Negocio (Business Intelligence). Estrategia de diversificación de OTAs y renegociación de costes de intermediación. Análisis periódico de resultados de los competidores por mercado usando informes externos.
	Dependencia del segmento urbano y de negocios	Cualquier cambio en los patrones en este segmento afectará a la Compañía con posibilidad limitada de mitigar el efecto con otros segmentos.	↔	Probable	Significativo	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un Comité de Expansión. Asistencia periódica a conferencias de inversión en el sector hotelero. Organización de encuentros periódicos con posibles inversores en desarrollo de proyectos hoteleros.
Estratégicos	Incapacidad para encontrar crecimiento adicional	Incapacidad de encontrar vías de crecimiento adicionales que permitan un crecimiento sostenible y resiliente que garantice el futuro de la Compañía. NH debe ser capaz de desarrollar y ejecutar un Plan de Expansión/Crecimiento adecuado para contrarrestar la reacción de los competidores y garantizar un crecimiento continuo.	↔	Probable	Significativo	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un proceso documentado sobre expansión (contratos de alquiler y gestión). Definición de un Plan Estratégico orientado a potenciar el crecimiento de la Compañía por área geográfica, tipo de contrato, marcas, segmentos, etc. Puesta en marcha de la Oficina de Integración con Minor International (principal accionista). Desarrollo de las marcas de MINOR en Oriente Medio y Asia-Pacífico y implantación progresiva de las marcas de Anantara, Tivoli y Avani en Europa y Américas.
	Privacidad de datos (RGPD)	Posibles incumplimientos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), unido a la incertidumbre relativa al comportamiento y a la actitud del regulador ante potenciales brechas de privacidad, podrían comprometer los objetivos de la Compañía. Además, los costes y Riesgos derivados de una inadecuada gestión y protección de los datos se incrementan a medida que las Compañías se enfrentan a brechas de seguridad cada vez más avanzadas.	↔	Probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y actualización periódica de la matriz de actividades de tratamiento de datos para cada sociedad de MHE&A. Procedimientos de “privacidad desde el diseño”. Existencia de la Oficina de Protección de Datos apoyada por asesores especializados. Formación online obligatoria de RGPD para todos los team members. Existencia de un canal específico para comunicar posibles brechas de seguridad relacionadas con protección de datos. Existencia de un Plan de Recuperación de datos.
Cumplimiento	Cambios en los estándares contables	Nuevas normas y regulaciones contables (p.ej. IFRS16, IAS29), así como interpretaciones variadas de las normativas contables en vigor podrían tener un impacto significativo en los estados financieros de la Compañía.	↔	Probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de contratos a través de una herramienta informática de gestión de contratos que cubre la normativa IFRS16 en vigor. Asesoramiento especializado en nuevas normativas. Asistencia periódica a conferencias sobre cambios en normativas contables impartidas por asesores especializados (firmas de auditoría externa). Evaluación interna de los posibles impactos de las nuevas regulaciones contables. Cursos de formación sobre nuevas normativas contables para el personal interno correspondiente.
Financieros						

Categoría	Evento de riesgo	Descripción del riesgo	TR	Probabilidad	Magnitud	Medidas de control y mitigación
Financieros (cont.)	Efectos adversos del tipo de cambio	MHE&A opera en países sujetos a la fluctuación de los tipos de cambio (México, Colombia o Argentina) por lo que los resultados financieros podrían verse impactados.	↔	Probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitorización periódica del impacto del tipo de cambio de las principales monedas locales. ■ Planes específicos de repatriación de caja en moneda local a moneda fuerte (p.ej. USD). ■ Estrategias específicas de gestión del efecto de tipo de cambio por país (p.ej. dolarización de ingresos), priorizando la cobertura natural (compras en la misma moneda que los ingresos).
	Efectos adversos de la tasa de inflación	Es un fenómeno que se está dando hoy día no solo en economías hiperinflacionistas. Obviamente nos afecta por el lado de los costes. Una parte de los mismos es posible repercutirlos vía precio, cabe la posibilidad de que por este sistema no pueda absorberse toda la subida, lo cual puede afectar los resultados de la Compañía.	↔	Probable	Significativo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seguimiento periódico de las negociaciones de convenios colectivos. ■ Análisis y revisión de las principales fuentes de coste operativo (limpieza de pisos, restauración, energía, agua, etc.). ■ Monitorización de la correcta aplicación de la normativa IAS29 debido a la hiperinflación en Argentina.
Financieros (cont.)	Riesgo de tipos de interés	<p>En el año 2024 se revertió la subida de tipos de interés de los años anteriores, y el BCE recortó los tipos desde el 4% al 3% (cuatro bajadas consecutivas de 25 puntos básicos) con el objetivo de impulsar la economía de la eurozona una vez que la inflación se acerca al objetivo fijado. La evolución de los tipos de interés afecta al coste de la estructura de deuda de la empresa.</p> <p>Por ejemplo, una subida de los tipos de interés haría aumentar los gastos financieros de la Compañía ligados a la deuda con tipo de referencia variable, lo que tendría efectos en los resultados y los flujos de caja. En este sentido, la Compañía procedió durante 2022 y 2023 al repago de aquella deuda estructurada a tipo variable (y por tanto afectada por las subidas), gracias a la buena situación de liquidez y la caja generada por el negocio.</p>	↔	Improbable	Material	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación de los instrumentos de cobertura de tipos de interés y razonabilidad de las condiciones económicas/comerciales.
		<p>A cierre del Ejercicio 2024 el 12% de la deuda financiera del Grupo está expuesta a la fluctuación de los tipos de interés (el 88% tiene tipos de interés fijos). Como estimación, un aumento de los tipos de interés de 25 puntos básicos supondría un incremento de los gastos financieros en unos 0,145 millones de euros.</p> <p>Por otro lado, la subida de tipos puede encarecer otros productos que la empresa utiliza, como por ejemplo los avales o las líneas de <i>confirming</i> que se utilizan para la optimización del circulante. En el caso de los avales, por ejemplo, la mejor situación del sector, y de la compañía dentro del mismo, posibilita que podamos negociar no utilizar este tipo de productos en determinados casos (sustituyéndolos por garantías corporativas sin coste, no ligadas a ningún tipo de interés). En el caso del <i>confirming</i> el coste no se aplica a MHE&A sino a los proveedores, pero un escenario de subida de tipos puede hacer que estos pierdan interés en el producto. El enfoque sigue siendo negociar estos instrumentos con preferencia a la transferencia tradicional como medio de pago.</p> <p>Así pues, si bien el mayor riesgo para la compañía lo entrañan las subidas de tipos, en escenarios de bajada de tipos pueden producirse efectos adversos, especialmente ligados al descenso de la remuneración que es posible obtener en la colocación de puntas de liquidez de la que la compañía pueda disponer en plazos limitados de tiempo y sobre las que pueda acometer inversiones financieras de corta duración.</p>				
Financieros (cont.)	Reducción de las facilidades de crédito disponibles debido a la concentración en el sistema bancario	Dificultades para aumentar los instrumentos financieros como las garantías bancarias y los instrumentos de WK (<i>confirming</i>) para acomodar el tamaño actual y las futuras oportunidades de crecimiento	↔	Probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diálogo continuo con bancos e instituciones financieras para identificar nuevos socios y encontrar el mejor esquema de financiación. Diálogo continuo con los actuales prestamistas bancarios para aumentar este tipo de facilidades (en algunos casos se requiere una reducción de otras líneas de crédito ya que el límite de exposición es difícil de aumentar). ■ Analizar nuevas soluciones del mercado de capitales a corto plazo (es decir, papel comercial). ■ Se deben identificar nuevas entidades financieras locales a nivel nacional, ya que la mayoría de los prestamistas actuales no están dispuestos a aumentar su exposición. ■ El posicionamiento de la Compañía en ESG podrá ayudar a diversificar los productos de financiación.

Categoría	Evento de riesgo	Descripción del riesgo	TR	Probabilidad	Magnitud	Medidas de control y mitigación
Factores externos	Cambio de ciclo económico	La contracción de la economía global (o niveles bajos de crecimiento económico) podrían afectar negativamente a los ingresos y a la rentabilidad, así como ralentizar el crecimiento futuro de la Compañía.	↔	Probable	Muy significativo	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un Plan Estratégico Comercial orientado a la diversificación y fortalecimiento de segmentos. Proyectos de optimización operativa y eficiencia. Estrategia de Reposicionamiento de Activos.
	Riesgos geopolíticos (terrorismo e inestabilidad política)	MHE&A opera en países en los que existe riesgo de sufrir ataques terroristas. Esto podría provocar una reducción en las ventas debido al "efecto pánico" en el turismo. Podría impactar en los patrones de viaje/turismo a las áreas afectadas y suponer un incremento en los costes de primas de seguros y en seguridad. La ocurrencia de un atentado terrorista podría ocasionar daños en una o más propiedades de MHE&A cuyo valor no se encuentra totalmente cubierto por la póliza de seguros en vigor. MHE&A también opera en ciertos países sujetos a inestabilidad o incertidumbre política que podría afectar a las decisiones de negocio o a los resultados financieros (p. ej. Brexit, España/Cataluña, Italia, México, etc.). Esto también incluye el posible impacto de la Ley Helms-Burton sobre posibles demandas contra MHE&A in tribunales de EE. UU. (Cuba, Sotocaribe, etc.).	↑	Probable	Significativo	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un protocolo de comunicación en caso de crisis. Existencia de un Plan de Continuidad de Negocio y de un Plan de Recuperación de datos. Análisis trimestral de la situación económica y geopolítica en las regiones en las que opera MHE&A y evaluación del impacto en las operaciones de la Compañía. Existencia de un Comité Ejecutivo de Riesgos. Proceso documentado de Gestión de Riesgos y Seguros. Adaptación de la estrategia comercial para mitigar el impacto de algunos mercados emisores (por ejemplo, Rusia, China)
Factores externos (cont)	Nuevos competidores en el sector turismo	El uso y la popularidad de los proveedores de economía colaborativa, por ejemplo, Airbnb, ha crecido enormemente en los últimos años. Estas Compañías compiten contra los proveedores tradicionales de alojamiento como hoteles u hostales y podrían impactar en la demanda de clientes hacia estos alojamientos tradicionales o incluso forzar a los modelos de alojamiento tradicionales a modificar su modelo de negocio o su estructura de costes para competir de manera efectiva. También se debe considerar la incertidumbre en el comportamiento y la actitud del regulador hacia estos nuevos modelos de alojamiento. Por otra parte, MHE&A se encuentra sujeta a una intensa competición por parte de otras cadenas hoteleras, así como por operadores hoteleros especialistas o independientes. El incremento de la oferta hotelera en algunas de las principales ciudades en las que opera MHE&A, así como la creación de nuevos modelos de negocio o el reposicionamiento de hoteles son ejemplos de iniciativas por parte de los competidores. Por último, grandes concentraciones de mercado debido a fusiones y adquisiciones podrían amenazar la cuota de mercado de MHE&A.	↔	Probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> Presencia en asociaciones locales y/o nacionales del sector turismo. Presencia en comités de expertos del sector. Relaciones institucionales con diversos organismos. Proyectos piloto con herramientas tecnológicas para monitorizar los resultados de los proveedores de economía. colaborativa en las principales ubicaciones urbanas en las que tiene presencia la Compañía. Iniciativas operativas orientadas a atraer familias a los alojamientos de NH e iniciativas especiales lanzadas para facilitar y aumentar la experiencia de los clientes corporativos (por ejemplo, el sitio web de NH+ Business Program)
Sistemas	Ciberataques	El número de ciberataques continúa incrementándose de manera significativa a medida que los ataques se vuelven más sofisticados y los métodos de ataque se diversifican. El daño derivado de estos incidentes puede resultar en pérdidas financieras o en pérdida de propiedad intelectual, lo cual hace necesario reforzar las actuales estrategias de mitigación de ciber Riesgos. Los ciberataques podrían ocasionar una pérdida de información sensible de negocio o de clientes (incluyendo datos de tarjetas de crédito), interrupciones de negocio, litigios derivados de interrupción de sistemas, así como otros costes y responsabilidades.	↔	Muy probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de una Política de Seguridad corporativa. Pruebas periódicas de intrusión para detectar vulnerabilidades en los sistemas y comunicaciones. Medidas de seguridad perimetral. Análisis periódico de malware, virus, etc. Campañas de concienciación en ciberseguridad (píldoras de formación). Formación online de ciberseguridad para todos los team members (obligatoria). Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información basado en estándares internacionales. Auditoría anual por parte de uno externo del cumplimiento de la normativa PCI-DSS.
	Incapacidad para estar al día en tecnología	Las operaciones actuales de MHE&A y su infraestructura tecnológica podrían no ser capaz de cumplir con las expectativas de rendimiento en relación con la calidad, operativa de negocio, coste e innovación tan bien como nuestros competidores, especialmente aquellos competidores que han "nacido en la era digital" y con una estructura de costes reducida para sus operaciones, o incluso competidores con una larga trayectoria y con unas operaciones superiores. Por ello, MHE&A necesita mantenerse actualizado en cuanto a desarrollos tecnológicos necesarios para soportar adecuadamente sus operaciones y su negocio y competir de manera efectiva. Por último, también se debe tener en cuenta la incapacidad de los sistemas y procesos de MHE&A para cumplir con las demandas y la velocidad de crecimiento de la Compañía, así como la dificultad de disponer de los recursos necesarios para afrontarlo.	↔	Poco probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de controles periódicos para monitorizar el rendimiento de las plataformas tecnológicas de MHE&A. Análisis recurrente para garantizar que las versiones de los sistemas se mantienen actualizadas. Asistencia a eventos y reuniones con proveedores y consultores especializados para estar al tanto de novedades tecnológicas. Análisis de requerimientos de negocio y tecnológicos y coordinación entre departamentos en proyectos de integración de hoteles en el porfolio. Análisis de rendimiento del proceso de reservas de clientes en la Web de NH y en la aplicación móvil. Revisión recurrente del tiempo de carga de la Web de MHE&A en dispositivos móviles y de sobremesa. Iniciativa FastPass, combinación de tres innovadores servicios: Check-in Online, Choose Your Room y Check-out Online. Existencia de un Plan de Evolución Digital (DER).
	Caídas de SAP/Web	MHE&A se encuentra en la actualidad operando con sistemas SAP tanto en el back-office como en el front-office. Si se produce una caída en SAP, MHE&A podría no ser capaz de facturar a sus clientes o MHE&A podría detener la actividad del departamento de administración. Además, los ingresos de MHE&A dependen del éxito y la disponibilidad de la Web.	↔	Poco probable	Material	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un proceso documentado que detalla las tareas y acciones a realizar a nivel operativo en caso de caídas (planificadas o no planificadas) del sistema para mitigar el impacto en la operación. Las medidas ya detalladas anteriormente para el riesgo de ciberataques (pruebas de intrusión, seguridad perimetral, análisis de malware y virus, etc.).

Riesgos emergentes y nuevos desafíos

Los Riesgos emergentes son riesgos que se prevé que tengan un impacto significativo en las operaciones y, por tanto, en los resultados financieros de la Compañía en el futuro a medio plazo (2031-2050). En el proceso de gestión de riesgos se analiza el entorno de la Compañía para identificar riesgos emergentes que pueden no estar afectando al negocio actualmente, pero que tienen el potencial de hacerlo en el futuro.

Los gestores de riesgos pueden informar en cualquier momento acerca de riesgos emergentes o nuevos riesgos que se detecten para que la Oficina de Riesgos proceda a su análisis y consideración.

Estos riesgos forman parte del Mapa de Riesgos, pero la Compañía profundiza en su análisis para identificar los potenciales impactos en el largo plazo y anticipar las medidas de mitigación oportunas. Además, identificar y evaluar a tiempo los riesgos emergentes permite a la Compañía tomar decisiones más informadas y convertir acontecimientos potencialmente negativos en oportunidades.

Internamente, el Comité Ejecutivo de Riesgos monitoriza el seguimiento del mapa de riesgos corporativo de forma periódica, previamente aprobado por el Consejo de Administración con carácter anual.



Riesgos emergentes identificados en 2024

Adaptación de los procesos a la Inteligencia Artificial

Categoría tecnológica

La Inteligencia Artificial (IA) presenta algunos peligros significativos, como por ejemplo es de el desplazamiento de puestos de trabajo o problemas de seguridad, protección y privacidad, entre otros; y fomentar la concienciación sobre estos problemas ayuda a entablar conversaciones en torno a las implicaciones legales, éticas y sociales de la IA. Adicionalmente, cabe destacar que hay un gran riesgo de sostenibilidad tecnológica. Si la totalidad del planeta comienza a emplear inteligencia artificial no hay energía suficiente en el mundo que pueda soportarlo ni material suficiente para crear todas las tarjetas gráficas necesarias para que funcione.

La regulación de aplicación en esta materia en el entorno de la Unión Europea aún no está definido y las tecnologías de IA suelen recopilar y analizar grandes cantidades de datos personales, lo que plantea problemas relacionados con la privacidad y la seguridad de los datos. Por ello, es un aspecto que requiere de regulación para garantizar mejores condiciones de desarrollo y uso de esta tecnología innovadora.

Es crucial desarrollar nuevos marcos jurídicos y normativos para abordar los problemas específicos que plantean las tecnologías de IA, como la responsabilidad y los derechos de propiedad intelectual. Los sistemas jurídicos deben evolucionar para seguir el ritmo de los avances tecnológicos y proteger los derechos de todos. La gestión adecuada de este riesgo es crucial para equilibrar los beneficios a largo plazo con las complicaciones a corto.

Medidas de mitigación

- Para mitigar estos riesgos de seguridad, se desarrollarán las mejores prácticas para el despliegue seguros de la IA. Además, fomentar la cooperación internacional para establecer normas y reglamentos mundiales que protejan contra las amenazas a la seguridad de la IA.
- A medida que las tecnologías de IA siguen desarrollándose y haciéndose más eficientes, se debe proporcionar a los *team members* formación para adquirir nuevas habilidades para seguir siendo relevantes en el cambiante panorama.
- Abogar por una normativa estricta de protección de datos y prácticas seguras de tratamiento de los mismos. Trabajar para gobernar adecuadamente la inclusión de estas nuevas tecnologías en el día a día con una buena gestión del cambio, para además lograr que el impacto no sea en sustituir personas sino en aumentar las capacidades.

Transición hacia nuevas tecnologías de bajas emisiones

Categoría tecnológica-ambiental

Se están produciendo cambios en el comportamiento humano hacia productos y actividades con bajas emisiones de carbono. El consumo respetuoso con el clima se está traduciendo en un transporte más sostenible, una fabricación con bajas emisiones de carbono y un uso de energía más eficiente. Además, los consumidores están valorando gradualmente los estándares de certificación (por ejemplo, BREEAM o LEED), lo que también está sentando un precedente de comportamiento del consumidor que presiona a las industrias para acelerar la transición. Esta mayor demanda de bienes y servicios de bajas emisiones conducirá a ajustes en las cadenas de valor.

El cambio de sistemas y procesos tradicionales hacia alternativas más sostenibles así como mantenerse al día de la mejor tecnología disponible para contribuir a una economía baja en carbono es un desafío. Además, los costes asociados a las tecnologías de bajas emisiones por la compra de nuevos equipos o la sustitución de tecnologías. Este riesgo implica aspectos como la inversión inicial en nuevas tecnologías, la adaptación de infraestructuras existentes y/o la capacitación de los empleados.

A medida que avanzan los procesos de descarbonización, ciertas tecnologías o sistemas empleados, comenzarán a sufrir amortizaciones o devaluaciones imprevistas o prematuras. Esto conduciría a cambios en el valor de los activos y las inversiones.

Surgirán también otros desafíos a partir de la sustitución de productos y servicios existentes con opciones innovadoras de bajas emisiones. Esto incluye el desarrollo y uso de energías renovables, eficiencia energética. Además, es probable que algunas actividades sean reemplazadas o financieramente inviables a medida que se disponga de opciones más asequibles, con implicaciones sociales directas.

Medidas de mitigación

- Implementar tecnologías y prácticas que mejoren la eficiencia energética en las instalaciones. Llevar a cabo certificaciones sostenibles que destaquen el compromiso con la sostenibilidad.
- Evaluar e invertir en tecnologías limpias como sistemas de calefacción y refrigeración más eficientes.
- Contar con inversiones asociadas a mejorar la eficiencia y vida útil de los equipos.
- Planificar proactivamente una transición ordenada para enfrentar los desafíos derivados de las nuevas tecnologías.



Avani Rio Novo Venice Hotel
Venecia, Italia

5

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD

NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

BASES PARA LA ELABORACIÓN
ESTRATEGIA
GESTIÓN DE RIESGOS
GOBERNANZA

5.1 INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

TAXONOMÍA
5.1.-1 PRODUCTOS Y ACTIVOS SOSTENIBLES
5.1.2 PROCESOS Y ESTÁNDARES OPERATIVOS
5.1.3 COMPRAS SOSTENIBLES

5.2 INFORMACIÓN SOCIAL

5.2.1 TEAM MEMBERS
5.2.2 CLIENTES
5.2.3 COMUNIDADES

5.3 GOBERNANZA

CONDUCTA EMPRESARIAL
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

NEIS 2- INFORMACIÓN GENERAL

BASE PARA LA ELABORACIÓN

BP-1: Base general para la elaboración del Estado de Sostenibilidad

El "Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad" consolidado del ejercicio 2024 se han formulado a partir de la información registrada en los sistemas corporativos de Minor Hotels Europe & Americas S.A. y sociedades dependientes.

Se ha preparado de conformidad con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS por sus siglas en español, ESRS por sus siglas en inglés - *European Sustainability Reporting Standards*) adoptadas por la Unión Europea a través del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión del 31 de julio de 2023 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad. La Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, conocida como "CSRD" por sus siglas en inglés (en adelante, "la Directiva CSRD"), introduce modificaciones en el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), la Ley de Auditoría de Cuentas y su reglamento de desarrollo. A la fecha de cierre del ejercicio fiscal (31/12/2024) y de presentación del informe (13/01/2025), dicha Directiva no ha sido transpuesta a la legislación nacional española, país en el que tiene su sede la sociedad matriz objeto del Informe y donde la Compañía cotiza en el mercado de valores (Bolsa de Madrid).

Habiéndose vencido la fecha máxima de transposición establecida por la Unión Europea, la Compañía de conformidad a las recomendaciones recibidas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), presenta con carácter voluntario y siguiendo el formato establecido su "Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad" bajo los requerimientos de reporte expuestos en la Directiva CSRD y su Reglamento Delegado 2023/2772 de la comisión de 31 de julio de 2023 (Requerimientos NEIS).

Adicionalmente, la Compañía presenta otras disposiciones del marco normativo y marcos voluntarios de información de sostenibilidad que resultan de aplicación:

- La respuesta de la Compañía a los requerimientos legales de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, así como a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y a las directrices UE 2017/C215/01 para el reporte de su desempeño en materia de información no financiera.
- El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 por el que se establece un marco para facilitar las inversiones sostenibles. En su primer y tercer acto delegado, establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren ambientalmente sostenibles y en un segundo acto delegado por el que se describieron las especificaciones de contenido y representación de la información a reportar, indicadores clave de referencia y su metodología de cálculo. Ver

capítulo '[Taxonomía de actividades sostenibles de la Unión Europea](#)'. y la [Nota 5: "Taxonomía Europea"](#).

- Las Directrices UE 2017/C215/01 para el reporte de su desempeño en materia de información no financiera.
- Las recomendaciones del [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures](#). Ver sección [Nota 6: 'Recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosures \(TCFD\)'](#).

Los Administradores de la Sociedad dominante estiman que el *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad consolidado* del ejercicio 2024, que ha sido formulado el 13 de febrero de 2025, será aprobado por la Junta General de Accionistas sin modificación alguna. El *Estado de información no financiera consolidado - Memoria de Sostenibilidad* del ejercicio 2023 (actual Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad) fue aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2024 y depositado en el Registro Mercantil de Madrid.

Contenidos

La definición de los contenidos del Informe parte de los temas relevantes para la actividad de Minor Hotels Europe & Americas, su cadena de valor y sus principales grupos de interés en base al análisis de importancia relativa (a partir de este punto [Análisis de Doble Materialidad](#)) realizado durante 2023 y 2024.

Para elaborar el citado Análisis de Doble Materialidad la Compañía ha tenido en cuenta tanto la [estrategia corporativa](#) y objetivos, como otros temas materiales a nivel sectorial definidos por la [Sustainable Hospitality Alliance](#) y Organización Mundial del Turismo (UNWTO), además de, las principales tendencias en sostenibilidad. Con especial atención, durante el presente ejercicio, la Compañía ha considerado lo expuesto en el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión de 31 de julio de 2023 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las Normas de presentación de Información sobre Sostenibilidad.

La Compañía cuenta con diferentes sistemas para el [diálogo con sus grupos de interés](#), que son fuente de análisis para definir los contenidos relevantes a incluir en el Informe. Los resultados de esta comunicación permiten mantener activos los mecanismos para identificar sus necesidades así como el seguimiento de los compromisos adquiridos y el grado de cumplimiento de los retos planteados en ejercicios anteriores.

En cuanto a la calidad de la información, Minor Hotels Europe & Americas busca transmitir información equilibrada, reflejando tanto los aspectos positivos como los negativos de su desempeño en los ámbitos de materialidad clave identificados en el ejercicio 2024, ofreciendo a sus grupos de interés la evolución temporal de los asuntos materiales para su conocimiento y comparabilidad con otras empresas o industrias.

Alcance

El presente capítulo recoge la decimoctava edición de la "Memoria de Sostenibilidad" de Minor Hotels Europe & Americas actualmente bajo la denominación de *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad*. Incluye la actividad y principales resultados de la Compañía en el ejercicio 2024 (desde 1/01/2024 hasta el 31/12/2024), con la integración del desempeño en el ámbito económico, ambiental, social y de gobernanza.

El Informe muestra la gestión que Minor Hotels Europe & Americas tiene sobre los impactos tanto positivos como negativos, reales y potenciales que genera, así como sobre los riesgos y oportunidades materiales identificados en el Análisis de Doble Materialidad. El cual se elaboró teniendo en consideración la totalidad de elementos y partes identificadas en la *cadena de valor* de MHE&A así como en su modelo de negocio. Al respecto, a lo largo del propio *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad* la Compañía señala de forma precisa en qué medida la información reportada (políticas, actuaciones, parámetros y metas) cubren cada uno de los elementos y partes identificadas en la cadena de valor.

La información reportada corresponde a un perímetro de control alineado con la sociedad matriz y sociedades dependientes que consolidan en las Cuentas Anuales Consolidadas⁴. Dicho alcance responde al perímetro consolidado (hoteles en propiedad y alquiler, servicios centrales y *headquarters*). No obstante, determinados indicadores incluyen además un perímetro de reporte cuyo alcance puede incorporar también información de hoteles en régimen de gestión y franquicia. En estos casos, dicho alcance se indicará de forma explícita donde corresponda.

Presencia geográfica de Minor Hotels Europe & Americas en 2024

	Hoteles en propiedad y alquiler (perímetro consolidado)	Hoteles en gestión y franquicia
Hoteles en el mundo	293	54
Países en los que tiene actividad	24	18
Habitaciones	48.092	7.677

Datos a 31.12.2024.

Asimismo, en el caso de la información referente al capítulo de *UP FOR PEOPLE*, se incluyen los datos obtenidos de FTEs (*Full Time Equivalents*) para todo tipo de personal propio identificados. Al respecto cabe señalar que, los datos relativos al Personal Propio asalariado incluye todo tipo de *team members* (exceptuando *Extra Labour* y *Trainees*) considerando hoteles en propiedad, alquiler así como Servicios centrales y *headquarters*, recogidos en el sistema de gestión ERP SAP HCM de Minor Hotels Europe & Americas.

En el caso de la información sobre consumo de energía y agua así como sobre la huella de carbono (alcance 1 y 2) se reportan los datos de conformidad al perímetro consolidado excluyendo los datos de servicios centrales y *headquarters*. Los servicios centrales y *headquarters* son un total de 12 emplazamientos vs. 293 hoteles del perímetro consolidado a cierre de ejercicio 2024. En este sentido, el principal impacto medioambiental de MHE&A se deriva de la actividad llevada a cabo en sus hoteles. Los datos de medioambiente para el año 2023 no contienen el hotel NH Magdeburg debido a su cierre en marzo del 2023, representando sus consumos un valor no significativo frente al total de los restantes hoteles.

En aquellos casos en los que el alcance de la información varíe respecto a los criterios previamente descritos se señalará de forma explícita.

Cabe señalar que la Compañía no ha optado durante el presente ejercicio por omitir un elemento de información concreto sobre propiedad intelectual, know-how o resultados de la innovación.

Minor Hotels Europe & Americas S.A. presenta su "*Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad*" de forma consolidada, es decir, todas las sociedades dependientes incluidas en la consolidación están exentas de la presentación de información individual en materia de sostenibilidad durante el ejercicio 2024, de conformidad con el artículo 19 bis o el artículo 29 bis, apartado 8, de la Directiva 2013/34/UE.

⁴ El detalle de las sociedades pertinente al perímetro consolidado se muestra en el Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2024 de Minor Hotels Europe & Americas S.A.

Principios que rigen la elaboración del Estado de Sostenibilidad

El presente *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad* recoge la información consolidada de sostenibilidad con indicadores y datos de medición cuantitativa e información cualitativa de la gestión sostenible de la Compañía. De conformidad a lo expuesto en el Anexo B de la NEIS 1, el proceso seguido para la elaboración ha estado guiado por los siguientes principios:

- **Precisión:** la información presentada recoge datos tanto en términos cuantitativos como cualitativos de forma detallada y coherente permitiendo a los grupos de interés la capacidad para evaluar los impactos de la Compañía.
- **Equilibrio:** la información recogida en el Informe se presenta sin sesgo, representando los impactos positivos y no tan positivos del desempeño de la Compañía bajo el fin de evitar que la información presentada pueda afectar de forma inapropiada a las conclusiones o las evaluaciones de los usuarios de la información.
- **Comprensibilidad:** la información recogida en el Informe se presenta de forma clara, accesible, comprensible y concisa. Ello permite a cualquier parte interesada comprender la información comunicada.
- **Pertinencia:** la información presentada se explica en el contexto actual de mercado y de forma conexas. Permite a los usuarios relacionar la información aportándoles los datos necesarios para la toma de decisiones.
- **Comparabilidad:** la información aportada contiene referencias a ejercicios previos de tal forma que los principales grupos de interés puedan analizar la evolución del desempeño de la Compañía. Asimismo, permite la comparabilidad frente al desempeño de otras organizaciones. La coherencia contribuye a alcanzar la comparabilidad.
- **Exhaustividad:** la Compañía recoge los principales impactos identificados como materiales, así como las diferentes acciones y medidas que Minor Hotels Europe & Americas está llevando a cabo para satisfacer las necesidades y expectativas de información. Este Informe detalla el desempeño ESG de la Compañía durante el período reportado, proporcionando información suficiente para evaluar sus impactos.
- **Representación fiel:** la información señalada plasma la esencia de la operativa del negocio en términos de sostenibilidad bajo una perspectiva de neutralidad y prudencia. En este sentido, permite a las diferentes partes interesadas conocer cómo la empresa ha adaptado

su estrategia y gestión de impactos, riesgos y oportunidades a la realidad del negocio en el que opera.

- **Contexto de sostenibilidad:** La información se presenta atendiendo al contexto global en el que opera, bajo el objetivo de crecer y crear valor en un entorno y contexto amplio de desarrollo sostenible.
- **Puntualidad:** la información se publica bajo una programación periódica de carácter anual y, es puesta a disposición de todos sus grupos de interés, otorgándole la capacidad de tomar decisiones de conformidad a lo expuesto.
- **Verificabilidad:** la información es verificada por un tercero independiente que garantiza la confianza de las partes interesadas.

Con todo ello, el *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad* tiene como objetivo publicar un reporte equilibrado, preciso y coherente del desempeño de MHE&A vinculado a los temas relevantes para su estrategia y para sus grupos de interés. Para ello, la Compañía establece vínculos adecuados entre la información retrospectiva y prospectiva, cuando procede, para favorecer la comprensión de la relación entre los datos históricos y las proyecciones futuras."

Asimismo, la información contenida representa las perspectivas y previsiones de la Compañía a la fecha de elaboración del mismo. Dichas informaciones implican riesgos conocidos y desconocidos, incertidumbres y otros factores que pueden afectar a previsiones futuras tales como la consecución de los objetivos señalados. De tal forma que, futuros acontecimientos y eventos pueden provocar cambios sobre las perspectivas y previsiones presentadas a lo largo del *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad*. En esta línea, Minor Hotels Europe & Americas puede optar por actualizar estas informaciones con previsiones de futuro en algún momento posterior, queriendo constatar expresamente que no está obligada a hacerlo.

Asimismo, es clave la comparabilidad de los datos e información respecto a años anteriores como herramienta de trazabilidad y evolución de estos. Este Informe, al igual que en anteriores ediciones, se ha elaborado con la implicación y participación de los responsables de las áreas de negocio y del diálogo con cada grupo de interés, lo que permite alinear y responder a las expectativas de información relevantes para la cadena de valor de MHE&A.

BP-2: Información relativa a circunstancias específicas

Horizontes temporales

A efectos de la información contenida en el presente *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad* y de conformidad con lo expuesto en las Cuentas Anuales Consolidadas de MHE&A, la Compañía hace referencia a los siguientes intervalos de tiempo y horizontes temporales:

- Horizonte temporal actual: año 2024;
- Horizonte temporal a corto plazo: inferior a 1 año (hasta 31/12/2025);
- Horizonte temporal a medio plazo: entre 1 y 5 años (del 01/01/2026 hasta el 31/12/2030);
- Horizonte temporal a largo plazo: entre 5 y 25 años (del 01/01/2031 al 31/12/2050).

Para aquellos casos en los que el alcance temporal de la información varíe respecto a los criterios previamente descritos se señalará de forma explícita.

Estimación de la cadena de valor

- **Cálculo de FTEs/headcount en hoteles en régimen de gestión y franquicia:** para aquellos hoteles en régimen de gestión y franquicia sobre los cuales no se dispone de datos de *people* en el sistema (sistema ERP SAP HCM) se ha realizado una estimación basada en la información disponible en sistema de hoteles con características similares tales como la ubicación del hotel, la marca y el número de habitaciones o los *revenues entre otros*. Del total de 54 hoteles en régimen de gestión y franquicia, 24 de ellos cuentan con datos en sistema, para los restantes hoteles el dato se ha estimado. De este modo, se busca obtener una aproximación lo más precisa posible, asegurando la coherencia y representatividad de la estimación en el contexto global de la Compañía.

Fuentes de estimación e incertidumbre del resultado

- **Taxonomía:** el detalle sobre el cálculo estimado de los indicadores clave de referencia a los que se refiere el Reglamento "Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de 2021 " relativos al CapEx y OpEx puede consultarse en detalle en la siguiente sección: "[Contenido y metodología de los indicadores clave de resultados](#)".
- **Energía renovable autogenerada:** la Compañía cuenta con un total de 44 hoteles con instalaciones con tecnología de producción de electricidad verde (placas solares, placas fotovoltaicas, tubos de vacío, etc.). De ellas, 12 instalaciones cuentan con datos reales. Para las restantes 32 instalaciones se ha llevado a cabo una diferenciación entre los paneles solares fotovoltaicos (7 hoteles) y paneles solares térmicos (25 hoteles).

- Paneles solares fotovoltaicos: a través de la siguiente fórmula se estima al producción de electricidad verde: tamaño del panel (en kW - de media se consideran 1,7 m²) * Radiación solar (kWh/m²/día) * Eficiencia del panel * 365 días.
- Paneles solares térmicos: en promedio, un panel solar térmico produce al año entre 400 y 600 kWh por m². Bajo criterio conservador se toma el menor de los valores (400 kWh por m²) y se considera que, de media, un panel tiene una dimensión de 1,7 m². Conociendo el total del número de instalaciones se calcula la generación de electricidad verde mediante esta tecnología.
- **Generación de residuos:** el detalle relativo a las hipótesis, criterios y metodologías seguidas para el cálculo estimados sobre la generación de residuos de la Compañía puede consultarse en al siguiente sección: [E5-5: Salida de recursos](#).
- **Emisiones Alcance 3:** el detalle relativo a las hipótesis, criterios y metodologías seguidas para el cálculo estimados sobre la Huella de Alcance 3 de la Compañía puede consultarse en al siguiente sección: [E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales](#).

Cambios en la preparación o presentación de información sobre sostenibilidad

En memorias publicadas anteriormente, el alcance de la información se centraba tanto en el perímetro consolidado, que abarcaba exclusivamente los hoteles bajo contratos de propiedad y alquiler, en línea con el alcance del informe de cuentas anuales consolidadas, y perímetro de hoteles en gestión y franquicia. Este enfoque permitía reflejar de manera integral los impactos, tanto positivos como negativos, de las actividades de la Compañía en las comunidades y entornos donde opera, proporcionando una perspectiva más completa y alineada con su compromiso de transparencia y sostenibilidad. Sin embargo, en el presente informe, se hace alusión únicamente al perímetro consolidado, en cumplimiento de los requisitos normativos. No obstante, en la información donde el alcance varíe, se identifica claramente la información a la que se hace referencia.

Información sobre errores de períodos anteriores

No se han identificado errores de periodos anteriores.

Información derivada de otra legislación o de pronunciamientos generalmente aceptados acerca de la información sobre sostenibilidad

Véase secciones: [Alcance e IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa](#).

Incorporación por referencia

Se ha incluido información referenciada a las Cuentas Anuales Consolidadas que se encuentran vinculadas a los siguientes requisitos de divulgación: NEIS 2 IRO-1 del E1 (RA 15) relativo a las implicaciones financieras de los riesgos climáticos; E1-3 (RD 29c) relativo a la Taxonomía de la Unión Europea y; S1-6 (RD 50f) relativo a número de empleados.

Utilización de disposiciones de introducción paulatina con arreglo al apéndice C de la NEIS 1

NEIS	Requisito de divulgación	Nombre completo del requisito de divulgación	Fecha de introducción paulatina o fecha efectiva (incluido el primer año)
NEIS 2	SBM-1	Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	La empresa comunicará la información prescrita por la NEIS 2 SBM-1, apartado 40, letra b) (desglose de los ingresos totales por sector significativo de la NEIS), y 40, letra c) (lista de sectores significativos adicionales de las NEIS), a partir de la fecha de aplicación especificada en un acto delegado de la Comisión que se adopte de conformidad con el artículo 29 ter, apartado 1, párrafo tercero, inciso ii), de la Directiva 2013/34/UE.
NEIS 2	SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	La empresa podrá omitir la información prescrita en la NEIS 2 SBM-3, apartado 48, letra e) (efectos financieros previstos), en el primer año de elaboración de su Estado de Sostenibilidad. La empresa podrá cumplir lo dispuesto en la NEIS 2 SBM-3, apartado 48, letra e), divulgando únicamente información cualitativa, durante los tres primeros años de elaboración de su Informe de sostenibilidad, si resulta imposible preparar divulgaciones cuantitativas.
NEIS E1	E1-9	Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición de importancia relativa y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático	La empresa podrá omitir la información prescrita en la NEIS E1-9 en el primer año de elaboración de su estado de sostenibilidad. La empresa podrá cumplir lo dispuesto en la NEIS E1-9 divulgando únicamente información cualitativa, durante los tres primeros años de elaboración de su informe de sostenibilidad, si resulta imposible preparar divulgaciones cuantitativas.
NEIS E3	E3-5	Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con los recursos hídricos y marinos	La empresa podrá omitir la información prescrita por la NEIS E3-5 en el primer año de elaboración de su estado de sostenibilidad. La empresa podrá cumplir lo dispuesto en la NEIS E3-5 divulgando únicamente información cualitativa, durante los tres primeros años de elaboración de su estado de sostenibilidad.

NEIS E5	E5-6	Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	La empresa podrá omitir la información prescrita en la NEIS E5-6 en el primer año de elaboración de su estado de sostenibilidad. La empresa podrá cumplir lo dispuesto en la NEIS E5-6 divulgando únicamente información cualitativa, durante los tres primeros años de elaboración de su estado de sostenibilidad.
NEIS S1	S1-7	Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	La empresa podrá omitir la información de todos los puntos de datos en este requisito de divulgación en el primer año de elaboración de su informe de sostenibilidad.
NEIS S1	S1-11	Protección social	La empresa podrá omitir la información prescrita en la NEIS S1-11 en el primer año de elaboración de su estado de sostenibilidad.
NEIS S1	S1-14	Salud y seguridad	La empresa podrá omitir la información sobre los trabajadores no asalariados en el primer año de elaboración de su estado de sostenibilidad.

Hechos posteriores

Los siguientes hechos significativos han ocurrido desde el 31 de diciembre de 2024:

- El 31 de enero de 2025, se vendió la empresa «*Minor Luxury Hotels Vilamoura S.A.*», sociedad del hotel Anantara Vilamoura. Se clasificó como activos mantenidos para la venta al final del ejercicio financiero, sin impacto negativo en la cuenta de resultados consolidada.

Consultas

Ante cualquier duda o necesidad de aclaración así como cualquier sugerencia relacionada con el presente *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad*, la Compañía pone a sus disposición las siguientes vías de contacto directo:

- Departamento de Sustainable Business (sustainablebusiness@minor-hotels.com).
- Departamento de Relación con Inversiones (investor.relations@minor-hotels.com).

Verificación del Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad

El *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad* ha sido verificado por PricewaterhouseCoopers Auditores S.L, un tercero independiente.

El Informe de revisión independiente se puede consultar en la ["NOTA 8. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE"](#).

ESTRATEGIA

SBM-1: ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

MODELO DE NEGOCIO DE MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS

Minor Hotels Europe & Americas es un operador hotelero internacional consolidado. Configura un grupo integrado que desarrolla su actividad principal en la provisión de alojamiento de corta duración y servicios tales como la restauración o el alquiler de sus espacios para el desarrollo de eventos, conferencias y otra tipología de convenciones en los hoteles de la Compañía⁵.

Minor Hotels unificó el pasado abril su identidad corporativa global a través del cambio de denominación social de "NH Hotel Group S.A." a "Minor Hotels Europe & Americas S.A.". Este hecho tuvo lugar tras la votación llevada a cabo en la Junta General de Accionistas celebrada en abril de 2024 a favor del cambio de denominación social de la Compañía por parte de los accionistas.

Al adoptar el nombre de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía refuerza su integración con Minor Hotels, y fomenta una identidad corporativa única y reconocible para las partes interesadas, acelerando el crecimiento global del grupo hotelero. Además, este movimiento estratégico refuerza la estructura comercial y operativa global, beneficiando a grupos de interés tales como profesionales del sector, clientes y accionistas.

Al cierre del ejercicio 2024, la Compañía está presente en 31 países, operando 347 hoteles y 55.769 habitaciones en tres continentes (Europa, América y África), siendo significativa su presencia en Europa. La Compañía ha presentado a 31/12/2024 una plantilla compuesta por 14.361 *team members* (FTEs), 2.076 en la Región del Sur de Europa, 5.060 *team members* en la Región del Norte de Europa, 6.667 *team members* en la Región de América y 558 entre las oficinas centrales y las Centrales de Reservas, en su perímetro consolidado de reporte.

El modelo de negocio centralizado permite a Minor Hotels Europe & Americas ofrecer un servicio excelente a sus clientes en los distintos hoteles de las diferentes regiones y zonas geográficas en las que opera. Estos servicios han permitido generar no solo beneficios en términos económicos sino que también en la *awareness* convirtiéndose la Compañía en un conglomerado de marcas reconocido entre otros puntos por la calidad que ofrece a sus clientes.

La central corporativa y oficinas regionales ofrecen a los hoteles una amplia gama de funciones como ventas, *revenue management*, reservas, *marketing*, recursos humanos, gestión financiera y desarrollo de sistemas entre otros. Se espera que en el medio plazo, la

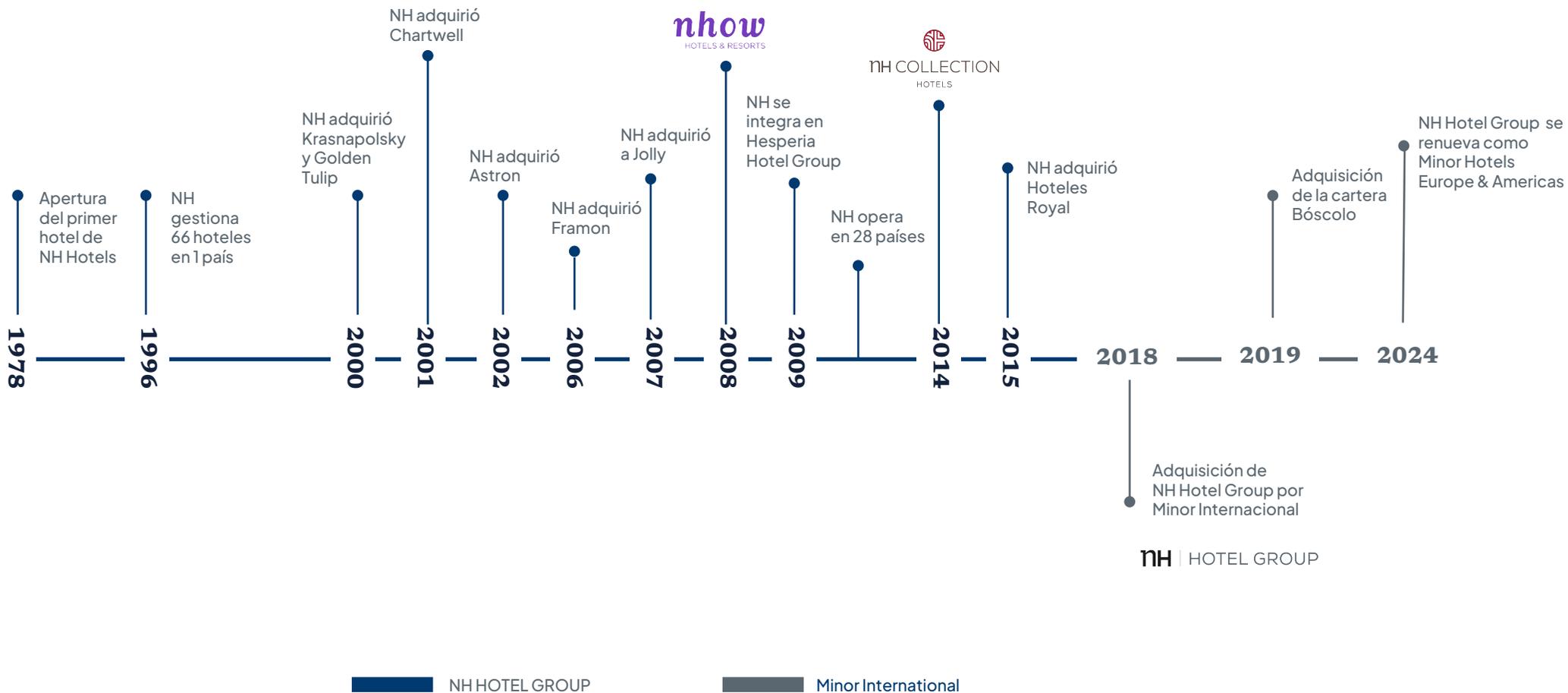
Compañía continuará beneficiándose del reconocimiento de marca, las excelentes ubicaciones y el fuerte posicionamiento de mercado en Europa.



Tivoli Palazzo Gaddi Firenze Hotel
Firencia, Italia

⁵ La Compañía no lleva a cabo actividades recogidas en el DR 40b del SMB-1 "Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor" de la NEIS 1-en lo que respecta a actividades relacionadas con: el sector de los combustibles fósiles; la producción de productos químicos; armas controvertidas y; el cultivo y la producción de tabaco.

Nuestra evolución a lo largo de los años



Nuestra visión y valores

Nuestra visión

La pasión de MHE&A siempre ha sido mantener una visión emprendedora en todas sus acciones, creando nuevas soluciones a los desafíos mediante la creatividad para aportar valor a sus huéspedes, socios y accionistas.

La Compañía es lo suficientemente grande para alcanzar grandes objetivos, pero también lo suficientemente pequeña para cuidar los detalles en todo lo que hace. Este equilibrio impulsa a MHE&A con ambición y capacidad de respuesta a partes iguales, respaldada por una infraestructura formidable y una gran adaptabilidad en todos sus proyectos.

En todas sus marcas, la Compañía se enfoca en lo que realmente importa a las personas con las que interactúa cada día, marcando una diferencia significativa en el sector. Su esencia radica en ser la mejor en lo que hace, más que en ser la más grande. Esta filosofía define sus exigentes estándares y guía cada una de sus acciones.

MHE&A aspira a liderar proporcionando experiencias excepcionales que anticipen y satisfagan las aspiraciones de sus clientes, al tiempo que generan un impacto positivo en sus stakeholders. Es el deleite en los ojos de sus clientes, la pasión en el corazón de su equipo y la confianza en sí misma lo que define a la Compañía.

MHE&A aplica un sólido enfoque de sostenibilidad, reforzado por su visión, valores fundamentales, estrategia empresarial y una práctica dinámica de participación de las partes interesadas. A partir de estos pilares, la Compañía determina sus propios intereses y los de sus grupos de interés, identificando las cuestiones materiales de importancia común.

El marco de sostenibilidad de Minor Hotels se fundamenta en este entendimiento y se integra en el desarrollo de su Estrategia de Sustainable Business. Estos elementos interconectados fortalecen el enfoque de sostenibilidad de MHE&A, permitiéndole mejorar las condiciones económicas, sociales y ambientales de todas sus partes interesadas.

Nuestro propósito

La Compañía se dedica a crear experiencias de hospitalidad innovadoras y reveladoras que brinden lo que las personas realmente desean. Su propósito es generar valor sostenible para sus clientes, *team members*, socios y comunidades en las que opera, impulsando la innovación, la excelencia operativa y el compromiso con la responsabilidad social y ambiental.

Nuestros valores

Minor Hotels Europe & Americas ha definido una cultura que expresa quién es, qué quiere lograr y cómo lo hace. Para ello, ha identificado valores fundamentales que representan las creencias que le permitirán alcanzar su visión.

Estos valores inspiran y motivan a sus equipos en la consecución de los objetivos estratégicos, guiando el trabajo diario y promoviendo la evolución hacia un modelo de liderazgo.

- Centrado en el cliente: los clientes son la prioridad. Esta convicción guía todas las acciones de la Compañía, todos los días.
- Orientado a resultados: con pasión y energía, MHE&A se esfuerza por alcanzar la excelencia en cada iniciativa.
- Desarrollo de personas: la Compañía brinda a su equipo la oportunidad de liberar y maximizar su potencial, aceptar desafíos y superar expectativas.
- Innovación: la mejora continua y la búsqueda de nuevas formas de hacer las cosas permiten a MHE&A destacarse en su sector.
- Alianzas estratégicas: A través de una estrecha colaboración con sus socios, la Compañía crea y alcanza una visión compartida de crecimiento.

Minor Hotels Europe & Americas mantiene un enfoque centrado en el huésped, situándolo en el centro de todas sus decisiones. Esta filosofía impulsa una evolución hacia una cultura de servicio que prioriza el cuidado de los detalles, mientras refuerza valores corporativos basados en la sostenibilidad, la innovación y la responsabilidad, con las personas como pilar fundamental.

La Compañía aspira a ser el destino preferido por los viajeros, ofreciéndoles experiencias memorables que superen sus expectativas y les hagan sentir especiales. Esta visión, compartida por todos los integrantes de la Compañía, actúa como una guía de desempeño y compromiso. Al mismo tiempo, MHE&A busca consolidarse como la mejor opción para inversores y propietarios que desean crecer junto a la Compañía gracias a una propuesta global y flexible, equipos motivados y orgullosos, herramientas de gestión eficientes y soluciones únicas.

Nuestras marcas

La complementariedad de la cartera tradicional de Minor Hotels y Minor Hotels Europe & Americas, así como la posición de referencia de sus distintas marcas, permite a la Compañía crecer y competir con mayores garantías de éxito y crear valor añadido a su base de clientes por todo el mundo. Ambos Grupos están alineados con el fin de poder capitalizar las mejores oportunidades de expansión de sus marcas en sus distintos territorios de preferencia.

Con la entrada de Minor en el capital se abrió una nueva etapa con oportunidades de creación de valor, a través de una plataforma hotelera global con presencia en cinco

continentes, que permite llegar a más clientes con un paraguas de marcas más amplio y en nuevas geografías.

Todas las marcas comparten los valores y principios que caracterizan a la Compañía. Gracias a la diversidad de marcas, Minor Hotels Europe & Americas aprovecha las oportunidades en diferentes segmentos del mercado a la vez que fortalece la posición competitiva al abordar las diferentes experiencias de los clientes.



Anantara Hotels & Resorts es la marca de lujo con hoteles en destinos como Asia, Oriente Medio, el Océano Índico, África y Europa. Enriquece las estancias de los huéspedes con un diseño distintivo y experiencias auténticas que los conectan con cada destino.



Avani Hotels & Resorts está diseñada para la forma de viajar contemporánea. Logra el equilibrio perfecto entre trabajo y ocio, diseño y funcionalidad, servicio y privacidad, relajación y diversión. Con ubicaciones en Europa, Oriente Medio, Asia, África y Australia, Avani vibra en destinos tantos urbanos como vacacionales.



NH Hotels & Resorts es una marca global select que se extiende por Europa, América, Oriente Medio, África y Asia. Ofrece experiencias de confianza a quienes desean sacar el máximo partido a su estancia, basándose en la combinación perfecta de la mejor ubicación, una excelente relación calidad-precio y un servicio cercano.



NH Collection es una marca global que ofrece hoteles urbanos premium y resorts inspiradores en los destinos clave de Europa, América, Oriente Medio y Asia. Las propiedades están cuidadosamente pensadas con un ambiente ecléctico y elegante. Los hoteles ofrecen estancias extraordinarias con la combinación única de confort e innovación, servicio intuitivo e identidad local, creando una colección de sentimientos y emociones que forjan recuerdos duraderos.

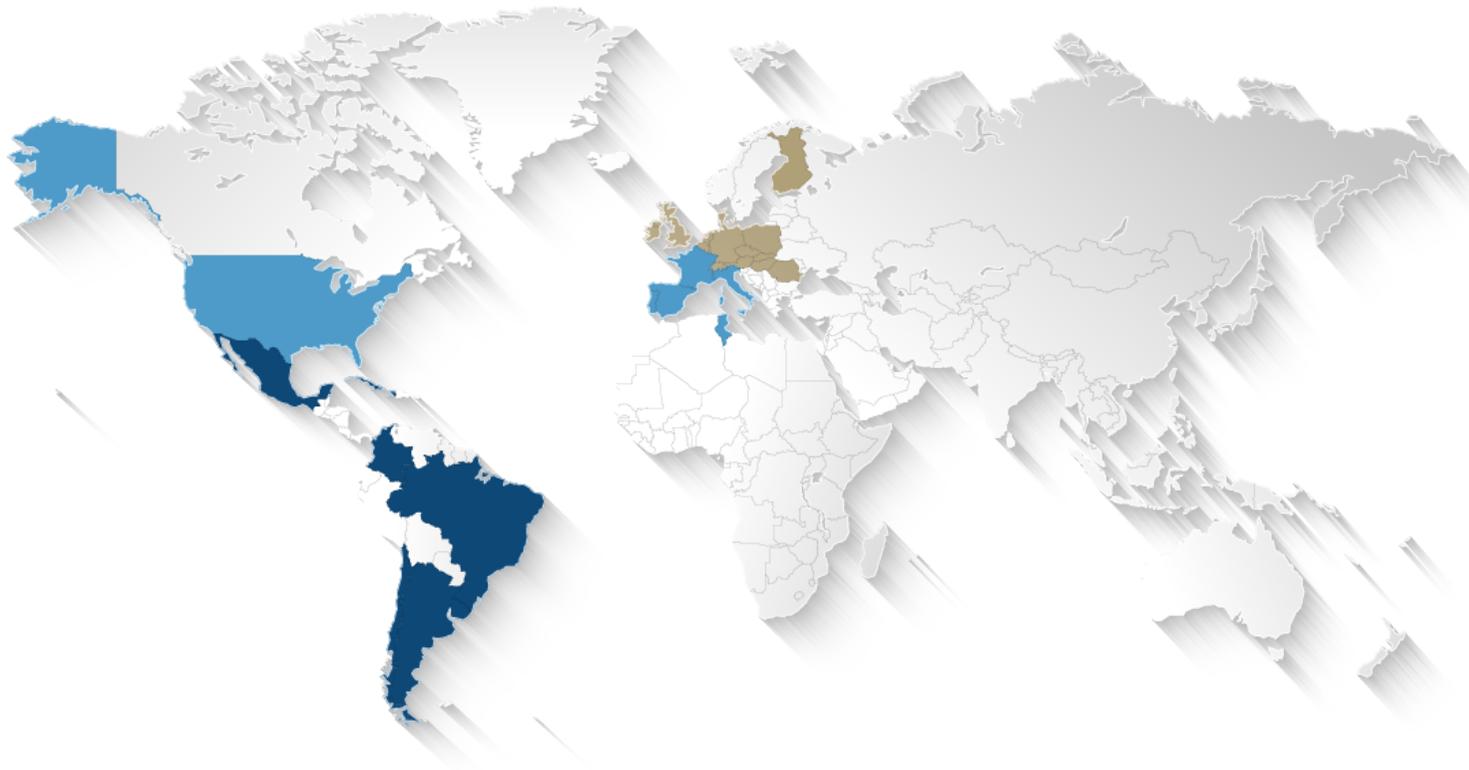


nhow Hotels & Resorts es una marca de estilo de vida premium, poco convencional. Diseñados para los viajeros curiosos y cosmopolitas, los establecimientos nhow captan el ambiente local con una interpretación audaz y vibrante del destino. Se convierten en un centro creativo para sorprender e inspirar a los huéspedes a pensar de forma diferente, al mismo tiempo que conectan con el entorno.



Tivoli Hotels & Resorts es una colección de propiedades de lujo, una marca única ubicada en playas idílicas, lugares cosmopolitas y destinos de lujo. La filosofía de Tivoli y su larga tradición hacen que la marca destaque en mercados consolidados, así como en nuevos mercados emergentes; desde destinos emblemáticos en Europa u Oriente Medio, hasta Brasil o China.

Nuestra presencia en el mundo



347
HOTELES

31
PAÍSES

55.769
HABITACIONES

4,5
MILLONES DE CLIENTES

REGIÓN AMÉRICA

61 HOTELES

8.276 HABITACIONES

9 PAÍSES

Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, Haití, México y Uruguay

REGIÓN NORTE DE EUROPA

113 HOTELES

22.746 HABITACIONES

15 PAÍSES

Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, Finlandia, Hungría, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa, Rumania, Suiza

REGIÓN SUR DE EUROPA

173 HOTELES

24.747 HABITACIONES

7 PAÍSES

Andorra, Estados Unidos, España, Francia, Italia, Portugal y Túnez

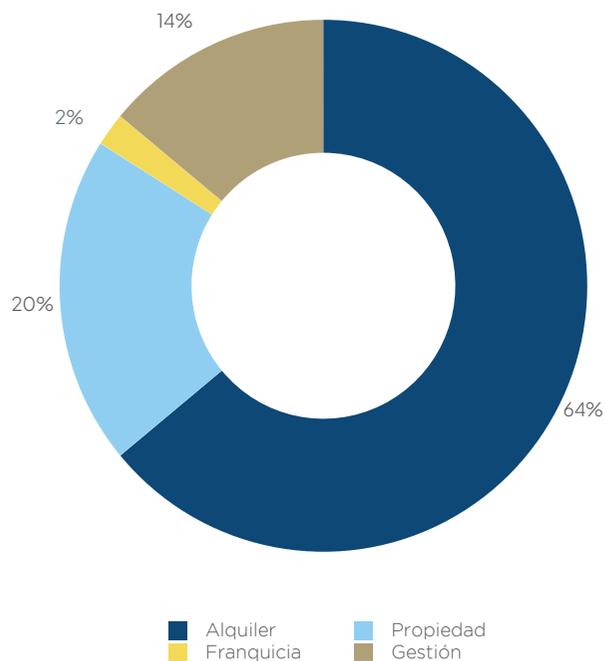
Datos a 31.12 2024. Incluye hoteles operados con contrato de propiedad, alquiler, gestión y franquicia.

Desglose de la cartera

Minor Hotels Europe & Americas es una cadena hotelera urbana y operador multinacional consolidado. Al cierre del ejercicio 2024, la Compañía está presente en 31 países, operando 347 hoteles y 55.769 habitaciones.

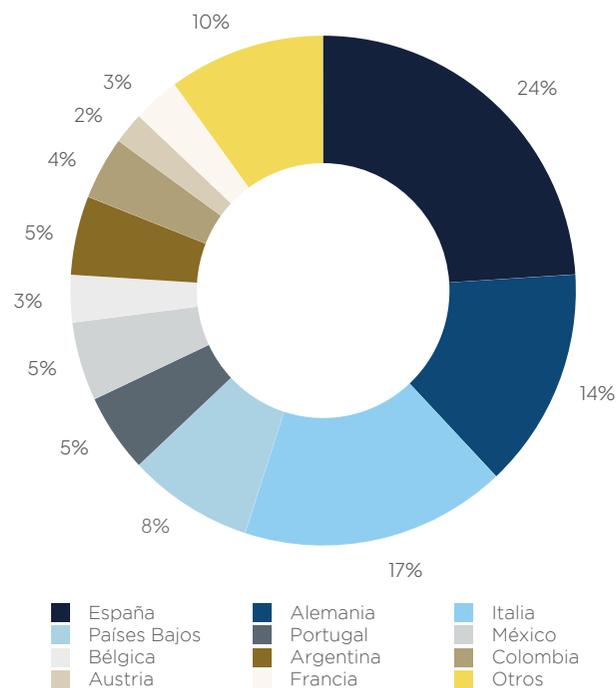
El modelo de negocio centralizado permite a Minor Hotels Europe & Americas ofrecer un servicio excelente a sus clientes, y un alto valor añadido a los propietarios que buscan un operador de primer nivel.

DESGLOSE DE HOTELES POR TIPO DE CONTRATO*



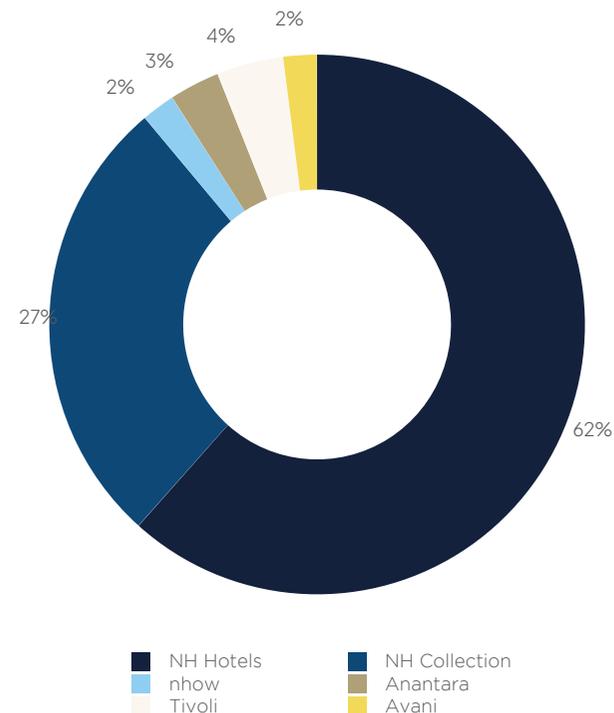
*31 de diciembre de 2024

DESGLOSE DE HOTELES POR PAÍS*



*31 de diciembre de 2024. Incluye hoteles operados con contrato de propiedad, alquiler (perímetro consolidado), gestión y franquicia

DESGLOSE DE HOTELES POR MARCA*



*31 de diciembre de 2024. Incluye hoteles operados con contrato de propiedad, alquiler (perímetro consolidado), gestión y franquicia

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

	TOTAL		PROPIEDAD		ALQUILER		GESTIÓN		FRANQUICIA	
	Hoteles	Habitaciones	Hoteles	Habitaciones	Hoteles	Habitaciones	Hoteles	Habitaciones	Hoteles	Habitaciones
Minor Hotels Europe & Americas	347	55.769	71	11.934	221	35.952	49	7.427	6	456
Argentina	16	2.241	12	1.524	0	0	4	717	0	0
Brasil	4	799	1	291	2	396	1	112	0	0
Chile	6	719	4	500	0	0	2	219	0	0
Colombia	14	1.403	0	0	13	1.355	1	48	0	0
Cuba	2	251	0	0	0	0	2	251	0	0
Ecuador	1	124	0	0	1	124	0	0	0	0
Haití	1	72	0	0	0	0	1	72	0	0
México	16	2.531	4	685	7	993	5	853	0	0
Uruguay	1	136	1	136	0	0	0	0	0	0
Región América	61	8.276	22	3.136	23	2.868	16	2.272	0	0
Alemania	49	9.867	4	870	45	8.997	0	0	0	0
Austria	8	1.492	0	0	8	1.492	0	0	0	0
Bélgica	12	2.025	6	822	6	1.203	0	0	0	0
Dinamarca	1	394	0	0	1	394	0	0	0	0
Eslovaquia	1	117	0	0	0	0	1	117	0	0
Finlandia	1	224	0	0	1	224	0	0	0	0
Países Bajos	27	6.419	8	2.316	18	3.666	1	437	0	0
Hungría	3	483	0	0	3	483	0	0	0	0
Irlanda	1	187	0	0	1	187	0	0	0	0
Luxemburgo	1	148	1	148	0	0	0	0	0	0
Polonia	1	93	0	0	0	0	0	0	1	93
Reino Unido	1	190	0	0	0	0	1	190	0	0
República Checa	4	734	0	0	1	152	3	582	0	0
Rumania	1	83	0	0	1	83	0	0	0	0
Suiza	2	290	0	0	2	290	0	0	0	0
Región Norte de Europa	113	22.746	19	4.156	87	17.171	6	1.326	1	93
Andorra	2	100	0	0	0	0	2	100	0	0
España	84	10.882	12	1.720	58	7.836	9	963	5	363
Estados Unidos	1	288	1	288	0	0	0	0	0	0
Francia	9	1.423	0	0	5	873	4	550	0	0
Italia	59	8.662	14	2.001	41	6.068	4	593	0	0
Portugal	17	3.299	3	633	7	1.136	7	1.530	0	0
Túnez	1	93	0	0	0	0	1	93	0	0
Región Sur de Europa	173	24.747	30	4.642	111	15.913	27	3.829	5	363

Datos a 31 de diciembre de 2024.

Expansión y optimización del portafolio

La ambición como Compañía es seguir creciendo así como reforzar aún más su posición en los destinos turísticos y el liderazgo en el sector urbano. Durante este año, la apuesta combinada y simultánea por los destinos de ocio y viajes de negocios ha reforzado la capacidad de recuperación de MHE&A.

Durante este ejercicio, Minor Hotels Europe & Americas ha abierto 9 nuevos hoteles en diferentes países, con un total de 1.425 habitaciones. La apertura de hoteles en nuevos países consolida la posición de la Compañía en los mercados.

Por relevancia, destacan la apertura de tres hoteles de cuatro estrellas en la ciudad parisina, donde la Compañía operará bajo sus marcas NH Hotels y NH Collection. Con este hito, MHE&A tiene presencia en la segunda ciudad más visitada del mundo lo que esta permitiendo continuar fortaleciendo su presencia en Francia.

Adicionalmente, durante 2024 se ha producido la apertura del hotel NH Collection Helsinki Grand Hansa, primer hotel para la Compañía en Finlandia y mercado clave dentro de la estrategia de MHE&A de crecimiento en los países nórdicos. El hotel de marca Collection es un hotel de cinco estrellas, situado en Helsinki, que está formado por dos de los edificios más emblemáticos y reconocidos de la ciudad. En 2024 también se produjo la apertura del Anantara Palais Hansen Vienna que llegó a la capital austriaca bajo la marca de lujo Anantara, representando el primer Anantara en la capital Austriaca. Esta apertura supone un paso importante en la estrategia por el sector del lujo, en el que la Compañía ya cuenta con 10 hoteles. La Compañía continúa ampliando la presencia de esta marca a través de activos de alta calidad como una prioridad para Minor Hotels Europe & Americas.

Cabe señalar que, en septiembre 2024 Minor Hotels Europe & Americas compró a Minor Hotels cuatro hoteles de las marcas tanto Tivoli y NH en Brasil, que suman casi 800 habitaciones, reforzando así la presencia en Latinoamérica y entrando en ciudades brasileñas clave como São Paulo.

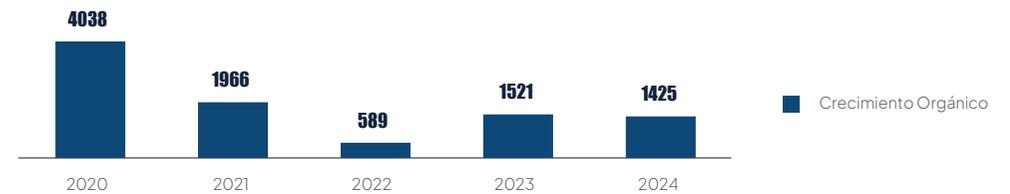
Hoteles abiertos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024

Nombre del hotel	País	Ciudad	Categoría	Habitaciones
Anantara Palais Hansen Vienna Hotel	Austria	Vienna	*****	152
NH Collection Helsinki Grand Hansa	Finlandia	Helsinki	*****	224
NH Feira de Santana	Brasil	Feira de Santana	****	112
NH Paris Champs-Élysées	Francia	Paris	****	90
NH Gare de l'Est	Francia	Paris	****	207
NH Opéra Faubourg	Francia	Paris	****	103
Tivoli Ecoresort Praia do Forte	Brasil	Bahía	*****	291
Tivoli Mofarrej Sao Paulo Hotel	Brasil	Sao Paulo	*****	218
Tivoli Portopiccolo Sistiana Apartments	Italia	Trieste	*****	28

Incluye hoteles operados con contrato de propiedad, alquiler, gestión y franquicia.

1.425

En los últimos años, la evolución de aperturas e incorporaciones, en número de habitaciones, ha sido la siguiente:



Además, MHE&A ha firmado 8 nuevos hoteles en 2024 con 699 habitaciones. Estas firmas han sido bajo fórmulas mayoritariamente con contratos en gestión. Durante el 2024, MHE&A ha centrado parte de su foco en el crecimiento en mercados en los que ya tiene presencia tales como España y México a través de nuevos hoteles en Benidorm o Mérida (México) bajo la marca Tivoli o en Ibiza bajo la marca NH Collection. En Italia destaca la firma de nuevos hoteles en Palermo y Mirtillo, ambos bajo la marca NH Collection. También ha incrementado la presencia de la marca de lujo Anantara en Marbella con un proyecto de *branded residences*.

Importante destacar que a lo largo del 2024, MHE&A ha demostrado su fortaleza como Compañía para también tener presencia en mercados nuevos. Algunos ejemplos a recalcar son los 3 hoteles en París, la apertura del hotel en Helsinki y la firma de un hotel en Paraguay.

Adicionalmente, el portafolio existente cuenta ahora con nuevas firmas o aperturas en países como Portugal (Oporto, Vila Viçosa, Lisboa o Borba), México (Guadalajara y Aguascalientes) o Italia (Cagliari y Murano).

Salidas del portafolio

Durante este ejercicio, se han producido 12 salidas del portafolio de la Compañía. Estos hoteles han dejado de ser operados por Minor Hotels Europe & Americas al no ser estratégicos en la generación de valor de la Compañía.

Salidas del portafolio desde el 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre de 2024

Nombre del hotel	País	Ciudad	Categoría	Habitaciones
Tivoli Palácio de Seteais Sintra Hotel	Portugal	Sintra	*****	30
NH Ciudad de la Imagen	España	Madrid	***	76
NH Klösterle Nördlingen	Alemania	Nördlingen	****	98
NH Sparrenhorst	Países Bajos	Nunspeet	****	117
NH Ciudad de Valladolid	España	Valladolid	****	80
NH Geneva City	Italia	Geneva	****	70
NH Leganes	España	Madrid	***	78
NH Stuttgart Sindelfingen	Alemania	Stuttgart	****	103
NH Zoetermeer	Países Bajos	Zoetermeer	****	104
NH Capelle	Países Bajos	Capelle aan den IJssel	****	105
NH Atlantic Den Haag	Países Bajos	The Hague	****	152
NH München City Süd	Alemania	Munich	***	162

1.175

CADENA DE VALOR

Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sus sociedades dependientes forman un grupo integrado de empresas dedicadas a la explotación de hoteles en propiedad o alquiler (20 % y 64 % respectivamente) y a la gestión de hoteles en régimen de gestión o franquicia (14 % y 2 % respectivamente).

- Propiedad: la propiedad del hotel y la titularidad de la gestión recae en Minor Hotels Europe & Americas.
- Alquiler: Minor Hotels Europe & Americas es arrendataria del hotel y titular de la explotación.
- Gestión: la propiedad opera el hotel que es gestionado por Minor Hotels Europe & Americas o cualquiera de sus filiales utilizando la marca, el sistema operativo así como la central de compras, logística y distribución.
- Franquicia: el propietario de un hotel opera bajo una de las marcas de la Compañía utilizando los estándares propios de la misma (calidad, procesos, etc.).

El objetivo de la Compañía es aportar un valor diferencial a los *stakeholders* aspirando a ser un referente global en la hotelería bajo un modelo de negocio rentable, ágil y orientado a la excelencia desde la sostenibilidad.

En esta línea, la cadena de valor de la Compañía hace referencia al conjunto de actividades, recursos y relaciones con el modelo de negocio de MHE&A y el entorno externo en el que la Compañía opera. Es por ello que, abarca las actividades, los recursos y las relaciones que la Compañía utiliza y en los que se basa para ofrecer sus servicios de alojamiento y MICE a los clientes tanto B2B como B2C.

Las actividades, recursos y relaciones relevantes se estructuran en tres grandes bloques principales: aguas arriba, operación de la Compañía y aguas abajo.

A continuación se presenta una segmentación detallada de las áreas de operación, proveedores clave y relaciones con clientes, destacando la interacción y las responsabilidades en cada nivel de la cadena.

■ Operación de la Compañía

Cubre el conjunto de servicios que MHE&A ofrece en sus instalaciones. Estos servicios varían según la categoría de los hoteles. Cabe destacar que la actividad principal de la Compañía se desarrolla a través de hoteles ubicados en entornos urbanos, que representan el 97 % del portafolio completo de hoteles de MHE&A. No obstante, en los hoteles resort, que constituyen el

3 % del portafolio de la Compañía, la gama de servicios ofrecidos en dicho segmento puede ser más diversa y variada

En el conjunto de hoteles de MHE&A, independientemente de la tipología de contrato (propiedad, alquiler, gestión y franquicia, los servicios incluyen la provisión de alojamiento en habitaciones, restauración (restaurantes, *buffets*, *rooftops*, etc.), el sector *MICE* (reuniones, incentivos, conferencias y exposiciones) y otros servicios como parking, spa y sala *wellness*, gimnasio, lavandería, alquiler de bicicletas y *shuttles*, entre otros.

En este contexto, las operaciones propias de la Compañía incluyen aquellas ejecutadas en hoteles en propiedad y alquiler (alcance consolidado de CCAACC de MHE&A). Estos representan los activos y operaciones sobre los que la Compañía tiene control directo. Esta tipología de contrato permite una gestión integral de todos los aspectos operativos, desde la contratación y formación de *team members*, quienes forman parte del personal propio, hasta la implementación de estándares de calidad alineados con la marca y la estrategia de MHE&A. Además, ofrece un alto grado de flexibilidad para optimizar la experiencia del cliente, garantizando la homogeneidad en los servicios y la aplicación efectiva de las políticas.

Adicionalmente, y alineado con lo expuesto en cuentas anuales consolidadas, las oficinas centrales de MHE&A actúan como núcleo de planificación, coordinación y control de todas las actividades garantizando la calidad del servicio y la satisfacción del cliente en todos sus establecimientos. En un modelo centralizado como el que presenta MHE&A, es en las oficinas centrales donde se diseñan las estrategias corporativas, se establecen los estándares de calidad y marca y se desarrollan las políticas corporativas, que son de aplicación tanto para la operación propia como para hoteles en gestión y franquicia. Desde allí, también se supervisa la gestión financiera, la innovación tecnológica y la relación con la cadena de suministro, garantizando la eficiencia operativa y la optimización de recursos aguas arriba. Además coordinan el marketing global, las ventas y los canales de distribución, fortaleciendo el posicionamiento de la marca en mercados B2C y B2B. Brindan apoyo continuo a las diferentes regiones (América, Norte de Europa y Sur de Europa) promoviendo la capacitación, el análisis de datos y el cumplimiento normativo, asegurando que cada eslabón de la cadena de valor contribuya al éxito global de la Compañía.

■ Agentes clave en esta parte de la cadena de valor

- Team members, bajo nomenclatura NEIS S1 "personal propio asalariado": son aquellos profesionales de hoteles en propiedad, alquiler y servicios centrales.
- Personal propio no asalariado⁶, según la nomenclatura NEIS S1: corresponde al personal cuya actividad laboral se realiza en las instalaciones de la Compañía a través de un contrato entre Minor Hotels Europe & Americas S.A. y sociedades dependientes con Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

⁶ Existiendo cierto grado de incertidumbre respecto a la aplicación e interpretación de determinados aspectos de la normativa "CSRD" las compañías se ven expuestas a tomar decisiones de criterio en la interpretación de los requerimientos, la Compañía ha llevado a cabo la mejor interpretación de la definición aportada para "trabajadores no asalariados". Para ello MHE&A ha analizado en detalle lo expuesto en el DR 55a) de ESRS S1 del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023 así como lo expuesto en la plataforma de trabajo de EFRAG "ESRS Implementation Q&A plantforms" de febrero de 2024 (FAQ ID 33) donde se expone una definición de "trabajadores no asalariados". De conformidad a lo expuesto en las mismas, Minor Hotels Europe & Americas limita "personal propio no asalariado" al personal proporcionado por empresas dedicadas principalmente a «actividades relacionadas con el empleo» registradas bajo el código NACE N78. Asimismo, cabe señalar que MHE&A no incluye en dicha sección a los trabajadores por cuenta ajena (autónomos), al no resultar los mismos materiales frente a la totalidad de personal propio de la Compañía. Cabe indicar que la Compañía actualmente no dispone del dato de estos trabajadores no asalariados y está trabajando para su consecución en futuros ejercicios.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

■ **Aguas arriba** - engloba el conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo antes de la entrega del servicio al cliente final. Esto incluye los recursos y acciones necesarias para que MHE&A pueda operar de manera eficiente. En este sentido, se incluye la cadena de suministro y los proveedores que abastecen a la Compañía de bienes o servicios esenciales para el buen funcionamiento del hotel:

- De productos, como por ejemplo *Food & Beverages* (F&B), textiles, entre otros o,
- De servicios, en caso de estar subcontratado, diferenciando por mayor volumen de compra sería la limpieza del hotel, comúnmente llamada en el sector *housekeeping* o la seguridad de un hotel, entre otros servicios de mantenimiento. Asimismo, por la relevancia de los clientes en el modelo de negocio y atendiendo a la tipología de proveedores que tiene la cadena de suministro cabe señalar la presencia tanto de metabuscadores (plataformas digitales que permiten a los usuarios comparar en tiempo real precios, disponibilidad y características de los alojamientos provenientes de múltiples fuentes, agencias de viaje online (OTAs) y otras plataformas de reserva, como agencias de marketing y consultoría.

Por la tipología de modelo de negocio de MHE&A no se lleva a cabo la transformación de recursos naturales para la producción de productos o servicios sino que, la Compañía, lleva a cabo el consumo de insumos⁷.

Adicional a la cadena de suministro y teniendo en consideración el mapa contractual previamente descrito, aspectos relacionados con los hoteles en gestión y franquicia se incluyen en este bloque.

■ Agentes clave a los que se impacta en esta parte de la cadena:

- Proveedores de bienes y servicios (por su relevancia destacan E'TT, empresas de outsourcing, servicios de mantenimiento, servicios de lavandería, servicios de seguridad y proveedores de F&B y amenities.
- Propietarios y socios y comunidad financiera.
- Personal de los hoteles de gestión y franquicia: no forman parte del personal propio de la plantilla de Minor Hotels Europe & Americas de conformidad con la terminología de la NEIS S1, sino que forman parte de los trabajadores de la cadena de valor; no obstante, su desempeño está alineado con los estándares y valores establecidos por la Compañía. Cabe destacar que, aunque los salarios de estos trabajadores no son pagados por Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía dirige su formación y desempeño profesional al igual que el de los *team members* de la Compañía, para garantizar alineación con los valores de marca y las políticas corporativas.

■ **Aguas abajo** - MHE&A como cadena hotelera proveedora de servicios, la "distribución" del producto terminado se produce en los propios instalaciones de la Compañía. La Compañía no lleva a cabo un proceso de transformación que de lugar a un producto que deba ser almacenado y transportado hasta llegar al cliente final en su venta. Como resultado de esta casuística, MHE&A ha identificado como última fase de su cadena de valor a los clientes (usuarios finales) que pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- Clientes B2B: empresas organizadoras de eventos y clientes corporativos que buscan soluciones de alojamiento para su personal o actividades profesionales. Este grupo aporta valor a través de contratos recurrentes, acuerdos y reservas a gran escala, además de generar oportunidades para servicios adicionales como reuniones o conferencias.
- Clientes B2C: clientes individuales, que reservan directamente a través de la web corporativa o a través de canales como metabuscadores o agencias online. Esta clasificación se enfoca en la experiencia personalizada, la fidelización a través de programas y a la satisfacción de expectativas en relación con la calidad, confort y sostenibilidad.

■ Agentes clave en esta parte de la cadena:

Los clientes son fundamentales para éxito de la Compañía, ya que contribuyen tanto a la rentabilidad como a la reputación de la marca, siendo necesarios enfoques diferenciados pero complementarios para maximizar su valor en la cadena.

La cadena de valor de Minor Hotels Europe & Americas es una parte esencial del éxito de la Compañía, trabajando las relaciones a largo plazo basadas en un modelo de confianza, respeto y beneficio mutuo con un fuerte compromiso ético y responsable. La colaboración con todos los miembros y el trabajo conjunto permiten asegurar el presente y el futuro.

Como se indica en las bases de presentación de la información reportada, este Informe, incluye a todas las sociedades sobre las que MHE&A ejerce un control efectivo, es decir, aquellas que consolidan como propiedad y alquiler. Adicionalmente, y como se indica en el apartado del IRO-1, la información relativa a los asuntos materiales de sostenibilidad se ha chequeado en base a los IROs identificados en las relaciones directas e indirectas en las fases anteriores (aguas arriba) y posteriores (aguas abajo) de la cadena de valor, en función de los resultados del proceso de diligencia debida y de la evaluación de la doble materialidad.

⁷ La Compañía no consume materias primas (recursos naturales transformados en productos o servicios). En la operativa de MHE&A no se transforman dichas materias para obtener bienes y servicios. En cambio, la Compañía consume insumos, entendidos como bienes y servicios finales que se ponen a disposición de los clientes en los hoteles para el desarrollo de la operativa diaria

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL



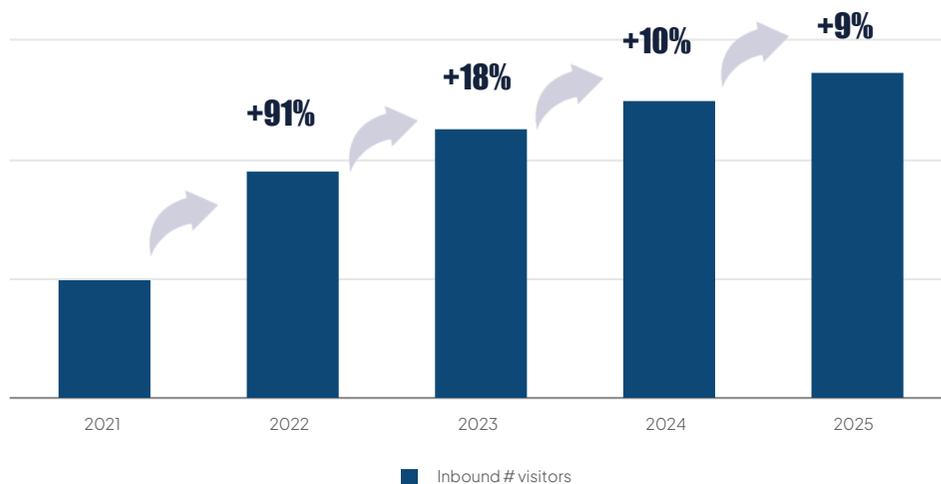
ESTRATEGIA DE MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS

En el marco de un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo, la estrategia corporativa se fundamenta un año más en dar respuesta a las necesidades de los accionistas, socios, clientes, *team members* y demás grupos de interés. Por ello, la Compañía no se limita a seguir las líneas estratégicas de ejercicios anteriores, sino que realiza un análisis exhaustivo del entorno macroeconómico así como de las dinámicas del mercado para actualizar su estrategia y continuar cumpliendo con los principios fundamentales.

Entorno macroeconómico

En lo que a expectativas macroeconómicas se refiere, observando con detenimiento el caso de Europa, que representa un porcentaje muy elevado de la operativa, y según análisis de la Comisión Europea, se puede concluir que Europa ha demostrado una recuperación relevante, con la llegada de turistas extranjeros superando las cifras de 2019 en la primera mitad de 2024, y que el gasto en viajes este año será un 13,7% mayor que en 2023, suponiendo un total de 800.500 millones de euros. Asimismo, y aunque parezca que Europa está alcanzando su punto máximo, aun existe margen para el potencial del sector hotelero en Europa.

En este contexto, el siguiente gráfico muestra la evolución de la llegada de viajeros a Europa, tanto en términos históricos como en las previsiones para el período 2021-2025 (fuente: *Comisión Europea*).



Entorno sectorial

El sector hotelero, como parte fundamental de la industria turística, se encuentra en constante evolución, adaptándose a las dinámicas económicas, sociales y tecnológicas que moldean las preferencias de los viajeros. Analizar las tendencias y cambios en estas preferencias es crucial para asegurar que la estrategia de Minor Hotels Europe & Americas cumple su cometido.

La demanda de servicios y experiencias de bienestar en los hoteles, el auge de los eventos musicales y deportivos, el crecimiento de *solo travelers* y sus necesidades particulares, la demanda de opciones sostenibles y el aumento de nuevas líneas de negocio vinculadas como por ejemplo los cruceros, entre otros, son algunas de las tendencias que han sido analizadas.

Tras este análisis y con la inclusión de nuevos proyectos y la consecución de muchos hitos clave durante este 2024, MHE&A ha concluido que su estrategia sigue dando respuesta a los retos y oportunidades que presenta el sector así como a las propias capacidades que presenta como Compañía.

A continuación se detallan los cinco pilares estratégicos en los que se ha centrado la estrategia durante el último año, así como en los principales hitos y resultados alcanzados.

1. La mejor propuesta de valor para nuestros clientes

El primer pilar estratégico sobre el que se sustenta la estrategia de Minor Hotels Europe & Americas es el desarrollo de la mejor propuesta de valor para los clientes. Este aspecto se evidencia desde el inicio del proceso de definición y actualización de la estrategia. La Compañía se enfoca en entender el mercado, las expectativas, preferencias y necesidades específicas de los clientes para diseñar experiencias que realmente añadan valor a su estancia. En este sentido, Minor Hotels Europe & Americas se compromete a mejorar la experiencia de los huéspedes a través de una serie de iniciativas estratégicas orientadas a la innovación y el crecimiento. El motor de estas innovaciones es un equipo multidisciplinar, que trabaja en un marco ágil en el que la supervisan las tendencias emergentes y se aseguran mantenerse a la vanguardia para ofrecer soluciones con visión de futuro.

Con este enfoque, Minor Hotels Europe & Americas cuenta con una arquitectura de marcas en los segmentos *Select*, *Premium*, *Luxury*, según nuestra nueva arquitectura de marca, que responde a las necesidades genuinas de los clientes; *"adaptamos y reposicionamos los productos para crear experiencias únicas y memorables, haciendo que cada visita sea especial"*; *"trabajamos para que los clientes perciban el valor de los servicios prestados"*; *"nos enfocamos en la mejora continua de nuestro programa de loyalty para generar confianza y fidelidad a largo plazo"*; *"incorporamos nuevas tecnologías y soluciones para optimizar el confort y la satisfacción del cliente"*; y, *"continuamos desarrollando una estrategia de Food & Beverage para estar siempre a la vanguardia del sector"*.

■ Arquitectura de marcas

El crecimiento masivo de marcas supone un reto para las Compañías a la hora de seguir diferenciándose en la mente de sus clientes. El reto es crear y mantener un reconocimiento de marca que se perciba claramente por parte de los clientes, en un entorno de hipersegmentación en el sector hotelero.

Por ello, Minor Hotels Europe & Americas da una importancia especial a la configuración de su arquitectura de marcas, así como a las necesidades y perfiles de clientes a los que responde.

Hoy en día es imperativo que una empresa hotelera tenga un concepto claro y bien definido de su posición y propósito en cada una de sus marcas.

Con las seis marcas que gestiona, MHE&A cubre un espectro de experiencia desde lo más universal a lo más distintivo. Busca satisfacer los niveles de exclusividad y distinción que los diversos perfiles de clientes demandan. Durante este año 2024, la Compañía ha trabajado en la actualización y mejora de ciertos aspectos de sus marcas para cumplir con estas expectativas.



En el caso de Anantara, y al tratarse de una marca relativamente nueva en Europe and Americas, se continua destinando recursos y esfuerzos a la construcción de brand awareness mediante el desarrollo de herramientas y materiales de marketing como fotos y videos, plan de contactos, actualización de la identidad de la marca con enfoque regional o el desarrollo de una propuesta de valor específica para MICE.



Se ha lanzado durante el año 2024 el plan de marketing del décimo aniversario de la marca. Asimismo y de manera recurrente durante todo el año se ha dado apoyo a los equipos en las aperturas de NH Collection fuera de Europe and Americas, reforzando la integración de MHE&A en Minor Hotels. Igual que con la marca NH se ha desarrollado el concepto NH Collection Resorts.



Para Avani Hotels & Resorts se ha trabajado en la adaptación de los conceptos de la marca para Europe and Americas además de la puesta en marcha de varias acciones de PR para el impulso del brand awareness de la marca.



Se han ejecutado sesiones de fotos y videos para todas las propiedades de la marca así como una nueva campaña de marketing para la marca (Dance now, change nhow) con sus consiguientes activaciones.



Además del soporte a los equipos en las aperturas de hoteles bajo la marca NH en territorios distintos a Europe and Americas, para la marca NH se ha trabajado en el desarrollo de los conceptos de la marca para el segmento Resorts.



Este año se ha celebrado el 90 aniversario de Tivoli, y durante el mismo se han llevado a cabo varias acciones para incrementar el brand awareness. Se ha desarrollado una campaña específica en torno a esta celebración con activos digitales específicos tanto en los hoteles como en redes sociales o el diseño de menús especiales de celebración con experiencias gastronómicas únicas y offerings específicos de SPA y wellness en todas las propiedades de la marca Tivoli Hotels & Resorts.

■ Reposicionamiento de hoteles

La Compañía invierte recursos en proyectos de reposicionamiento y *rebranding* de su porfolio de hoteles para maximizar el valor del porfolio actual y ofrecer así a los clientes unos productos de una calidad y diseño impecables.

En 2024, concretamente, se han realizado intervenciones en proyectos de reposicionamiento y *rebranding* en 56 hoteles. Alguno de estos proyectos se han destinado a cambios de marca o a reformas en el diseño y modernización de los mismos.

En MHE&A, las reformas y renovaciones de los hoteles se realizan de manera estratégica, con el objetivo de mejorar la experiencia del cliente y maximizar el valor percibido. Este enfoque permite garantizar que las mejoras implementadas no solo respondan a las expectativas de los huéspedes, sino que también se alineen con los estándares de calidad y sostenibilidad que promueve la Compañía. Al elevar la calidad de las instalaciones y servicios, se logra incrementar tanto la satisfacción como la valoración por parte de los clientes, lo que se traduce en una capacidad de mercado para ajustar los precios de forma competitiva y sostenible, asegurando el equilibrio entre rentabilidad y excelencia.

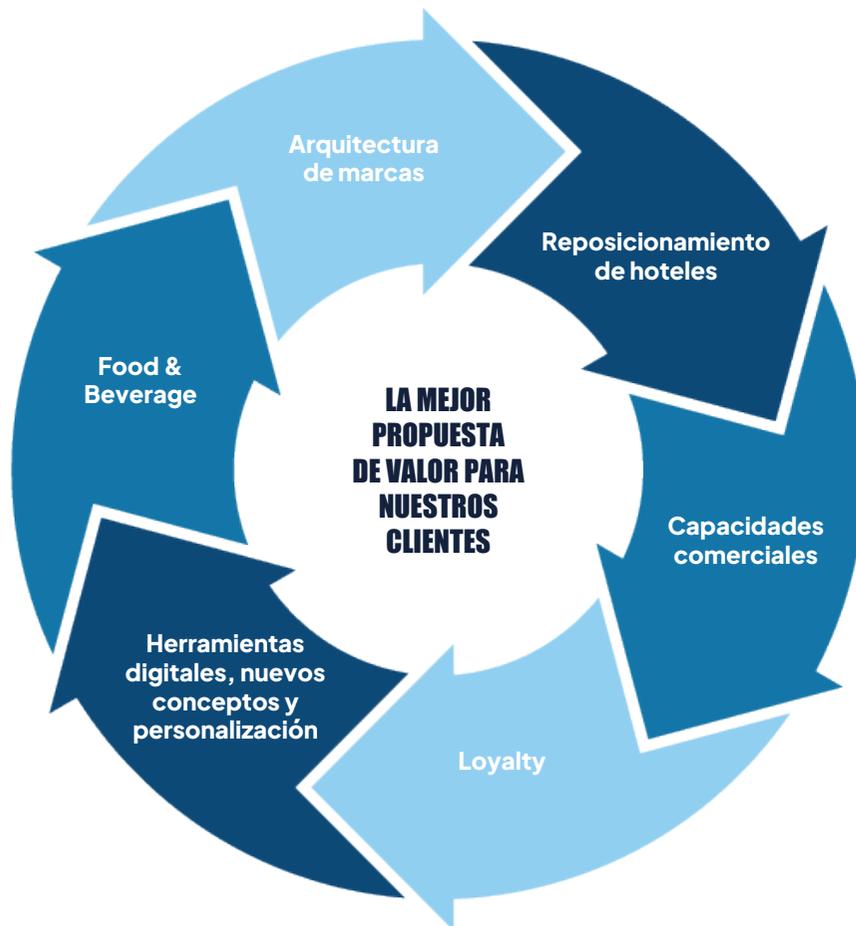
■ Capacidades comerciales

Una estrategia comercial sólida permite identificar nuevas oportunidades de negocio, optimizar precios, captar nuevos segmentos y maximizar la ocupación. Para ello la Compañía se apoya en gran medida en la automatización de procesos e implantación de herramientas de análisis de datos para prever la demanda, reduciendo a su vez costes y mejorando la productividad de los equipos.

Durante el año 2024 hemos seguido impulsando proyectos con este fin.

1. La estrategia de *pricing*, por ejemplo, se ha centrado en la redefinición de reglas y directrices para asegurar un enfoque óptimo de los precios en términos de coherencia, consistencia, secuencia, diferenciación de productos, indexación de marca y ciudad, respaldado por una estructura de tarifas totalmente actualizada.
2. Para la mejora de la función de *revenue management* la Compañía ha terminado de implementar una solución de automatización de la estimación de ventas mediante más de 300 variables analizadas a diario así como una herramienta de automatización de la fijación de precios lo que ha permitido un mejor *time to market* y excelencia en los procesos a través de la automatización y tecnología robusta. MHE&A ha conseguido mejorar la automatización de precios actual, pasando de optimizar 3 veces al día a optimizar en tiempo real. Aprovechando el poder de la tecnología de automatización, la Compañía ha sido capaz de mejorar significativamente el proceso de gestión de restricciones, reduciendo el tiempo y minimizando los posibles errores humanos posibilitando de esta forma que los *Revenue Managers* trabajen por excepción, enfocando sus esfuerzos donde más se necesitan.
3. La estrategia de *Upselling* ha permitido alcanzar unas cifras récord de ventas tanto en *upselling* previo a la llegada del cliente como durante el proceso de *check-in*.

Así pues, la Compañía se focaliza en la evolución continua de su promesa operativa para satisfacer las expectativas actuales y futuras. Su enfoque implica una innovación constante en la experiencia física, como el diseño de las habitaciones, la ropa de cama y los servicios, así como en la experiencia digital, incluidos el Wi-Fi de alta velocidad y los servicios basados en la nube. La Compañía perfecciona continuamente la calidad del servicio para adaptarlo a las



distintas marcas y segmentos de huéspedes, al tiempo que siguen el ritmo de las nuevas tendencias. Para ello, se ha invertido en herramientas de medición de calidad más sofisticadas, con el fin de mejorar la satisfacción de los clientes y conseguir la excelencia operativa.

■ Loyalty

Un elemento clave de la estrategia es el programa de fidelización, que desempeña un papel fundamental en el crecimiento del negocio. Así pues, contar con un programa de *Loyalty* y unos miembros fidelizados es clave para poder tener una relación directa con los clientes, así como un mayor conocimiento de sus hábitos y preferencias. El programa de *Loyalty* impulsa la generación de reservas a través de canales directos a un coste de adquisición menor. Además, los viajeros, en términos generales, valoran de manera positiva los programas de fidelización de las compañías hoteleras por lo que el diseño de una propuesta de valor atractiva se convierte en imperativo para cualquier cadena hotelera.

En este sentido, Minor Hotels Europe & Americas, hace dos años que migró su programa de fidelización a *NH Discovery*, y su integración en el programa *GHA Discovery*, un programa aún más global. Al unirse a la *Global Hotel Alliance*, MHE&A ha ampliado significativamente su alcance, ofreciendo a los clientes ventajas en más destinos, experiencias de marca únicas y costes de adquisición reducidos. Esta alianza también permite acceder a nuevos mercados de destino y atraer clientes gracias a una mayor visibilidad. A medida que se siga perfeccionando la propuesta de valor, el programa seguirá evolucionando, apoyando nuestros ambiciosos planes de crecimiento para el futuro. Como muestra de ello es que, actualmente dicho programa cuenta con más de 28 millones de miembros, más de 40 marcas, más de 800 hoteles y presente en más de 100 países. *GHA Discovery* ofrece una propuesta de valor completa en torno a los principios de servicio de las marcas, puntos promocionales, experiencias locales y beneficios por reservas a través de los canales directos.

Durante 2024 se han completado las primeras fases de la nueva propuesta de Web Secrets junto con su correspondiente campaña de medios y comunicación interna. Algunos ejemplos de los principales beneficios que se ofrecen a partir de ahora son:

- Promociones especiales para reservas a través de canales directos.
- Garantizar un 5% de descuento en la tarifa para miembros del programa y políticas de cancelación más beneficiosas para el cliente.
- 5 Discovery Dollars (D\$) por reserva.
- WIFI *premium* gratuito.

■ Herramientas digitales, nuevos conceptos y personalización

La estrategia de digitalización de la experiencia del cliente aprovecha las tecnologías avanzadas para ofrecer experiencias personalizadas y fluidas en cada etapa de la estancia del huésped. Desde la reserva hasta la salida, las herramientas digitales, como las aplicaciones móviles y los dispositivos IoT (Internet of Things), agilizan las interacciones, ofrecen recomendaciones personalizadas y mejoran la comodidad. Esto no solo mejora la satisfacción de los huéspedes, sino que también optimiza la eficiencia operativa.

Estas palancas permiten a la Compañía mantenerse competitiva, optimizando las operaciones y, al mismo tiempo, creando experiencias memorables que mejoran la fidelización de sus huéspedes.

1. Las herramientas digitales están revolucionando la operativa de los hoteles y cómo los huéspedes interactúan con la Compañía. Algunos ejemplos serían la automatización de procesos como *check-in* y *check-out online*. Durante 2024, también se ha trabajado en la mejora de las *Tablets in Reception* para disminuir los tiempos de espera y mejorar en general la experiencia de usuario.
2. La personalización, estrechamente relacionada con el programa de *Loyalty*, es para MHE&A un elemento clave para fidelizar a los clientes. Es por ello que la misma está en el centro de la experiencia de los huéspedes. Al utilizar los datos para adaptar las comunicaciones y los servicios, la Compañía puede crear experiencias altamente personalizadas para los mismos en todo el mundo. Esto se refleja en acciones como la asignación de habitaciones en función de las preferencias de los huéspedes o la recomendación de actividades locales y opciones gastronómicas que coincidan con sus intereses. Además, la Compañía garantiza una comunicación coherente a través de diversos canales, lo que nos permite recoger valiosos comentarios de los huéspedes, impulsar oportunidades de venta y maximizar tanto los beneficios para los clientes como los ingresos del hotel. Para ello durante 2024 hemos desarrollado los siguientes proyectos:
 - Diseño de un algoritmo de asignación de habitación según las preferencias registradas de los clientes.
 - Definición de *customer journeys* adaptados a cada perfil de cliente para personalizar su experiencia.

Cabe destacar que existe un "Círculo de innovación", un foro en que todas las funciones de la Compañía relacionadas con la Innovación está representadas y aportan su punto de vista y sus necesidades en el desarrollo de los nuevos proyectos.

■ Estrategia de F&B

En 2023 se incorporó una nueva palanca estratégica con especial foco en la división de alimentos y bebidas, o F&B, con el objetivo de asegurar que todos los puntos de venta ofrecieran una propuesta de valor de calidad adaptada a las demandas de los clientes.

En un entorno en el que las grandes cadenas de restauración crecen mediante la estandarización de recetas y menús, en el que la contención de costes se hace imprescindible, en el que surgen modelos de negocio innovadores y las redes sociales juegan un papel fundamental, se hace patente la necesidad de contar con una estrategia específica y diferenciada para la división de F&B.

Algunos ejemplos de proyectos desarrollados durante 2024 son: Desarrollo de herramientas de reporte para el seguimiento y valoración del éxito de las acciones a implementar, actualización de la promesa operacional de las diferentes marcas, se han actualizado los estándares de marca de NH y NH Collection, se han desarrollado conceptos propios de restauración para los hoteles NHOW, se han diseñado y lanzado los estándares de Tivoli Resorts en materia de F&B y cerrado varios acuerdos con marcas y chefs reconocidos en el sector; de igual manera para Anantara, se ha apostado por varios *partnerships* con marcas *premium* como Wolseley en Anantara Krasnapolsky.



2. Crecer para ganar escala

La Compañía continúa creciendo en sus mercados actuales, fortaleciendo su red y apoyándose en su estructura operativa ya existente. Un ambicioso plan de expansión que permite consolidarse en los mercados en los que ya está presente, así como explorar nuevas regiones estratégicas, nuevos segmentos y modelos de negocio.

En un sector en constante evolución, la Compañía se adapta de manera proactiva a las nuevas oportunidades de negocio, alineando innovación y excelencia para satisfacer las necesidades de los clientes y socios. Este compromiso con la diversificación estratégica nos permite explorar y consolidar modelos emergentes que complementan la oferta tradicional, ampliando así el impacto en el mercado. La Compañía apuesta por la diversificación a negocios altamente rentables y resilientes como el lujo, los resorts y *branded residences*.

En esta línea, el modelo de *branded residences* se consolida como una de las líneas de negocio en crecimiento en el sector hotelero, y que emerge como una oportunidad de mercado. Gracias a la experiencia y el conocimiento del mercado, Minor Hotels podría aportar un valor añadido que combina la gestión operativa eficiente con el prestigio y reputación de las marcas que opera. Este enfoque permite ofrecer a los propietarios no solo un producto de calidad superior, sino también una experiencia diferenciada y altos estándares de calidad, alineados con las expectativas de los clientes más exigentes. Así, fortalecemos nuestra posición como un referente en este segmento, maximizando el retorno para nuestros socios e inversores.

Adicionalmente, la Compañía evalúa un gran número de proyectos en el segmento de lujo, un ámbito en el que se busca reforzar la presencia de la Compañía con iniciativas exclusivas y de alto valor añadido. Asimismo, está enfocada en identificar oportunidades que abarquen tanto desarrollos de lujo como resorts de alto nivel, además de proyectos en entornos urbanos estratégicos, reforzando su apuesta por una oferta diversificada y adaptada a diferentes mercados y perfiles de clientes.

Durante el 2024 MHE&A se ha focalizado en el crecimiento en los mercados actuales apoyado en la estructura ya existente con las firmas de nuevos hoteles en destinos como Benidorm -Tivoli Bernidorm, o el Tivoli Merida, Anantara Branded Residence, NH Collection Mirtillo, NH Collection Ibiza o el rebranding de NH Collection Marbella o el cambio en la tipología de contratos a franquicias como el hotel NH Zamora.

Además, la Compañía refuerza su posicionamiento en el segmento de los resorts gracias al éxito de las emblemáticas propiedades en destinos clave como Ibiza y Costa Blanca, que se han convertido en referentes de calidad y exclusividad.

La Compañía ha mantenido el crecimiento en los mercados actuales apoyados en la estructura ya existente con nuevas firmas en Portugal (Oporto, Vila Viçosa, Lisboa o Borba), México (Guadalajara y Aguascalientes) o Italia (Cagliari y Murano). Así como próximas aperturas en Chile o Perú, y posicionamiento en nuevos mercados, con especial atención a París, Grecia, Londres o países nórdicos.

La Compañía apuesta por la diversificación a negocios altamente rentables y resilientes como el lujo, los resorts y el segmento *lifestyle*. En este sentido, la Compañía cuenta ya con 10 hoteles operados bajo la marca Anantara, 9 hoteles resorts y 8 hoteles Avani.

En cuanto a los modelos de negocio, la Compañía tiene especial interés en los negocios de gestión y de franquicia, aspecto que se ve reflejado en las nuevas firmas que se han realizado este año.

El pasado 19 de septiembre, MHE&A anunció la adquisición de 3 hoteles en Brasil a Minor por un importe de 212 millones de euros. Con la operación se da cumplimiento a lo previsto en el Contrato Marco suscrito entre la Sociedad y Minor el 7 de febrero de 2019 respecto a las áreas geográficas de preferencia de cada una de las partes. A través de la operación MHE&A refuerza su presencia en el mercado latinoamericano de resorts, lo que le permitirá reforzar su estrategia actual de crecimiento en dicho segmento vacacional.

Actualmente el posicionamiento de la Compañía está en auge, gracias a la oportunidad de crecimiento aprovechando la reputación de Minor Hotels Europe & Americas como principal operador y el paraguas corporativo de Minor Hotels. Con todo lo mencionado anteriormente se espera la firma de nuevos contratos a lo largo de 2025, consolidando así la estrategia de crecimiento en el mercado de lujo.

3. Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members

Minor Hotels Europe & Americas ha mantenido a lo largo del año el foco en sus pilares estratégicos, asegurando que sigue sosteniendo su visión de largo plazo, pero adaptando las iniciativas lanzadas para darles sentido y utilidad dentro del contexto individual, social y de Compañía tan complejo en estos últimos años. Dentro de la estrategia de negocio de la Compañía, la cultura corporativa desempeña un papel fundamental. La Compañía considera a sus *team members* su principal activo y entiende que, para construir una cultura sólida, es esencial atraer y desarrollar talento, así como fomentar su motivación y el orgullo de pertenecer a Minor Hotels Europe & Americas. Para ello, la estrategia de People de la Compañía se centra en la orientación a resultados, la excelencia en el servicio al cliente, el desarrollo de los *team members*, la innovación y la colaboración. Esta cultura promueve un comportamiento responsable en todos los profesionales, impulsando un entorno de trabajo comprometido y alineado con los valores corporativos.

Durante este ejercicio, se han consolidado proyectos clave de la estrategia de People sentando la base para el lanzamiento de las iniciativas estratégicas. En este sentido, de cara a potenciar el compromiso organizativo, como palanca de la estrategia, la Compañía se ha focalizado en evolucionar y ampliar los momentos de escucha con el objetivo de acercarse más a sus *team members*, y poder así poner en marcha acciones específicas o puntos críticos de la gestión de personas que fomenten la mejora continua y disminuyan la rotación. Además, se han mejorado y reforzado los canales de comunicación interna con el objetivo de llegar a todos los *team members*.

Desde la perspectiva de la atracción y retención del talento se han actualizado los *pools* de talento así como los planes de sucesión, desarrollo y retención de los roles claves de la Compañía. Además, durante 2024 se ha consolidado el modelo de evaluación del desempeño y gestión de talento, cuyo objetivo principal es fortalecer la meritocracia y el desarrollo de capacidades como palancas clave para el crecimiento y desarrollo dentro de la Compañía. Este modelo, basado en objetivos, competencias y capacidades críticas para Minor Hotels Europe & Americas, da cobertura a todos los *team members* fijos que lleven más de 3 meses en la Compañía. Asimismo, la incorporación del mejor talento en todas las áreas de la Compañía es una de las prioridades de la Compañía. En 2024 se ha consolidado la estrategia de atracción y retención del talento redefinida con el objetivo de hacer frente a la nueva realidad del mercado y a las necesidades de Minor Hotels Europe & Americas. La Compañía ha avanzado en el fomento de la movilidad interna de los *team members*, además de promover acciones para atraer el talento externo fortaleciendo la relación de la red de instituciones académicas con las que colabora desde hace tiempo e incorporando nuevas entidades, todo ello con el propósito de apoyar y promover la vocación hotelera de los jóvenes. Al mismo tiempo ha evolucionado la Propuesta de Valor de los *team members* para garantizar la retención del talento a largo plazo, reconsiderando la importancia de elementos clave como el desarrollo de carrera, el bienestar o la compensación, entre otros.

Cabe destacar que durante los tres últimos ejercicios la Compañía ha retomado procesos muy relevantes dentro de la estrategia de People como la encuesta de clima, las calibraciones de talento, la celebración de momentos memorables de los *team members* o los programas de formación y de desarrollo interno, entre otros. Con todo ello, Minor Hotels Europe & Americas ha seguido cuidando de sus equipos focalizándose en identificar, desarrollar y retener el talento. Adicionalmente, la Compañía seguirá reforzando el compromiso, creando entornos de trabajo óptimos para maximizar la contribución de los mismos. A través de este pilar estratégico se traccionan diferentes líneas de actuación:

Compromiso organizativo

- Creación de una *estrategia de escucha continua* (que se ha venido a denominar "Have Your Say") formada por hitos tales como: (1) creación de planes de acción a todos los niveles, en base a los resultados de la encuesta de clima 2022 y 2024, (2) lanzamiento de la encuesta de clima para medir el impacto de los planes de acción diseñados fruto de la encuesta de clima 2022, (3) lanzamiento del buzón de sugerencias del empleado como canal anónimo de feedback abierto 24/7 a los *team members* para que hagan llegar ideas de forma proactiva sobre cómo hacer de la Compañía un mejor lugar para trabajar, (4) lanzamiento de los *onboarding* y *offboarding touchpoints*, para recoger feedback de los *team members* en dos momentos clave en el ciclo de vida del *team member*, vinculándolos al informe de rotación por centro de trabajo, para ampliar la oferta de herramientas al manager que le permitan una mejor gestión del equipo.
- Relanzamiento de la *Universidad corporativa* como potenciador del compromiso y ampliación de la oferta de formación disponible para todos los *team members*.
- Actualización de la estrategia de *canales de comunicación interna* para impulsar y mantener el compromiso interno, así como potenciar su rol como palanca de gestión del cambio.

Atracción y gestión del talento

- Continuidad al proceso de *calibración de talento* en posiciones clave.
- Promoción del proceso estándar de *gestión del desempeño* la utilización de la funcionalidad de feedback más allá de la perspectiva del manager.
- Expansión de las *fuentes globales de reclutamiento* en base a la segmentación de perfiles a través de la integración automática de *job boards*, escuelas y universidades en el nuevo módulo de publicación y gestión de vacantes.
- Promoción de la *movilidad interna*, especialmente en lo relativo a *task forces* que permitan a los *team members* tener experiencias internacionales y conocer otras marcas dentro de la Compañía, dando a los *team members* la oportunidad de consultar y aplicar en un solo *click* a todas las vacantes de Europa & Americas a través del nuevo módulo de publicación y gestión de vacantes.
- Diversificación de las acciones de *Employer Branding*, con especial foco en la colaboración con las Top Hospitality Schools de Europa y trabajar una experiencia de candidato homogénea desde la publicación de las vacantes hasta la gestión de los candidatos a lo largo de todo el proceso de selección.
- Mayor visibilidad de contenidos de *Sostenibilidad* como palanca relevante para la captación y retención de talento.

Propuesta de valor

- *Nivelación de todos los puestos tipo* de la Compañía a través del análisis de contribución de los roles existentes en función de las nuevas líneas estratégicas de Grupo.
- Fortalecimiento del “*Pay for Global Performance*” con el lanzamiento de la retribución variable en 2023 así como un nuevo ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo.
- Definición de *nuevos modelos de incrementos salariales*, enriqueciendo los existentes con parámetros de talento

Gracias a estas líneas de actuación, se impulsa un entorno de trabajo dinámico, inclusivo y orientado al crecimiento, donde cada *team member* pueda desarrollar su potencial y contribuir al éxito del negocio. A través de la atracción y retención del talento, el desarrollo profesional, la innovación y el fomento de una cultura corporativa, la Compañía refuerza su compromiso con el bienestar de su equipo y con la excelencia en el servicio. Esta estrategia no solo permite afrontar los retos del presente, sino también construir un futuro sostenible y competitivo en el sector.

4. Transformación digital

En Minor Hotels Europe & Americas, la transformación digital es un pilar transversal de la estrategia que permite impulsar la excelencia operativa, mejorar la experiencia del cliente y garantizar la sostenibilidad empresarial. En esta línea, se ha desarrollado una visión unificada y global que integra todos los aspectos de la operativa y permite recoger y analizar información en tiempo real, optimizando la toma de decisiones y mejorando la eficiencia en todas las áreas de la organización.

Información global y en tiempo real

La implementación de una base de datos centralizada ha revolucionado la capacidad de la Compañía para gestionar la operación, el área comercial y la contabilidad de manera integrada. Con una única fuente de datos maestros de clientes, que incluye historiales, preferencias y consentimientos, no solo se garantiza el cumplimiento de normativas como NIS2, GDPR y PCI, sino que también se personaliza la experiencia del cliente y se potencia la propuesta de valor. Este ecosistema digital permite la previsión dinámica de ocupación, ajustes automáticos de tarifas en tiempo real y la generación de informes en línea para todas las áreas, asegurando transparencia y agilidad en la gestión.

Privacidad y seguridad de la información

El compromiso con la privacidad y la seguridad de la información para MHE&A es inquebrantable. Las plataformas y herramientas utilizadas están diseñadas para minimizar riesgos y cumplir con los más altos estándares internacionales. Se eliminan interfaces redundantes, se reducen costes de mantenimiento y se evitan duplicidades en las bases de datos, garantizando la integridad de la información y reduciendo significativamente la exposición a vulnerabilidades.

Sistemas avanzados y eficiencia operativa

Se ha implementado una plataforma tecnológica basada en SAP, capaz de integrar herramientas avanzadas como CRM, inteligencia artificial y automatización, facilitando desarrollos propios y respondiendo a las necesidades del negocio de manera ágil. Estas soluciones han mejorado la eficiencia operativa, automatizando procesos clave como la facturación inter empresas, la gestión de compras y la previsión de ingresos mediante *machine learning*. Además, la digitalización de procesos, como la facturación electrónica y la movilidad operativa, ha reducido el uso de papel de forma significativa, en línea con el compromiso con la sostenibilidad.

Cambio cultural y metodología ágil

La transformación digital en Minor Hotels no es solo tecnológica; también implica un cambio cultural importante. Se ha introducido la metodología ágil como base para el desarrollo de proyectos, con equipos multidisciplinares autónomos, tolerancia a la incertidumbre y una mentalidad orientada al aprendizaje continuo. Proyectos como el *check-in* en un minuto demuestran cómo este enfoque mejora la experiencia del cliente y optimiza los procesos internos.

Con un enfoque integral que combina estas seis líneas de actuación, MHE&A avanza hacia una Compañía más digital, ágil y eficiente.

Este modelo refuerza la capacidad para innovar y ofrecer soluciones adaptadas a las demandas de un mercado en constante cambio, siempre priorizando la privacidad y la seguridad de la información de los clientes y socios.

En 2025, la Compañía prevé alcanzar hitos clave como la digitalización del 70% de las facturas de proveedores y la automatización de procesos que maximicen la eficiencia. La estrategia de digitalización, combinada con el compromiso con la privacidad y la seguridad de la información, refuerza su capacidad de ofrecer soluciones de vanguardia en un mercado en constante evolución.

5. Ser compañía referente en sostenibilidad

La Compañía es consciente de los efectos de su actividad sobre el entorno, y trabaja para prevenir y anticiparse a posibles contingencias ambientales, así como para integrar la sostenibilidad en todos sus procesos, esforzándose por reducir sus impactos negativos y maximizar sus impactos positivos, a través del pilar *UP FOR PLANET & PEOPLE*.

En Minor Hotels Europe & Americas, la lucha contra el cambio climático es un valor estratégico fundamental, y con el objetivo de avanzar en la definición de su estrategia climática, la Compañía ha redefinido su objetivo corporativo de reducción de emisiones de carbono en toda su cadena de valor alienado con las ambiciones mundiales de mantener el aumento de la temperatura por debajo de 1,5 °C. En este sentido, en junio de 2024 SBTi ha validado los nuevos objetivos en relación con las emisiones GEI, adquiriendo el compromiso de reducción de un 46,2% para 2030 de las emisiones de alcance 1 y 2 y un 27,50% para sus emisiones de alcance 3 en el mismo alcance temporal. Este objetivo emerge como una de las metas principales que la Compañía ha establecido en el marco de la sostenibilidad, teniendo impacto directo e indirectos sobre todo los servicios y productos que la Compañía ofrece a nivel global. Para la consecución del mismo, MHE&A ha creado el grupo de trabajo "SBT 2030", cuya coordinación está dirigida por el Departamento de Sustainable Business, y en ella participan todas las áreas con un papel clave en la descarbonización de la Compañía. Para conocer más detalle sobre el mismo véase: [E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo](#). Asimismo, el detalle sobre otros objetivos de la Compañía en términos de sostenibilidad pueden consultarse en cada uno de los capítulos temáticos.

Estos objetivos de descarbonización se integran en el "Plan SBT 2030" de MHE&A, que recoge las palancas de actuación para cumplir con los objetivos previamente citados. Dicha integración permite reducir el riesgo de incumplimiento, para ello la Compañía lleva a cabo medidas de implantación de energía renovable, reduciendo así la dependencia en energías basadas en combustibles fósiles y mitigando el aumento del precio y su consecuente impacto en costes. Asimismo, favorece el acceso a financiación verde.

En este sentido, Minor Hotels Europe & Americas opera con el objetivo de minimizar el impacto negativo y maximizar el impacto positivo que su presencia pueda tener en el medio ambiente teniendo en cuenta aspectos que van desde el diseño, pasando por las operaciones y los trabajos de renovación.

Asimismo, impulsa la reducción, reutilización y el reciclaje de recursos naturales, como el agua y la energía, además de vertidos como los gases de efecto invernadero, sustituyendo los materiales existentes por alternativas más sostenibles, innovadoras y respetuosas.

Adicionalmente, la Compañía es consciente del papel que desempeña en el ámbito de la creación de empleo de calidad así como la generación de impacto positivo en aquellos lugares y comunidades donde está presente, para ofrecer a sus clientes la mejor experiencia, haciéndoles partícipes de los compromisos sostenibles.

Ante ello, la Compañía opera bajo el lema "personas que acogen personas", promoviendo el desarrollo profesional de sus *team members*, fomenta una cultura responsable y una mentalidad sostenible en sus equipos a la vez que impulsa la diversidad, la ética y el bienestar como algunas de sus principales prioridades.

Modelo de Sustainable Business

Minor Hotels Europe & Americas transmite los Derechos Humanos, éticos y empresariales en su forma de trabajar en toda su cadena de valor: accionistas, clientes, socios, proveedores y *team members*, promoviendo alianzas responsables a través de los pilares de su estrategia: *UP FOR PLANET* y *UP FOR PEOPLE*.

La Compañía considera esencial la integración de la visión de sus grupos de interés así como de sus intereses y expectativas en la estrategia de la Compañía. A través de los inputs recibidos en procesos como el Análisis de Doble Materialidad así como de los distintos canales de comunicación, la Compañía ha definido su estrategia de sostenibilidad en base a dos pilares y seis grandes líneas de actuación que abordan y recogen los principales asuntos materiales identificados por la Compañía así como sus riesgos, impactos y oportunidades.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

De esta forma, la estrategia de Sustainable Business se define bajo el siguiente decálogo:

UP FOR PLANET

LÍNEA DE TRABAJO 1



PRODUCTOS Y ACTIVOS SOSTENIBLE

“Lucha” contra el cambio climático y “avance” hacia la descarbonización, minimizando nuestra huella ambiental a la vez que se desarrollan hoteles más sostenibles mediante la renovación de edificios.

Infraestructura y edificios sostenibles

LÍNEA DE TRABAJO 2



PROCESOS Y ESTÁNDARES OPERATIVOS

Gestión responsable de los recursos a través de la regla de las “4R”: Reducir, Reutilizar, Reciclar, Reemplazar mientras compensando la huella residual.

Aumentar el consumo de electricidad verde
Mejorar la eficiencia
Amenities respetuosos con el medioambiente
Eliminación de los plásticos de un solo uso

LÍNEA DE TRABAJO 3



COMPRAS SOSTENIBLES

Reforzar la cadena de valor sostenible, priorizando las colaboraciones clave, los proveedores locales y las organizaciones responsables.

Colaboración ESG con los proveedores
Mejora de los envases
Mejora del impacto logístico
Circularidad
Desarrollo de la comunidad local a través de las compras

UP FOR PEOPLE

LÍNEA DE TRABAJO 4



TEAM MEMBERS

Promover una cultura responsable y una conciencia de sostenibilidad en los equipos, fomentando la diversidad la ética y el bienestar.

Equipos de trabajo diverso e inclusivo
Desarrollo de los miembros del equipo
Mentalidad sostenible
Salud y bienestar



Desarrollo de minorías
Entorno saludable
Mentalidad sostenible

LÍNEA DE TRABAJO 5



CLIENTES

Ofrecer un servicio excelente mediante soluciones sostenibles e innovadoras, educando e involucrando a los clientes de forma activa en los proyectos y compromisos.

Green Stay > The Forest
Eventos neutros en carbono > The Forest
Movilidad verde
Colaboración ESG con los clientes
Oferta de bienestar



Percepción de calidad vinculada a una oferta sostenible
Oferta alimentaria variada para el cliente
Solicitud de propuestas ganada gracias a la sostenibilidad
Eventos neutros en carbono

LÍNEA DE TRABAJO 6



COMUNIDADES

Brindar apoyo a socios clave, creando un impacto social y medioambiental positivo en las comunidades locales en las que tenemos presencia.

Hotels with a Heart
Together with love
Desarrollo Comunitario



Donación de RN
Beneficios
Miembros del equipo involucrados
Proveedores locales

Estos pilares se sustentan bajo unos principios básicos de actuación que guían y orientan la forma en el que la Compañía implementa su estrategia de Sustainable Business:



CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Combinar las buenas prácticas de toda la empresa con una atenta consideración de los factores medioambientales y el interés de las comunidades en promover un turismo sostenible.



INNOVACIÓN

Promover el intercambio de ideas y buenas prácticas entre diferentes hoteles con el objetivo de mejorar la experiencia y seguir demostrando liderazgo en el sector.



LIDERAZGO

Garantizar el progreso mediante la creación de una cadena de suministro sostenible a través de colaboraciones a largo plazo con nuestras interesadas clave: proveedores, socios comerciales y clientes.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Invertir en programas de desarrollo diseñados para promover el talento y formar a futuros líderes, tanto dentro de la organización como en la comunidad en general, fomentando la diversidad y la inclusión.



GOBERNANZA RESPONSABLE

Practicar una buena gobernanza corporativa, inculcando una cultura empresarial responsable y poniendo el foco en la ética y la integridad.



MENTALIDAD DE COMPROMISO

Transformar el compromiso personal de nuestra empresa, de los miembros del equipo y de los huéspedes en acciones que permitan aprovechar todo el potencial de los esfuerzos en sostenibilidad.



EFICIENCIA DE RECURSOS

Reducir el impacto negativo de nuestras operaciones usando los recursos naturales de forma eficiente y minimizando los residuos y las emisiones.



CULTURA

Ofrecer oportunidades a los proveedores locales y promover el conocimiento de la cultura local entre los huéspedes, integrándola en las experiencias cotidianas.

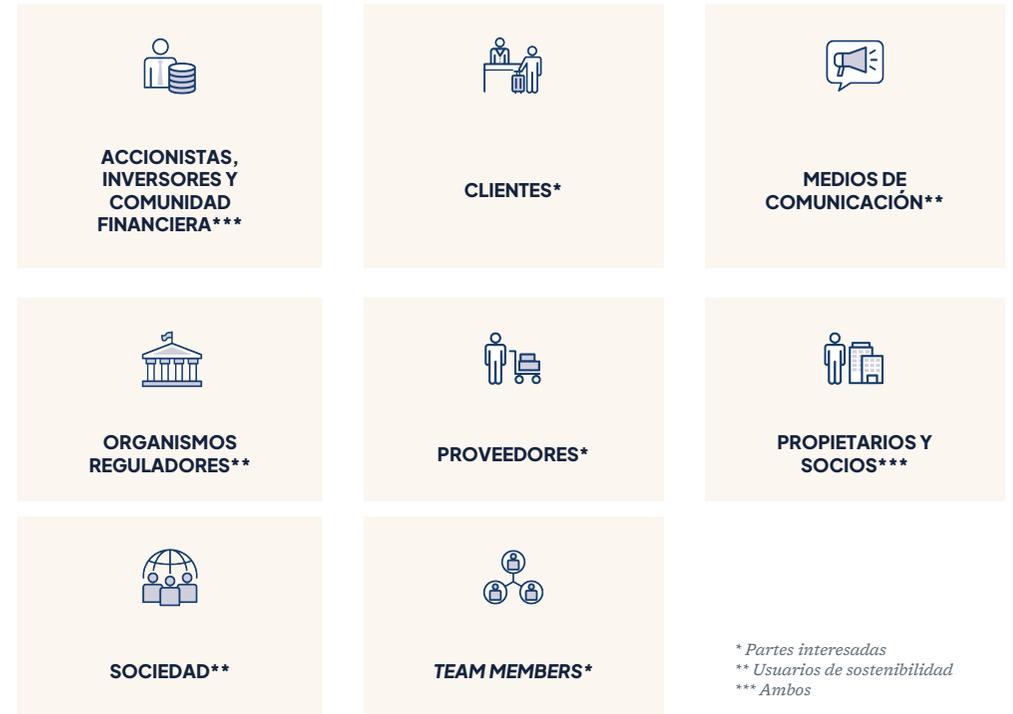
SBM-2: INTERESES Y OPINIONES DE LAS PARTES INTERESADAS

El impacto de Minor Hotels Europe & Americas influye en el éxito a largo plazo de la Compañía y de partes interesadas (a partir de este punto también denominados grupos de interés). Es por ello que, en la Compañía la escucha a los grupos de interés resulta esencial en la elaboración, desarrollo, implementación, seguimiento y monitorización de la estrategia global de Minor Hotels Europe & Americas así como en la elaboración de otros procesos relevantes.

La Compañía establece una comunicación con sus grupos de interés bidireccional, continua, transparente y clara. MHE&A considera grupos de interés a aquellos individuos o grupos sociales que pueden afectar o que puedan verse afectados por las actuaciones presentes o futuras de la Compañía. Esta definición incluye tanto *team members*, clientes, proveedores, propietarios y socios así como accionista, inversores y comunidad financiera considerados como socios en el desarrollo de los negocios, como a organismos reguladores, medios de comunicación y a la sociedad en su conjunto comenzando por las comunidades locales en las que la Compañía desarrolla sus actividades.

En este sentido, Minor Hotels Europe & Americas tiene identificados ocho stakeholders principales con los que, a lo largo de 2024, ha continuado manteniendo un vínculo estrecho. Prueba de ello ha sido la actualización del análisis de materialidad, la presencia activa en foros y encuentros o la respuesta directa a solicitudes de información a través de los canales de comunicación entre otros.

En materia de doble materialidad, la Compañía ha tenido en cuenta las opiniones de las partes interesada a lo largo del proceso mediante entrevistas y reuniones así como a través del envío de cuestionarios. Dichos mecanismos han permitido recopilar información tanto cualitativa como cuantitativa relativa a cuestiones de sostenibilidad. El *input* recibido se ha integrado en la herramienta de consolidación de resultados, poniendo de manifiesto aquellos aspectos o cuestiones que generan mayor preocupación a diferentes grupos de interés. El detalle sobre el mismo puede consultarse en la siguiente sección del Informe "[Análisis de Doble Materialidad](#)".



* Partes interesadas
 ** Usuarios de sostenibilidad
 *** Ambos

Diálogo con nuestros grupos de interés

La opinión y necesidades de los stakeholders son de gran relevancia para Minor Hotels Europe & Americas ya que se aúnan esfuerzos para alcanzar objetivos comunes.

Minor Hotels Europe & Americas mantiene una colaboración constante y fluida con sus grupos de interés a través de diversos canales y formatos, con el propósito de mantener a la

Compañía actualizada sobre las nuevas demandas necesidades así como de responder mejor a las inquietudes y consultas de los grupos de interés.

A través de los siguientes canales de comunicación MHE&A recibe la visión y expectativas de sus grupos de interés:

Compromiso y canales de comunicación

Frecuencia de la comunicación: (■) Recurrente (▣) Periódica (■) Puntual

Grupo de interés	Mecanismos de diálogo y participación	Relevancia	Departamento corporativo
Team Members	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Encuestas de satisfacción/clima laboral ■ Comunicación interna: Newsletters, Town Halls, charlas, intranet, MyNH App, Comunicados varios ▣ Evaluación de competencias y conocimientos: Time For You (TFY) ▣ Buzón de sugerencias: Team Member Sugestion Box ■ Canal de denuncias ■ Portal del empleado ▣ Estado de Información No Financiera (actual Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad) ▣ Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ■ Página web corporativa y Redes Sociales 	Muy alta	Departamento de People
Accionistas, inversores y comunidad financiera	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Junta General de Accionistas ■ Canales de comunicación directa con inversores: investor.relations@minor-hotels.com ■ Política de Comunicación de Información Financiera, No Financiera y Corporativa a través de los medio de comunicación, las redes sociales y otros canales ■ Newsletters ■ Proxy Advisors ■ Roadshows ▣ Reuniones periódicas: Agenda del Inversor ▣ Informes corporativos anuales y trimestrales ■ Canal de denuncias ▣ Estado de Información No Financiera (actual Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad) ▣ Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ■ Página web corporativa y Redes Sociales 	Muy alta	Departamento de Finance y Departamento de PR, Communication & Public Affairs
Propietarios y socios	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Reuniones periódicas ▣ Organización y participación en distintos foros, reuniones, conferencias, jornadas, etc. ■ Publicidad y medios de comunicación ■ Plataforma interna de comunicación ▣ Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ■ Página web corporativa 	Muy alta	Departamento de Assets & Development
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Encuesta de satisfacción ■ Plataformas online de valoración (Tripadvisor, Booking, Google Reviews, etc). ■ Contacto directo con hoteles (teléfono de contacto, correo electrónico) ■ Programas de fidelización: NH DISCOVERY ■ Sistema de reclamaciones: Canal de denuncias ■ Servicio de atención al cliente ■ Vídeos corporativos ■ Campañas publicitarias ▣ Webinars ▣ Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ■ Página web corporativa, App corporativa y Redes Sociales 	Muy alta	Marketing Management área: Departamento de CRM & Loyalty & Promotions, Departamento de Experience, Design & Innovation, Departamento de SMarketing Strategy Brand & Product y Departamento de Quality

Frecuencia de la comunicación: (■) Recurrente (▣) Periódica (■) Puntual

Grupo de interés	Mecanismos de diálogo y participación	Relevancia	Departamento corporativo
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comunicación directa a través reuniones presenciales y periódicas, llamadas e intercambio de correos ■ Visita directa a proveedores ▣ Convecciones sectoriales ■ Publicidad y medios de comunicación ■ Plataforma de homologación para proveedores ▣ Estado de Información No Financiera (actual Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad) ▣ Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ■ Página Web corporativa y Redes sociales 	Alta	Departamento de Compras
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Notas y Comunicados de prensa ▣ Foros, reuniones, conferencias, jornadas, etc. ▣ Relaciones institucionales ■ Página Web corporativa y Redes sociales 	Alta	Departamento de PR, Communication & Public Affairs
Organismos reguladores	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Colaboración a través de alianzas a nivel local, regional, autonómico y nacional con los órganos internacionales, esencialmente del sector del turismo y hotelero ▣ Publicaciones anuales y trimestrales ▣ Colaboración con asociaciones sectoriales ▣ Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ■ Página web corporativa 	Alta	Departamento de Public Rrelations, Communication & Public Affairs y Departamento de Legal Affairs
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organización y participación en distintos foros, reuniones, conferencias, jornadas, etc. ▣ Reuniones periódicas y comunicación directa con distintas organizaciones sociales ▣ Acuerdos de colaboración ▣ Acciones de voluntariado ▣ Estado de Información No Financiera (actual Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad) ▣ Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ■ Página web corporativa y Redes Sociales 	Media	Departamento de Sustainable Business

Interacción de los grupos de interés con la estrategia y el modelo de negocio

Consciente de la importancia de los resultados obtenidos a través de diversos canales de comunicación, Minor Hotels Europe & Americas ha incluido los intereses y opiniones de los grupos de interés en su estrategia empresarial. Las demandas planteadas a través de diferentes mecanismos de diálogo y participación han sido esenciales para establecer los pilares que sustentan la creación de valor a largo plazo. Por ello, la integración de estas opiniones e intereses en el diseño y ejecución de la estrategia de MHE&A es esencial para que la Compañía mantenga a largo plazo su competitividad, responsabilidad y resiliencia en un entorno cambiante.

Al integrar las expectativas de los grupos de interés, MHE&A puede identificar oportunidades de mejora, minimizar riesgos y crear una propuesta de valor sólida y alineada con las demandas expuestas por todos ellos.

Esta integración no solo ha permitido la mejora de la competitividad de Minor Hotels Europe & Americas sino que, también, ha contribuido a la mayor confianza entre sus stakeholders.

Cualquier incidencia significativa relacionada con la sostenibilidad y que pueda generar un alto impacto en la Compañía, recibida a través de los canales establecidos, se presenta ante los órganos de administración, dirección y supervisión. En particular, se remite al miembro del Comité de Dirección responsable, quien, en colaboración con los demás miembros, evaluará su pertinencia dentro de la Estrategia de Sustainable Business.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Trimestralmente el Comité de Dirección lleva a cabo una revisión en términos de contenido y consecución de la Estrategia de MHE&A. Al respecto, cabe señalar que actualmente el modelo y estrategia de la Compañía cubre los puntos mas relevantes identificados en el análisis de doble materialidad como resultado de ello no se han producido modificaciones sobre los mismos.

La comprensión de Minor Hotels Europe & Americas sobre los intereses y opiniones de las partes interesadas, en relación con la estrategia y el modelo de negocio, se refleja en la interrelación entre los grupos de interés, el pilar de la estrategia de crecimiento y las cuestiones de sostenibilidad identificadas en el Análisis de Doble Materialidad.

Pilar de la Estrategia	Grupos de interés	Asunto material
<p>La mejor propuesta de valor para nuestros clientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Clientes ■ Propietarios y socios ■ Organismos reguladores ■ Medios de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Experiencia del cliente y calidad del servicio ■ Ética, transparencia y cultura empresarial
<p>Crecer para ganar escala</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Propietarios y socios ■ Accionistas, Inversores y comunidad financiera ■ Proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ética, transparencia y cultura empresarial
<p>Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Team members ■ Propietarios y socios 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compromiso con los team members y contratación responsable; ■ Seguridad, salud y bienestar de los Team Members; ■ Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members ■ Trabajadores de la cadena de valor ■ Ética, transparencia y cultura empresarial
<p>Ser compañía referente en sostenibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sociedad ■ Proveedores ■ Team Members ■ Organismos reguladores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lucha contra el cambio climático; ■ Gestión responsable del agua; ■ Economía circular y gestión de los residuos; ■ Compras sostenibles; ■ Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members; ■ Seguridad, salud y bienestar de los Team Members; ■ Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members ■ Comunidades ■ Ética, transparencia y cultura empresarial
<p>Transformación digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proveedores ■ Team Members ■ Clientes ■ Organismos reguladores ■ Medios de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ética, transparencia y cultura empresarial ■ Transformación digital

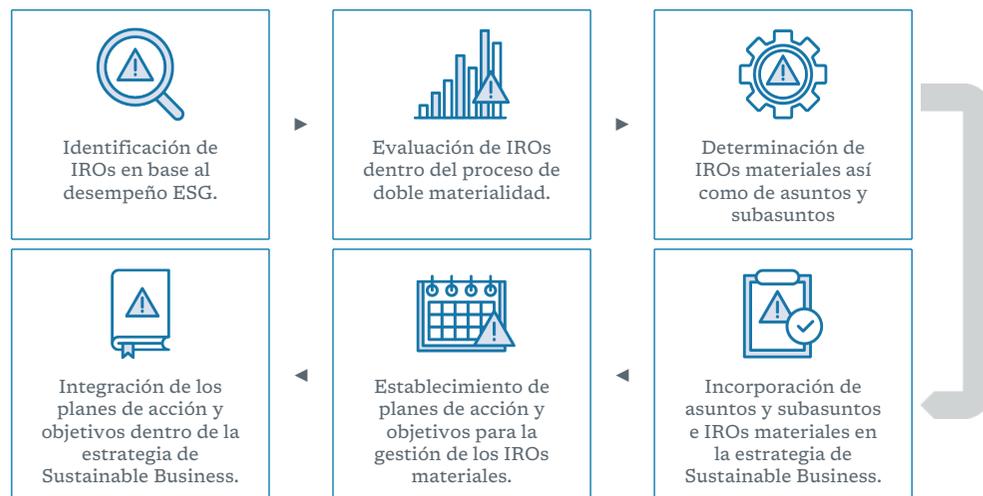
GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad)

Este ejercicio facilita la integración de la sostenibilidad como elemento determinante en la estrategia de MHE&A y, con ello, en la toma de decisiones. Los resultados de la misma permite evaluar cómo y de qué manera las políticas, planes de acción, métricas y objetivos están en línea con los asuntos materiales identificados. El análisis de doble materialidad pone de manifiesto aquellas incidencias, riesgos o oportunidades de importancia relativa que pueden generar efectos actuales y previsibles sobre la Compañía. Ello, permite a la Compañía tomar decisiones basadas en un análisis único y homogéneo donde se abordan todos los aspectos de sostenibilidad materiales para la Compañía. Asimismo, este análisis ha servido de base para determinar la información que debe contener el *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad* de MHE&A.

En un contexto global donde las exigencias y requerimientos en materia de sostenibilidad son cada vez mayores, el posicionamiento en el mercado a través de una gestión integrada de la sostenibilidad y los negocios de acuerdo a las expectativas de los reguladores y partes interesadas se posiciona como elemento fundamental en la gestión de Minor Hotels Europe & Americas. Es por ello que, el Análisis de Doble Materialidad es una palanca esencial en el proceso de definición y gestión de la *Estrategia de Minor Hotels Europe & Americas*.

Identifica los Impactos, Riesgos y Oportunidades a los que se enfrenta la Compañía y evalúa su relevancia atendiendo a las opiniones de todos los grupos de interés. Permite visualizar cuales son los asuntos más relevantes que deben ser abordados y, con ello, definir y establecer planes de acción y objetivos integrados en la estrategia de la Compañía.



Durante 2024 el análisis ha sido liderado por el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad en colaboración con más de 12 departamentos corporativos que junto a un consultor independiente han revisado las cuestiones materiales de conformidad con lo expuesto en la CSRD, *Directiva de Informes de Sostenibilidad de la Unión Europea (CSRD)* y verificado por tercero independiente (para más detalle véase: *Nota 8: Informe de Verificación Independiente*).

La Doble Materialidad tiene como objetivo que una organización informe simultáneamente sobre asuntos de sostenibilidad que son materiales para el valor del negocio, conocido como perspectiva “de fuera hacia dentro”, y materiales para las personas y el medio ambiente, o perspectiva “de dentro hacia fuera”. Bajo este enfoque de doble materialidad, el proceso de determinación tiene en cuenta:

- **Materialidad de impacto:** un asunto es material desde la perspectiva de impacto si este genera impacto(s) significativo(s) sobre las personas y/o el medio ambiente. Estos impactos pueden ser:

- Impactos reales o potenciales;
- Impactos en corto plazo y/o medio plazo y/o largo plazo;
- Impacto directo o indirecto derivado de la actividad que realiza la Compañía.

Asimismo, es necesario atender a dos aspectos:

- La probabilidad de impacto: tanto impactos causados directamente por la empresa o los que haya o pueda tener en toda su cadena de valor.
- La severidad del impacto: su escala, alcance y carácter irremediable.

- **Materialidad financiera:** un asunto es material desde la perspectiva financiera si los riesgos y oportunidades identificados desencadenan o pueden desencadenar efectos financieros significativos para la Compañía (en términos de rendimiento, situación financiera, flujos de caja y/o acceso y coste del capital), por lo tanto, en el valor de la empresa a corto, medio o largo plazo incidiendo en el desarrollo, desempeño y/o posicionamiento de la firma.

Cabe mencionar que el análisis de materialidad financiera realizado en 2024 se ha llevado a cabo bajo criterios con un orden de magnitud análogo a las escalas financieras utilizadas en el mapa de riesgos de la Compañía. En esta línea, se espera profundizar en futuros ejercicios, asignando un valor monetario al conjunto de IROs de importancia relativa asignados a cada uno de los asuntos materiales

Es importante destacar que, la materialidad financiera en términos ESG (Medioambiental, Social y Gobernanza) difiere de la materialidad de la auditoría de los estados financieros de MHE&A.

Un asunto se consideraría material bajo esta perspectiva si:

- Puede afectar la capacidad de la Compañía para confiar en sus relaciones necesarias en sus procesos de negocio en términos aceptables.
- Puede influenciar la capacidad de la Compañía para continuar usando u obtener los recursos necesarios en sus procesos de negocio, así como la calidad y el precio de dichos recursos.
- Si su omisión, presentación errónea u ocultación puede razonablemente influir en las decisiones que tomen las partes interesadas sobre la base del *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad*.



Un tema se consideraría relevante si es material desde el punto de vista de la materialidad de impacto, de la materialidad financiera o de ambos. Por tanto, la materialidad de los asuntos viene determinada por la combinación de la actividad que Minor Hotels Europe & Americas realiza y los impactos que la Compañía genera sobre el entorno así como los riesgos y oportunidades derivados de operar en un entorno global y común.



**Avani Frankfurt City Hotel
Frankfurt, Alemania**

IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa

Desde este doble enfoque, la Compañía ha actualizado su análisis de doble materialidad en 2024, basándose en el proceso y resultados de 2023, para dar cumplimiento a lo dispuesto a la NEIS 1. *Requisitos generales*, en concreto a la sección 3 "Doble importancia relativa como fundamento de la información sobre sostenibilidad" así como otras secciones complementarias a la misma. Asimismo, la Compañía ha revisado la información posterior publicada por EFRAG como grupo asesor europeo de información financiera⁸.

Frente a 2023 no se han producido variaciones metodológicas significativas: se han redefinido las temáticas analizadas y se ha profundizado en los impactos, riesgos y oportunidades definidos; sin embargo, no se han producido variaciones en los umbrales asociada a cada uno de los factores analizados (escala, alcance, probabilidad, remediabilidad y valoración económica). La Compañía revisará el análisis en futuros ejercicios, con previsión de análisis para 2025.

Teniendo en consideración los puntos anteriores, la CSRD y su análisis de importancia relativa emerge como una regulación novedosa con cierto grado de incertidumbre en la aplicación e interpretación. Las NEIS no imponen un proceso específico o una secuencia de pasos a seguir a la hora de realizar la evaluación de la materialidad, es por ello que, MHE&A ha procedido a la mejor interpretación de la misma y con el objetivo de reflejar los hechos y circunstancias de la empresa sobre cuestiones de sostenibilidad. A continuación se expone la metodología seguida:



Esta visión general del proceso para determinar, evaluar, priorizar y controlar las incidencias (positivas, negativas, actuales y potenciales) de la empresa sobre las personas y el medio ambiente así como de los riesgos y las oportunidades del medio ambiente y las personas sobre el entorno se vincula con el proceso de diligencia debida de la empresa, el detalle puede consultarse en la [sección GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida](#).

1. Análisis de contexto.

El primer paso ha sido la identificación de un amplio universo de cuestiones ESG potencialmente materiales para la Compañía. Para ello, se analizó un extenso abanico de información expuesta tanto en fuentes externas como en fuentes internas de relevancia en materia ESG:

- Información externa: información procedente de la regulación, tendencias de mercado, tendencias sectoriales y principales prescriptores de sostenibilidad;
- Información interna de MHE&A: procedente del análisis de documentos corporativos, del modelo de negocio y la estrategia de crecimiento, su cadena de valor e información recibida por sus grupos de interés.

El análisis de un marco regulatorio cada vez más sólido, especialmente en el entorno de la UE, donde la Compañía opera más del 82% de sus hoteles, es clave en el análisis de doble materialidad. El Pacto Verde Europeo se destaca como un plan con mayor ambición climática para 2030 y 2050. En este contexto, la Compañía identifica las principales tendencias y prácticas de mercado, se mantiene informada sobre obligaciones y normativas para evitar sanciones y facilitar la identificación de riesgos y oportunidades financieras derivadas de cambios regulatorios.

Asimismo, se han tenido en cuenta estándares de reporte voluntarios como *Global Reporting Initiative - GRI*; *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures - TCFD*, *Sustainability Accounting Standards Board - SASB* y *MSCI*; así como prescriptores de sostenibilidad como *WEF*, *WBCSD* o *Global Compact*. El análisis de estas normativas y buenas prácticas ha permitido una visión estratégica en la valoración del análisis de doble materialidad.

Sumado a ello, se llevó a cabo un análisis de tendencias del sector y del mercado. Para ello, la Compañía profundizó en el análisis de informes institucionales así como reportes y boletines de expertos en el sector turístico y en aspectos vinculados con la sostenibilidad (Exceltur, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), World Economic Forum (WEF) entre otros).

Adicionalmente, La Compañía ha monitorizando a los seis principales *peers* del sector hotelero lo que han permitido cumplimentar el análisis evaluando sus estrategias de sostenibilidad. Como resultado, se han identificado las mejores prácticas y áreas de mejora así como temas clave para los competidores.

⁸ EFRAG IG 1 - Materiality Assessment disponible en el siguiente enlace (https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/IG%201%20Materiality%20Assessment_final.pdf).

Complementariamente, el análisis de mercado se reforzó con la evaluación de las principales tendencias y dinámicas de los analistas en materia de ESG dentro del sector (*Corporate Sustainability Assessment de S&P Global, Bloomberg, etc.*)

Finalmente, la Compañía llevó a cabo un autoanálisis con el objetivo de evaluar sus actividades, relaciones comerciales, zonas geográficas y otros factores a considerar en la evaluación de impactos, riesgos y oportunidades.

En primer lugar, la Compañía ha identificado su *cadena de valor*: Aguas arriba - aliados como socios y arrendatarios así como metabuscadores e intermediarios, agencias de viaje, tour operadores y otras relaciones del negocio como proveedores siendo los de mayor peso en volumen de compras los agrupados por (camareras de piso, seguridad, proveedores de F&B, mantenimiento y construcción, servicios de lavandería y provisión de *amenities*); Operaciones propias: incluyendo hoteles y divisiones de negocio así como los servicios ofrecidos; Aguas abajo - Clientes (B2B y B2C).

En segundo lugar, se ha llevado a cabo una evaluación de los *grupos de interés* considerando aquellos que emergen como partes interesadas afectadas (*team members; clientes y; proveedores*), aquellos que son considerados usuarios de los estados de sostenibilidad (*medios de comunicación; organismos reguladores y; la sociedad en su conjunto*) y quienes se engloban en ambos grupos (*accionistas, inversores y comunidad financiera; propietarios y socios*).

En tercer lugar, se ha llevado a cabo una revisión del *modelo de negocio* de MHE&A a través de la evaluación de documentos corporativos relevantes (catálogo de riesgos, políticas corporativas, código de conducta, etc.) así como informes corporativos significativos como anteriores Memorias de Sostenibilidad y la publicación de Cuentas Anuales Consolidadas.

Finalmente y de forma complementaria a los puntos anteriores, la Compañía realizó una revisión de la *estrategia* de la Compañía en materia de sostenibilidad focalizándose en la comprensión de aquellas líneas de actuación prioritarias, conociendo los principales *value drivers* de la misma y cómo estos interactúan con la operativa del negocio. Este análisis puso de manifiesto que, actualmente, MHE&A integra en su estrategia de crecimiento la sostenibilidad y las cuestiones relativas a la misma en cuatro de sus cinco palancas de crecimiento.

Tras el proceso de revisión, la Compañía ha evaluado que su actividad principal es la provisión de alojamiento y otros servicios. Esta conclusión se ha respaldado con los resultados en términos de *revenues* de 2024: la venta de habitaciones ha supuesto el 73% de los mismos y los ingresos derivados de los servicios MICE un 21%. Por ello, a la hora de determinar los IROS de la Compañía se han elaborado teniendo en consideración todas ellas.

En cuanto a su presencia geográfica la Compañía opera en más de 30 países siendo de especial importancia su presencia en el entorno europeo. No obstante, gradualmente su presencia en América Latina es mayor.

Al determinar y evaluar los IROS, la Compañía ha considerado esta casuística, teniendo en cuenta las diferentes regulaciones aplicables, factores económicos que puedan afectar los pagos, como el tipo de cambio, y las diferencias culturales, sociales y ambientales.

El análisis del marco regulatorio, buenas prácticas (análisis de tendencia, mercado y sector) y el detalle sobre el modelo de negocio (cadena de valor, grupos de interés y documentos corporativos relevantes) ha permitido una visión estratégica global en la valoración del análisis de doble materialidad pudiendo por tanto llevar a cabo el análisis de doble materialidad bajo un alcance global, cubriendo todas las geografías, activos y actividades de la Compañía.

2. Identificación, actualización y definición de temas y subtemas.

En la segunda fase del proyecto, la atención se centró en la identificación de temas, subtemas y sub-subtemas potencialmente materiales. Al respecto, la Compañía ha partido de los aspectos materiales identificados en ejercicios anteriores y ha procedido a su revisión teniendo en consideración lo recogido en los nuevos *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) desarrollados por *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG) complementado con los resultados recogidos del análisis realizado en la primera fase.

Así pues, durante el ejercicio 2024 el principal input ha sido la trazabilidad de todos los aspectos enunciados en el AR16 de la NEIS 1 en el listado de potenciales asuntos materiales. Dicho apéndice incluye las cuestiones de sostenibilidad que deben incluirse en la evaluación de importancia relativa. La Compañía ha revisado qué cuestiones de sostenibilidad contempladas para cada una de las NEIS temáticas de MHE&A incluidas en la normativa de aplicación (CSRD) se han incorporado en el listado temas, subtemas y sub-subtemas de la Compañía.

Adicionalmente, y en virtud de lo expuesto en el AR16 el uso de dicho listado no sustituye al proceso de determinación de otras cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa. De tal forma que, dicho listado emerge como una herramienta para apoyar el análisis. Por ello, MHE&A ha tenido en cuenta circunstancias específicas propias a la hora de determinar el listado de cuestiones de sostenibilidad

Se identificaron un total de 16 potenciales temas materiales, desagregados en un listado de 47 sub-temáticas y 62 sub-subtemáticas.

Como elemento final en dicha fase, se ha determinado el descriptivo de los temas para vincular asuntos, conceptos o ámbitos afines entre sí, e integrarlos en términos propios del enfoque de negocio de Minor Hotels Europe & Americas y del sector hotelero.

3. Identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades ESG (IROs).

Tras la actualización de los potenciales temas, subtemas y sub-subtemas materiales para la Compañía, se llevó a cabo un proceso de identificación de los impactos, riesgos y oportunidades a los que la Compañía se enfrenta:

- **Impacto:** son los efectos que los procesos, actividades, productos, servicios o relaciones de la Compañía tienen sobre las personas o el medio ambiente a lo largo del tiempo. Hay impactos actuales y potenciales, positivos y negativos.
- **Riesgo:** acontecimientos o condiciones inciertas que, de producirse, podrían tener un efecto negativo en el modelo de negocio, su estrategia, su capacidad para alcanzar sus metas y para crear valor. Pueden condicionar sus decisiones relaciones comerciales. Los mismos pueden ser actuales o potenciales.
- **Oportunidad:** acontecimientos o condiciones inciertas que, de producirse, podrían tener un efecto positivo en el modelo de negocio, su estrategia, su capacidad para alcanzar sus metas y para crear valor. Pueden condicionar sus decisiones relaciones comerciales y los mismos pueden ser actuales o potenciales. Se basan en previsiones de negocio internas y se complementan con investigación de mercado.

Bajo diferentes herramientas y mecanismos se recogieron las percepciones y expectativas de las partes interesadas permitiendo la recopilación de IROs para cada potencial tema, subtema y sub-subtema material.

Así pues, en el ejercicio 2023 para la identificación de los IROs se llevó a cabo una consulta a diferentes grupos de interés tanto internos como externos a través de entrevistas y reuniones de trabajo. Destacó la participación de directivos y responsables de áreas corporativas (estrategia/planificación, relación con inversores, experiencia y calidad del servicio, compras, medioambiente, *people*, financiero, riesgos/*compliance*, obras e ingeniería y tecnologías de la información); proveedores; propietarios y socios y; accionistas.

A partir de estas reuniones se obtuvo un mayor conocimiento sobre la Compañía que permitió no solo identificar los impactos, riesgos y oportunidades sino también una primera aproximación sobre que aspectos resultaban de mayor importancia. En términos de participación e involucración de equipos, en el ejercicio 2024, las principales áreas involucradas llevaron a cabo una revisión del listado de IROs 2023 adaptando los mismos a los nuevos temas, subtemas y subtemas identificados.

La Compañía identificó más de 300 incidencias, riesgos y oportunidades. Esta identificación puso de manifiesto la interconexión existente entre las incidencias con los riesgos y oportunidades. Las incidencias emergieron como el punto de partida, ya que una correcta o incorrecta gestión de las mismas puede dar lugar a la materialización de riesgos y oportunidades. Asimismo, a través del análisis de riesgos, se identifican oportunidades de mejora e innovación. Así como el aprovechar las oportunidades identificadas puede ayudar a generar incidencias positivas previstas.

Como última fase del proceso, la Compañía llevó a cabo una revisión de los riesgos corporativos. Se revisó el catálogo completo de riesgos aprobado, integrando y ajustando los aspectos que no habían sido contemplados.

4. Involucración y consulta a todos los grupos de interés.

Una vez se obtuvo el catálogo completo de IROs de la Compañía asociados a cada tema, subtema y sub-subtema potencialmente material, se llevó a cabo una segunda consulta a los grupos de interés. En este caso, ampliando la muestra seleccionada (considerando la totalidad de los mismos) con el objetivo de conocer la importancia relativa que otorgaron a cada uno de los sub-asuntos identificados.

El proceso de consulta y escucha a los grupos de interés tanto internos como externos se llevó a cabo mediante el envío de cuestionarios donde se solicitó la valoración de cada uno de los subasuntos. Como resultado de esta fase, la Compañía obtuvo una valoración numérica para cada uno de los subtemas identificados.

5. Valoración de los IROs. Integración de resultados y priorización de asuntos.

Tras la recopilación de la información aportada por los grupos de interés a lo largo las fases anteriores se procedió a la integración y priorización de los asuntos.

En primera instancia, se llevó a cabo la consolidación de los inputs recibidos por las partes interesadas incluyendo la percepción mostrada para cada IRO identificado en cada uno de los asuntos, subasuntos y sub-subasuntos.

Posteriormente, se procedió a la valoración y evaluación de los IROs atendiendo a diferentes métricas según la tipología de impacto (actual, potencial, positivo o negativo) así como si se trataba de un riesgo o una oportunidad. En este sentido, las métricas analizadas fueron: escala, alcance, probabilidad, remediabilidad y la valoración económica estimada.

La evaluación de los temas y subtemas viene determinada por las valoraciones estimadas de cada uno de los impactos, riesgos y oportunidades asignados a los mismos, para su cálculo se ha seguido la siguiente hipótesis y metodología:

Materialidad de impacto:

a) **La magnitud y el alcance de la incidencia, en el caso de las incidencias reales; y**

b) **La magnitud, el alcance y la probabilidad de la incidencia, en el caso de las incidencias potenciales.**

- Impacto positivo - actual: (magnitud + alcance)
- Impacto positivo - potencial: (magnitud + alcance) * probabilidad
- Impacto negativo - actual: magnitud + alcance + remediabilidad
- Impacto negativo - potencial: (magnitud + alcance + remediabilidad) * probabilidad

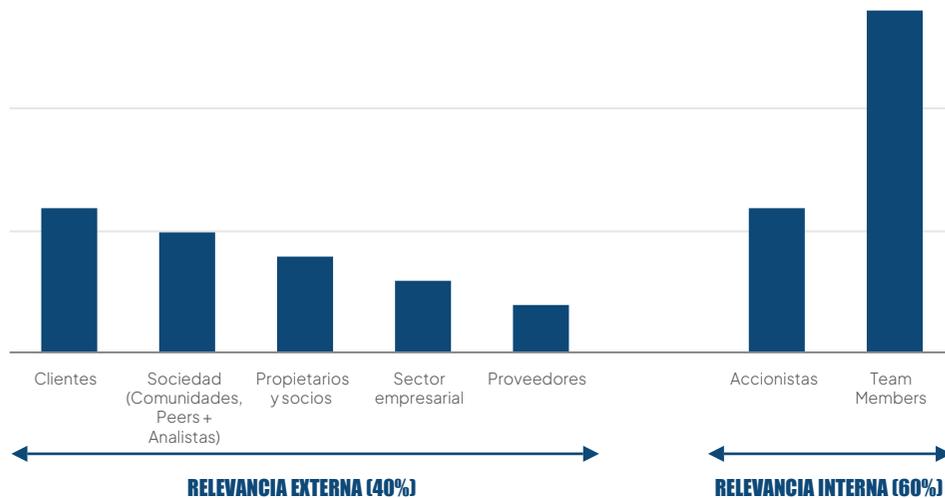
Así pues, en términos de incidencias negativas, se ha priorizado en función de su gravedad (magnitud, alcance y remediabilidad) y probabilidad relativa y, en el caso de las incidencias positivas, en función de su magnitud, (alcance y probabilidad relativa).

En caso de las incidencias relacionadas sobre los derechos humanos, la Compañía ha priorizado la gravedad de la incidencia sobre su probabilidad.

Materialidad financiera:

- Riesgo: (escala + valoración económica)* probabilidad
- Oportunidad: (escala + valoración económica)* probabilidad

La **escala** representa la importancia del IRO para los grupos de interés. Se obtiene del valor medio volcado de los datos globales por subtema de las encuestas realizadas a los diferentes stakeholders (fase 3 del proceso), con una escala final de 1 a 5 de puntuación. Para la consolidación de datos, la Compañía ha otorgado una ponderación a cada grupo de interés en base a la relevancia de cada uno de ellos en MHE&A así como de la calidad de las respuestas recibidas.



Para obtener el valor final de escala en cada uno de los IROs identificados se ha incluido un factor multiplicador a cada valor obtenido en las encuestas por subtema bajo los siguientes valores: 1 (muy relevante), 0,75 (relevante), 0,5 (relevancia media), 0,25 (poco relevante) y 0 (no relevante). De este modo, la escala sirve para evaluar la magnitud del IRO, es decir, como de beneficioso o perjudicial es el IRO para las personas o el medioambiente.

El **alcance** representa la distancia geográfica del impacto así como el número de partes interesadas afectadas. Dicha variable se mide bajo tres valores (global, medio y limitado) que se traducen en una valoración numérica para su integración en el cálculo de la materialidad de impacto.

- El alcance global hace referencia a aquellas incidencias que tienen un efecto extenso sobre varios grupos de interés (afecta a clientes, team members, sociedad en su conjunto, socios, propietarios y accionistas, entre otros) y la geografía (afecta a la totalidad de las regiones y países donde geográficamente MHE&A está presente).
- El alcance medio hace referencia a aquellas incidencias que tienen un efecto sobre un conjunto definido de grupos de interés (no afecta a la totalidad de grupos, solo a algunos de ellos: clientes, team members, sociedad, socios, propietarios y accionistas, entre otros) y la geografía (no afecta a la totalidad de regiones y países de la Compañía, sino a un grupo concreto de ellos).
- El alcance limitado hace referencia a un sector, entorno o tema muy específico dentro del ámbito general a tratar, con márgenes definidos a nivel geográficos (afecta a una región o país en concreto) y de grupo de interés (team members, clientes de un servicio, proveedores de determinados materiales/productos, etc.).

La **remediabilidad** del impacto, representa cómo de complejo es corregir y reparar los efectos del impacto. Estructurada bajo cuatro niveles:

- Muy difícil: requiere una acción que se extiende en tiempo superior a los 5 años, con implicación de recursos de varias áreas de la Compañía y con una partida presupuestaria periódica.
- Difícil: requiere una acción que se extiende en el tiempo entre 2 y 5 años con implicación de recursos de varias áreas del grupo y con una partida presupuestaria puntual.
- Con esfuerzo: requiere una acción que se extiende en el tiempo con una duración inferior a los 2 años, con dedicación específica de recursos del área involucrada y partida presupuestaria puntual.
- Fácil: requiere una acción que se extiende en el tiempo menos de 1 año y sin recursos significativos (ni económicos ni de personal).

La **Probabilidad**: representa la posibilidad de que suceda una incidencia, un riesgo o una oportunidad. Dicha probabilidad se articula bajo los siguientes porcentajes de ocurrencia:

- Muy probable: > 75% de ocurrencia
- Probable: > 50% de ocurrencia
- Improbable: > 25% de ocurrencia
- Muy improbable: < 25% de ocurrencia

Valoración económica: magnitud de la consecuencia del riesgo y oportunidad en términos económicos. Dicho valor se evalúa y estima en términos cualitativos siendo la ponderación muy significativa (equivalente a un valor superior a los veinte millones de euros), significativa (con un valor estimado de entre diez y veinte millones), media (cuantía estimada entre dos y cinco millones) o baja (valor estimado inferior a los 2 millones). Para dicha evaluación la Compañía ha considerado los efectos financieros que pueden ocasionar en términos de: rendimiento, situación financiera, flujos de efectivo, coste de capital y acceso a financiación.

La Compañía ha velado por la integridad y coherencia de la información corporativa por ello, ha adaptado los límites de las métricas de conformidad al procedimiento seguidos en la evaluación del [mapa de riesgos corporativo](#).

El Consejo de Administración, en cumplimiento de sus responsabilidades, anualmente revisa y aprueba el [mapa de riesgos corporativos, el cual incluye riesgos financieros y no financieros](#). Este ejercicio se realiza bajo un enfoque integral que garantiza que todos los riesgos sean tratados con igual rigor, independientemente de si los mismos cubren o no cuestiones de sostenibilidad. Esta metodología asegura una gestión robusta y equilibrada que fortalece la resiliencia y el desempeño de la organización frente a los desafíos estratégicos y operativos.

Una vez integradas las métricas de priorización para cada IRO y gracias a una herramienta de medición, se generaron los resultados de relevancia para cada uno de los impactos, riesgos y oportunidades obteniendo una valoración para cada IRO que oscila entre 1-5.

Una vez valorados los IROs, se procedió a la priorización de los mismos. Para ello, se extrajo la valoración máxima para cada uno de los IROs a nivel de sub-subtema, asignado un valor a la materialidad de impactos y otro valor a la materialidad financiera para cada uno de los sub-subasuntos.

Bajo esta identificación tanto en términos de materialidad de impacto como de materialidad financiera, la Compañía procedió al establecimiento de los umbrales para determinar la materialidad de impacto y financiera.

- Umbral materialidad de impacto: se ha fijado el umbral en el 75% del valor del Impacto con mayor puntuación para Materialidad de Impacto.
- Umbral materialidad financiera: se ha fijado el nivel en el 75% del valor del Riesgo u Oportunidad con mayor puntuación para Materialidad de Financiera.

Finalmente, se obtuvo el listado de temas, subtemas y sub-subtemas de importancia relativa, teniendo para cada uno de ellos asociado unos impactos, riesgos y oportunidades de importancia relativa.

Todo esto ha permitido identificar las prioridades para cada asunto y subasunto por perspectiva analizada (materialidad de impacto y materialidad financiera).

6. Supervisión y validación del proceso de doble materialidad

En esta fase se presentaron los resultados del análisis de materialidad al Comité Ejecutivo de Sustainable Business y posteriormente fue aprobado por el Comité de Dirección de MHE&A. A través del presente informe y la firma del mismo, dicho análisis es validado por el Consejo de Administración de la Compañía.

La involucración de múltiples áreas clave han desempeñado un papel crucial en el proceso, aportando una visión holística y completa al análisis de doble materialidad. Todo ello ha permitido a la alta dirección una mayor comprensión y aproximación a la realidad del negocio en términos ESG, distinguir entre los impactos hacia el exterior y las dependencias, riesgos y oportunidades que el entorno ofrece en el modelo de negocio de Minor Hotels Europe & Americas.

En este sentido, cada una de las fases del proceso ha sido revisada por el responsable corporativo del área involucrada en el proceso, siendo su validación un punto y elemento de control interno para el desarrollo correcto del análisis, garantizando su calidad y la consistencia de los resultados obtenidos.

La combinación de controles internos y la colaboración con un externo independiente ha asegurado la calidad, objetividad y fiabilidad del análisis de doble materialidad.

Asimismo, el análisis ha proporcionado una visión amplia y completa de la situación de la Compañía, una base sólida para identificar los asuntos prioritarios, los riesgos y las oportunidades emergentes que permite a la Compañía alinear dichos resultados con su estrategia de crecimiento.

Resultados de Doble Materialidad

Como resultado del análisis anteriormente expuesto, se ha obtenido la Doble Materialidad de la Compañía.



*La Compañía, de conformidad a las definiciones expuestas en el Anexo 2 de términos del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023 así como en lo expuesto en la normativa anteriormente citada ha llevado a cabo una revisión de la terminología utilizada para la denominación de su personal tanto propio como a lo largo de la cadena de valor. Teniendo en consideración estos últimos, MHE&A ha distinguido tres grandes tipologías de trabajadores en la cadena de valor: 1) personal de hoteles de gestión y franquicia; 2) servicios subcontratados y; 3) otros proveedores. Para más detalle véase sección: "Personal en Minor Hotels Europe & Americas". Tras el análisis de doble materialidad finalmente tan solo resultaron materiales la primera de las tipologías desde la perspectiva de la "Formación y desarrollo de capacidades". Al respecto, la Compañía no tiene influencia directa sobre las restantes temáticas señaladas por la normativa de aplicación.

Para aquellos asuntos de sostenibilidad que finalmente no han resultado materiales para la Compañía o bien por su no aplicabilidad o bien por su no materialidad tras el resultado de evaluación de importancia relativa. Para más detalle véase la sección: IRO 2- "Cuestiones de sostenibilidad no materiales para MHE&A"

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

NEIS	Temas	Subtemas	Sub-subtemas	Trazabilidad NEIS 1. AR16	Descripción
GOBERNANZA	G1-1 Ética, transparencia y cultura empresarial	Ética y cumplimiento	Cultura corporativa	NEIS G1. CONDUCTA EMPRESARIAL: Cultura corporativa; Protección de los denunciantes; Compromiso político; Corrupción y soborno [Prevención y detección, incluida la formación; Casos] NEIS S1: PERSONAL PROPIO- [Otros derechos laborales/ Trabajo infantil; Otros derechos laborales/Trabajo forzoso;] NEIS S2: TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR - [Otros derechos laborales/Trabajo infantil; Otros derechos laborales/Trabajo forzoso]	Fomento de prácticas empresariales éticas y cumplimiento de normativas a través de principios y norma de conducta que los grupos de interés de la organización deben seguir en el ejercicio de sus funciones y en su interacción con otros. Incluido el desarrollo de mecanismos para informar de manera confidencial y segura sobre comportamientos o actividades indebidas, poco éticas o ilegales que puedan estar ocurriendo dentro de la Compañía
			Corrupción y soborno		
		Gobierno corporativo		NEIS S4: CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES - [Incidencias relacionadas con la información para los consumidores o usuarios finales - Privacidad]	Implementación de estructuras y políticas que promuevan la transparencia y la responsabilidad de los órganos de administración, dirección y supervisión en la toma de decisiones
Asunto propio	Transformación digital	Digitalización e innovación		NEIS S1. PERSONAL PROPIO: [otros derechos laborales / privacidad] NEIS S2. TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR: [Otros derechos laborales/Privacidad]	Adopción de tecnologías y procesos innovadores para mejorar la eficiencia, la conectividad y adaptabilidad a través de la digitalización de aplicaciones y sistemas implementados
			Seguridad de la información y tratamiento de datos	Ciberseguridad Privacidad y protección de datos	NEIS S4: CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES [Incidencias relacionadas con la información para los consumidores o usuarios finales/Privacidad] Entity Specific
MEDIO AMBIENTE	E-1 Lucha contra el Cambio Climático	Adaptación y mitigación al cambio climático	Plan SBT Desarrollo de productos y activos más sostenibles	NEIS E1. CAMBIO CLIMÁTICO: Adaptación al Cambio climático; Mitigación al Cambio Climático; Energía	Estrategias y practicas para anticiparse, planificar, mitigar y adaptarse a los cambios climáticos y sus consecuencias, minimizando los riesgos y aprovechando las oportunidades para garantizar la resiliencia operativa (incluidos aspectos relacionados con las emisiones GEI así como iniciativas y acciones llevadas a cabo para minimizarlas)
	Gestión responsable de la energía				Uso eficiente de la energía y medidas destinadas a su reducción considerando y monitorizando tanto el uso de fuentes renovables como no renovables
	E-3 Gestión responsable del agua	Agua	Consumo de agua Extracciones de agua	NEIS E3. AGUA Y RECURSOS MARINOS: Agua [Consumo de agua; Extracciones de agua]	Uso sostenible del agua para garantizar su disponibilidad futura
	E-4 Economía circular y gestión de residuos	Gestión responsable de los residuos		NEIS E5. ECONOMÍA CIRCULAR: Residuos	Tratamiento de los residuos incluyendo medidas para reducir, reutilizar, reciclar los residuos en todas las etapas productivas
Asunto propio	Compras sostenibles	Gestión de proveedores Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores	Relación con proveedores Prácticas de pago	NEIS G1. Conducta empresarial: Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago Entity Specific	Procesos para la identificación e incorporación de proveedores así como el fortalecimiento de relaciones con los mismos a través de buenas prácticas Adopción de estándares ESG en la selección de la cadena de suministro

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

NEIS	Temas	Subtemas	Sub-subtemas	Trazabilidad NEIS1. AR16	Descripción	
SOCIAL	Compromiso con los team members y contratación responsable	Creación de empleo de calidad		NIS S1. PERSONAL PROPIO: Condiciones de trabajo [Empleo seguro; Tiempo de trabajo; Diálogo social; Libertad de asociación, la existencia de comités de empresa y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores; Negociación colectiva, incluida la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos]	Fomento de empleo digno con condiciones laborales justas	
		Diálogo social y negociación colectiva	Diálogo social y libertad de asociación Negociación colectiva		Promoción del diálogo social y la negociación colectiva para mejorar las relaciones laborales	
	Cultura de igualdad, diversidad e inclusión	Diversidad, integración e inclusión laboral	Diversidad e igualdad de género Inclusión de todos los grupos vulnerables	NEIS S1. PERSONAL PROPIO. Igualdad de trato y oportunidades para todos [Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; Empleo e inclusión de las personas con discapacidad; Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; Diversidad; Salarios adecuados]	Promoción de un entorno de trabajo que impulsa la igualdad de oportunidades en el entorno laboral valorando y respetando la diversidad	
		Igualdad de trato y oportunidades	Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor Salarios adecuados		Prácticas destinadas a garantizar la igualdad en derechos y beneficios para todos los team members sin discriminación asegurando un trato equitativo y justo	
	S-1	Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members	Atracción del talento		NEIS S1. PERSONAL PROPIO: Igualdad de trato y oportunidades para todos [Formación y desarrollo de capacidades]	Estrategias para identificar, atraer y captar talento altamente capacitado
			Fidelización de los Team Members			Iniciativas para retener talento a través del reconocimiento de capacidades y el uso de incentivos que promuevan su bienestar y permanencia a largo plazo
			Formación de los Team Members			Capacitación para mejorar las competencias profesionales y personales de los team members
			Gestión del talento y desarrollo profesional			Estrategias para optimizar el potencial de los Team Members y alinearlos con los objetivos organizacionales
		Seguridad, salud y bienestar de los Team Members	Seguridad y salud de los Team Members		NEIS S1. PERSONAL PROPIO: Condiciones de trabajo [Salud y seguridad; Conciliación laboral]	Garantía de entornos laborales seguros y saludables para los trabajadores
			Bienestar de los Team Members: flexibilidad y conciliación laboral			Medidas para equilibrar la vida laboral y personal, promoviendo el bienestar general de los team members
S-2	Trabajadores de la cadena de valor		Formación de los Team Members	NEIS S2. PERSONAL PROPIO: Igualdad de trato y oportunidades para todos [Formación y desarrollo de capacidades]	Capacitación y desarrollo profesional para fortalecer las competencias de los trabajadores de la cadena de suministro	
		Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los trabajadores de la cadena de valor	Atracción del talento Fidelización de los Team Members Gestión del talento y desarrollo profesional			
S-4	Experiencia del cliente y calidad del servicio		Modelo comercial responsable	NEIS S4. CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES: Incidencias relacionadas con la información para los consumidores o usuarios finales [Privacidad; Libertad de expresión; Acceso a la información (de calidad)]; Seguridad personal de los consumidores o usuarios finales [Salud y seguridad]; Inclusión social de los consumidores o usuarios finales [No discriminación; Acceso a productos y servicios; Prácticas de marketing responsables]	Iniciativas para ofrecer experiencias innovadoras y responsables con clientes individuales y profesionales	
		Experiencias únicas y sostenibles para el cliente	Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes individuales Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes profesionales			
		Calidad del servicio, satisfacción y bienestar	Impactos en la visibilidad y percepción de Calidad Incidencias relacionadas con la información			Estrategias para garantizar experiencias excepcionales, satisfacción y bienestar de los clientes
		Salud y seguridad de los clientes	Medidas de salud y seguridad Accesibilidad			Medidas para garantizar la protección, accesibilidad y salud de los clientes durante su estancia
Asunto propio	Comunidades	Acción social y voluntariado corporativo Alianzas sostenibles		NEIS G1. CONDUCTA EMPRESARIAL: Compromiso político y actividades de los grupos de presión	Proyectos sociales y acciones de voluntarios que generan impacto positivo en las comunidades locales Colaboración con partes interesadas para promover el turismo sostenible	

Gestión de asuntos materiales

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Stakeholders/Agentes de la cadena de valor afectados	Gobernanza FY24	Políticas asociadas	Gestión del asunto material					
E	Lucha contra el cambio climático	Adaptación y mitigación al cambio climático	Plan SBT	Impactos		<ul style="list-style-type: none"> Propietarios y socios Accionistas, inversores y comunidad financiera 	<ul style="list-style-type: none"> Consejo de Administración Comisiones: CAC y CNRGC Comité de dirección Comité Ejecutivo de Sostenibilidad Departamentos clave 	<ul style="list-style-type: none"> Política de Medio Ambiente y Cambio climático Política de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> UP FOR PLANET > Productos y activos sostenibles > Adaptación y mitigación al cambio climático UP FOR PLANET > Productos y estándares operativos > Gestión responsable de la energía 				
			Desarrollo de productos y activos más sostenibles	Riesgos		<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Team Members Clientes Proveedores Organismos reguladores 							
				Oportunidades									
		Gestión responsable de la energía	Impactos		<ul style="list-style-type: none"> Propietarios y socios Accionistas, inversores y comunidad financiera 								
			Riesgos		<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Team Members Clientes Organismos reguladores 								
			Oportunidades										
	Gestión responsable del agua	Agua	Extracción de agua	Impactos		<ul style="list-style-type: none"> Propietarios y socios Sociedad Team Members Clientes Organismos reguladores 	<ul style="list-style-type: none"> Comité de dirección Comité Ejecutivo de Sostenibilidad Departamentos clave 	<ul style="list-style-type: none"> Política de Medio Ambiente y Cambio climático Política de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> UP FOR PLANET > Productos y estándares operativos > Gestión responsable del agua 				
			Consumo de agua	Riesgos									
				Oportunidades									
		Economía circular y gestión de los residuos	Gestión responsable de los residuos		Impactos					<ul style="list-style-type: none"> Propietarios y socios Sociedad Team Members Clientes Organismos reguladores Proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> Comité de dirección Comité Ejecutivo de Sostenibilidad Departamentos clave 	<ul style="list-style-type: none"> Política de Medio Ambiente y Cambio climático Política de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> UP FOR PLANET > Productos y estándares operativos > Gestión de residuos y economía circular UP FOR PLANET > Productos y estándares operativos > Avance hacia productos más sostenibles
					Riesgos								
					Oportunidades								
Avance hacia procesos más circulares	Impactos			<ul style="list-style-type: none"> Propietarios y socios Sociedad Team Members Clientes Organismos reguladores Proveedores 									
	Riesgos												
	Oportunidades												

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Stakeholders/Agentes de la cadena de valor afectados	Gobernanza FY24	Políticas asociadas	Gestión del asunto material				
E	Compras sostenibles	Gestión de proveedores	Relación con proveedores	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proveedores ■ Propietarios y socios ■ Accionistas, inversores y comunidad financiera ■ Organismos reguladores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comité Ejecutivo de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de Compras y Compromiso de Compras sostenibles ■ Política de Sostenibilidad ■ Política de Regalos Corporativa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PLANET > Gestión de proveedores 				
			Prácticas de pago	Riesgos					<ul style="list-style-type: none"> ■ Organismos reguladores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Departamentos clave 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de Sostenibilidad ■ Política de Regalos Corporativa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PLANET > Productos y estándares operativos > Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores
				Oportunidades								
		Gestión de proveedores	Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proveedores ■ Propietarios y socios ■ Accionistas, inversores y comunidad financiera ■ Organismos reguladores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comité Ejecutivo de Sostenibilidad ■ Departamentos clave 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de Sostenibilidad ■ Política de Regalos Corporativa ■ Política Antifraude y Corrupción ■ Código de conducta de MHE&A ■ Código de conducta Coperama 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PLANET > Productos y estándares operativos > Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores 				
				Riesgos								
				Oportunidades								
S	Compromiso y contratación responsable de los team members	Creación de empleo de calidad	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Team members 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consejo de Administración ■ Comisión CNRGC ■ Comité de dirección 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de People ■ Política de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PEOPLE > Team Members > Creación de empleo de calidad 					
			Riesgos									
			Oportunidades									
		Diálogo social y negociación colectiva	Diálogo social y libertad de asociación	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Team members 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comité de dirección ■ Comités Ejecutivos: ■ Departamento de People 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de Derechos Humanos ■ Código de Conducta 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PEOPLE > Team Members > Diálogo social y Negociación colectiva 				
			Negociación colectiva	Riesgos								
				Oportunidades								
	Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members	Diversidad, integración e inclusión laboral	Diversidad e igualdad de género	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Team members 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comité de dirección ■ Departamento de People 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de People ■ Política de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PEOPLE > Team Members > Diversidad, integración e inclusión laboral 				
			Inclusión de todos los grupos vulnerables	Riesgos								
				Oportunidades								
		Igualdad de trato y oportunidades	Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Team members 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Departamento de People 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de Derechos Humanos ■ Código de Conducta 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PEOPLE > Team Members > Igualdad de trato y oportunidades 				
				Riesgos								
			Salarios adecuados	Oportunidades								

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Stakeholders/Agentes de la cadena de valor afectados	Gobernanza FY24	Políticas asociadas	Gestión del asunto material
S	Seguridad y salud de los team members	Seguridad y salud de los Team Members	Impactos		■ Team members	■ Comité Dirección. ■ Departamento de People	■ Política de Salud y Seguridad Laboral ■ Política de People ■ Política de Sostenibilidad ■ Código de Conducta	■ UP FOR PEOPLE > Team Members > Seguridad y salud de los Team Members
			Riesgos					
			Oportunidades					
		Bienestar de los Team Members: flexibilidad y conciliación laboral	Impactos					
			Riesgos					
			Oportunidades					
	Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members	Atracción del talento	Impactos		■ Team members	■ Comité de dirección ■ Departamento de People	■ Política de People ■ Política de Sostenibilidad ■ Política de Derechos Humanos ■ Código de Conducta	■ UP FOR PEOPLE > Team Members > Atracción del talento y fidelización de los Team Members ■ UP FOR PEOPLE > Team Members > Formación de los Team Members, Gestión del talento y desarrollo profesional
			Riesgos					
			Oportunidades					
		Fidelización de los Team Members	Impactos					
			Riesgos					
			Oportunidades					
		Formación de los Team Members	Impactos					
			Riesgos					
			Oportunidades					
Gestión del talento y desarrollo profesional	Impactos							
	Riesgos							
	Oportunidades							
Trabajadores de la cadena de valor	Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los trabajadores de la cadena de valor	Formación de los Team Members	Impactos		■ Empleados de hoteles en gestión y franquicia	■ Comité de dirección ■ Departamento de People	■ Política de People	■ UP FOR PEOPLE > Trabajadores en la cadena de valor
		Atracción del talento	Riesgos					
		Fidelización de los Team Members Gestión del talento y desarrollo profesional	Oportunidades					

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Stakeholders/Agentes de la cadena de valor afectados	Gobernanza FY24	Políticas asociadas	Gestión del asunto material	
S	Experiencia del cliente y calidad del servicio	Calidad del servicio, satisfacción y bienestar	Visibilidad y percepción de la calidad	Impactos		<ul style="list-style-type: none"> Clientes Proveedores Team members Medio de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Comité de dirección Departamento de relación el cliente, gestión de la experiencia y calidad 		<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PEOPLE > Clientes > Calidad del servicio, satisfacción y bienestar ■ UP FOR PEOPLE > Clientes > Experiencias únicas y sostenibles para el cliente ■ UP FOR PEOPLE > Clientes > Salud y seguridad de los clientes
			Incidencias relacionadas con la información	Riesgos					
				Oportunidades					
		Experiencias únicas y sostenibles para el cliente	Modelo comercial responsable	Impactos					
			Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes individuales	Riesgos		<ul style="list-style-type: none"> Clientes Proveedores 			
			Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes profesionales	Oportunidades					
	Salud y seguridad de los clientes	Medidas de salud y seguridad	Impactos		<ul style="list-style-type: none"> Clientes Proveedores 				
			Riesgos						
		Accesibilidad	Oportunidades						
	Comunidades	Acción social y voluntariado corporativo		Impactos		<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Organismos reguladores Team members 	<ul style="list-style-type: none"> Comité de dirección Departamento corporativo de Sustainable Business 	<ul style="list-style-type: none"> Política de Sostenibilidad Política Antifraude y corrupción 	<ul style="list-style-type: none"> ■ UP FOR PEOPLE > Comunidades > Acción social y voluntariado corporativo ■ UP FOR PEOPLE > Comunidades > Alianzas sostenibles
			Riesgos						
			Oportunidades						
Alianzas sostenibles			Impactos		<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Organismos reguladores Team members 				
			Riesgos						
			Oportunidades						

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Stakeholders/Agentes de la cadena de valor afectados	Gobernanza FY24	Políticas asociadas	Gestión del asunto material	
G	Ética, transparencia y cultura empresarial	Gobierno corporativo		Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Propietarios y socios ■ Team Members ■ Organismos Reguladores ■ Accionistas, inversores y comunidad financiera ■ Proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consejo de Administración ■ Comisiones CAC ■ Comité de dirección ■ Comité de Compliance ■ Departamento compliance, legal y tax 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Código de conducta ■ Política Antifraude y anticorrupción ■ Política de Derechos Humanos ■ Política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo ■ Política de Regalos Corporativa ■ Política de Selección de Consejeros ■ Política de Subvenciones ■ Política Fiscal Corporativa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CONDUCTA EMPRESARIAL > Gobierno corporativo ■ CONDUCTA EMPRESARIAL > Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial 	
				Riesgos					
				Oportunidades					
		Ética y cumplimiento		Impactos					<ul style="list-style-type: none"> ■ Organismos reguladores ■ Team Members
				Riesgos					
				Oportunidades					
	Transformación digital	Digitalización e innovación		Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proveedores ■ Propietarios y socios ■ Team Members ■ Clientes ■ Organismos reguladores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consejo de Administración: ■ Comisiones: CAC (riesgos ciberseguridad) ■ Comité de dirección 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de Seguridad de la Información 	<ul style="list-style-type: none"> ■ TRANSFORMACIÓN DIGITAL > Digitalización e innovación 	
				Riesgos					
				Oportunidades					
		Seguridad de la información y tratamiento de datos	Ciberseguridad	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proveedores ■ Propietarios y socios ■ Team Members ■ Clientes ■ Organismos reguladores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comités Ejecutivos: Comité de seguridad de la información ■ Departamento de IT & Sistemas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Política de Privacidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ TRANSFORMACIÓN DIGITAL > Seguridad de la información y tratamiento de datos 	
			Privacidad y protección de datos	Riesgos					
				Oportunidades					

IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el Estado de Sostenibilidad de MHE&A

Anexo NEIS

Temas	Requerimiento de divulgación	Sección del Informe
NEIS 2	Información general	BP-1: Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad
NEIS 2	Información general	BP-2: Información relativa a circunstancias específicas
NEIS 2	Información general	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión
NEIS 2	Información general	GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos
NEIS 2	Información general	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos
NEIS 2	Información general	GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida
NEIS 2	Información general	GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad
NEIS 2	Información general	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor
NEIS 2	Información general	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas
NEIS 2	Información general	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
NEIS 2	Información general	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa
NEIS 2	Información general	IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS 2	Información general	MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa
NEIS 2	Información general	MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa
NEIS 2	Información general	MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa
NEIS E1	Cambio climático	NEIS E-1 GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos
NEIS E1	Cambio climático	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático
NEIS E1	Cambio climático	NEIS E-1 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
NEIS E1	Cambio climático	NEIS E-1 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima
NEIS E1	Cambio climático	E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo
NEIS E1	Cambio climático	E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático
NEIS E1	Cambio climático	E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo
NEIS E1	Cambio climático	E1-5: Consumo y combinación energéticos
NEIS E1	Cambio climático	E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales
NEIS E1	Cambio climático	E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono
NEIS E1	Cambio climático	No aplica

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Temas	Requerimiento de divulgación	Sección del Informe
NEIS E1	Cambio climático E1-9: Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición de importancia relativa y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático	La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS E2	Contaminación IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la contaminación	IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS E3	Recursos hídricos y marinos IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos	NEIS E-3 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos
NEIS E3	Recursos hídricos y marinos E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos
NEIS E3	Recursos hídricos y marinos E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos
NEIS E3	Recursos hídricos y marinos E3-3: Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	E3-3: Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos
NEIS E3	Recursos hídricos y marinos E3-4: Consumo de agua	E3-4: Consumo de agua
NEIS E3	Recursos hídricos y marinos E3-5: Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con los recursos hídricos y marinos	La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS E4	Biodiversidad y ecosistemas IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	NEIS E-3 IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS E5	Usos de los recursos y economía circular IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	NEIS E-5 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular
NEIS E5	Usos de los recursos y economía circular E5-1: Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	E5-1: Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular
NEIS E5	Usos de los recursos y economía circular E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular
NEIS E5	Usos de los recursos y economía circular E5-3: Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	E5-3: Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular
NEIS E5	Usos de los recursos y economía circular E5-4: Entradas de recursos	<i>La Compañía no consume materias primas (recursos naturales transformados en productos o servicios). En la operativa de MHE&A no se transforman dichas materias para obtener bienes y servicios. En cambio, la Compañía consume insumos, entendidos como bienes y servicios finales que se ponen a disposición de los clientes en los hoteles para el desarrollo de la operativa diaria</i>
NEIS E5	Usos de los recursos y economía circular E5-5: Salidas de recursos	E5-5: Salidas de recursos
NEIS E5	Usos de los recursos y economía circular E5-6: Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS S1	Personal propio SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	NEIS S-1 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas
NEIS S1	Personal propio SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	NEIS S-1 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
NEIS S1	Personal propio S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio	S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio
NEIS S1	Personal propio S1-2: Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	S1-2: Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias
NEIS S1	Personal propio S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes	S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes
NEIS S1	Personal propio S1-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones	S1-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones
NEIS S1	Personal propio S1-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	S1-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa

Temas	Requerimiento de divulgación	Sección del Informe
NEIS S1	Personal propio S1-6: Características de los asalariados de la empresa	S1-6: Características de los asalariados de la empresa
NEIS S1	Personal propio S1-7: Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS S1	Personal propio S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social
NEIS S1	Personal propio S1-9: Parámetros de diversidad	S1-9: Parámetros de diversidad
NEIS S1	Personal propio S1-10: Salarios adecuados	S1-10: Salarios adecuados
NEIS S1	Personal propio S1-11: Protección social	La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS S1	Personal propio S1-12: Personas con discapacidad	S1-12: Personas con discapacidad
NEIS S1	Personal propio S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades
NEIS S1	Personal propio S1-14: Parámetros de salud y seguridad	S1-14: Parámetros de salud y seguridad
NEIS S1	Personal propio S1-15: Parámetros de conciliación laboral	S1-15: Parámetros de conciliación laboral
NEIS S1	Personal propio S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y remuneración total)	S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y remuneración total)
NEIS S1	Personal propio S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos
NEIS S2	Trabajadores en la cadena de valor SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	NEIS S-2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas
NEIS S2	Trabajadores en la cadena de valor SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	NEIS S-2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
NEIS S2	Trabajadores en la cadena de valor S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores en la cadena de valor	S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores en la cadena de valor
NEIS S2	Trabajadores en la cadena de valor S2-2: Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	S2-2: Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias
NEIS S2	Trabajadores en la cadena de valor S2-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	S2-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes
NEIS S2	Trabajadores en la cadena de valor S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor	S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor
NEIS S2	Trabajadores en la cadena de valor S2-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	S2-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	NEIS S-2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	NEIS S-4 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias	S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes	S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones y enfoques	S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones y enfoques

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Temas	Requerimiento de divulgación	Sección del Informe
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales	S4-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa
ESRS G1	Conducta empresarial	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión
ESRS G1	Conducta empresarial	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa
ESRS G1	Conducta empresarial	G1-1 :Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa
ESRS G1	Conducta empresarial	G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores
ESRS G1	Conducta empresarial	G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno
ESRS G1	Conducta empresarial	G1-4: Casos de corrupción o soborno
ESRS G1	Conducta empresarial	G1-5: Influencia política y actividades de los grupos de presión
ESRS G1	Conducta empresarial	G1-6: Prácticas de pago
ESRS G1	Conducta empresarial	Metas relacionadas con la conducta empresarial
Asunto propio	Compras sostenibles	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con las compras sostenibles
Asunto propio	Compras sostenibles	Políticas relacionadas con las compras sostenibles
Asunto propio	Compras sostenibles	Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles
Asunto propio	Compras sostenibles	Metas relacionadas con las compras sostenibles
Asunto propio	Comunidades	Intereses y opiniones de las partes interesadas
Asunto propio	Comunidades	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
Asunto propio	Comunidades	Políticas relacionadas con las comunidades
Asunto propio	Comunidades	Procesos para colaborar con las comunidades
Asunto propio	Comunidades	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las comunidades expresen sus inquietudes
Asunto propio	Comunidades	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre las comunidades, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y eficacia de dichas actuaciones
Asunto propio	Comunidades	Metas relacionadas con las comunidades
Asunto propio	Transformación digital	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la transformación digital
Asunto propio	Transformación digital	Políticas relacionadas con la transformación digital
Asunto propio	Transformación digital	Actuaciones y recursos relacionados con la transformación digital
Asunto propio	Transformación digital	Metas relacionadas con la transformación digital

Lista de puntos de datos incluidos en normas transversales y en normas temáticas derivados de otra legislación de la UE

Requisito de divulgación y punto de datos conexo	Referencia del Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (1)	Referencia del pilar 3 (2)	Referencia del Reglamento sobre los índices de referencia (3)	Referencia de la Legislación Europea sobre Clima (4)	Sección del Informe
NEIS 2 GOV-1 Diversidad de género del consejo de administración apartado 21, letra d)	Indicador n.º 13 del cuadro 1 del anexo 1		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816 de la Comisión (5), anexo II		GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión
NEIS 2 GOV-1 Porcentaje de miembros del consejo que son independientes, párrafo 21 e)			Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión
NEIS 2 GOV-4 Declaración de diligencia debida apartado 30	Indicador n.º 10 del cuadro 3 del anexo 1				GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relativas a combustibles fósiles apartado 40, letra d), inciso i)	Indicador n.º 4 del cuadro 1 del anexo 1	Artículo 449 bis del Reglamento (UE) n.º 575/2013; Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión (6), cuadro 1: Información cualitativa sobre el riesgo ambiental y cuadro 2: Información cualitativa sobre el riesgo social	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relacionadas con la producción de sustancias químicas apartado 40, letra d), inciso ii)	Indicador n.º 9 del cuadro 2 del anexo 1		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relacionadas con armas controvertidas apartado 40, letra d), inciso iii)	Indicador n.º 14 del cuadro 1 del anexo 1		Reglamento Delegado (UE) 2020/1818 (7), artículo 12, apartado 1 Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relacionadas con el cultivo y la producción de tabaco apartado 40, letra d), inciso iv)			Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1 Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor
NEIS E1-1 Plan de transición para alcanzar la neutralidad climática para 2050 apartado 14				Reglamento (UE)- 2021/1119, artículo 2, apartado 1	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático
NEIS E1-1 Empresas excluidas de los índices de referencia armonizados con el Acuerdo de París apartado 16, letra g)		Artículo 449, letra a), del Reglamento (UE) n.º 575/2013; Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, plantilla 1: Cartera bancaria - Riesgo de transición ligado al cambio climático: calidad crediticia de las exposiciones por sector, emisiones y vencimiento residual	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1, letras d) a g), y artículo 12, apartado 2		E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático
NEIS E1-4 Metas de reducción de las emisiones de GEI apartado 34	Indicador n.º 4 del cuadro 2 del anexo 1	Artículo 449, letra a), del Reglamento (UE) n.º 575/2013; Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, plantilla 3: Cartera bancaria - Riesgo de transición ligado al cambio climático: parámetros de armonización	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 6		E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Requisito de divulgación y punto de datos conexo	Referencia del Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (1)	Referencia del pilar 3 (2)	Referencia del Reglamento sobre los índices de referencia (3)	Referencia de la Legislación Europea sobre Clima (4)	Sección del Informe
NEIS E1-5 Consumo de energía a partir de fósiles no renovables, desagregado por fuentes (solo sectores con alto impacto climático) apartado 38	Indicador n.o 5 del cuadro 1 e indicador n.o 5 del cuadro 2 del anexo 1				E1-5: Consumo y combinación energéticos
NEIS E1-5 Consumo y combinación energéticos apartado 37	Indicador n.o 5 del cuadro 1 del anexo 1				E1-5: Consumo y combinación energéticos
NEIS E1-5 Intensidad energética relacionada con actividades en sectores con alto impacto climático apartados 40 a 43	Indicador n.o 6 del cuadro 1 del anexo 1				E1-5: Consumo y combinación energéticos
NEIS E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales apartado 44	Indicadores n.os 1 y 2 del cuadro 1 del anexo 1	Artículo 449 bis; Reglamento (UE) n.o 575/2013; Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, plantilla 1: Cartera bancaria - Riesgo de transición ligado al cambio climático: calidad crediticia de las exposiciones por sector, emisiones y vencimiento residual	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 5, apartado 1, y artículos 6 y 8, apartado 1		E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales
NEIS E1-6 Intensidad de emisiones brutas de GEI apartados 53 a 55	Indicador n.o 3 del cuadro 1 del anexo 1	Artículo 449 bis del Reglamento (UE) n.o 575/2013; Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, plantilla 3: Cartera bancaria - Riesgo de transición ligado al cambio climático: parámetros de armonización	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 8, apartado 1		E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales
NEIS E1-7 Absorciones de GEI y créditos de carbono apartado 56				Reglamento (UE)- 2021/1119, artículo 2, apartado 1	E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono
NEIS E1-9 Exposición de la cartera de índices de referencia a riesgos físicos relacionados con el clima apartado 66			Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS E1-9 Desagregación de los importes monetarios por riesgos físicos agudos y crónicos apartado 66, letra a) NEIS E1-9 Ubicación de los activos importantes expuestos a riesgos físicos significativos apartado 66, letra c).		Artículo 449 bis del Reglamento (UE) n.o 575/2013; Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, apartados 46 y 47; Plantilla 5. Cartera bancaria. Riesgo físico ligado al cambio climático: exposiciones sujetas al riesgo físico.			La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS E1-9 Desglose del valor contable de sus activos inmobiliarios por eficiencia energética apartado 67, letra c).		Artículo 449 bis del Reglamento (UE) n.o 575/2013; Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, apartado 34; plantilla 2: Cartera bancaria - Riesgo de transición ligado al cambio climático: préstamos garantizados por garantías reales consistentes en bienes inmuebles - Eficiencia energética de las garantías reales			La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.
NEIS E1-9 Grado de exposición de la cartera a oportunidades relacionadas con el clima apartado 69			Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, anexo II		La Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Requisito de divulgación y punto de datos conexo	Referencia del Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (1)	Referencia del pilar 3 (2)	Referencia del Reglamento sobre los índices de referencia (3)	Referencia de la Legislación Europea sobre Clima (4)	Sección del Informe
NEIS E2-4 Cantidad de cada contaminante enumerado en el anexo II del Reglamento PRTR europeo (Registro europeo de emisiones y transferencias de contaminantes) emitido al aire, al agua y al suelo, apartado 28	Indicador n.o 8 del cuadro 1 del anexo 1, indicador n.o 2 del cuadro 2 del anexo 1, indicador n.o 1 del cuadro 2 del anexo 1, indicador n.o 3 del cuadro 2 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS E3-1 Recursos hídricos y marinos apartado 9	Indicador n.o 7 del cuadro 2 del anexo 1				E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos
NEIS E3-1 Políticas específicas apartado 13	Indicador n.o 8 del cuadro 2 del anexo 1				E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos
NEIS E3-1 Gestión sostenible de los océanos y mares apartado 14	Indicador n.o 12 del cuadro 2 del anexo 1				E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos
NEIS E3-4 Total de agua reciclada y reutilizada, apartado 28, letra c)	Indicador n.o 6.2 del cuadro 2 del anexo 1				E3-4: Consumo de agua
NEIS E3-4 Consumo total de agua en m3 por ingresos netos de las operaciones propias apartado 29	Indicador n.o 6.1 del cuadro 2 del anexo 1				E3-4: Consumo de agua
NEIS 2 - SBM-3 - E4 apartado 16, letra a), inciso i)	Indicador n.o 7 del cuadro 1 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS 2 - SBM-3 - E4 apartado 16, letra b)	Indicador n.o 10 del cuadro 2 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS 2 - SBM-3 - E4 apartado 16, letra c)	Indicador n.o 14 del cuadro 2 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS E4-2 Prácticas o políticas agrarias o de uso de la tierra sostenibles apartado 24, letra b)	Indicador n.o 11 del cuadro 2 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS E4-2 Prácticas o políticas marinas u oceánicas sostenibles apartado 24, letra c)	Indicador n.o 12 del cuadro 2 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS E4-2 Políticas para hacer frente a la deforestación apartado 24, letra d)	Indicador n.o 15 del cuadro 2 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS E5-5 Residuos no reciclados apartado 37, letra d)	Indicador n.o 13 del cuadro 2 del anexo 1				E5-5: Salidas de recursos
NEIS E5-5 Residuos peligrosos y residuos radioactivos apartado 39	Indicador n.o 9 del cuadro 1 del anexo 1				E5-5: Salidas de recursos
NEIS 2 - SBM-3 - S1 Riesgo de casos de trabajo forzoso apartado 14, letra f)	Indicador n.o 13 del cuadro 3 del anexo I				SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
NEIS 2 - SBM-3 - S1 Riesgo de casos de trabajo infantil apartado 14, letra g)	Indicador n.o 12 del cuadro 3 del anexo I				SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
NEIS S1-1 Compromisos políticos en materia de derechos humanos apartado 20	Indicador n.o 9 del cuadro 3 e indicador n.o 11 del cuadro 1 del anexo I				S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio
NEIS S1-1 Políticas de diligencia debida respecto de las cuestiones a que se refieren los convenios fundamentales 1 a 8 de la Organización Internacional del Trabajo apartado 21			Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Requisito de divulgación y punto de datos conexo	Referencia del Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (1)	Referencia del pilar 3 (2)	Referencia del Reglamento sobre los índices de referencia (3)	Referencia de la Legislación Europea sobre Clima (4)	Sección del Informe
NEIS S1-1 Procesos y medidas de prevención de trata de seres humanos apartado 22	Indicador n.o 11 del cuadro 3 del anexo I				S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio
NEIS S1-1 Políticas de prevención o sistema de gestión de accidentes en el lugar de trabajo apartado 23	Indicador n.o 1 del cuadro 3 del anexo I				S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio
NEIS S1-3 Mecanismos de gestión de reclamaciones o quejas apartado 32, letra c)	Indicador n.o 5 del cuadro 3 del anexo I				S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes
NEIS S1-14 Número de víctimas mortales y número y tasa de accidentes laborales apartado 88, letras b) y c)	Indicador n.o 2 del cuadro 3 del anexo I		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		S1-14: Parámetros de salud y seguridad
NEIS S1-14 Número de días perdidos por lesiones, accidentes, muertes o enfermedad apartado 88, letra e)	Indicador n.o 3 del cuadro 3 del anexo I				S1-14: Parámetros de salud y seguridad
NEIS S1-16 Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar apartado 97, letra a)	Indicador n.o 12 del cuadro 1 del anexo I		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y remuneración total)
NEIS S1-16 Brecha salarial excesiva entre el director ejecutivo y los trabajadores apartado 97, letra b)	Indicador n.o 8 del cuadro 3 del anexo I				S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y remuneración total)
NEIS S1-17 Casos de discriminación apartado 103, letra a)	Indicador n.o 7 del cuadro 3 del anexo I				S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos
NEIS S1-17. Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE apartado 104, letra a)	Indicador n.o 10 del cuadro 1 e indicador n.o 14 del cuadro 3 del anexo I		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1		S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos
NEIS 2 - SBM-3 - S2 Riesgo importante de trabajo infantil o trabajo forzoso en la cadena de valor apartado 11, letra b)	Indicadores n.os 12 y 13 del cuadro 3 del anexo I				SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
NEIS S2-1 Compromisos políticos en materia de derechos humanos apartado 17	Indicador n.o 9 del cuadro 3 e indicador n.o 11 del cuadro 1 del anexo 1				S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores en la cadena de valor
NEIS S2-1 Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor apartado 18	Indicadores n.os 11 y 4 del cuadro 3 del anexo 1				S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores en la cadena de valor
NEIS S1-1. Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE apartado 19	Indicador n.o 10 del cuadro 1 del anexo 1		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1		S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio
NEIS S2-1 Políticas de diligencia debida respecto de las cuestiones a que se refieren los convenios fundamentales 1 a 8 de la Organización Internacional del Trabajo apartado 19			Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores en la cadena de valor
NEIS S2-4 Problemas e incidentes de derechos humanos relacionados con las fases anteriores y posteriores de su cadena de valor apartado 36	Indicador n.o 14 del cuadro 3 del anexo 1				S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor

Requisito de divulgación y punto de datos conexo	Referencia del Reglamento sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (1)	Referencia del pilar 3 (2)	Referencia del Reglamento sobre los índices de referencia (3)	Referencia de la Legislación Europea sobre Clima (4)	Sección del Informe
NEIS S3-1 Compromisos políticos en materia de derechos humanos apartado 16	Indicador n.o 9 del cuadro 3 e indicador n.o 11 del cuadro 1 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS S3-1 Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, los principios de la OIT o las Líneas Directrices de la OCDE apartado 17	Indicador n.o 10 del cuadro 1 del anexo 1		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1		No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS S3-4 Problemas e incidentes de derechos humanos apartado 36	Indicador n.o 14 del cuadro 3 del anexo 1				No material para MHE&A. Véase: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
NEIS S4-1 Políticas relacionadas con los consumidores y los usuarios finales apartado 16	Indicador n.o 9 del cuadro 3 e indicador n.o 11 del cuadro 1 del anexo 1				S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales
NEIS S4-1 Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE apartado 17	Indicador n.o 10 del cuadro 1 del anexo 1		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1		S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales
NEIS S4-4 Problemas e incidentes de derechos humanos apartado 35	Indicador n.o 14 del cuadro 3 del anexo 1				S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones y enfoques
NEIS G1-1 Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción apartado 10, letra b)	Indicador n.o 15 del cuadro 3 del anexo 1				G1-1: Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa
NEIS G1-1 Protección de los denunciantes apartado 10, letra d)	Indicador n.o 6 del cuadro 3 del anexo 1				G1-1: Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa
NEIS G1-4 Multas por infringir las leyes de lucha contra la corrupción y el soborno, apartado 24, letra a)	Indicador n.o 17 del cuadro 3 del anexo 1		Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		G1-4: Casos de corrupción o soborno
NEIS G1-4 Normas de lucha contra la corrupción y el soborno apartado 24, letra b)	Indicador n.o 16 del cuadro 3 del anexo 1				G1-4: Casos de corrupción o soborno

(1) Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (DO L 317 de 9.12.2019, p. 1).

(2) Reglamento (UE) n.o 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.o 648/2012 (Reglamento sobre requisitos de capital, «RRC») (DO L 176 de 27.6.2013, p. 1).

(3) Reglamento (UE) 2016/1011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, sobre los índices utilizados como referencia en los instrumentos financieros y en los contratos financieros o para medir la rentabilidad de los fondos de inversión, y por el que se modifican las Directivas 2008/48/CE y 2014/17/UE y el Reglamento (UE) n.o 596/2014 (DO L 171 de 29.6.2016, p. 1).

(4) Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) n.o 401/2009 y (UE) 2018/1999 («Legislación europea sobre el clima») (DO L 243 de 9.7.2021, p. 1).

(5) Reglamento Delegado (UE) 2020/1816 de la Comisión, de 17 de julio de 2020, por el que se complementa el Reglamento (UE) 2016/1011 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que se refiere a la explicación incluida en la declaración sobre el índice de referencia del modo en que cada índice de referencia elaborado y publicado refleja los factores ambientales, sociales y de gobernanza (DO L 406 de 3.12.2020, p. 1).

(6) Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, de 30 de noviembre de 2022, por el que se modifican las normas técnicas de ejecución establecidas en el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 en lo que respecta a la divulgación de información sobre los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (DO L 324 de 19.12.2022, p. 1).

(7) Reglamento Delegado (UE) 2020/1818 de la Comisión, de 17 de julio de 2020, por el que se complementa el Reglamento (UE) 2016/1011 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los estándares mínimos aplicables a los índices de referencia de transición climática de la UE y los índices de referencia de la UE armonizados con el Acuerdo de París (DO L 406 de 3.12.2020, p. 17).

Cuestiones de sostenibilidad no materiales para MHE&A

La Compañía fruto del análisis de importancia relativa (análisis de doble materialidad) ha concluido que determinados aspectos señalados en la normativa CSRD (requerimiento AR 16 de la NEIS1) o bien no ha resultado de aplicación en el análisis o bien no se han identificado como materiales para MHE&A.

- Aspectos para los que se ha determinado **la no aplicabilidad** de los mismos:
 - Aspectos relacionados con la contaminación del entorno en términos de "Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios": debido a la operativa del negocio no se trata de una Compañía destinada al suministro de producto alimenticio. Si bien es cierto que, la Compañía ofrece servicios de restauración. En este sentido, cualquier posible impacto en organismos vivos o recursos alimentarios se aborda desde la perspectiva de la seguridad de los clientes y usuarios finales, especialmente en lo que respecta a su salud. Asimismo, se determina que el "Sustancias extremadamente preocupantes" no es aplicable, ya que la Compañía no utiliza este tipo de sustancias en sus operaciones.
 - Aspectos relativos a la biodiversidad y los ecosistemas, en concreto "Factores de incidencia directa sobre la pérdida de biodiversidad" e "Incidencias sobre los servicios ecosistémicos y dependencias de estos servicios"; así como el Sub-Subtema "Riesgo de extinción de las especies a escala mundial" (asociado al Subtema "Incidencias sobre el estado de las especies"). En este sentido, la Compañía realiza anualmente un análisis de su presencia en zonas próximas a áreas de especial protección con el objetivo de identificar posibles afecciones derivadas de esta proximidad, diferenciando entre hoteles urbanos y resorts. Este análisis ha permitido identificar que la cercanía a dichas áreas es baja, principalmente debido a la alta proporción de hoteles urbanos en su portfolio.

Minor Hotels Europe & Americas es una cadena hotelera principalmente urbana. No obstante, un 2,9 % de los hoteles del portfolio están considerados dentro del segmento más vacacional, ámbito de los resorts. Entendiendo este segmento como el más extractivo e intrínsecamente con una mayor relación con los ecosistemas naturales.

Para ello, a través de *Protected Planet*, fuente de información más exhaustiva a nivel mundial sobre áreas protegidas, la Compañía ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de la presencia de sus hoteles en zonas de especial protección. Como resultado de dicho análisis, la Compañía ha identificado que un 3,2 % de los hoteles del portfolio (excluidos hoteles en gestión y franquicia) se encuentran ubicado directamente en un área protegida.

No obstante, MHE&A en su compromiso con el medio ambiente hace uso de un criterio más exhaustivo para el cálculo de su presencia en áreas de especial protección. De forma que, la Compañía considera que un hotel se ubica en un área de especial protección si el mismo está ubicado directamente sobre un área de especial protección o bien próximo a estas áreas, a menos de 100 kilómetros en el caso de hoteles vacacionales. Bajo este criterio, la Compañía ha obtenido los siguientes resultados.

Hoteles ubicados próximos a áreas de especial protección

	2024		2023	
	Nº hoteles	% sobre el total (por región)	Nº hoteles	% sobre el total (por región)
Región América	1	2,2 %	0	– %
Región Norte de Europa	2	1,9 %	3	2,7 %
Región Sur de Europa	12	8,5 %	7	4,0 %
Total	15	5,1 %	10	2,9 %

No obstante, determinados aspectos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas si fueron abordados a lo largo del proceso de doble materialidad, todo ellos finalmente no resultaron materiales tal y como se explica más adelante.

- Aspectos relacionados con los "Trabajadores en la cadena de valor". De conformidad a las definiciones expuestas en el anexo 2 de términos del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023, la Compañía ha revisado la terminología utilizada para la clasificación de su personal tanto propio, como a lo largo de la cadena de valor. Como resultado, MHE&A ha identificado tres principales tipologías de trabajadores en su cadena de valor: 1) personal de hoteles de gestión y franquicia; 2) trabajadores de servicios subcontratados y; 3) empleados de otros proveedores. Para más información véase la sección: "[Personal en Minor Hotels Europe & Americas](#)". En este análisis, se determina únicamente la formación y el desarrollo de las capacidades de la primera tipología, podrían considerarse aspectos materiales para la Compañía.

En el caso de los contratos de outsourcing, así como para el resto de trabajadores de la cadena de valor, la Compañía no tiene capacidad de influencia directa sobre las restantes temáticas señaladas por la normativa aplicable. Por esta razón, se determinada la no aplicabilidad de las mismas. La influencia de la Compañía se limita a la selección de proveedores a través de los criterios establecidos en su proceso de homologación, los cuales no contemplan estos factores, sino que se basan en otros aspectos no relacionados únicamente con cuestiones ESG.

- Aspectos relacionados con "colectivos afectados". De conformidad al modelo de negocio de MHE&A, la actividad de la Compañía no afectan a los colectivos que viven en zonas cercanas a su operativa, considerando que estos colectivos incluyen "pueblos indígenas". La Compañía ha realizado un análisis al respecto, tomando como referencia la base de datos registrada en *Native Land*. Como resultado, se ha determinado que aspectos relacionados con los "colectivos afectados" no son aplicables en el análisis de importancia relativa de MHE&A. No obstante, debido al modelo de negocio de la Compañía, se considera que el principal grupo afectado por sus actividades son los consumidores o usuarios finales que disfrutan de sus servicios que se aborda bajo los requerimientos S4 delas NEIS aplicables. Además, MHE&A identifica un segundo nivel de grupos afectados, como los vecinos y el entorno cercano a la ubicación de sus hoteles, cuyos IROS se gestionan desde la perspectiva de las "[Comunidades](#)".
- Aspectos evaluados a lo largo del proceso de doble materialidad pero que se **concluyen como no materiales**: a lo largo del proceso de doble materialidad, se han analizado diversas cuestiones en conformidad con los umbrales establecidos 1) para la materialidad de impacto se estableció el umbral seleccionando el 75% del valor del Impacto con mayor puntuación para impactos identificados por asuntos y; 2) para la materialidad financiera se estableció el umbral seleccionando el 75% del valor de riesgos y oportunidades con mayor puntuación para riesgos y oportunidades identificados por asuntos. Como resultado los impactos, riesgos y oportunidades asociadas a dichas temáticas no superaron los umbrales establecidos tras la evaluación de todos los stakeholders. Dichas cuestiones se listan a continuación:

- Cuestiones medioambientales:

- La Compañía en su evaluación de temas y sub-temáticas relacionadas con la contaminación del aire, del agua y del suelo, para su evaluación ha examinado las ubicaciones de sus emplazamientos y sus actividades empresariales con el fin de determinar los IROs reales y potenciales. Sobre aquellos IROs identificados teniendo en consideración lo anteriormente mencionado se ha concluido que aquellos IROs identificados, finalmente no han resultado de importancia relativa.
- Aspectos relativos a vertidos de agua y recursos marinos (para conocer el detalle sobre dicho análisis véase sección [NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos](#)).
- La Compañía en base a su análisis sobre la presencia en áreas protegidas y su proximidad a la misma ha concluido que la revisión punto a punto de lo expuesto en la NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos, las dependencias y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas, no fue considerado en el análisis de importancia relativa. En relación a las sub-temáticas incidencias sobre la extensión y el estado de los ecosistemas (degradación de tierras, desertificación y sellado del suelo) y en concreto referido a los contenidos específicos del *IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos, las dependencias y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas*, no se tuvieron en cuenta a la hora de realizar el Análisis de Doble Materialidad dado el modelo de negocio de MHE&A cuya presencia es en más de un 95% de presencia urbana, no teniendo la Compañía capacidad de afectación significativa sobre los ecosistemas y la biodiversidad de los mismos. No obstante, la Compañía se preocupa por la conservación y la protección de los hábitats naturales en los destinos en los que está presente especialmente en aquellos establecimientos de carácter vacacional y próximos a las áreas de especial protección.
- Cuestiones sociales: aspectos relacionados con la vivienda adecuada del personal propio; aspectos relativos con la seguridad de los consumidores y usuarios finales en términos de la seguridad de una persona o la protección de los niños.
- Cuestiones de gobernanza: aspectos relacionados con el bienestar animal y el [compromiso político](#).

SBM-3: INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE IMPORTANCIA RELATIVA Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO

La Compañía ha integrado en su estrategia y modelo de negocio las incidencias, los riesgos y las oportunidades (IROs) de importancia relativa resultantes de la evaluación de Doble Materialidad. Todos ellos se encuentran asociados a un indicador NEIS o, en su defecto, a un asunto propio.

A continuación, se muestra dicha vinculación y su integración en los cinco pilares estratégicos corporativos:

Estrategia para la gestión de IROs del asunto material "Lucha contra el cambio climático" - NEIS E1. CAMBIO CLIMÁTICO

Tema	Subtemas	Subsubtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	Adaptación y mitigación al cambio climático	Plan SBT	<p>Generación de impactos medioambientales negativos derivados de las emisiones GEI a lo largo de la cadena de valor procedentes esencialmente del uso de fuentes de energía no renovables. Por ello, reducir los niveles de emisión de GEI (Alcances 1, 2 y 3) a y contribuir al cumplimiento de los objetivos fijados en el Acuerdo de París mediante el acceso a financiación (oportunidad) y apoyo a la transición hacia una economía descarbonizada de la mano de un Plan de transición que permita alcanzar dichos objetivos emerge como una oportunidad para la Compañía de reducir estos impactos negativos .</p> <p>Al respecto, es esencial contar con unos objetivos de descarbonización basados en ciencia y validados por un tercero. La no consecución de los compromisos y metas adquiridos así como la falta de ambición en la lucha contra el cambio climático puede conllevar un riesgo de pérdida reputacional y económica.</p> <p>Asimismo, alineado con los resultados del análisis del análisis TCFD, la Compañía ha identificado una potencial interrupción de la operación de alguna(s) infraestructura(s) por daños que podrían ocurrir ante la materialización de algún riesgo climático (físico o de transición) que en última instancia podría conllevar una potencial pérdida económica. Adicionalmente, una mejora en la percepción reputacional podría traducirse en un incremento de ingresos por contar con un modelo de negocio más sostenible ofreciendo servicios más respetuosos con el medio ambiente.</p>
		Desarrollo de productos y activos más sostenibles	<p>El desarrollo de iniciativas innovadoras permite a la Compañía ofrecer productos y servicios más sostenibles representando una oportunidad clave para mejorar su desempeño e impacto ambiental, contribuyendo así a la mitigación y adaptación al cambio climático. Sin embargo, estas acciones también implican un aumento de costes debido a las inversiones necesarias en el diseño, la construcción y/o remodelación de instalaciones lo que supone un desafío económico que debe gestionarse estratégicamente para equilibrar el impacto positivo en la sostenibilidad con la viabilidad financiera (análisis coste-beneficio) de las operaciones.</p>
	Gestión responsable de la energía	<p>El consumo intensivo de energía derivado de la operación y mantenimiento de los hoteles, especialmente cuando proviene de fuentes no renovables con altos factores de emisión, genera un impacto negativo significativo en el desempeño ambiental y económico de la Compañía. Para mitigar estos efectos, la implementación de medidas de ahorro energético, como la sustitución de equipos por otros más eficientes que permitan reducir el consumo. Así como el aumento del valor de los activos mediante la renovación de instalaciones y la prolongación de la vida útil de los equipos, mejorando además el confort de los mismos en clientes.</p> <p>Sin embargo, existen riesgos asociados, como el incremento del precio de la energía y la pérdida de oportunidades de negocio debido a una monitorización inadecuada de los consumos energéticos, todo ello subraya la necesidad de adoptar estrategias integrales de gestión energética eficiente y sostenible.</p>	

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2. Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

El análisis de los impactos, riesgos y oportunidades pone de manifiesto que el cambio climático genera retos y oportunidades para la Compañía en diferentes ámbitos: emisiones, consumos energéticos o activos físicos (entre otros).

Estos retos y oportunidades derivan de la actividad de MHE&A y su interacción con el entorno, y por ello MHE&A trabaja en prevenir y en anticiparse a los posibles impactos ambientales que puedan tener un origen externo, así como en minimizar los impactos generados por la actividad en el cambio climático a través de la mejora en la eficiencia en el consumo de recursos y el desarrollo de servicios más sostenibles. Todo ello, reduciendo la huella ambiental de la Compañía con un consumo responsable de los recursos naturales.

Como se indica en la tabla anterior, las **principales incidencias** negativas son aquellas ocasionadas por las emisiones de gases de efecto invernadero provenientes (a su vez como incidencia) del consumo de energía no renovable en los complejos hoteleros y de un consumo intensivo en energía derivado del mantenimiento y las operaciones en los hoteles. Adicionalmente, derivado de la interacción con proveedores a lo largo de la cadena de valor, las emisiones de alcance 3 se incluyen como una incidencia negativa sobre el cambio climático. Sin embargo, también se identifican incidencias positivas derivadas de la reducción de emisiones GEI como consecuencia del plan de descarbonización de la Compañía; la reducción del consumo energético por las medidas de ahorro implementadas; el desarrollo de iniciativas innovadoras para el desarrollo de productos y servicios más sostenibles y el aumento del valor de los activos como consecuencia de las mejoras implementadas y el alargamiento de su vida útil.

Por otro lado, los **principales riesgos** identificados son aquellos asociados al incumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de emisiones y su consecuente impacto reputacional, vinculado tanto a las iniciativas en el modelo de negocio como en las actuaciones en la cadena de valor; el aumento de los costes debido de iniciativas para la mejora en las instalaciones para la adaptación y mitigación del cambio climático; y el incremento del precio de la energía en escenarios desfavorables junto con la pérdida de oportunidades de negocio debido a una incorrecta monitorización de los consumos energéticos. Esto último entendido con un doble enfoque: por un lado, porque una incorrecta monitorización dará lugar a no tener visión sobre dónde destinar el CapEx de eficiencia energética y, por otro lado, porque la falta de una correcta monitorización puede derivar en el incumplimiento de los requisitos de financiación establecidos por las entidades financieras.

Adicionalmente, MHE&A ha identificado **oportunidades** vinculadas al acceso a la financiación derivado de su posicionamiento como una Compañía que apoya y lleva a cabo esfuerzos para una transición hacia una economía baja en carbono y mediante la implementación de tecnologías en bajas emisiones.

A continuación, se detallan los efectos actuales y previstos:

Efectos actuales

- Impacto en los costes operacionales: el aumento de costes derivados de las inversiones necesarias para adaptar y mitigar los efectos del cambio climático, como la remodelación de instalaciones, representa una carga financiera importante que podría impactar en los flujos de caja a corto plazo. Por otro lado, la volatilidad del precio de la energía expone a la Compañía a variaciones significativas en sus costes operativos, impactando los márgenes de rentabilidad y limitando la capacidad de reinversión en proyectos estratégicos.
- Eficiencia operacional: una incorrecta monitorización de los datos de consumo energético puede generar ineficiencias en el uso de recursos, pérdida de oportunidades de negocio y la imposibilidad de cumplir con los requisitos establecidos por las entidades financieras para acceder a financiación sostenible. Por otro lado, además la implementación de medidas de eficiencia energética y la inversión de CapEx en tecnologías más eficientes no solo generan ahorros significativos en costes operativos, sino que también contribuyen al cumplimiento de los compromisos climáticos establecidos en el Plan SBT 2030. Este plan, validado por la *Science Based Targets initiative (SBTi)*, posiciona a la Compañía como un actor comprometido en la mitigación del cambio climático, mejorando su atractivo para clientes y socios estratégicos.
- Acceso a la financiación: una ventaja derivada del posicionamiento de MHE&A con la reducción de emisiones y la eficiencia energética es el acceso a financiación.

Efectos previstos

- Enfoque en eficiencia operacional: reducir la demanda energética permitirá disminuir el consumo energético, generando sinergias entre los objetivos de sostenibilidad ambiental y ahorro operativo.
- Reducción de costes operativos: la implementación de medidas de eficiencia energética puede generar ahorros a largo plazo, mejorando la rentabilidad del negocio.
- Nuevas fuentes de financiación: el enfoque en sostenibilidad podría abrir oportunidades para captar fondos específicos, como bonos verdes, o atraer socios estratégicos interesados en modelos de negocio responsables.
- Riesgo reputacional: el incumplimiento de los compromisos adquiridos en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) no solo conlleva riesgos regulatorios y sanciones, sino que también pone en peligro la reputación de la Compañía. Esto puede traducirse en una pérdida de confianza por parte de clientes y socios estratégicos, afectando la ocupación hotelera y el acceso a la financiación y, en consecuencia, a los ingresos y los pasivos.

Tanto las incidencias como los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático se incorpora en la estrategia de MHE&A a través del pilar de UP FOR PLANET integrado en la estrategia de Sustainable Business. Este pilar a su vez cuenta con tres grandes líneas de trabajo: 1) productos y activos sostenibles; 2) procesos y estándares operativos; 3) compras sostenibles. Es en las dos primeras líneas de trabajo desde donde la Compañía articula la lucha contra el cambio climático y dónde modula la estrategia para la integración de las incidencias, riesgos y oportunidades en el modelo de negocio.

- **Productos y activos sostenibles:** línea de trabajo estratégica dirigida a la lucha contra el cambio climático y avance hacia la descarbonización minimizando la huella de carbono derivada de la actividad. La Compañía, siendo consciente de las incidencias negativas ocasionadas por estos (emisiones de gases GEI, intensidad en los consumos energéticos) y los riesgos asociados (derivados del aumento del precio de la energía, del aumento en los costes de mantenimiento o de los riesgos reputacionales por incumplimiento en materia de descarbonización), ha establecido una estrategia para la reducción del impacto en los costes y la mejora del desempeño corporativo. En este contexto, destaca el [Plan SBT 2030](#), el programa de certificación ambiental que refuerza los esfuerzos de MHE&A en su compromiso climático o la renovación progresiva de las instalaciones con nuevos equipos que mejoran el rendimiento y reducen el consumo global de los edificios, mejorando en consecuencia las emisiones GEI.
- **Procesos y estándares operativos:** línea de trabajo estratégica enfocada a la gestión eficiente y consumo responsable de los recursos. MHE&A es consciente de las incidencias negativas derivadas de su actividad (elevados consumos energéticos, de recursos, etc.), lleva a cabo actuaciones para mitigar dichas incidencias la Compañía lleva a cabo diferentes acciones, entre ellas destaca, la gestión responsable de la energía, lo que le permite tener un control exhaustivo de los consumos energéticos y de las emisiones (entre otras) y gestionar de manera más eficiente el CapEx y reducir el impacto en costes.

Esta estrategia de Sustainable Business se engloba a su vez dentro de uno de los pilares estratégicos de la estrategia corporativa. El detalle sobre la misma puede consultarse en: "[Ser compañía referente en Sostenibilidad](#)".

El departamento de Sustainable Business es responsable de la implantación de la estrategia de Sustainable Business así como de la Política Ambiental y de Cambio Climático y del compromiso de mejora continua del desempeño ambiental a todos los niveles internos de la Organización. Junto con otros departamentos clave como el departamentos de compras (Coperama), Comercial o el departamento corporativo de Assets, traslada los compromisos adquiridos a los grupos de interés externos con el objetivo de sensibilizar en materia de sostenibilidad a todas las partes interesadas e, incluso, impulsando que éstas adquieran los compromisos de la Compañía como propios y conozcan los impactos ambientales asociados a la actividad.

Con los compromisos adquiridos en la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático, aplicables tanto a productos y activos sostenibles como a servicios (los procesos de gestión operacional), la Compañía busca la involucración de *team members*, clientes, Administraciones Públicas y demás grupos de interés.

Estrategia para la gestión de IROs del asunto material "Gestión responsable del agua" - NEIS E3. AGUA Y RECURSOS MARINOS

Tema	Subtemas	Subsubtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
GESTIÓN RESPONSABLE DEL AGUA	Agua	Extracción de agua	El agotamiento de los recursos hídricos naturales, provocado por una extracción intensiva que supera la capacidad de regeneración, representa un impacto significativo, especialmente en zonas de elevado estrés hídrico, donde la operación de instalaciones puede verse comprometida. Sin embargo, la implementación de medidas que reduzcan la demanda de agua caliente sanitaria no solo disminuye el consumo energético, sino que también mitiga este impacto al optimizar el uso del agua. Por otro lado, una incorrecta monitorización de los datos relacionados con la extracción de recursos hídricos puede generar un riesgo reputacional, afectando la percepción y confianza de los grupos de interés hacia la organización.
		Consumo de agua	La ausencia de control operativo del consumo de agua a lo largo de la cadena de valor puede originar impactos negativos sobre el entorno, esencialmente derivado del consumo de agua de proveedores intensivos en el consumo de este recursos.

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2. Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

El agotamiento de los recursos hídricos naturales y los riesgos asociados plantean desafíos significativos, pero también generan oportunidades que pueden influir profundamente en el modelo de negocio y la estrategia de la Compañía.

A continuación, se detallan los efectos actuales y previstos:

Efectos actuales

- **Impacto en la operación:** en zonas de elevado y muy elevado estrés hídrico, la disponibilidad limitada de agua puede afectar la capacidad de operar de manera eficiente, aumentando los costos asociados a la gestión del recurso o, en casos extremos, provocando interrupciones en el servicio.
- **Adopción de nueva tecnología y digitalización:** mejorar la monitorización y gestión de los recursos hídricos llevará a una inversión creciente en plataformas tecnológicas que optimicen el consumo, reduzcan pérdidas y faciliten reportes transparentes y comparables.
- **Mayor presión regulatoria:** las normativas locales pueden volverse más estrictas respecto al uso del agua, obligando a la Compañía a implementar soluciones inmediatas para garantizar el cumplimiento.
- **Riesgo reputacional:** una percepción negativa sobre la gestión de recursos hídricos podría disminuir la confianza de los clientes, inversores y otros grupos de interés, afectando la competitividad de la Compañía.

Efectos previstos:

Rediseño de instalaciones y procesos: se priorizarán diseños sostenibles, como sistemas de reciclaje de agua o tecnologías de bajo consumo en áreas críticas como duchas, piscinas y sistemas de climatización.

- Enfoque en eficiencia hídrica: reducir la demanda de agua caliente sanitaria también permitirá disminuir el consumo energético, generando sinergias entre los objetivos de sostenibilidad ambiental y ahorro operativo.
- Reducción de costos operativos: la implementación de medidas de eficiencia hídrica puede generar ahorros a largo plazo, mejorando la rentabilidad del negocio.
- Nuevas fuentes de financiación: el enfoque en sostenibilidad podría abrir oportunidades para captar fondos específicos, como bonos verdes, o atraer socios estratégicos interesados en modelos de negocio responsables.
- Sensibilización de los clientes: implementación de campañas en los hoteles que fomenten el uso racional del agua por parte de los huéspedes, como reutilización de toallas y ropa de cama.

Como respuesta a los efectos previamente descritos y de la mano de la implementación de la línea de trabajo sobre "procesos y estándares operativos" la Compañía en 2024 ha llevado a cabo medidas y actuaciones que se listan a continuación brevemente. El detalle sobre las mismas puede conocerse en la siguiente sección del informe [E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos](#).

- Evaluación de impacto local: anualmente la Compañía lleva a cabo un análisis identificar sobre la presencia de sus activos en áreas de elevado o muy elevado estrés hídrico.
- Instalación de sistemas de medición: la Compañía ha comenzado la instalación de una única plataforma para la monitorización y análisis del volumen de agua extraída.
- Reducción del consumo: instalación de nuevos cabezales de ducha de menor caudal para minimizar el volumen de agua extraída sin comprometer la experiencia del huésped.
- Programa de certificaciones ambientales reconocidos tales como GreenKey o LEED que respaldan las buenas prácticas en gestión del agua.

De cara a futuros ejercicios, la Compañía trabaja en la profundización y mejora de las acciones ya emprendidas así como en la búsqueda de nuevas medidas que aborden no solo el impacto ambiental, sino que también fortalecen la sostenibilidad financiera, la reputación y la resiliencia operativa de la Compañía, especialmente en las áreas de mayor estrés hídrico.

Por todo ello, MHE&A es consciente de los efectos actuales y previstos de su actividad en el medio ambiente por ello trabaja en prevenir y anticiparse a las posibles contingencias ambientales, así como en la minimización su impacto en el medio ambiente. Este planteamiento se canaliza a través del pilar de UP for PLANET integrado en la estrategia de Sustainable Business que cuenta a su vez con tres grandes líneas de trabajo: 1) productos y activos sostenibles; 2) procesos y estándares operativos; 3) Compras sostenibles.

Es a través de las segunda línea de trabajo (*procesos y estándares operativos*) desde donde la Compañía tracciona la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades asociados a la gestión responsable del agua.

Así pues, el agotamiento de los recursos hídrico es un punto abordado desde la estrategia de MHE&A y su modelo de negocio, siendo necesario que este esté alineado con estrategias sostenibles y tecnológicas que no solo mitiguen los riesgos operativos y reputacionales, sino que también aprovechen las oportunidades para fortalecer su posición en el mercado.

Estrategia para la gestión de IROs englobados en el asunto material "Economía circular y gestión de los residuos".

Tema	Subtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	Gestión responsable de los residuos	<p>La capacidad de llevar a cabo una separación en origen de los residuos generados en los hoteles según su tipología (LER) permite que su tratamiento pueda ser el correcto, lo cual promueve una gestión responsable con impacto directo en el medioambiente.</p> <p>Para ello, es necesario contar con gestores autorizados para el tratamiento de residuos peligrosos y no peligrosos ya que no contar con ellos puede conllevar un riesgo de cumplimiento de las normas de aplicación, además de dar formación a los hoteles sobre la correcta segregación.</p> <p>Este riesgo puede conllevar sanciones económicas por parte de las autoridades competentes en relación con la gestión y el tratamiento por tipología de residuo generado (garantizar el cumplimiento y adecuar la documentación), especialmente derivado de la responsabilidad ampliada del productor.</p>
		<p><i>El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: Nota 2. Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa</i></p>

La Compañía es consciente de los efectos de su actividad en el medio ambiente por ello trabaja en prevenir y anticiparse a las posibles contingencias ambientales. La gestión de residuos emerge como un proceso esencial para garantizar el cumplimiento normativo. Esto implica la separación en origen según el código LER (Listado Europe de Residuos), la contratación de gestores autorizados para el tratamiento de residuos y la correcta disposición en fracciones. Todo ello, debe integrarse en un sistema de trazabilidad y documentación que acredite el cumplimiento legal y asegure la valorización o eliminación adecuada, minimizando riesgos y sanciones económicas y fortaleciendo los compromisos operativos en materia de sostenibilidad que la Compañía ha adquirido. Estos impactos y riesgos previamente descritos impactan en la Compañía generando los efectos actuales y previstos que se listan a continuación:

Efectos actuales

- Adopción de nueva tecnología y digitalización: mejorar la monitorización y gestión de los residuos. Conlleva una inversión creciente en plataformas tecnológicas que optimicen su recogida y tratamiento por parte de gestores y, además, faciliten reportes transparentes y comparables.
- Mayor presión regulatoria: las normativas regionales (especialmente en el ámbito de la UE) así como otras regulaciones nacionales y locales pueden volverse más estrictas respecto al tratamiento de residuos, obligando a MHE&A a implementar medidas al respecto.

Efectos previstos

- Rediseño de instalaciones y procesos: se priorizarán diseños sostenibles a través de medidas de economía circular que incrementen la vida útil de los productos. Para ello, MHE&A tendrá que contar con tecnología adaptada que permita y faciliten la consecución de medidas circulares.
- Reducción de los costes operativos: una correcta separación en origen reduce los costos asociados al transporte de residuos y disposición de los mismos en las plantas de tratamiento. Asimismo, al implementar el uso de productos que faciliten su valorización, se priorizan fracciones cuya gestión es menor.
- Nuevas fuentes de ingresos: el aprovechamiento de recursos valiosos a través de una correcta separación en origen permite maximizar el potencial de valorización de los residuos, transformándolos en recursos (internos y para externos). Estos recursos pueden ser vendidos a terceras partes generando ingresos adicionales y reduciendo simultáneamente los costos asociados a la disposición final de residuos no valorizables.

Como respuesta a los efectos previamente descritos y de la mano de la implementación de la línea de trabajo "procesos y estándares operativos" la Compañía en 2024 ha llevado a cabo medidas y actuaciones para hacer frente a los mismos.

- Implementación de la primera fase del proyecto corporativo que tiene como fin la correcta gestión de residuos. Durante el ejercicio 2024 se han priorizado áreas del sur y norte de Europa con el objetivo de adaptarse a todos los requerimientos legales y buenas prácticas que la Compañía ha adquirido en sus compromisos por la sostenibilidad.

- Desarrollo de un programa de medición: la Compañía ha desarrollado una plataforma corporativa en colaboración con un tercero para el establecimiento de una plataforma donde se registre la monitorización y análisis del volumen de residuos generados y retirados.

El detalle sobre las mismas puede conocerse en la siguiente sección del informe [ES-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular](#).

De cara a futuros ejercicios, la Compañía trabaja en la profundización y mejora de las acciones ya emprendidas, con el objetivo de ejecutar la segunda fase del proyecto de residuos y ampliar las regiones en las que se ha implementado. así como en la búsqueda de nuevas actuaciones que no solo aborden el impacto ambiental, sino que también fortalecen la sostenibilidad financiera, la reputación y la resiliencia operativa de la Compañía desde la perspectiva de la correcta gestión de los residuos de la mano de acciones que, a su vez, promuevan la circularidad del negocio desde el origen (en el trato y negociación de productos con proveedores de MHE&A hasta su salida como residuo y/o recurso).

Por todo ello, la Compañía siendo consciente de los IROs previamente descritos y los efectos actuales y previstos que estos tienen sobre la Compañía, integra dentro de sus estrategia de crecimiento este planteamiento. Canalizado a través del pilar de [UP FOR PLANEET](#) en concreto de su línea de trabajo "Procesos y estándares operativos". Es a través de las segunda líneas de trabajo desde donde la Compañía tracciona la gestión responsable de los residuos.

- [Procesos y estándares operativos](#): línea de trabajo estratégica enfocada a la gestión eficiente y consumo responsable de los recursos priorizando la regla de las 4R: Reducir, Reutilizar, Reciclar y Reemplazar, favoreciendo la transición hacia un modelo de economía más circular, el desarrollo de productos más sostenibles y la involucración de los actores más relevantes en el proceso de evolución.

Al respecto, cabe señalar que esta Estrategia de Sustainable Business se engloba dentro de uno de los pilares estratégicos de la estrategia corporativa. El detalle sobre la misma puede consultarse en: [Ser una compañía referente en Sostenibilidad](#).

Estrategia para la gestión de IROs englobados en el asunto material "Compras sostenibles"- Asunto propio

Tema	Subtemas	Subsubtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
COMPRAS SOSTENIBLES	Relación con proveedores	Relación con proveedores	<p>La implementación de mecanismos de gestión de relaciones con proveedores permite maximizar la eficiencia de las unidades de negocio en el proceso de compra, garantizando una gestión optimizada. Esta correcta identificación y categorización de proveedores, especialmente los críticos, es fundamental para asegurar una relación eficiente y controlada.</p> <p>No obstante, el tratamiento inadecuado de la información, como la exposición de datos confidenciales, puede generar riesgos significativos, incluyendo pérdidas financieras y daños reputacionales. Por lo tanto, es esencial contar con procesos robustos y seguros que protejan la información, mientras se mantiene una gestión eficiente y precisa con los proveedores.</p>
		Prácticas de pago	<p>La implementación de un buen sistema de pagos a proveedores es crucial para garantizar la operativa del negocio. Un sistema de pagos bien estructurado no solo asegura que MHE&A cumpla con los requisitos contractuales sino que también promueve una relación sólida basada en la confianza mutua y el respeto.</p> <p>Optar por practicas de pago superiores a las exigidas por ley o mejorando las que ofrecen otros <i>peers</i> puede permitir captar a los proveedores más competitivos asegurando una posición estratégica mas solida.</p>
	Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores	<p>El incremento y aseguramiento de buenas prácticas ESG por parte de los proveedores se logra a través de procesos de homologación mas estrictos. la consideración de criterios ESG en al homologación de proveedores genera que la Compañía haga uso de productos y servicios con un mayor impacto positivo en el entorno.</p> <p>Además, el establecimiento de alianzas con estos proveedores emerge como una oportunidad para la detección de posible riesgos ESG en el corto, medio y largo plazo de la cadena de suministro.</p> <p>Sin embargo, estos nuevo procesos de control de proveedores pueden generar una subida de costes relacionados con las herramientas de monitorización, así como la exclusión de proveedores más competitivos en precio y por lo tanto un aumento de coste. Por eso, es fundamental analizar correctamente las oportunidades en cada una de las categorías de productos comprados y apoyar a los proveedores en su transición a un modelo más sostenible.</p>	

La compañía es consciente de que las decisiones de compra no solo impactan en la operativa diaria, sino que también influyen significativamente en la cadena de suministro global y en las comunidades donde opera. Por ello, la gestión de proveedores se ha convertido en un pilar estratégico dentro del compromiso con la sostenibilidad.

El compromiso de compras sostenibles define la selección y evaluación de proveedores con base en criterios ESG. Este enfoque permite a la Compañía identificar socios que compartan los mismos valores y que trabajen activamente para reducir su impacto ambiental, respetar los derechos humanos y garantizar prácticas de negocio éticas.

La incorporación de criterios ESG en los procesos de selección (RFI) no solo fortalece la responsabilidad corporativa de MHE&A, sino que también mitiga riesgos y asegura la creación de valor a largo plazo. A través de una colaboración estrecha con los proveedores, la Compañía busca promover una economía circular, reducir su huella de carbono y contribuir al desarrollo sostenible en todas las regiones donde opera.

Efectos actuales

- Aplicación de criterios ESG: relaciones más sólidas y colaborativas con los proveedores, alineamiento de la Compañía con socios que comparten los valores y compromisos en sostenibilidad, lo que mejora la confianza mutua y la estabilidad a largo plazo.
- Mecanismos de gestión de proveedores eficientes: genera un impacto significativo en la operación y competitividad de la Compañía, ayudando a optimizar costes, mitigar riesgos y garantizar la calidad de los bienes y servicios adquiridos. Además, promueven relaciones más colaborativas y transparentes.

Efectos previstos

- Contar con un sistema de pagos robusto y garantizar prácticas de pago justas y puntuales puede contribuir a la satisfacción y continuidad de los proveedores, que dependen de flujos de efectivo regulares para mantener su operatividad.
- Incremento en la seguridad y protección de datos con terceros: el tratamiento incorrecto de la información: puede generar efectos adversos significativos asociados a la recuperación y protección de datos, erosionando la confianza de los clientes, socios comerciales o proveedores, lo que podría traducirse en una disminución de alianzas estratégicas con proveedores.
- Aumento de costes por inversión en la implementación de estrategias circulares y de compras sostenibles. Previsiblemente, al tratarse de inversiones se espera tener un retorno en el largo plazo tanto en la imagen de la Compañía como en la reducción de gastos asociados a gestión de residuos.
- Regulación en la compra y comercialización de productos sostenibles en Europa (CBAM, EUDR, SUPD, etc.): aumento de costes y burocracias con el fin de asegurar el origen y sostenibilidad apropiadas de los productos comprados.

Este planteamiento se canaliza a través del pilar de UP FOR PLANET integrado en la estrategia de Sustainable Business. El citado pilar cuenta a su vez con tres grandes líneas de trabajo: 1) productos y activos sostenibles; 2) procesos y estándares operativos; 3) compras sostenibles.

Es a través de las tercera línea de trabajo desde donde la Compañía articula las compras sostenibles. Asimismo, cabe señalar que la gestión de proveedores en términos de pago a los mismos se tracciona desde el departamento financiero corporativo.

Estrategia para la gestión de IROs englobados en los asuntos materiales "Compromiso con los team members y contratación responsable"; "Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members"; "Seguridad, salud y bienestar de los Team Members"; "Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members" y los "Trabajadores de la cadena de valor"⁹ - NEIS S1. PERSONAL PROPIO y NEIS S2. TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR

Tema	Subtemas	Subsubtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
COMPROMISO CON LOS TEAM MEMBERS Y CONTRATACIÓN RESPONSABLE	Creación de empleo de calidad		La creación de empleo de calidad es esencial para la Compañía por varios motivos, entre los que destaca la estabilidad profesional y contractual para el bienestar de los team members.
	Diálogo social y negociación colectiva	Diálogo social y libertad de asociación	El diálogo social y la libertad de asociación emerge como un elemento esencial para promover y traccionar las correctas relaciones entre el personal de MHE&A y la propia Compañía promoviendo entre otros factores la justicia social, el crecimiento económico inclusivo, la mejora de los salarios así como las condiciones de trabajo incidiendo positivamente sobre ambas partes. En este sentido, el diálogo social fomenta la eliminación y mitigación de potenciales conflictos entre la Compañía y el personal en el ámbito laboral, estableciendo relaciones de colaboración entre todas las partes.
		Negociación colectiva	Los convenios colectivos emergen como una herramienta fundamental para garantizar la estabilidad laboral y seguridad del personal de MHE&A asegurando el respeto a los derechos humanos y fomentando relaciones laborales basadas en la justicia y la transparencia. Contribuye a establecer un diálogo fluido y unas condiciones de trabajo equitativas así como los procedimientos necesarios ante situaciones potencialmente conflictivas. Estos convenios son revisados y actualizados periódicamente por las autoridades competentes. Su aplicación, en términos de ajustes salariales, se refleja en un incremento del coste de la partida contable relativas al personal.

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

Tema	Subtemas	Subsubtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
CULTURA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, E INCLUSIÓN	Diversidad, integración e inclusión laboral	Diversidad e igualdad de género	La integración de la igualdad de trato y promoción de la diversidad impacta positivamente aportando beneficios tangibles tanto para los propios Team Members como para la Compañía. tales como la mejora de la productividad y la creatividad y el avance de su desarrollo profesional, traduciéndose en un aumento de la satisfacción de los mismos.
		Inclusión de todos los grupos vulnerables	La integración de grupos vulnerables en una Compañía genera entornos laborales más inclusivos y accesibles, contribuye a garantizar unas condiciones y un entorno laboral adaptado y promueve la igualdad de trato y oportunidades.
	Igualdad de trato y oportunidades	Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a través del fomento de salarios dignos y justos impacta positivamente, facilitando la conciliación entre vida personal y laboral de los team members. Asimismo, fomenta un ambiente de trabajo inclusivo.
		Salarios adecuados	El fomento de salarios competitivos, dignos y justos genera un impacto positivo sobre los team members y la propia Compañía al originar un aumento de la productividad y compromiso de los Team Members

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

El proceso de contratación responsable así como el fomento de entornos diversos basados en la igualdad y la inclusión genera impactos positivos para el personal de MHE&A como para la propia Compañía. Dichos impactos originan efectos que influyen en el modelo de negocio y la estrategia de la Compañía en relación con los *team members*. Dichos efectos emergen tanto en el contexto actual como previstos:

- **Estabilidad profesional y bienestar de los team members:** La creación de empleo de calidad garantiza estabilidad profesional y contractual, lo que contribuye a un equipo de trabajo motivado, productivo y comprometido. Esto mejora la experiencia del cliente y refuerza la reputación de la Compañía.
- **Aumento de la productividad y creatividad:** equipos más globales y diversos aportan una amplia gama de perspectivas y experiencias, lo que fomenta la innovación y la creatividad en la resolución de problemas, ofreciendo a los clientes experiencias con un trato más profesional y organizado, lo que mejora su satisfacción.
- **Incremento de la satisfacción y retención de team members (mayor *engagement*):** un equipo que se siente valorado y respetado por su labor y desempeño genera un mayor compromiso, lo que reduce la rotación de personal. En este sentido, la igualdad salarial y la contratación inclusiva contribuyen a crear un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo, donde todos los empleados se sienten valorados y respetados.

⁹ Material desde la perspectiva de la formación, gestión del talento y el desarrollo profesional

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

- **Gestión de la partida salarial:** la actualización periódica de los convenios colectivos implica ajustes salariales, lo que incrementa los costos relacionados con el personal. Aunque esto representa un desafío financiero, también fortalece la percepción de la Compañía como un lugar atractivo para trabajar, ayudando a retener el talento.
- **Desarrollo profesional y liderazgo:** La igualdad de oportunidades permite que todos los empleados, independientemente de su género, raza, ideología y otros factores puedan desarrollar sus habilidades y avanzar en sus carreras, lo que fortalece el liderazgo dentro de la empresa y la atracción de talento.

Como respuesta a los efectos previamente descritos y de la mano de la implementación de las líneas de trabajo expuestas la Compañía en 2024 ha continuado con las medidas emprendidas hasta la fecha. Como novedad en el ejercicio 2024 MHE&A ha realizado un análisis de salario digno de conformidad al compromiso adquirido por la Compañía con los salarios adecuados para sus *team members*. Asimismo, a lo largo del ejercicio la Compañía ha realizado un análisis de revisión de las actualizaciones de normativas en materia de convenios colectivos. El detalle sobre las medidas puede conocerse en la siguiente sección del informe, donde se explican las actuaciones relacionadas con [el compromiso y la contratación responsable](#) y [la cultura de diversidad, igualdad e inclusión](#).

Por todo ello, la Compañía es consciente de los efectos actuales y previstos de su actividad en la creación de entornos de trabajo diversos e inclusivos donde prime la igualdad de trato y oportunidades así como creación de relaciones laborales basadas en la estabilidad. Este planteamiento se canaliza a través del del pilar corporativo ["Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members"](#), en concreto desde la perspectiva de propuesta de valor para los *team members*.

Tema	Subtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR DE LOS TEAM MEMBERS	Seguridad y salud de los Team Members	Desarrollo de un sistema de salud y seguridad corporativo generando entornos de trabajo seguros y saludables que impactan positivamente en el número y tasa de accidentes y enfermedades profesionales, lo que reduce directamente el absentismo laboral que puede llegar a traducirse en una disminución de la eficiencia. Asimismo, un sistema de salud y seguridad repercute e incide de forma positiva en la mejora el bienestar general de los Team Members.
	Bienestar de los Team Members: flexibilidad y conciliación laboral	La ausencia de un sistema corporativo de salud y seguridad que integre programas y medidas destinadas a fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal puede incidir negativamente en el bienestar de los <i>team members</i> . Este impacto es especialmente relevante en un sector como es el turístico-hoteler, donde ciertas posiciones presentan una mayor dificultad en la conciliación de horarios.

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

El desarrollo de un sistema de salud y seguridad corporativo impacta directamente en la calidad del ambiente laboral y en la sostenibilidad operativa de la cadena hotelera. Aunque implica inversiones iniciales, los beneficios a largo plazo –en términos de bienestar, productividad, cumplimiento normativo y reputación– superan los costes. El bienestar y cuidado de su equipo el enfoque de salud, seguridad y bienestar laboral de MHE&A emerge como un elemento esencial para proteger el bienestar de los *team members* generando impactos, riesgos y oportunidades tanto para los *team members* como para la propia Compañía. Dichos IROs originan efectos tanto en el contexto actual como en el futuro:

Efectos actuales

- **Reducción del número y tasa de accidentes y enfermedades profesionales:** un sistema de salud y seguridad efectivo disminuye los incidentes laborales.
- **Disminución del absentismo laboral y aumento de la eficiencia:** al minimizar los riesgos laborales y los incidentes laborales derivados de estos riesgos, se reducen significativamente las tasas de absentismo. Esto tiene un impacto positivo en la continuidad operativa y en la productividad general de los equipos.
- **Mejora del bienestar de los *team members*:** un entorno laboral seguro y saludable promueve la satisfacción del personal, favoreciendo su motivación y compromiso hacia la Compañía. Esto se traduce en un mejor desempeño individual y colectivo, mejorando la calidad del servicio ofrecido a los clientes.

Efectos previstos

- **Mayor capacidad de retención y atracción de talento:** una Compañía que prioriza la salud y seguridad de sus trabajadores es vista como un empleador responsable y deseable, especialmente en el sector turístico-hoteler, donde los horarios y la intensidad del trabajo pueden ser desafiantes. Esto facilita atraer y retener talento cualificado.
- **Facilitación de la conciliación laboral y personal:** al integrar programas que fomenten el equilibrio entre vida laboral y personal, se mitiga el impacto de los horarios extendidos y las demandas del sector hotelero. Esto contribuye al bienestar psicológico de los trabajadores, reduciendo el estrés y mejorando la calidad de vida.

Como respuesta a los efectos previamente descritos la Compañía en 2024 ha comenzado un proyecto corporativo que tiene como fin último el establecimiento de un sistema de salud y seguridad global. El detalle sobre las mismas puede conocerse en la siguiente sección: [salud y seguridad laboral](#).

MHE&A consciente de los efectos actuales y previstos que conlleva una gestión correcta de la salud, seguridad y bienestar de los *team members* integra la gestión de la salud y seguridad laboral en su estrategia de crecimiento corporativa a través de su pilar ["Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members"](#).

Tema	Subtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
FORMACIÓN, GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TEAM MEMBERS Y TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR ¹⁰	Formación de los Team Members	<p>La falta de programas efectivos de formación y desarrollo puede generar brechas de habilidades ("skill gaps") para el desempeño de actividades derivadas de la evolución del negocio. Ello impacta en la capacidad de la organización para adaptarse a las demandas del mercado así como para mantener los estándares de marca.</p> <p>Esta casuística podría suponer un riesgo para el desempeño de la Compañía ya que podría incidir sobre la calidad del servicio repercutiendo en la cuota de mercado del grupo frente a otros <i>peers</i>. Asimismo, en última instancia, este riesgo se reflejaría sobre la propia rentabilidad de la Compañía en su conjunto.</p>
	Gestión del talento y desarrollo profesional	<p>La implementación de estrategias efectivas para la gestión del talento como las evaluaciones del desempeño, programas de calibración del talento o encuestas de clima laboral tiene un impacto sobre el bienestar del personal de MHE&A, tanto de hoteles propios como de alquiler.</p> <p>Adicionalmente, el uso de mecanismo de comunicación eficientes, como encuestas u otros canales, refuerzan la conexión entre las empresas y los trabajadores, incidiendo positivamente tanto en el personal como en la propia Compañía.</p>
	Atracción del talento	<p>La demanda de perfiles específicos y especializados para las diferentes áreas de hotel surge como un desafío para el sector. Esto se debe a la dificultad para encontrar personal, consecuencia de la volatilidad del mercado laboral, donde los altos índices de rotación y la competencia por el talento especializado son comunes.</p>
	Fidelización de los Team Members	<p>En el sector hotelero, la insatisfacción laboral entre el personal puede generar un impacto significativo al traducirse en una alta tasa de rotación de la plantilla. Este fenómeno no solo afecta la estabilidad y cohesión de los equipos, sino que también incrementa los desafíos asociados a la búsqueda, contratación y formación de nuevos talentos.</p> <p>Como consecuencia, las altas tasas de rotación representan un riesgo para los hoteles, ya que conllevan un aumento considerable de los costes operativos. Asimismo, estas altas tasas de rotación pueden dificultar la capacidad de ofrecer un servicio consistente y de calidad a los clientes.</p>

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

La formación, gestión, atracción y fidelización del talento son pilares fundamentales para el correcto funcionamiento de la Compañía. Aunque existen impactos y riesgos asociados a la falta de programas efectivos, una gestión estratégica que combine formación continua, programas de desarrollo y atención al bienestar laboral puede transformar estos desafíos en oportunidades. Esto fortalece la posición competitiva, optimiza los recursos y ofrece una experiencia consistente y de calidad a los clientes, asegurando al mismo tiempo un entorno laboral atractivo.

Efectos actuales

- Aumento de los costes operativos debido a la rotación: la alta rotación de personal, común en el sector hotelero, eleva los costos asociados a la búsqueda, contratación y formación de personal, afectando la estabilidad operativa y la rentabilidad de la cadena hotelera.
- Dificultades para encontrar perfiles en el mercado laboral: la volatilidad del mercado laboral y la escasez de perfiles especializados dificultan la cobertura de roles clave, lo que puede provocar incidencias en las operaciones.

Efectos previstos

- *Skill gaps* y calidad del servicio: la falta de programas de formación y desarrollo puede incidir negativamente en la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus actividades diarias de la forma más eficiente, especialmente en un sector donde la evolución del negocio y las demandas de los clientes son constantes. Esto puede comprometer los estándares de marca y disminuir la satisfacción del cliente.
- Reducción del riesgo de rotación con programas efectivos: la implementación de estrategias efectivas para la gestión del talento como evaluaciones de desempeño, programas de calibración del talento y encuestas de clima laboral fortalece el compromiso de los empleados, reduciendo la rotación y asegurando equipos cohesionados y eficientes. Una ausencia de estas podría generar desconexión y desmotivación entre los empleados, afectando tanto su desempeño como el clima laboral general.
- Incremento en la satisfacción laboral y en la calidad del servicio: un programa que fomente las oportunidades de desarrollo mejora el bienestar de los *team members*. Esto se traduce en una mayor satisfacción laboral, equipos motivados y un servicio más consistente y de calidad.

Minor Hotels Europe & Americas cuida de sus *team members* y busca su compromiso e involucración con el negocio sostenible de la Compañía, de modo que esté integrado en sus actividades diarias. La Compañía considera a su personal como su principal activo, y entiende que, para construir una cultura corporativa sólida, es imprescindible gestionar a sus *team members* promoviendo su motivación y orgullo de pertenencia a Minor Hotels Europe & Americas.

¹⁰ La Compañía de conformidad a las definiciones expuestas en el anexo 2 de términos del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023 ha llevado a cabo una revisión de la terminología utilizada para la denominación de su personal tanto propio como a lo largo de la cadena de valor. Teniendo en consideración estos últimos, MHE&A ha distinguido tres grandes tipologías de trabajadores en la cadena de valor: 1) personal de hoteles de gestión y franquicia; 2) servicios subcontratados y; 3) otros proveedores. Para más detalle véase sección: "Personal en Minor Hotels Europe & Americas". Al respecto, se determina que tan solo sobre la formación y el desarrollo de las capacidades de la primera tipología de trabajadores en el cadena de valor podría resultar material para MHE&A

Como respuesta a los efectos previamente descritos y de la mano de la implementación de la líneas de trabajo que se expondrán a continuación la Compañía en 2024 ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- De acuerdo al compromiso de trabajar el *engagement* de sus team members la Compañía ha reforzado su estrategia de escucha continua, no solo con la encuesta bienal de clima (2024 *Team Member Engagement Survey*) si no también lanzando dos nuevas encuestas asociadas al ciclo de vida del empleado, llamadas *Onboarding* y *Offboarding Touchpoints*, que tienen como objetivo medir y conocer el *feedback* de los team members en momentos clave como sus primeros 90 días o cuando deciden dejar la Compañía de forma voluntaria.
- Actualización de programas de formación corporativos clave como los relacionados con las marcas o de *onboarding* de nuevos miembros del equipo MHE&A.
- Configuración del nuevo módulo de gestión y publicación de vacantes accesible para todos los *team members* que posibilitará la consulta de todas las vacantes de la región Europa & Americas en un solo lugar, así como la aplicación en un solo *click* a las vacantes que más les interesen, todo ello a través de la plataforma Talent, la misma plataforma donde realizan la evaluación del desempeño, las formaciones online o contestan las encuestas, reforzando esta plataforma como una solución única para todos los team members en todo lo relacionado con los diferentes procesos de People.
- Desarrollo de relaciones de largo plazo con las escuelas y universidades, en especial, con las vinculadas con la gestión hotelera.

El detalle sobre las mismas puede conocerse en la siguiente sección: [S1-4: Actuaciones y recursos relacionados el personal propio - seguridad, salud y bienestar de los team members.](#)

MHE&A, consciente de los efectos actuales y previstos que conlleva una gestión correcta de la formación, el desarrollo profesional y en su conjunto una adecuada gestión del talento integra en su estrategia corporativa la gestión de la formación y el talento de su personal a través del pilar corporativo "[Evolucionar la propuesta de valor de nuestros Team Members](#)".

La Compañía no ha identificado operaciones ni geografías con riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio así como de trabajo infantil en sus team members.

Cabe señalar asimismo, que los IROs definidos para dicho asunto material deben complementarse con los IROs identificados en materia de [transformación digital](#), en concreto aspectos relativos a la seguridad de la información y privacidad de los datos.

Estrategia para la gestión de IROs englobados en el asunto material "Experiencia del cliente y calidad del servicio"- NEIS S4. CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

Tema	Subtemas	Subsubtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
EXPERIENCIA DEL CLIENTE Y CALIDAD DEL SERVICIO	Experiencias únicas y sostenibles para el cliente	Modelo comercial responsable	Contar con un modelo comercial sólido es fundamental para garantizar la calidad del servicio y optimizar la experiencia del cliente. La ausencia de un modelo claro puede conllevar pérdida de clientes ocasionado por una insatisfacción de expectativas del clientes.
		Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes individuales	Implementar iniciativas que mejoren la calidad, satisfacción y experiencia de los clientes individuales, lo cual es clave para superar sus expectativas y fomentar su fidelización y confianza. La falta de estas puede llevar a una menor retención y afectar la reputación del hotel. Además, estas acciones, combinadas con el uso de plataformas digitales, permiten ofrecer un servicio más eficiente y personalizado.
		Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes profesionales	Implementar iniciativas y herramientas innovadoras que permitan mejorar la experiencia de los clientes profesionales. A través de dichas herramientas se puede mejorar la calidad, lo cual es clave para superar sus expectativas y fomentar su fidelización y confianza.
	Calidad del servicio, satisfacción y bienestar	Visibilidad y percepción de Calidad	Contar con sistemas que gestionen la calidad y satisfacción del cliente es esencial para garantizar un servicio óptimo y fidelizar a los huéspedes. Un bajo nivel de servicio dificulta la retención de clientes, afectando tanto los ingresos como la reputación de la Compañía. Además, el uso de plataformas digitales permite monitorear opiniones, optimizar procesos y brindar una experiencia más personalizada y eficiente.
		Incidencias relacionadas con la información	Un efectivo y correcto servicio de atención al cliente es crucial para manejar las solicitudes de información recibidas, garantizando una respuesta rápida y efectiva. Esto no solo mejora la experiencia del huésped sino que también mejora la reputación de la Compañía. Proporcionar un mejor servicio al cliente debido a la gestión de las incidencias a través del Centro Único de Atención al Cliente evita una pérdida de clientes y mejora la fidelización de los mismos al promover una mejora continua de los sistemas de gestión de "customer care".
	Salud y seguridad de los clientes	Medidas de salud y seguridad	La Implementación y refuerzo de las medidas y acciones sobre salud y seguridad en los clientes es clave para prevenir riesgos y proteger su bienestar. A nivel operativo, la implementación de nuevas medidas de seguridad y salud para clientes origina un incremento de costes operativos pero a su vez minimiza el número de incidente, lo que fortalece la confianza en el servicio y reputación de la Compañía.
Accesibilidad		La accesibilidad en los hoteles favorece la inclusión de las personas con discapacidad generando entornos tolerantes y diversos al garantizar la igualdad para todos los huéspedes. Esto enriquece la interacción cultural, promueve el respeto y mejora la experiencia del turismo inclusivo.	

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

El análisis de las incidencias, riesgos y oportunidades pone de manifiesto que los usuarios y consumidores finales genera retos y oportunidades para la Compañía en diferentes ámbitos: percepción de la Compañía, cuota de mercado que tiene su consecuente efecto sobre la cuenta de resultado de MHE&A. Estos retos y oportunidades derivan de la actividad de MHE&A y su interacción con los clientes, por ello MHE&A trabaja en prevenir y en anticiparse a los posibles impactos que su actuación pueda tener sobre la calidad del servicio a través de la continua mejora de los servicios ofrecidos así como en el cuidado de posible incidencia relacionadas con la información tratadas a través del área de atención al cliente, o la puesta a disposición de los huéspedes de lugares seguros dónde poder alojarse.

Minor Hotels Europe & Americas se compromete a mejorar la experiencia del cliente y a cuidar de ellos, como razón de ser de la Compañía. MHE&A es consciente de la relevancia de sus clientes como un elemento esencial para la operativa del negocio, por ello entiende que el cuidado de la experiencia, su seguridad y el ofrecimiento de experiencias únicas, emerge como un elemento esencial en su estrategia de crecimiento. Tomando como base las incidencias, riesgos y oportunidades derivadas de los clientes emergen una serie de efectos actuales y previstos sobre el propio negocio:

Efectos actuales

- **Fidelización de clientes y reputación de marca:** Una experiencia positiva y un servicio de alta calidad aumentan la lealtad del cliente. Dicha fidelización fortalece la relación con los clientes, creando una ventaja competitiva y aumentando la estabilidad del negocio en un mercado cada vez más competitivo.
- **Optimización operativa:** La implementación de sistemas y plataformas digitales mejora la gestión, agilizando procesos y permitiendo el análisis de datos para la toma de decisiones. En este sentido, la integración de datos de calidad y satisfacción del cliente con la información operativa puede mejorar la eficiencia y personalización de los servicios. Desde el check-in hasta el check-out, nuestras herramientas digitales, como las aplicaciones móviles y los dispositivos IoT, agilizan las interacciones, ofrecen recomendaciones personalizadas y mejoran la comodidad. Esto no solo mejora la satisfacción de los huéspedes, sino que también optimiza la eficiencia operativa.
- **Incremento de ingresos:** la satisfacción de los clientes y usuarios finales favorece recomendaciones y mayores tasas de ocupación, impactando positivamente en los *revenues* del grupo.

Efectos previstos

- **Aumento de las expectativas:** los clientes buscan cada vez servicios de mayor calidad, por lo que sus expectativas son cada vez más exigentes. La innovación en servicios será clave para mantener una posición competitiva en un mercado con diversos operadores.
- **Mayor personalización del servicio:** las plataformas digitales permiten analizar datos de forma más rápida y efectiva, lo que facilita ofrecer experiencias más personalizadas y ajustadas a las preferencias del cliente. Al utilizar los datos para adaptar las comunicaciones y los servicios, se pueden crear experiencias altamente personalizadas para los clientes en todo el mundo. Esto se refleja en acciones como la asignación de habitaciones en función de

las preferencias de los clientes o la recomendación de actividades locales y opciones gastronómicas que coincidan con sus intereses. Además, se garantiza una comunicación coherente a través de diversos canales, lo que permite recoger valiosos comentarios de los huéspedes, impulsar oportunidades de venta y maximizar tanto los beneficios para los clientes como los ingresos del hotel.

- **Aprendizaje de errores:** un seguimiento continuo de los comentarios y *reviews* de los clientes, un modelo adaptado permite personalizar servicios, maximizar ingresos, fortalecer la competitividad en el mercado mejorando la satisfacción de los huéspedes y permite identificar errores o fallos así como áreas de mejora que mantengan altos estándares de calidad.
- **Fidelización de clientes:** desempeña un papel fundamental en el crecimiento del negocio. Al pertenecer a la *Global Hotel Alliance*, se ha ampliado significativamente nuestro alcance, ofreciendo a los clientes ventajas en más destinos, experiencias de marca únicas y costes de adquisición reducidos. Esta alianza también permite a la Compañía acceder a nuevos mercados y atraer clientes gracias a una mayor visibilidad dentro de la red. A medida que MHE&A siga perfeccionando su propuesta de valor, el programa seguirá evolucionando, apoyando los ambiciosos planes de crecimiento para el futuro.

Por todo ello, y como respuesta a los efectos previamente descritos y de la mano de la implementación de las líneas de trabajo expuestas, la Compañía en 2024 continuará impulsando su compromiso con la excelencia operativa y la innovación tecnológica como pilares fundamentales para fortalecer la experiencia del cliente y garantizar un crecimiento sostenible en un mercado competitivo. Se trabajará la fidelización y reputación de marca, priorizando servicios personalizados y de alta calidad que consoliden la confianza de los clientes actuales y atraigan a nuevos segmentos. Se continuará optimizando operaciones internas mediante la digitalización y automatización, reduciendo tiempos y mejorando la eficiencia para ofrecer experiencias fluidas desde el check-in hasta el check-out, como por ejemplo FASTPass. Se promoverá la personalización a través del análisis avanzado de datos, garantizando que cada huésped reciba un servicio alineado con sus preferencias y necesidades, generando una ventaja competitiva clave y se continuará incorporando herramientas de inteligencia artificial y *machine learning* para perfeccionar los procesos de revenue management, para garantizar una oferta dinámica y optimizar las provisiones de ingresos. La Compañía trabaja de manera continua para prepararse para las expectativas futuras del cliente, desarrollando continuamente nuevos servicios y adaptando su propuesta de valor a las crecientes demandas de personalización y sostenibilidad.

El detalle sobre las mismas puede conocerse en la siguiente sección: [*S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales.*](#)

MHE&A es consciente de los efectos actuales y previstos que conlleva una gestión correcta de la experiencia del cliente y la calidad del servicio. Como resultado de ello, este planteamiento se integra en la estrategia corporativa a través del pilar "[*La mejor propuesta de valor para nuestro clientes.*](#)" Asimismo, aquellos puntos que pueden incidir sobre aspectos relacionados con la sostenibilidad y los clientes, se traccionan conjuntamente con de la línea de trabajo de clientes integrada en UP FOR PEOPLE que tracciona el pilar corporativo de "[*Ser compañía referente en sostenibilidad.*](#)"

Cabe señalar asimismo, que los IROs definidos para dicho asunto material deben complementarse con los IROS identificados en materia de [transformación digital](#), en concreto aspectos relativos a la seguridad de la información y privacidad de los datos.

Estrategia para la gestión de IROs englobados en el asunto material "Comunidades" - Asunto Propio

Tema	Subtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
COMUNIDADES	Acción social y voluntariado corporativo	El impacto de la Compañía en las comunidades a través de los proyectos de sostenibilidad llevados a cabo contribuye al desarrollo local positivo. Las comunidades en los lugares donde opera la Compañía es clave en nuestra estrategia social, llevando a cabo iniciativas locales relacionadas con el negocio hotelero.
	Alianzas sostenibles	Gracias a las alianzas con diferentes asociaciones que comparten la visión y los valores de la Compañía, se mejora la imagen pública y se facilita la creación de alianzas en los mercados donde MHE&A opera.

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: [Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#)

Las comunidades locales representan el entorno directo donde opera la Compañía y, en un sector como el de "hospitality" a menudo constituyen aliados clave por su capacidad para influir en la percepción de la Compañía y su capacidad para garantizar la integración de los hoteles en el entorno. Al adoptar este enfoque estratégico, la Compañía no solo minimiza potenciales conflictos sino que además fortalece su reputación y fomenta el desarrollo social y económico promoviendo la generación de entornos favorables para las operaciones de MHE&A a largo plazo. Esta visión proactiva permite identificar oportunidades de colaboración mutua y asegura un crecimiento de MHE&A alineado con el bienestar comunitario.

Así pues, la integración de la gestión de impactos, riesgos y oportunidades relacionados con las comunidades es fundamental para el éxito sostenible de MHE&A. La Compañía consciente del impacto que puede generar en el entorno integra la gestión de sus IROs a través de la línea de trabajo "Comunidades", que forma parte del pilar de ["UP for PEOPLE"](#) de Sustainable Business.

Efectos actuales

- Contribuir con el desarrollo local donde está presente: impacto positivo en el desarrollo local al transferir conocimientos, habilidades y recursos hacia proyectos comunitarios clave. Esto refuerza la relación entre la Compañía y las comunidades, fomentando un sentido compartido de propósito y compromiso con el desarrollo sostenible.
- Contribución al turismo sostenible: la colaboración y alianza de MHE&A con organizaciones, asociaciones y otros agentes que promueven el turismo sostenible tiene efectos positivos al aumentar la reputación y la credibilidad al reforzar su mensaje de compromiso con prácticas responsables.

Efectos previstos

- El desarrollo local en los lugares donde opera a través de las alianzas con asociaciones puede contribuir a mejorar la percepción positiva como Compañía comprometida con el bienestar social y ambiental. Este enfoque no solo fortalece la confianza de las comunidades locales, sino que también atrae a clientes, inversores y socios estratégicos que valoran la sostenibilidad y buscan asociarse con marcas alineadas con los principios éticos de la Compañía.

La estrategia de Sustainable Business, integrada en el pilar de crecimiento global ["Ser compañía referente en sostenibilidad"](#) tiene entre sus principales objetivos mantener relaciones activas con las comunidades en las que opera, contribuyendo al desarrollo local y atendiendo las necesidades específicas de cada destino en el que está presente. Esta ambición nació de manera natural al identificar la capacidad de la Compañía para crear valor en su forma de trabajar. Como parte de este compromiso, MHE&A apuesta por construir alianzas responsables y exitosas con socios solidarios a través del desarrollo de proyectos locales.

Asimismo, MHE&A es consciente de la capacidad que tiene el turismo de transformar los destinos así como en el alto impacto en el desarrollo de las ciudades. El sector hotelero debe contribuir a que este crecimiento se lleve a cabo de manera sostenibles y planificada, respetando el carácter local. Esto implica adoptar prácticas que minimicen la huella ambiental, impulsen economías locales, y protejan la identidad cultural de cada destino. La necesidad de desarrollar un turismo sostenible no solo responde a la creciente demanda de viajeros conscientes, sino también al compromiso de contribuir al bienestar global, promoviendo un equilibrio entre el desarrollo económico, social y ambiental.

Por todo ello, MHE&A promueve las alianzas y colaboraciones estratégicas en sostenibilidad reconociendo la importancia de la colaboración interinstitucional para cumplir con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En consecuencia, establece alianzas basadas en principios, valores y objetivos comunes con diferentes organizaciones del ámbito público y privado a nivel mundial, regional, nacional y local, contribuyendo así a la transformación positiva de los destinos donde opera.

Estrategia para la gestión de IROs englobados en el asunto material "Ética, transparencia y cultura empresarial". NEIS G1. GOBERNANZA

Tema	Subtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CULTURA EMPRESARIAL	Ética y cumplimiento	<p>El conocimiento y aplicación de la normativa interna a través de formación en ética y cultura empresarial favorece que las prácticas empresariales estén alineadas con los valores de la Compañía.</p> <p>La definición de controles efectivos sobre riesgos penales o en materia de corrupción y soborno ayuda a la reducción de futuros riesgos gracias a una correcta gestión de las las denuncias recibidas y confirmadas por el canal de denuncias.</p>
	Gobierno corporativos	<p>La ausencia de estrategias claras y efectivas puede aumentar riesgos reputacionales, debilitar la confianza de los stakeholders y comprometer la capacidad de la empresa para responder a incidentes éticos o sociales. Implementar planes de acción robustos no solo mitigará estos riesgos, sino que también permitirá corregir errores, fortalecer procesos y demostrar el compromiso de la organización con la responsabilidad y la transparencia.</p>

El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad: Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa

La ética, el cumplimiento y el gobierno corporativo es un pilar transversal en la estrategia de la Compañía.

Efectos actuales

- El desarrollo de políticas de buen gobierno vinculadas a una cultura ESG en los órganos de dirección genera valor a largo plazo, al establecer un marco ético y transparente que guía la toma de decisiones estratégicas.
- Gobernanza clara y transparente: mejora la percepción de la Compañía entre distintos grupos de interés como inversores, clientes y comunidades, fortaleciendo su reputación y posicionamiento en el mercado.
- Fomentar una cultura ESG puede mejorar el clima laboral y generar un incremento en el compromiso de los *team members*. Además, la adopción de valores compartidos y una visión clara fortalece la identidad corporativa, lo que se traduce en una mayor motivación y productividad. Además, esta cultura está favoreciendo la innovación y la adaptación al cambio, elementos clave en un entorno empresarial dinámico. A nivel externo, una cultura corporativa bien definida mejora la reputación de la Compañía y fortalece las relaciones con grupos de interés como clientes o proveedores, generando un impacto positivo en la sostenibilidad y competitividad del negocio.

- Vincular la remuneración variable a criterios ESG: puede fortalecer el compromiso interno con la sostenibilidad al destacar su importancia estratégica para el éxito de la Compañía y el cumplimiento de las expectativas de los grupos de interés.

Efectos previstos

- El desarrollo de políticas de buen gobierno vinculadas a una cultura ESG en los órganos de dirección genera valor a largo plazo, al establecer un marco ético y transparente que guía la toma de decisiones estratégicas. Esto mejora la percepción de la empresa entre distintos grupos de interés como inversores, clientes y comunidades, fortaleciendo su reputación y posicionamiento en el mercado. Cualquier incidencia relacionada con incumplimientos ESG en los órganos de gobierno podría socavar la confianza de los stakeholders y dañar la reputación corporativa. Por ello, esta oportunidad estratégica requiere un enfoque continuo y proactivo para garantizar la coherencia entre los valores ESG y las prácticas de gobernanza empresarial.

La Compañía continua implantando medidas para fomentar y poner en valor la cultura de cumplimiento y la importancia de consolidar una cultura empresarial ética, promoviendo la conciencia entre todos los team members sobre la relevancia no solo de cumplir con la normativa aplicable sino también de actuar éticamente y conforme a los principios y valores de la Compañía. El fin que se persigue es que todos los team members sean conscientes de que no sólo importa el qué, sino también el cómo se hacen las cosas, habiéndose implementado para ello una serie de medidas y herramientas para trabajar en esta misión. Cualquier incidencia relacionada con incumplimientos ESG en los órganos de gobierno podría socavar la confianza de los stakeholders y dañar la reputación corporativa. Por ello, esta oportunidad estratégica requiere un enfoque continuo y proactivo para garantizar la coherencia entre los valores ESG y las prácticas de gobernanza empresarial.

Estrategia para la gestión de IROs englobados en el asunto material "Transformación digital". - ASUNTO PROPIO

Tema	Subtemas	Subsubtemas	Incidencias, riesgos y oportunidades
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Digitalización e innovación		La implementación de nuevas tecnologías y soluciones innovadoras ayudará a optimizar la gestión de la información, fidelizando a los clientes gracias a la posibilidad de ofrecer un servicio mas personalizado.
	Seguridad de la información y tratamiento de los datos	Privacidad y protección de datos	La implementación de mecanismos de seguridad y control en línea con la normativa y regulaciones vigentes en las ubicaciones donde opera el grupo es crucial para la protección de información. La falta de estas puede suponer un riesgo significativo como pérdidas de datos, que puede tener un impacto directo en la reputación y continuidad operativa y las relaciones con los grupos e interés. Por ello es esencial contar con marcos de gobernanza efectivos que garanticen el correcto uso, almacenamiento y gestión de información Asimismo, nueva normativa de aplicación suponen un reto para la Compañía, no solo destacan normativas en relativas a GDPR o NIS2 sino también otras directrices del Comité Europeo de Protección de Datos relativa al uso de cookies o la necesidad de contar con la aceptación por parte del cliente para el envío de información comercial.
		Ciberseguridad	Implementación de planes de acción para reducir o eliminar amenazas identificadas, junto con procedimientos efectivos de evaluación y gestión del riesgo de terceros, es esencial para proteger a la empresa frente a ciberamenazas. Si bien esto puede implicar un aumento en los costes debido a la inversión en herramientas y mecanismos de control, dichos esfuerzos son necesarios para mitigar riesgos críticos como los ciberataques, que podrían ocasionar interrupciones en el negocio, pérdidas financieras, compromisos de información confidencial y un impacto negativo tanto financiero como reputacional. Un enfoque proactivo y estratégico en la gestión de estos riesgos garantiza la continuidad operativa y refuerza la confianza en la organización.

*El detalle relativo a los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en la siguiente nota de sostenibilidad:
Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa*

Efectos actuales

- Incremento de la automatización de procesos: implementación de tecnologías mas avanzadas para optimizar tareas repetitivas, reducirá costes en un futuro y agilizará tareas haciendo estas más efectivas y productivas permitiendo en algunos puestos mayor dedicación a la atención y experiencia del cliente, así como una respuesta de mayor calidad y con mayor agilidad.

- Aumento de controles y medidas: el cumplimiento normativo en materia de GDPR ha aumentado significativamente, lo cual ha conllevado tener que adaptar los sistemas de MHE&A para dar cumplimiento al mismo. Esta adaptación conlleva un incremento en la confianza de los clientes y minimiza irrupciones operativas derivadas de brechas de seguridad.
- Respuesta ante ciberamenazas: como resultado de un entorno altamente digital la Compañía tiene que hacer frente a ciberataques donde se materializa la efectividad de los controles, no habiéndose generado al respecto ninguna fuga de información ni pérdida de datos sensibles por parte de la Compañía.
- Regulaciones más estrictas: la Compañía se expone a regulaciones más estrictas en materia de GDPR habiéndose adaptado sistemas y procesos a las mismas. También debe cumplirse NIS2 con un compromiso claro de la seguridad no solo dentro de la Compañía sino haciendo seguimiento a toda la cadena de valor, incluyendo a nuestros proveedores y con sanciones más claras para quienes no cumplan.
- Aumento de costes: el cumplimiento normativo en materia de seguridad y protección de datos conlleva la inversión en recursos que permitan adaptar los sistemas, incluyendo tecnología y controles en sistemas, para garantizar la protección de los datos.
- Transformación en la cultura organizacional y en la operativa: adopción de un enfoque más robusto en la gobernanza sobre la seguridad de la información, enfocándose en la ciberseguridad como un factor crítico en el proceso de innovación digital.
- Experiencia del cliente: digitalización de servicio y mayor conectividad con el cliente a través de la app y página web de la Compañía.
- Mejora de la experiencia de los team members y demás personal de MHE&A, con la digitalización de sus tareas así como proporcionando herramientas de movilidad (*housekeeping*, camareros, mantenimiento...) que además de mejorar su trabajo permiten eliminar papel y, por tanto, apoyar los objetivos medioambientales.

Efectos previstos

Mejora de la productividad y eficiencia operativa: acceso a nuevos mercados y capacidad de anticiparse las necesidades de los clientes, ofreciendo soluciones innovadoras que fortalezcan la relación a largo plazo.

- Repercusión en los costes: en el medio/largo plazo la Compañía estima contar con un efecto en la reducción de los gastos operativos asociados a la eliminación y minimización de tareas repetitivas y manuales. Permitiendo asimismo, la escalabilidad de las operaciones y procesos. No obstante, el mantenimiento de la "transformación digital" tanto en términos de innovación como en términos de seguridad de la información conlleva costes de mantenimiento asociados que en ocasiones pueden llegar a ser elevados.
- Incremento de la consistencia y la calidad: la digitalización y el uso de sistemas en las operativas del negocio permite automatizar y registrar procesos, garantizando que la información sea trazable, consistente y de calidad.

- Incremento de la dependencia de sistemas IoT: la mayor digitalización conlleva una mayor dependencia de estas tecnologías que en ocasiones, corren a cargo de terceros, por lo que el grado de autonomía desciende. Derivado de ello, también emerge una mayor exposición de datos sensibles al estar conectados a redes. Esta transformación conlleva desafíos a la hora de capacitar al personal de MHE&A.

Por todo ello, y como respuesta a los efectos previamente descritos y de la mano de la implementación de las líneas de trabajo expuestas la Compañía en 2024 ha llevado a cabo:

- Implementación de herramienta para eficientar las tareas de *Housekeeping* y *F&B*.
- Mejoras e implementación en más hoteles del *registration form* digital.
- Implementación de nuevos servicios en la web: *upselling* online, reservas de salas para eventos con habitaciones, apertura de *check in online* y *choose your room* a clientes que no hayan reservado a través de la propia página web.
- Piloto de Alexa en algunos hoteles para solicitar servicios.
- Implementación de un nuevo portal de proveedores que permite un mayor número de automatización de contabilización de facturas.
- Implementación de *SDWAN* como nueva tecnología de comunicaciones para securizar mejor la Compañía.
- Implementación de una nueva herramienta *SIEM* con mejores funcionalidades.

El detalle sobre las mismas puede conocerse en la siguiente sección: [Actuaciones y recursos relacionados con la transformación digital](#).

En futuros ejercicios la Compañía espera profundizar sobre dichas actuaciones e incorporar nuevas medidas que permitan el crecimiento de la Compañía siempre de la mano de la tecnología y la ciberseguridad.

Al respecto, la Compañía es consciente de los efectos actuales y previstos que conlleva la transformación digital en MHE&A. Como resultado de ello, este planteamiento se integra en la estrategia corporativa a través del pilar transversal "[Transformación digital](#)" y sus diferentes líneas de actuación basadas tanto la introducción de sistemas avanzados que conlleven una mayor eficiencia operativa como la protección y el tratamiento correcto de los datos de clientes y otros grupos de interés desde la perspectiva de la privacidad y la seguridad de la información.

La estrategia y el modelo de negocio de MHE&A están diseñados para ser resilientes en un entorno en constante cambio, mediante un enfoque que combina la búsqueda de estabilidad financiera, la gestión activa de riesgos y el compromiso con la sostenibilidad. Este análisis integrado se lleva a cabo con una perspectiva tanto actual como a largo plazo, según sea necesario y que se integra en la propia estrategia de crecimiento de la Compañía.

La gestión que realiza la Compañía de los riesgos abarca tanto los riesgos estratégicos como los operativos y emergentes, con el objetivo de poder adaptarse rápidamente a los cambios regulatorios y del mercado, además de establecer medidas para mitigar cualquier impacto material que pueda afectar a las actividades. Para ello, la Compañía establece medidas y acciones que tienen como fin la mitigación de cualquier riesgo asociado al impacto. Este proceso se vincula e interrelaciona con el ejercicio de Doble Materialidad y la identificación de impactos, riesgos y oportunidades vinculados a la sostenibilidad.

La diversificación geográfica en países, la amplitud y diversidad de marcas ofrecidas así como los diferentes tipos de contrato que la Compañía ha establecido en la operación de los activos que conforman la Compañía están orientados a fortalecer la capacidad de generar valor sostenible a largo plazo, al tiempo que garantizan la protección de nuestros clientes, socios, team members y demás grupos de interés.

Con todo ello, durante el año 2024, no se han registrado efectos financieros relevantes derivados de los riesgos identificados. Asimismo, durante el proceso de identificación y valoración de impactos, riesgos y oportunidades no se ha detectado ningún de ellos que contenga un riesgo relevante que pueda conllevar un ajuste significativo en el próximo período anual de los importes en los libros de los activos y pasivos registrados en estados financieros de MHE&A.

Políticas MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa

Políticas para la gestión de la "Lucha contra el cambio climático"

Como muestra del compromiso de MHE&A por la lucha contra el cambio climático y la descarbonización, el Comité Ejecutivo de Sustainable Business aprobó en 2023 la Política Ambiental y de Cambio Climático. Ese mismo año, el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas aprobó la Política de Sostenibilidad Corporativa.

Ambas políticas aplican a todas las sociedades dentro de la Compañía, incluyendo filiales y sociedades dependientes, en todas las áreas geográficas en las que opera. Asimismo, MHE&A promueve la adopción de estos principios en sociedades en las que participa, incluso si no ejerce el control en su gestión ni cuenta con participación mayoritaria. Asimismo, promueve su aplicación entre los grupos de interés de grupos involucrados en la misma (proveedores, clientes y otros grupos de interés).

Política Ambiental y de Cambio Climático

La gestión de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) derivados de la mitigación y adaptación al cambio climático se encuentra recogida en la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático que establece como objetivo prioritario promover la transición hacia un modelo de negocio bajo en emisiones de carbono generando una reducción o mitigación de los efectos adversos que la Compañía puede producir sobre el cambio climático.

La Política incluye compromisos generales y específicos relacionados con la mitigación y adaptación al cambio climático, eficiencia energética, promoción de energías renovables así como de otros compromisos relacionados con el medioambiente tales como la economía circular, la protección de la biodiversidad o el cumplimiento legal o cualquier compromiso voluntario suscrito por MHE&A incorporando las mismas en la toma de decisiones estratégicas. En línea con ello, la política se ha establecido teniendo en consideración diferentes marcos internacionales, como el Acuerdo de París, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las recomendaciones del TCFD así como los intereses de las partes interesadas.

En este sentido, está diseñada para minimizar su impacto ambiental y contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático. Asimismo, regula la gestión ambiental de MHE&A ante el cambio climático promoviendo los siguientes principios y compromisos:

- Tomar las medidas necesarias para avanzar hacia la descarbonización de la Compañía y conseguir la neutralidad climática a 2050. Ello articula la mitigación al cambio climático, comprometiéndose a reducir emisiones mediante un plan de descarbonización y la promoción de energías renovables, y a compensar emisiones como solución alternativa.
- Promover el uso de energía verde, considerando tanto la instalación de energía renovable para consumo propio como la compra de electricidad verde certificada.

- Realizar un control exhaustivo del consumo energético, mejorando la captura y análisis de datos, tanto de las actividades propias de los hoteles como de sus proveedores. Considerando todas aquellas actuaciones que pueden mejorar la eficiencia en el consumo de energía en el hotel priorizando tecnologías que reduzcan el consumo en operaciones hoteleras.
- Compromiso de compensación de emisiones como medida alternativa cuando no sea posible la reducción.
- Incorporar las cuestiones ambientales en el proceso de toma de decisiones de la Compañía, incluyendo la evaluación de los riesgos medioambientales que puedan afectar a la actividad de Minor Hotels Europe & Americas en el corto, medio y largo plazo que contribuyen a la adaptación al cambio climático.

En este sentido, la Política Ambiental y de Cambio Climático aborda aspectos relacionados con la mitigación al cambio climático, la adaptación al cambio climático, la eficiencia energética, así como la necesidad de promover el uso energía renovables tanto en términos de autoproducción como a través de garantías de origen. Así pues, el objetivo final de la mismas es la huella de carbono, optimizar el uso de recursos que contribuirá a la resiliencia y competitividad de MHE&A en un contexto donde la regulación ambiental es cada vez más exigente y los efectos del cambio climático representan riesgos crecientes para los negocios.

Política de Sostenibilidad

Complementariamente a la política de Medio Ambiente y Cambio Climático se encuentra la [Política de Sostenibilidad](#) de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. La misma se ha establecido teniendo en consideración diferentes marcos internacionales tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) así como los intereses de las partes interesadas.

A través de la misma, MHE&A pretende aportar un impacto positivo para el planeta y las comunidades en las que está presente siendo uno de los objetivos principales de la misma poner la lucha contra el cambio climático como uno de sus pilares dentro del modelo de negocio hotelero.

El seguimiento y eficacia de las políticas anteriormente señaladas se monitoriza a través del Comité Ejecutivo de Sostenibilidad. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos](#).

Ambas políticas están públicamente disponible y accesibles a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces:

- [Política Ambiental y de Cambio Climático](#)
- [Política de Sostenibilidad](#)

Políticas para la "Gestión responsable del agua"

Como muestra del compromiso de MHE&A con la gestión responsable del agua, el Comité Ejecutivo de Sustainable Business aprobó en 2023, la Política Ambiental y de Cambio Climático siendo este el responsable de la aplicación y monitorización de la mismas. Ese mismo año, el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas aprobó la Política de Sostenibilidad Corporativa, política paraguas que apoya y complementa la Política Ambiental y de Cambio Climático.

Ambas políticas aplican a todas las sociedades dentro de MHE&A, incluyendo filiales y sociedades dependientes, en todas las áreas geográficas en las que opera. Asimismo, MHE&A promueve la adopción de estos principios en sociedades en las que participa, incluso si no ejerce el control en su gestión ni cuenta con participación mayoritaria. Asimismo, promueve su aplicación entre los grupos de interés de grupos involucrados en la misma (proveedores, clientes y otros grupos de interés).

Política Ambiental y de Cambio Climático

La gestión de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) derivados de la extracción y uso del agua se encuentra recogida en la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático que establece entre uno de sus objetivos prioritarios la gestión de los recursos naturales, entre ellos el agua. Establecida teniendo en consideración diferentes marcos internacionales como el Acuerdo de París, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las recomendaciones del TCFD la Política Ambiental y de Cambio Climático regula la gestión hídrica de la Compañía promoviendo los siguientes principios y compromisos:

- Tener el menor impacto sobre los recursos hídricos y trabajar para su preservación, previniendo, minimizando y controlando la contaminación que la actividad hotelera pudiese ocasionar. Realizar un control exhaustivo de su consumo con el fin de hacer un uso eficiente del mismo mediante la incorporación de nuevas tecnologías y prestando especial atención en lugares de alto riesgo hídrico para implantar soluciones innovadoras y de eficiencia.

En el marco del compromiso adquirido para 2024, MHE&A ha implementado una serie de acciones enfocadas en la gestión sostenible del agua. Una de las principales iniciativas ha sido la instalación de un nuevo sistema de recopilación de datos de consumo en el 20% de los hoteles de la Compañía, dentro del perímetro consolidado de reporte. Este sistema ha permitido un seguimiento y monitorización más preciso del volumen de agua extraído en las instalaciones. El objetivo es poder seguir desplegando esta tecnología en todos los hoteles y así alcanzar una cobertura total de datos a través de tecnología y digitalización, una de las prioridades clave de MHE&A.

Gracias a este avance, se ha logrado una mayor armonización, visibilidad y trazabilidad de los datos. Se espera que, una vez se implemente en todas las ubicaciones, la Compañía pueda llevar a cabo un mayor análisis, optimización y previsión automatizados, contribuyendo a la reducción de la huella hídrica.

Además, la consolidación de todos los datos en una única plataforma permitirá contar con un punto de partida sólido para desarrollar medidas dirigidas a disminuir la extracción de agua que a su vez mejora el rendimiento ambiental mediante una mayor eficiencia en el uso de los recursos.

Otra medida destacada ha sido la implementación de tecnologías avanzadas para reducir la extracción de agua, enfocándose especialmente en hoteles ubicados en zonas con mayor estrés hídrico. Estas tecnologías han permitido disminuir los índices de intensidad de agua, optimizando su consumo.

El detalle de estas medidas puede consultarse en los siguientes puntos: 1) sistema de medición de recursos - herramientas para recopilar y analizar datos de consumo hídrico y; 2) nuevos cabezales de ducha - equipos diseñados para minimizar la extracción de agua sin comprometer la experiencia del usuario.

- Cumplir los requisitos medioambientales legales y cualquier suscripción voluntaria suscrita por Minor Hotels Europe & Americas.
- Incorporar las cuestiones ambientales en el proceso de toma de decisiones de la Compañía, incluyendo la evaluación de los riesgos medioambientales que puedan afectar a la actividad de Minor Hotels Europe & Americas en el corto, medio y largo plazo.

Política de Sostenibilidad

Complementariamente a la política de Medio Ambiente y Cambio Climático se encuentra la [Política de Sostenibilidad](#) de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. La misma se ha establecido teniendo en consideración diferentes marcos internacionales tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) así como los intereses de las partes interesadas.

A través de esta, MHE&A establece su marco para aportar un impacto positivo para el planeta y las comunidades en las que está presente siendo uno de los objetivos principales desarrollar iniciativas innovadoras de sostenibilidad así como educar y formar internamente sobre la estrategia de sostenibilidad de la Compañía.

El seguimiento y eficacia de las políticas anteriormente señaladas se monitoriza a través del Comité Ejecutivo de Sostenibilidad. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [Gobernanza de los asuntos materiales](#).

Ambas políticas están públicamente disponible y accesibles a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces:

- [Política Ambiental y de Cambio Climático](#)
- [Política de Sostenibilidad](#)

Políticas para la "Economía circular y gestión de los residuos"

Como muestra del compromiso de MHE&A por la economía circular y gestión de los residuos, el Comité Ejecutivo de Sustainable Business aprobó en 2023, la Política Ambiental y de Cambio Climático siendo este el responsable de la aplicación y monitorización de la mismas. Ese mismo año, el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas aprobó la Política de Sostenibilidad Corporativa, política paraguas que apoya y complementa la Política Ambiental y de Cambio Climático.

Ambas políticas aplican a todas las sociedades de MHE&A, incluyendo filiales y sociedades dependientes, en todas las áreas geográficas en las que opera. Asimismo, MHE&A promueve la adopción de estos principios en sociedades en las que participa, incluso si no ejerce el control en su gestión ni cuenta con participación mayoritaria. Asimismo, promueve su aplicación entre los grupos de interés de grupos involucrados en la misma (proveedores, clientes y otros grupos de interés).

Política Ambiental y de Cambio Climático

La gestión de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) derivados de la gestión de residuos y el avance hacia un modelo empresarial circular se encuentra recogida en la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático que establece entre uno de sus objetivos la promoción y fomento de la economía circular. Basada en diferentes marcos internacionales, como el Acuerdo de París, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las recomendaciones del TCFD establece una serie de principios y compromisos que abordan entre otros puntos la gestión de residuos desde su generación a través de la cadena de valor hasta su tratamiento mediante el establecimiento de alianzas con terceras partes:

- Reducir la generación de residuos y mejorar su gestión para facilitar y promover la economía circular en todo el ciclo de vida del hotel, desde la reforma hasta la explotación. Implementando políticas de consumo responsables y sostenibles de los recursos a través de la priorización de la regla de las "4R": Reducir, Reutilizar, Reciclar y Reemplazar.
- Implementar medidas de medición y reducción de residuos alimentarios en la operación, impulsando proyectos para la identificación de nuevos procesos de optimización y valorización del desperdicio alimentario.

En el marco del compromiso adquirido para 2024, MHE&A ha implementado en España y Portugal un proyecto destinado al cumplimiento de la legislación europea y nacional vigente y monitorización en materia de gestión de residuos. Bajo el marco de este proyecto, se ha llevado a cabo la instalación de una plataforma creada *ah hoc* para el seguimiento y monitorización preciso del volumen de residuos generados y tratados. El objetivo es poder seguir desplegando esta tecnología en los próximos años en los hoteles pertenecientes a países dentro de la Unión Europea y en países extracomunitarios con una presencia relevante de hoteles y así alcanzar una cobertura total de datos a través de tecnología y digitalización, una de las prioridades clave de MHE&A.

Gracias a este avance, se ha logrado una mayor armonización, visibilidad y trazabilidad de los datos, además de implementar medidas de formación en los equipos para mejorar la segregación de todas las fracciones de los residuos, garantizando el cumplimiento de la legislación vigente. Se espera que, una vez se implemente en los hoteles dentro del alcance del proyecto se pueda llevar a cabo un mayor análisis del volumen de residuos generado y analizar que oportunidades de optimización surgen de la misma.

Además, la consolidación de todos los datos en una única plataforma permitirá contar con un punto de partida sólido para desarrollar medidas dirigidas a disminuir la producción de residuos, en especial de la fracción orgánica derivada de la actividad intensiva de la Compañía en el sector de la restauración que a su vez mejora el rendimiento ambiental mediante una mayor eficiencia en el uso de los recursos.

- Cumplir los requisitos medioambientales legales y cualquier suscripción voluntaria suscrita por Minor Hotels Europe & Americas.
- Incorporar las cuestiones ambientales en el proceso de toma de decisiones de la Compañía, incluyendo la evaluación de los riesgos medioambientales que puedan afectar a la actividad de Minor Hotels Europe & Americas en el corto, medio y largo plazo.

Política de Sostenibilidad

Complementaria a la política de Medio Ambiente y Cambio Climático se encuentra la [Política de Sostenibilidad](#) de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. La misma se ha establecido teniendo en consideración diferentes marcos internacionales tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) así como los intereses de las partes interesadas.

A través de la misma, MHE&A pretende aportar un impacto positivo para el planeta y las comunidades en las que está presente siendo uno de los objetivos principales desarrollar iniciativas innovadoras de sostenibilidad así como educar y formar internamente sobre la estrategia de sostenibilidad de la Compañía.

El seguimiento y eficacia de las políticas anteriormente señaladas se monitoriza a través del Comité Ejecutivo de Sostenibilidad. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos.](#)

Ambas políticas están públicamente disponible y accesibles a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces:

- [Política Ambiental y de Cambio Climático](#)
- [Política de Sostenibilidad](#)

Políticas para las "Compras sostenibles"

Como muestra del compromiso de MHE&A con las compras y en concreto con las compras sostenibles, MHE&A cuenta con una Política de Compras aprobada en 2014 por el Consejo de Administración y un Compromiso de Compras Sostenibles, aprobado por el Comité Ejecutivo de Sustainable Business en 2023.

Política de Compras

Regula el procedimiento para la contratación de bienes y servicios en nombre de Minor Hotels Europe & Americas y establece las directrices y pautas a seguir por parte de los distintos departamentos ya sean corporativos o de las diferentes regiones en situaciones que afecten o puedan afectar a las contrataciones externas de la Compañía. Para su establecimiento la Compañía ha tenido en cuenta los intereses y expectativas de las partes interesadas en los procesos de compra.

El documento es aplicable a todos los departamentos de la organización que se ven involucrados en la contratación o en el aprovisionamiento externo de manera recurrente o puntual. Asimismo, aplica a todos los bienes y servicios contratados por la Compañía que estén dentro del Perímetro de Contratación:

- Gastos de Capital (CapEx): Todos estos gastos quedan debajo del perímetro de compras.
- Gastos operacionales (OpEx): tanto para alimentos y bebidas (F&B) como suministros de habitaciones y restaurante; Otros suministros: suministros intercompañía, suministros de limpieza, suministros de oficina y material de imprenta, menaje, decoración y productos de spa; lavandería y gastos asociado; mantenimiento y limpieza y otros gastos externos como transportes y shuttles, gastos de viaje, leasing de vehículos, alquiler de maquinaria e instalaciones, etc.; gastos de personal externo y externalizado; IT; servicios profesionales; marketing y, merchandising (excepto aquellos acuerdos que se han de formalizar con proveedores que tengan una posición dominante en el mercado); energía y seguros.

La Política de Compras contribuye a reforzar:

- El compromiso de garantizar transparencia, honestidad y ética en la función de compras.
- La necesidad de llevar a cabo procesos de contratación profesionales para optimizar los resultados.
- La necesidad de alineación con las directrices de control interno, así como actualización y comunicación en tiempo y forma a todos los *team members* de la Compañía.

De tal forma dicha política regula los procesos de evaluación y selección de proveedores a fin de evitar cualquier tipo de relación de negocio con personas físicas o jurídicas que pudieran estar implicadas en conductas o comportamientos poco éticos o íntegros, y en especial, en actividades relacionadas con la prostitución y corrupción de menores, el fraude y la corrupción pública y privada, el blanqueo de capitales y la financiación de organizaciones criminales o terroristas.

Enuncia asimismo las principales responsabilidades de Coperama como central de Compras de la Compañía (legalmente constituida como sociedad 100% participada de Minor Hotels Europe & Americas). Coperama es la encargada de llevar a cabo procesos de licitación y contratación externa de los bienes y servicios dentro de las categorías del Perímetro de Compras. Tal y como se recoge en la Política de Compras de Minor Hotels Europe & Americas, todos los servicios o productos englobados en categorías susceptibles de ser licitadas por Coperama, forman parte del Perímetro de Compras.

Asimismo, en la misma se define que las políticas de precios serán definidas y cerradas individualmente en los contratos firmados por las diferentes Coperama(s) y Minor Hotels Europe & Americas en las diferentes regiones. Asimismo, tiene la potestad de denunciar o poner en conocimiento del Comité de Dirección de Minor Hotels Europe & Americas cualquier contratación o compra que no respete la Política de Compras.

En término de pago a proveedores, el Contrato deberá incluir las condiciones de pago establecidas para cada categoría por el departamento Financiero de la Compañía. Cualquier excepción a las condiciones generales de pago deberá ser aprobada expresamente por el departamento Financiero Corporativo o de Unidad de Negocio, en función de la naturaleza de la entidad delegada.

El seguimiento y eficacia de las políticas anteriormente señaladas se monitoriza a través del Comité de Dirección. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [*Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos.*](#)

Disponible en el portal de la intranet para los *Team Members*, siendo accesible a todos los miembros de MHE&A.

Compromiso de Compras Sostenibles

Minor Hotels Europe & Americas busca garantizar una cadena de valor justa, transparente y ética, y hacer partícipes a sus proveedores desde la primera toma de contacto con MHE&A, siempre con una actitud proactiva hacia sus necesidades y apoyándoles en el desarrollo de nuevas capacidades. Este Compromiso ha sido desarrollado en el marco de la Política de Compras de la Compañía y es un anexo de la misma.

La Política de Compras establece el marco global para el control y gestión de los riesgos (de mercado, de crédito, de negocio, regulatorios, operativos y reputacionales, de ciberseguridad y penales) derivados de las compras de equipos y materiales, y de la contratación de obras y servicios en todo la Compañía, con especial énfasis en el cumplimiento de los compromisos éticos por parte de los profesionales de la Compañía y de sus proveedores.

Los productos, servicios y actividades de los proveedores de MHE&A pueden tener un impacto en la reputación de la Compañía, afectando al nivel de confianza de otros grupos de interés. Los proveedores deben cumplir con la Política de Compras de Minor Hotels Europe & Americas y con las normas establecidas en dicho documento, las leyes y regulaciones aplicables, y solicitar a su cadena de suministro, incluidas las agencias laborales de terceros, que hagan lo mismo. En este sentido, dicho compromiso establece los principios de la cadena de suministro sostenible bajo catorce pilares fundamentales relativos al cumplimiento de los

derechos humanos incluyendo los derechos laborales y aspectos medioambientales como la gestión del carbono y emisiones o la reducción de materiales peligrosos y sustancias restringidas.

Minor Hotels Europe & Americas no es copropietario ni coempleador de ninguno de sus proveedores, cada uno de los cuales es el único empleador de sus empleados y, por tanto, plenamente responsable de cualquiera de sus decisiones relacionadas con el empleo y del cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos en el funcionamiento de su negocio. El incumplimiento del Código de Conducta por parte de los proveedores de Minor Hotels Europe & Americas podrá dar lugar a la resolución del contrato como Proveedor de MHE&A.

Política Ambiental y de Cambio Climático

Como se ha citado en anteriores secciones, la política de Medio Ambiente y Cambio climático fue aprobada en 2023 por el Comité Ejecutivo de Sustainable Business. A través de la misma, la Compañía ha adquirido los siguientes compromisos en materia de compras.

- Impulsar el suministro responsable, incluyendo en las decisiones de compra la evaluación de la sostenibilidad ambiental de los proveedores y trabajando con ellos para aumentar el impacto positivo de la cadena de valor, priorizando elementos locales, de temporada, certificados, reciclados y reciclables, y a aquellos proveedores que promuevan el bienestar animal, así como la pesca sostenible o los huevos libres de jaula entre otros.
- Eliminar cualquier elemento de plástico de un solo uso en los hoteles reemplazándolos por alternativas biodegradables, reutilizables, reciclables y/o recicladas.

Como muestra de los compromisos adquiridos a través del compromiso de compras sostenibles así como de la Política Ambiental y de Cambio Climático, en el ejercicio 2024 MHE&A ha implementado las siguientes actuaciones:

- Proceso de cumplimiento de la CSDDD: Monitorización, detección y mitigación de riesgos relacionados con los proveedores. Se han definido una serie de procesos a seguir para dar cumplimiento a la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*.
- Búsqueda de productos certificados como sostenibles por organismos reconocidos. En MHE&A se está trabajando para aumentar las compras de productos certificados con un estándar sostenible como puede ser "ecolabel", ya implantada en la mayoría de productos de limpieza.

El seguimiento y eficacia de las políticas anteriormente señaladas (Compromiso de compras sostenibles y Política Ambiental y de Cambio Climático) se monitoriza a través de la Comisión Ejecutiva de Sustainable Business. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos](#).

Otras políticas

Complementariamente a la Política de Compras, al Compromiso de Compras Sostenibles y a la Política Ambiental y de Cambio Climático existen otros documentos corporativos que previenen, mitigan y remedian los impactos reales y potenciales, y abordan los riesgos y oportunidades derivados de las compras sostenibles.

Política de Regalos Corporativa

En términos de riesgos, la Política de Regalos aprobada en 2018 en consideración de todos los intereses de las partes interesadas emerge con un doble objetivo. Por un lado, regular los regalos recibidos y entregados por team members de centros que operan bajo marcas Minor Hotels Europe & Americas, cuando los mismos están actuando en nombre de la Compañía y; por otro lado, prevenir y detectar situaciones que puedan derivar en incumplimientos de la normativa legal vigente o puedan tener un impacto reputacional negativo para la Compañía. Así pues, a través de la misma se regula el límite máximo del valor monetario de aceptación de regalo siempre que:

- El mismo no influye en una decisión empresarial;
- Sea un regalo en efectivo o equivalente;
- Se articule como un producto o servicios de ocio considerados ilegales o que puedan afectar de forma negativa a la imagen, reputación pública o intereses de MHE&A;
- Cualquier regalo si hay un proceso de contratación o concurso abierto.

Los *Team Members* integrantes de los departamentos de Compras, Proyectos e Ingeniería, al tratarse de un colectivo con una exposición mayor se establecieron límites más restrictivos.

Así pues, la entrega o aceptación de regalos bajo esta política no puede influenciar o dar la apariencia de influir en la toma de decisiones ni en ningún caso debe interpretarse ni tratarse como un soborno o pago indebido.

La oficina de cumplimiento es quien lleva un registro de las comunicaciones que se hacen al correo corporativo giftcompliance@minor-hotels.com; y en su caso se eleva la aprobación al Comité de Cumplimiento para aquellos regalos superiores a 1000 euros.

Asimismo, periódicamente la Oficina de Cumplimiento en el seno del Comité de Cumplimiento, reportan aquellas situaciones en donde los regalos reportados hayan sido superiores a lo establecido en la política (200 euros), con la conformidad del miembro del Comité de Dirección (*Chief*) o Director de hotel (manager director) correspondiente.

La política de regalos es una política interna disponible en el portal de Team Members accesible a toda la plantilla de MHE&A.

Código de Conducta Corporativo

De aplicación a todos los proveedores de MHE&A, el Código de Conducta corporativo tiene como objetivo establecer los valores, principios y normas que puedan serle de aplicación siempre teniendo en cuenta la medida en que MHE&A disponga de facultades para hacerlos efectivos.

A través de dicho Código de Conducta, se establece el compromiso de cumplir con los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y de evitar cualquier forma de fraude o abuso de estos derechos en el desarrollo de sus operaciones comerciales.

Los proveedores deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental, adoptando métodos que beneficien una mayor responsabilidad ambiental y que favorezca el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Asimismo, todo proveedor deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en escándalos públicos en los que Minor Hotels Europe & Americas pueda verse afectado.

Código de Conducta de Coperama

Adicionalmente a lo expuesto en el Código de Conducta Corporativo, se encuentra el Código de Conducta de Coperama, el cual es de aplicación a todos los proveedores que hayan suscrito un Acuerdo de Proveedor Homologado con Coperama y que intervengan en los procesos de venta, fabricación, comercialización, distribución y entrega de productos y servicios para Minor Hotels Europe & Americas.

Fue aprobado en 2006 y tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento ético y responsable así como la actuación de cada uno de los proveedores y fabricantes citados anteriormente.

- A través del mismo se regula el respeto y promoción de los Derechos Humanos, incluida la prohibición del trabajo infantil, cualquier tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Asimismo, a través del mismo no se admite ningún tipo de fraude, soborno o corrupción.
- Además, se regula la protección de la información confidencial y privilegiada.

Dichas políticas (a excepción de la política de compras y la política de regalos) están públicamente disponible y accesibles a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces:

- [Compromiso compras sostenibles](#)
- [Política Ambiental y de Cambio Climático](#)
- [Política de Sostenibilidad](#)
- [Código de conducta corporativo](#)
- [Código de conducta de Coperama](#)

Políticas para el "Compromiso con los team members y contratación responsable"; la "Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members"; la "Seguridad, salud y bienestar de los Team Members"; la "Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members" y los "Trabajadores de la cadena de valor".

Como muestra del compromiso de MHE&A con el personal que opera los hoteles bajo las marcas de MHE&A, el Comité de Dirección aprobó en 2024 la Política de People, siendo este órgano el responsable de su implementación. Un año antes, el Comité Ejecutivo de Sustainable Business aprobó la política de Salud y Seguridad Laboral. Cabe señalar que, como política paraguas de todas ellas, el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas aprobó la Política de Sostenibilidad Corporativa.

Dichas políticas aplican a todas las sociedades dentro de MHE&A, incluyendo filiales y sociedades dependientes, en todas las áreas geográficas en las que opera. Asimismo, MHE&A promueve la adopción de estos principios en sociedades en las que participa, incluso si no ejerce el control en su gestión ni cuenta con participación mayoritaria. Adicionalmente, promueve su aplicación entre los grupos de interés de grupos involucrados en la misma (proveedores y otros grupos de interés).

Política de People

La gestión de impactos, riesgos y oportunidades de importancia relativa derivados de los asuntos relacionados con el personal propio así como de los trabajadores en la cadena de valor (personal de hoteles en gestión y franquicia) se recoge en la Política de People. Para su establecimiento, la Compañía ha tenido en cuenta los intereses y expectativas de las partes interesadas.

Aplica a todas las sociedades dentro de MHE&A, incluyendo filiales y sociedades dependientes, en todas las áreas geográficas en las que opera. Asimismo, MHE&A promueve la adopción de estos principios en sociedades en las que participa, incluso si no ejerce el control en su gestión ni cuenta con participación mayoritaria.

Guiada por ocho principios rectores, la política está diseñada para contribuir a la creación de valor sostenible en el largo plazo:

- **Igualdad de trato y oportunidades:** promoción de ambientes libres de discriminación y prácticas objetivas en selección y promoción así como garantizar la equidad para todos a través de un trato justo e imparcial. Esto asegura un entorno respetuoso y equitativo, alineado con los derechos humanos.
- **Desarrollo profesional y formación:** desarrollo de programas de capacitación y desarrollo continuo para fortalecer la capacidad de adaptación de la organización a nuevos retos. Asimismo, garantizar un sistema de retribución vinculado al desempeño y basado en la contribución de los profesionales permite aprovechar sus capacidades y experiencias fortaleciendo la cohesión organizacional y el conocimiento del mercado.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

- Promoción de la diversidad: construcción de entornos de trabajo inclusivos con el objetivo de garantizar la plena participación, contribución e inclusión con independencia de las características físicas y personales del equipo.
- Contratación responsable y salarios adecuados: garantizar un sistema de selección y contratación responsable que refleje y promueva los valores de la Compañía así como condiciones laborales justas y equitativas en MHE&A.
- Diálogo social y negociación colectiva: promoción y respeto de la libertad de negociación y asociación colectiva así como del cumplimiento de lo expuesto en los convenios colectivos de aplicación.
- Conciliación laboral y beneficios sociales: implementación de medidas como horarios flexibles, permisos y desconexión digital para disminuir el estrés laboral y mejorar el balance entre vida personal y profesional.
- Salud y seguridad: garantizar entornos de trabajo seguros promoviendo un Sistema de Gestión de la salud y la seguridad basado en la prevención en origen sí como desarrollando mecanismos de detección, control y mitigación de los riesgos identificados (reflejado en la política de Salud y seguridad laboral de de Minor Hotels Europe & Americas).
- Otros derechos inherentes al trabajo: velar por el respeto, la protección y la no vulneración de los Derechos Humanos y Laborales (reflejado en la Política de Derechos Humanos de Minor Hotels Europe & Americas).

Con todo ello, la Compañía entiende y promueve la diversidad como una ventaja competitiva clave, la equidad, la inclusión, el trato respetuoso y la igualdad de oportunidades como responsabilidades prioritarias en su modelo de gestión. Asimismo, a través de esta Política la Compañía materializa su compromiso con el desarrollo, la atracción y fidelización del talento, así como con el respeto a los derechos humanos y laborales de las personas, la salud y seguridad en los entornos de trabajo, el bienestar y la conciliación laboral de todos sus *team members*.

En este sentido, y como muestra de los compromisos adquiridos en la Política, la Compañía ha llevado a cabo la encuesta de compromiso, trabaja en diferentes canales que fomentan la escucha activa a los *team members* y va a implementar un sistema de gestión corporativo de seguridad y salud, entre otras actuaciones.

El seguimiento y eficacia de las política anteriormente señaladas se monitoriza a través del Comité de Dirección. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos.](#)

Política de Salud y Seguridad Laboral

Establece el marco general de actuación de MHE&A en materia de Salud y Seguridad laboral, focalizándose en garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Incluye los principios y compromisos generales que permitan asegurar un modelo de gestión de la salud y seguridad

en el trabajo, así como del bienestar laboral en la actuación cotidiana de todos los *team members* de MHE&A. Para su establecimiento la Compañía ha tenido en cuenta los intereses y expectativas de las partes interesadas y entre los compromisos de la Política se destacan lo siguientes:

- Reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la continua monitorización y evaluación de riesgos y peligros relativos a la salud y seguridad laboral en todo el conjunto de actividades de la Compañía.
- Mantener unas condiciones de trabajo seguras y saludables que eviten daños y deterioros de la salud física, mental y cognitiva de los trabajadores/as con el fin de garantizar el envejecimiento saludable dentro del contexto de riesgos y oportunidades de MHE&A.
- Desarrollar actividades de formación y capacitación necesarias para el desarrollo de una cultura de prevención.
- Profundizar en el estudio de la causa-origen de los daños a la salud laboral acontecidos con el fin de desarrollar las medidas preventivas y correctivas pertinentes.
- Establecer y mantener estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas y Privadas competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, bajo el objetivo de desarrollar las mejores prácticas allí donde la Compañía desarrolle su actividad.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, así como otros estándares y recomendaciones existentes en la materia.

Asimismo, busca el cumplimiento de las leyes de aplicación así como una mayor integración de la salud y seguridad a través modelo basado en la prevención en origen siendo esenciales un plan de prevención de riesgos laborales. En este sentido, y como muestra de los compromisos adquiridos en la Política la Compañía está llevando a cabo un proyecto que tiene como objetivo el establecimiento de un sistema de salud y seguridad corporativo, que espera poder tener implementado en todas las geografías en las que opera (alcance perímetro consolidado) en el medio plazo.

El seguimiento y eficacia de la política anteriormente señalada se monitoriza a través de la Comité Ejecutivo de Sostenibilidad. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos.](#)

Estas políticas están públicamente disponible y accesibles a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces:

- [Política de People](#)
- [Política de Salud y Seguridad Laboral](#)

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Asimismo cabe destacar que estas políticas se apoyan tanto en las [Políticas de Derechos Humanos](#), como en el [Código de Conducta](#) corporativo donde se abordan aspectos relacionados con los IROs materiales identificados en materia de personal tales como la diversidad, la igualdad y el respeto así como aspectos relacionados con los DDHH.

Políticas "Comunidades"

Como muestra del compromiso de MHE&A por la contribución positiva en los lugares donde opera la Compañía, el Consejo de Administración aprobó en 2023 la Política de Sostenibilidad.

Esta política aplica a todas las sociedades dentro de la Compañía, incluyendo filiales y sociedades dependientes, en todas las áreas geográficas en las que opera. MHE&A promueve la adopción de estos principios en sociedades en las que participa, incluso si no ejerce el control en su gestión ni cuenta con participación mayoritaria. Asimismo, promueve su aplicación entre los grupos de interés de grupos involucrados en la misma (proveedores, clientes y otros grupos de interés).

Adicionalmente, la Compañía cuenta con la Política Antifraude y corrupción aprobada en 2019 y actualizada en 2023 (actualización referida al canal de denuncias) establece de conformidad con lo expuesto en el código de conducta su compromiso por la tolerancia cero con el soborno y la corrupción.

Con alcance global, la política cubre todas las actividades, decisiones y procesos comerciales relacionados con la Compañía, incluyendo, pero no limitándose a las contrataciones, licitaciones, transacciones y relaciones con entidades públicas y privadas.

En su sección destinada a la definición de prácticas reguladas, aborda las donaciones y patrocinios en su compromiso pro servir a las comunidades en las que opera. MHE&A puede patrocinar eventos o realizar contribuciones a organizaciones benéficas con fines educativos, sociales, humanitarios y otros fines comerciales legítimos siempre que estas no den lugar, en ningún caso, a ningún beneficio o recompensa a cambio.

La política anticorrupción no prohíbe las contribuciones a organizaciones y otras entidades sin fines de lucro en forma de donaciones y patrocinios legítimos. Sin embargo, sí tienen la obligación de garantizar que los fondos destinados a tales fines se utilicen para el fin previsto, no se desvíen de él y que lleguen a los destinatarios adecuados.

El Departamento de Responsabilidad Social será responsable a estos efectos de gestionar las solicitudes de donaciones y patrocinios que llegan y determinar si estos son o no aceptados así como de velar por que efectivamente se realicen de forma legítima y responsable.

Asimismo, a través de la misma se regula los derechos del usuario. Los clientes tienen derecho al acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos. Además, se garantiza la posibilidad de gestionar las preferencias en el uso de los datos para comunicaciones comerciales.

El seguimiento y eficacia de la política anteriormente señaladas se monitoriza a través de la Comité Ejecutivo de Sustainable Business. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos](#).

Estas políticas están públicamente disponible y accesibles a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces:

■ [Política de Sostenibilidad](#)

■ [Política Anti-fraude y corrupción](#)

Políticas "Experiencia del cliente y calidad del servicio"

Política de privacidad

Actualizada en junio de 2024 considerando los intereses de las partes interesadas, la política de privacidad describe cómo la Compañía recopila, utiliza, divulga y protege los datos personales cuando interactúa con sitios web, aplicaciones y servicios proporcionados dentro de la Compañía.

Cabe destacar que como parte de la integración de MHE&A en Minor Group, se ha desarrollado conjuntamente una nueva política de privacidad global. Dicha política es de aplicación en todas las propiedades de MHE&A, independientemente de la marca o región operativa (Europa y América, Asia y Oriente Medio o Australia y Nueva Zelanda). Asimismo, es de aplicación a la información personal que se recopila a través de servicios en línea.

Esta Política de privacidad se aplica a la información personal que se recopila a través de: 1) Servicios en línea: sitios web de la propiedad o controlados por Minor Group, aplicaciones web y móviles, páginas de redes sociales, mensajes de correo electrónico con formato HTML, conectividad Wi-Fi y otros canales digitales; y 2) Interacciones fuera de línea: cuando visita o se aloja como huésped en una de nuestras propiedades, asiste a eventos y actividades organizadas por nosotros, se comunica con nuestro centro de atención o mediante otras interacciones fuera de línea

A través de dicha política se abordan diversos puntos tales como quienes son los responsables del tratamiento de los datos, la necesidad de contar con el consentimiento por parte de los usuarios, cómo, cuáles y con qué fin se recopilan ciertos datos y la conservación de los mismos. Asimismo, incluye aspectos relativos al intercambio de datos personales y en caso de que se produzca una transferencia de datos (resultado de la integración con Minor Group), cómo se realiza la misma.

En lo relativo a la finalidad del uso de los datos, estos se recopilan y existen procesos para gestionar las reservas, prestar servicios y enviar las comunicaciones comerciales (si el usuario lo autoriza). En el caso de los pagos, los datos bancarios se almacén temporalmente para asegurarla liquidación de posibles cargos que pueda hacer en el check-out.

Asimismo, a través de la misma se regula los derechos del usuario. Los clientes tienen derecho al acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos. Además, se garantiza la posibilidad de gestionar las preferencias en el uso de los datos para comunicaciones comerciales.

En materia de seguridad de datos, la política se compromete a garantizar la misma a través de medidas de seguridad. Al respecto, se han implementado medidas de seguridad adecuadas para evitar que, accidentalmente, sus datos personales se pierdan, se utilicen, se acceda a ellos de forma no autorizada, se modifiquen o se divulguen. Asimismo, se limita el acceso a sus datos personales a personal, representantes, contratistas y otros terceros que tengan la necesidad comercial de conocerlos.

Adicionalmente, se han implementado procedimientos para abordar cualquier sospecha de incumplimiento de protección de datos personales y le notificaremos dicho incumplimiento la persona afectada y/o a cualquier autoridad reguladora competente cuando se esté legalmente obligado a ello.

El seguimiento y eficacia de las políticas señaladas anteriormente se monitoriza a través del Comité de Cumplimiento en colaboración con la Comisión de Auditoría y Control de MHE&A. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos.](#)

Esta política está públicamente disponible y accesible a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces: **[Política de Privacidad.](#)**

Es importante señalar que, aunque no existe una política pública específica dirigida al cliente, Minor Hotels Europe & Americas dispone de una sólida estructura de documentos internos diseñados para garantizar la consistencia y la excelencia en todos sus hoteles. Estos documentos cubren aspectos clave como la gestión de marcas e incidencias, los estándares de calidad y las guías que aseguran la uniformidad en los procesos, servicios y experiencias del cliente. Este enfoque permite ofrecer una experiencia consistente y de alta calidad en todos los establecimientos, reflejando los valores y principios de la Compañía en cada interacción con los clientes, independientemente del destino.

Políticas "Ética, transparencia y cultura empresarial"

Desde la perspectiva de la ética y el cumplimiento la Compañía cuenta con documentos corporativos que apoyan el desarrollo de una cultura empresarial ética y transparente. Cómo cuerpo vertebrador de la misma se encuentra el [Código de Conducta.](#)

Política Anti-fraude y Anti- corrupción

Aprobada en 2019 y actualizada en 2023 (actualización referida al canal de denuncias) establece de conformidad con lo expuesto en el código de conducta su compromiso por la tolerancia cero con el soborno y la corrupción, tanto en el sector público como en el privado con el objetivo de mantener entornos de trabajo éticos y transparentes.

Con alcance global, la política Anti-Fraude y corrupción de MHE&A cubre todas las actividades, decisiones y procesos comerciales relacionados con la Compañía, incluyendo, pero no limitándose a las contrataciones, licitaciones, transacciones y relaciones con entidades públicas y privadas.

Establecida en línea con las principales normas internacionales sobre responsabilidad corporativa y corrupción, tales como las recomendaciones de la OCDE, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de Estados Unidos, la Ley contra el Soborno del Reino Unido o las reformas de la legislación penal en España y otros países así como de los intereses y opiniones de las partes interesadas.

Establece las directrices para prevenir, detectar y responder ante casos de fraude, entendiendo este como cualquier acción intencional destinada a obtener un beneficio indebido, incluyendo la apropiación indebida de activos. La política detalla los procedimientos sobre cómo debe reportarse sospechas de fraude, las responsabilidades de los team Members y alta dirección en la implementación de medidas preventivas, y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

La política establece los principios generales en los que se basa la misma como es la tolerancia cero a conductas contrarias a la misma, el cumplimiento con la Ley, la transparencia, integridad y precisión en la información financiera y la importancia del control interno, entre otros así como hace constar las principales prácticas prohibidas (como las aportaciones vinculadas a fines políticos), las prácticas que sí se encuentran estrictamente reguladas (como las muestras de hospitalidad, la gestión de donaciones o patrocinios y las subvenciones) y otras prácticas que son aceptables.

- Soborno: prohibición fehaciente sobre el soborno, quedando completamente prohibido que team members así como terceros asociados ofrezcan o acepten servicios en nombre de MHE&A.
- Facilitación de pagos, definidos como pequeños pagos para agilizar procesos administrativos, también están prohibidos.
- Prácticas anticompetitivas: se abordan los principios y medidas contra actividades que puedan afectar a la competencia justa en el mercado. En este sentido, hace referencia a cualquier comportamiento que distorsiona o limita la competencia en el mercado incluyendo acuerdos, conductas u otras estrategias que restrinjan la libre competencia tanto de forma explícita como implícita.
- Contribuciones políticas: no permite la utilización de fondos, propiedades u otros recursos de la Compañía para hacer contribuciones u ofrecer nada de valor a candidatos políticos, partidos políticos o miembros de los mismos.

Cabe destacar que este año se ha llevado a cabo la actualización del modelo de prevención de delitos penales, con el objetivo de reforzar los mecanismos de control interno y garantizar el cumplimiento normativo en línea con las exigencias legales vigentes. Esta revisión ha permitido incorporar mejoras en los procedimientos de identificación, evaluación y mitigación de riesgos penales, así como adaptar las políticas internas a los cambios legislativos y las mejores prácticas internacionales. Además, se han implementado medidas de formación y

sensibilización para los team members, con el propósito de fomentar una cultura ética y de cumplimiento en toda la Compañía.

Política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Aprobada en 2019 y actualizada en 2023 refleja el compromiso de MHE&A con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. A través de la misma se establece las pautas generales que ayuden a la prevención y detección temprana de situaciones que puedan suponer un riesgo para Minor Hotels Europe & América en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Al respecto, la prevención y detección de situaciones, es responsabilidad de todas aquellas personas, independientemente de su posición y función, que trabajan en centros que operan bajo las marcas de MHE&A. Es por ello que, el ámbito de aplicación de las políticas aborda a la totalidad del personal de MHE&A independientemente de la modalidad del contrato que determina la relación laboral, la posición que ocupan o el área geográfica en la que realizan su trabajo.

La Compañía, a través de la política, define los conceptos de blanqueo de capitales y financiación al terrorismo todo ellos sin perjuicio de las provisiones contenidas en las normativas de cada país, que igualmente son de aplicación. Para su elaboración la Compañía ha tenido en consideración los intereses de las partes interesadas y se ha elaborado de conformidad a la Directiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales y para la financiación del terrorismo.

Asimismo, la presente Política se hace extensiva principalmente a la limitación de cobros en efectivo de conformidad a lo establecido en la normativa local y el sistema para la operación de MHE&A por países y la identificación de socios a cargo del Departamento de Expansión como responsable de realizar las medidas de diligencia debidas conforme al proceso y check list establecido en el Procedimiento Expansión Oportunidades y Proyectos corporativo.

Adicionalmente, se establecen otras obligaciones en relación a los pagos, esencialmente sobre pagos en efectivo (tales como: no aceptar cantidades que exceden los límites del país sobre el importe total del servicio; realizar el fraccionamiento en el pago con el fin de eludir el umbral máximo permitido para pagos en efectivo; pagos en efectivo que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación) y, otra serie de conductas no permitidas como: aceptar pago a través de cheques al portador u otros instrumentos que no sean nominativos, aceptar pagos mediante transferencia internacional en la que no se contenga la identidad del ordenante o el número de la cuenta de origen de la transferencia, entre otros.

Estas no son de aplicación cuando se trate de pagos y/o transacciones derivadas de operaciones en el curso ordinario de los negocios y/o la propia actividad de MHE&A, debiendo acreditarse documentalmente.

Como se ha indicado anteriormente, en el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo la actualización del modelo de prevención de delitos penales, con el objetivo de reforzar los mecanismos de control interno y garantizar el cumplimiento normativo en línea con las exigencias legales vigentes. Esta revisión ha permitido incorporar mejoras en los procedimientos de identificación, evaluación y mitigación de riesgos penales los cuales abordan cuestiones relacionadas con la prevención del blanqueo de capitales y al financiación al terrorismo.

Política de Derechos Humanos

En 2020 el Consejo de Administración aprobó la Política de Derechos Humanos de Minor Hotels Europe & Americas, documento que recoge todos los planteamientos y compromisos asumidos por la Compañía en esta materia cuyo alcance de aplicación engloba no solo a los *team members* sino también a clientes, proveedores, socios y otros grupos de interés y se refuerza y aplica en complementariedad al [Procedimiento de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos](#) corporativo a toda la Compañía.

La Política establece el compromiso de cumplir con los Derechos Humanos y Laborales de acuerdo con los más altos estándares internacionales, destacando los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos así como el Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y culturales, las líneas directrices de la OCDE para empresas Multinacionales 2011 o la declaración sobre los Principios y derechos fundamentales de la OIT. La Compañía trabaja para proteger, respetar y remediar (prevenir y gestionar) los Riesgos asociados al incumplimiento de tales derechos.

Los principios rectores en los que se basa la política son los siguientes:

- | | | | |
|---|---|--|---|
| ■ Salud y Seguridad para todos | ■ Protección de los derechos de team members | ■ Libertad de asociación y negociación colectiva | ■ Promoción de la igualdad y la inclusión |
| ■ Derecho del niño y explotación infantil | ■ Derecho a la libertad de opinión, información y expresión | ■ Respeto a las comunidades locales y su entorno | ■ Esclavitud y trabajos forzados |
| ■ Corrupción | ■ Propiedad intelectual | ■ Privacidad | |

La Política refuerza un modelo de gobierno sólido y responsable, que impulsa la transparencia y el rigor en la gestión en torno a un único documento corporativo de alcance global que, entre otros aspectos, permitirá no sólo gestionar mejor los Riesgos allí donde Minor Hotels Europe & Americas está presente, sino que asegurará su conocimiento e integración en la cadena de valor. A través de esta Política, la Compañía se compromete a desarrollar un papel activo en la promoción de los Derechos Humanos y a trabajar de manera proactiva en su respeto, recogiendo en ella los compromisos ya asumidos en esta materia y garantizando el respeto a los derechos laborales de todos sus *team members*, clientes, proveedores y socios, en todos los países en los que está presente, de acuerdo con la ley vigente en cada uno de ellos.

Las relaciones entre todos los grupos de interés a los que aplica la Política deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas. La Compañía rechaza cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, género, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

Minor Hotels Europe & Americas prohíbe enérgicamente la realización de cualquier tipo de acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. No se tolera, asimismo, ningún tipo de trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas.

Por otro lado, la Compañía reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los destinatarios del Código de Conducta es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de *team members* como a la formación, las oportunidades de carrera o los niveles salariales, así como los demás aspectos de la relación laboral de los *team members*.

El Código de Conducta prohíbe, además, la imposición a los *team members* de condiciones laborales y de seguridad que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. No se permite ninguna forma de tráfico ilegal de mano de obra, ni de emigración fraudulenta, y se respetará siempre la legislación de extranjería y sobre la entrada y tránsito de extranjeros.

El Código recoge explícitamente, asimismo, que no se limitará indebidamente el ejercicio de los derechos de manifestación, asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladoras de cada uno de estos derechos fundamentales, y de conformidad con las leyes y prácticas internacionales.

Minor Hotels Europe & Americas establece sus compromisos para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos en su Política de Derechos Humanos. Estos compromisos se desarrollan en el con la Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como los convenios fundamentales (la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación) y los convenios relativos a pueblos indígenas y tribales, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

El seguimiento y eficacia de las políticas señaladas anteriormente se monitoriza a través de la Comité de Cumplimiento en colaboración con la Comisión de Auditoría y Control de MHE&A. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los otros órganos sobre cuestiones de sostenibilidad.](#)

Desde la perspectiva de los órganos de gobierno, integrado en subtema motivo de reporte, la Compañía cuenta con la política de selección de Candidatos a Consejeros. La mismas establece un marco general para la selección de candidatos al Consejo de Administración bajo el cumplimiento de los más altos estándares de gobierno corporativo.

Política de Selección de Candidatos a Consejero

El 22 de diciembre de 2020, el Consejo de Administración aprobó, previo Informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, modificaciones a la Política de Selección de Consejeros para su adecuación al Código de Buen Gobierno y a través de la cual se asegura que las propuestas de nombramiento de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración. Para evaluar a los candidatos que participen en el proceso de selección, el procedimiento tiene en cuenta las competencias, experiencia, profesionalidad, idoneidad, género, independencia de criterio, conocimientos, cualidades, capacidades y disponibilidad de los miembros del Consejo de Administración en cada momento, asumiendo la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo un papel relevante en este proceso. Dicha Política trata de evitar las discriminaciones siendo la meritocracia el criterio que rige como principio de selección para encontrar los mejores candidatos para la Compañía de conformidad con los estándares de gobierno corporativo.

Condiciones que deben reunir los candidatos

Los candidatos a Consejero de la Sociedad deberán cumplir requisitos de cualificación y honorabilidad profesional y personal. En particular, han de ser personas prestigiosas, idóneas y de reconocida solvencia, competencia y experiencia profesional con cualificación, formación y disponibilidad suficiente para el cargo. Los candidatos deben de mostrar compromiso con su función, con una trayectoria personal y profesional de respeto a las leyes y a las buenas prácticas comerciales y, necesariamente, han de cumplir con los preceptos que marque la ley en todo momento para poder formar parte del Consejo de Administración. Además, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes éticos recogidos en las normas internas de la Sociedad y con la visión y valores de la Compañía.

Promoción de la Diversidad

Minor Hotels Europe & Americas tiene la convicción de que la diversidad en todas sus facetas, en todos los niveles de su equipo profesional, es un factor esencial para asegurar la competitividad de la Compañía y un elemento clave de su estrategia de Gobierno Corporativo. En el proceso de selección de candidatos se evitarán discriminaciones y, en el interés social, regirá la meritocracia como criterio principal de selección, siendo un proceso tendente a la búsqueda de los candidatos más cualificados.

No obstante, y sin menosprecio de lo anterior, cada vez que se produce una vacante en el Consejo de Administración, y se inicia el correspondiente proceso de selección deberá participar, por lo menos, una mujer como candidata. La Compañía, en la medida que sea compatible con la composición accionarial y del órgano de administración, continúa teniendo como objetivo el cumplimiento de la Recomendación 15ª del Código de Buen Gobierno.

Para la consecución del mencionado objetivo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo velará por que el procedimiento de selección no adolezca de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeras y para que se incluyan entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

Estas políticas están públicamente disponible y accesibles a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces:

- [Política Anti-fraude y corrupción](#)
- [Política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo](#)
- [Política de Derechos Humanos](#)
- [Política de Selección de Candidatos a Consejero](#)

Políticas "Transformación digital"

La seguridad está integrada de forma transversal en la Compañía, cubriendo perfiles de diferentes ámbitos de la operación para garantizar una gestión efectiva del riesgo, atendiendo a la sensibilidad y criticidad de cada entorno. Como muestra del compromiso de MHE&A por la transformación digital consciente y regulada, La Compañía cuenta con dos política para la seguridad de la información y la privacidad de los datos. Es a través de las mismas desde donde se establece el marco regulador y compromisos internos para la gestión de impactos riesgos y oportunidades derivados de la transformación digital.

Política de Seguridad de la Información

El auge de las nuevas tecnologías y el papel que juegan las empresas en su desarrollo define la seguridad de la información como parte fundamental de su responsabilidad, siendo un elemento determinante para la competitividad. En esta línea, el Comité de Dirección de Minor Hotels Europe & Americas aprobó en 2023 una actualización de la Política de Seguridad de la Información, que establece las directrices para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información objeto de tratamiento en el ámbito de MHE&A. El objetivo de esta política es definir las líneas de actuación que conforman la estrategia corporativa en materia de seguridad de la información, desarrollando directrices claras y concisas para la gestión, protección y buen uso de los activos de información de la Compañía.

Para el desarrollo de la política se han tomado como referencia los requisitos legales establecidos en las leyes y reglamentos de las regiones en las que opera la Compañía, tales como el GDPR y las leyes nacionales sobre propiedad intelectual (PI). La legislación y normas sobre seguridad de la información incluidas en el ámbito de aplicación de la política se han detallado en el Marco de Seguridad de la Información. Asimismo, se han tenido en consideración las recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno de la Ciberseguridad del Foro Nacional de Ciberseguridad así como los intereses de las partes interesadas en materia de seguridad de la información.

Los *team members* y la Dirección de la Compañía, así como los asociados y terceros que presten sus servicios desarrollando actividades de negocio de Minor Hotels Europe & Americas, están sujetos a las obligaciones derivadas de esta política. En este sentido, incluye tanto los sistemas de información y comunicaciones, servicios informáticos y tecnologías que soportan procesos servicios y funciones de MHE&A con independencia de las ubicaciones de las operaciones. Asimismo dicha política se hará extensiva cualquier otra persona física y/o jurídica ligada a la Compañía a fin de cumplir lo dispuesto en la misma siempre que esta sea de aplicación.

MHE&A está comprometido con el cumplimiento de la Política de Seguridad de la Información siguiendo las buenas prácticas y los estándares internacionalmente reconocidos.

El máximo órgano de gobierno que aprueba los asuntos relacionados con la seguridad de la información así como el mapa de riesgos, en el cual se incluyen las ciberamenazas es el Consejo de Administración. A su vez, el Comité de Dirección es el órgano que garantiza la viabilidad del negocio. Existe además, un Comité Ejecutivo de Seguridad de la Información, que da seguimiento a la estrategia de ciberseguridad. Este Comité es liderado por el *Chief Operations Officer & Global Transformation Leader*.

Adicionalmente, se promueve la implicación directa de todos los miembros de MHE&A fomentando una actitud proactiva, crítica y constructiva en permanente búsqueda de la mejora y la calidad en el tratamiento, seguridad y salvaguarda de la información y durante todo el año se llevan a cabo píldoras formativas para incrementar la concienciación en materia de seguridad. Además se hacen campañas *fake* de phishing para medir esa concienciación.

En este sentido, la protección de datos de carácter personal así como la seguridad de la información de todos los grupos de interés de MHE&A es de una importancia prioritaria para la Compañía, así lo avala os resultados obtenidos en el análisis de materialidad. Es por ello que, para garantizar una correcta y efectiva gestión la Compañía cuenta con estructuras, así como con los planes de seguridad y los mecanismos de control necesarios en línea con la legislación y la normativa vigente en cada ubicación en el que está presente.

De tal forma que, cualquier incidente y/o solicitud de información adicional sobre la política pueden comunicarse a Seguridad de la Información a través del correo electrónico infosec@minor-hotels.com.

El seguimiento y eficacia de las políticas señaladas anteriormente se monitoriza a través del Comité de Cumplimiento así como el Comité de Seguridad de la Información, en colaboración con la Comisión de Auditoría y Control de MHE&A. Para conocer el detalle del seguimiento realizado en 2024 por favor véase la siguiente sección: [GOV-2: Información facilitada a los otros órganos sobre cuestiones de sostenibilidad](#).

Esta política está públicamente disponible y accesible a todos los grupos de interés a través de los siguientes enlaces: [Política de Seguridad de la Información](#)

Asimismo, MHE&A cuenta con una Política de Privacidad en la que se describe como la Compañía recopila, utiliza, divulga y protege los datos personales en sus sitios web, aplicaciones y servicios, el detalle puede consultarse en la sección [política de privacidad](#).

Adicionalmente, para garantizar el cumplimiento de la Directiva Europea NIS2, orientada a reforzar la ciberseguridad y la resiliencia de las infraestructuras críticas, la Compañía ha adaptado sus procedimientos a la misma. Esto incluye la implementación de medidas avanzadas de ciberseguridad, como sistemas de detección y respuesta ante incidentes, gestión de riesgos cibernéticos y protección de datos sensibles, en todas sus operaciones dentro de la Unión Europea. Asimismo, se trabajará para notificar incidentes de seguridad relevantes a las autoridades competentes en los plazos estipulados, garantizando así una respuesta rápida y coordinada. La integración de estos estándares fortalece la confianza de los usuarios y asegura la alineación con las exigencias regulatorias europeas en materia de seguridad digital.

MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa

Las actuaciones reportadas para cada uno de los asuntos de sostenibilidad son de carácter continuista y tienen como objetivo gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de importancia relativa identificados para cada asunto.

En relación a su alcance y cobertura, se detallan explícitamente siempre que no tengan un carácter corporativo.

Asimismo, cuando se dispone de información sobre la partida monetaria incurrida (CapEx - OpEx), ésta se especifica en cada actuación correspondiente.

Por último, la Compañía no está condicionada ni expuesta a instrumentos de financiación sostenible, como bonos verdes, bonos sociales o préstamos verdes, para el desarrollo de estas actuaciones.

Parámetros MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa

MHE&A a lo largo de las secciones temáticas reporta los parámetros (*KPIs*) asociados a la gestión de cada uno de sus asuntos materiales. Dichos parámetros han sido verificados por PricewaterhouseCoopers Auditores (PwC), proveedor de la verificación del propio informe, no habiendo sido estos validado por otro organismo independiente adicional.



NH Brussels EU Berlaymont
Bruselas, Bélgica

GOBERNANZA

GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión

El funcionamiento de los órganos de administración, dirección y supervisión así como del proceso de toma de decisiones se describe con detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), destacando las funciones de la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración como máximos órganos de gobierno de la Compañía. Estos órganos trabajan en colaboración directa con la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo que tienen encomendadas el examen y seguimiento de las áreas de especial relevancia para el buen gobierno de la Compañía. Cabe destacar que estos órganos se apoyan en el Comité de Dirección de Minor Hotels Europe & Americas.

Cabe señalar que tan solo el Consejo de Administración y sus comisiones especializadas forman parte de los órganos de administración, dirección y supervisión de conformidad a lo expuesto por la normativa de aplicación CSRD y sus requerimientos NEIS.

A continuación se detalla la estructura, composición y funcionamiento de los mismos:

Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas

El Consejo de Administración es el máximo órgano de administración y representación de la Compañía. Está facultado para realizar, en el ámbito comprendido en el objeto social delimitado en los Estatutos, cualesquiera actos o negocios jurídicos de administración y disposición, por cualquier título jurídico, salvo los reservados por la Ley o los Estatutos Sociales a la competencia exclusiva de la Junta General de Accionistas. En consecuencia, el Consejo de Administración se configura básicamente como un órgano de supervisión y control, encomendando la gestión ordinaria de los negocios de la Compañía en favor de los órganos ejecutivos y del equipo de dirección.

Las funciones del Consejo de Administración y de sus Comisiones (Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo) vienen expresamente recogidas en los artículos 33, 47 y 48 de los Estatutos y en los artículos 5, 25 y 26 del Reglamento del Consejo, entre otros. En la Junta General de Accionistas de Minor Hotels Europe & Americas de fecha 30 de junio de 2021, y en la sesión del 28 de julio de 2021 del Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía aprobó la modificación de diversos artículos de los Estatutos y del Reglamento del Consejo a fin de adecuar su contenido, a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con las funciones y competencias del Consejo de Administración y de sus comisiones.

El Consejo de Administración desarrolla sus funciones de conformidad con el interés social, entendido como el interés de la Compañía; y en este sentido actúa para garantizar la viabilidad

de la Compañía a largo plazo y maximizar su valor, ponderando además los intereses plurales legítimos, públicos o privados, que confluyen en el desarrollo de toda actividad empresarial.

Para más información, por favor acceda al [Reglamento del Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas](#) disponible en la web corporativa:

Composición del Consejo de Administración*

A 31 de diciembre de 2024

Nombre	Cargo en el Consejo	Categoría
D. Dillip Rajakarier	Presidente	Dominical
D. Ramón Aragonés Marín	Vice Presidente y Consejero Delegado	Ejecutivo
D. Kosin Chantikul	Consejero	Dominical
D. Stephen Andrew Chojnacki	Consejero	Dominical
Dña. Miriam González-Amézqueta López	Consejera	Independiente
D. William Ellwood Heinecke	Consejero	Dominical
Dña. Laia Lahoz Malpartida	Consejera	Ejecutiva
D. Tomás López Fernebrand	Consejero	Independiente
D. Rufino Pérez Fernández	Consejero	Ejecutivo
Dña. María Segimón de Manzanos	Consejera	Independiente
D. Carlos Ulecia Palacios	Secretario	No Consejero

*El perfil completo de todos los integrantes del Consejo de Minor Hotels Europe & Americas y de sus Comisiones es público y se puede consultar en el [NOTA 1: PERFILES MIEMBROS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN](#), así como en el apartado C.13 del Informe de Gobierno Corporativo de la CNMV.

A cierre de ejercicio, el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas estaba formado por 10 miembros, el una representativa del mujeres del 30 % (3 consejeras mujeres) y un 30 % de miembros independientes (3 consejeros independientes). Asimismo, su composición alberga una diversidad de nacionalidades, alcanzando un total de 5 nacionalidades diferentes entre sus miembros como muestra del compromiso por la diversidad en los órganos de gobierno. Asimismo, en el año de reporte el Consejo de Administración de MHE&A ha estado compuesto por 3 Consejos Ejecutivos y 7 Consejeros no Ejecutivos.

La composición es el resultado de las reelecciones acordadas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 19 de abril de 2024. En dicha Junta se acordó la reelección del nombramiento de los Consejeros D. Stephen Andrew Chojnacki, D. William Ellwood Heinecke y D. Emmanuel Jude Dillipraj Rajakarier con la calificación de "Dominical"; reelección del nombramiento del consejero D. Rufino Pérez Fernández con la calificación de "Ejecutivo" y ratificación del nombramiento por cooptación de los consejeros D^a. Miriam González-Amézqueta López, D. Tomás López Fernebrand y D^a. María Segimón de Manzanos con la calificación de "Independiente".

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

A cierre de ejercicio el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas se ha reunido en 10 ocasiones.

Cabe señalar que, desde el 31 de diciembre de 2024 hasta la fecha de formulación del presente Informe se han producido los siguientes cambios:

- Ramón Aragonés el 1 de enero de 2025 cesó en sus funciones ejecutivas por jubilación finalizando su posición como Consejero Delegado. A fecha de emisión de este informe, se ha reclasificado en la categoría de Otros Externos.

Con todo ello, la composición del Consejo de Administración a al fecha de publicación del presente informe se estructura:

Composición del Consejo de Administración*

A 13 de febrero de 2025

Nombre	Cargo en el Consejo	Categoría
D. Dillip Rajakarier	Presidente	Dominical
D. Ramón Aragonés Marín	Vice Presidente	Otros Externos
D. Kosin Chantikul	Consejero	Dominical
D. Stephen Andrew Chojnacki	Consejero	Dominical
Dña. Miriam González-Amézqueta López	Consejera	Independiente
D. William Ellwood Heinecke	Consejero	Dominical
Dña. Laia Lahoz Malpartipa	Consejera	Ejecutiva
D. Tomás López Fernebrand	Consejero	Independiente
D. Rufino Pérez Fernández	Consejero	Ejecutivo
Dña. María Segimón de Manzanos	Consejera	Independiente
D. Carlos Ulecia Palacios	Secretario	No Consejero

*El perfil completo de todos los integrantes del Consejo de Minor Hotels Europe & Americas y de sus Comisiones es público y se puede consultar en el [NOTA 1: PERFILES MIEMBROS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN](#), dirección y supervisión y equipo directivo así como en el apartado C.13 del Informe de Gobierno Corporativo de la CNMV.

El nombramiento del señor Aguilar como Consejero Delegado quedará formalizado como consecuencia de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas que tendrá lugar antes del próximo 30 de junio de 2025

La Junta General de Accionistas aprobó con un 99,76 % de votos favorables el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, con un apoyo mayoritario que la Compañía logra año tras año. Este elevado porcentaje ratifica el respaldo de sus accionistas e inversores a la Política de Remuneraciones del Consejo de Minor Hotels Europe & Americas.

Más información sobre las Políticas de Retribuciones del Consejo de Administración en el Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas 2024. En concreto en el apartado [“C1. Remuneración individualizada de cada uno de los consejeros \(incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas\) devengada durante el ejercicio”](#).

Comisiones del Consejo

Comisión de Auditoría y Control

Se centra mayoritariamente, y entre otras materias, en la supervisión de la eficacia del control interno de la Sociedad, así como del proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera regulada, velando por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna y del auditor externo.

Composición de la Comisión de Auditoría y Control

A 31 de diciembre de 2024

Nombre	Cargo	Categoría
Dña. Miriam González-Amézqueta López	Presidenta	Independiente
D. Stephen Andrew Chojnacki	Vocal	Dominical
D. Tomás López Fernebrand	Vocal	Independiente
D. Carlos Ulecia Palacios	Secretario	No Consejero

A cierre de 2024, la Comisión de Auditoría y Control se ha reunido en 6 ocasiones. Formado por 3 miembros, ninguno de ellos Consejeros Ejecutivos de conformidad a lo expuesto Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

Se centra mayoritariamente en proponer el nombramiento de Consejeros Independientes o informar sobre las aptitudes del resto de consejeros que vayan a nombrarse, así como analizar y evaluar todo lo relativo a las materias de remuneración, tanto de consejeros, como de la Alta Dirección, elaborando las políticas correspondientes. Asimismo, se encarga de supervisar y controlar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de las políticas en materia ambiental, social y relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa, proponiendo al Consejo los Informes y Memorias que fueran necesarias.

Composición de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

A 31 de diciembre de 2024

Nombre	Cargo	Categoría
D ^a . Maria Segimón de Manzanos	Presidenta	Independiente
D. Stephen Andrew Chojnacki	Vocal	Dominical
D. Tomás López Fernebrand	Vocal	Independiente
D. Carlos Ulecia Palacios	Secretario	No Consejero

A cierre de ejercicio la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo se ha reunido en 6 ocasiones. Formado por tres miembros, ninguno de ellos Consejeros Ejecutivos de conformidad a lo expuesto Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Asimismo, cabe señalar que la Compañía no cuenta con representantes del personal de MHE&A en sus órganos de administración, dirección y supervisión. Estos representantes se seleccionan de acuerdo con la legislación nacional y de la UE sobre la representación de los trabajadores en los órganos de administración, dirección y supervisión, es decir, son elegidos directamente por los trabajadores o designados por los órganos representativos de los trabajadores, como los sindicatos, los comités de empresa o los comités de empresa europeos.

Para conocer más detalle sobre los perfiles que componen los órganos de gobernanza de Minor Hotels Europe & Americas así como los conocimientos especializados sobre las cuestiones de sostenibilidad desde las tres perspectivas de la ESG por favor véase: [NOTA 1: PERFILES MIEMBROS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN](#). Su experiencia y conocimientos permiten la correcta implementación, supervisión y desarrollo de la Estrategia de Minor Hotels Europe & Americas y sus pilares asociados a las cuestiones de sostenibilidad.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección (no considerados *per sé* un órgano de administración, dirección y supervisión de conformidad con lo expuesto por la normativa de aplicación CSRD) de Minor Hotels Europe & Americas se configura como el órgano que garantiza la viabilidad del negocio, buscando el crecimiento y fijando el marco estratégico de la Compañía, desarrollando el talento y liderazgo.

El Comité de Dirección (Alta Dirección de conformidad a lo expuesto en el reglamento interno) se reúne con carácter semanal y está formado por los *Chief Officers* de las diferentes áreas:

Composición del Comité de Dirección*

A 31 de diciembre de 2024

Nombre	Cargo
D. Ramón Aragonés Marín	Chief Executive Officer (hasta 31 Diciembre 2024)
D. Gonzalo Aguilar	Chief Executive Officer (desde 1 Enero 2025)
D. Alonso Escrivá de Romaní Arsuaga	Chief Strategy Officer
Dña. Laia Lahoz Malpartida	Chief Assets & Development Officer
D. Isidoro Martínez de la Escalera Álvarez	Chief Marketing & Communication Officer
Dña. Ana Muñoz Sánchez	Chief Financial Officer
Dña. Marta Perez-Leirós Fernández	Chief People & Sustainable Business Officer
D. Rufino Pérez Fernández	Chief Operations Officer & Global Transformation Leader
D. Carlos Ulecia Palacios	General Counsel & Chief Legal and Compliance Officer
D. Fernando Vives Soler	Chief Commercial Officer

*El perfil completo de todos los integrantes del Comité de Dirección se puede consultar en el apartado de Equipo Directivo de la [web corporativa de la Compañía](#).

A 31 de diciembre de 2024, la Alta Dirección formada por el Comité de Dirección de conformidad a lo expuesto en el Reglamento Interno y se compone de 7 hombres (70,0 %) y 3 mujeres (30,0 %).

Cabe destacar que el pasado 31 de diciembre del 2024, Ramón Aragonés cesó en sus funciones por jubilación y, a partir del 1 de enero de 2025, es Gonzalo Aguilar quién asume el puesto de CEO de Minor Hotels Europe & Americas.

Composición del Comité de Dirección*

A 13 de febrero de 2025

Nombre	Cargo
D. Gonzalo Aguilar	Chief Executive Officer
D. Alonso Escrivá de Romaní Arsuaga	Chief Strategy Officer
Dña. Laia Lahoz Malpartida	Chief Assets & Development Officer
D. Isidoro Martínez de la Escalera Álvarez	Chief Marketing & Communication Officer
Dña. Ana Muñoz Sánchez	Chief Financial Officer
Dña. Marta Perez-Leirós Fernández	Chief People & Sustainable Business Officer
D. Rufino Pérez Fernández	Chief Operations Officer & Global Transformation Leader
D. Carlos Ulecia Palacios	General Counsel & Chief Legal and Compliance Officer
D. Fernando Vives Soler	Chief Commercial Officer

*El perfil completo de todos los integrantes del Comité de Dirección se puede consultar en el apartado de Equipo Directivo de la [web corporativa de la Compañía](#).

Remuneración de la Alta Dirección y del Consejo

La remuneración media de la Alta Dirección en 2024 es de 451.231 euros que incluye: salario fijo, salario variable a corto plazo devengado por 2024, vehículo, seguro médico, seguro de vida y seguro de accidentes.

A 31 de diciembre de 2024, la Alta Dirección (correspondiente con el Comité de Dirección sin los consejeros ejecutivos) se compone de 7 miembros, 5 hombres (71 %) y 2 mujeres (29%). El resultado de la brecha salarial de género en la Alta Dirección es del 30,9 %.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el presidente del Consejo de Administración tiene una asignación fija anual de 200.000 euros, y las presidencias de las Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, tienen una asignación fija anual de 90.000 euros. La asignación fija para un vocal es de 50.000 euros.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán importe alguno en concepto de asignación fija anual o dietas por asistencia al Consejo o a las Comisiones.

A 31 de diciembre de 2024, tres son los Consejeros Ejecutivos, 2 hombres y 1 mujer. La remuneración media anual de los Consejeros Ejecutivos por su labor como Alta Dirección en 2024 es de 909.604 euros que incluye: salario fijo, salario variable a corto plazo devengado por 2024, vehículo, seguro médico, seguro de vida y seguro de accidentes. y otros conceptos Atendiendo al desglose por género, la retribución media anual de los consejeros ejecutivos hombres ha sido de: 1.063.543 euros y la retribución media anual de la consejera ejecutiva ha sido de 601.727 euros.

La Junta General de Accionistas aprobó con un 99,8 % de votos favorables el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, un apoyo mayoritario que la Compañía logra año tras año. Este elevado porcentaje ratifica el respaldo de sus accionistas e inversores a la Política de Remuneraciones del Consejo de Minor Hotels Europe & Americas.

Más información sobre las Políticas de Retribuciones del Consejo de Administración en el Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas 2024.

En concreto en el apartado *“C1. Remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio”*.

Comités

Adicionalmente están los Comités (no considerados *per sé* órganos de administración, dirección y supervisión) que proporcionan una estructura de gobernanza para asegurar una gestión responsable, eficiente y alineada con las mejores prácticas del mercado. permitiendo a la Compañía tomar decisiones informadas, alinear las operaciones con valores corporativos sólidos y responder de manera proactiva a los desafíos del mercado. Esto no solo fortalece la competitividad y reputación de Minor Hotels Europe & Americas, sino que también crea un

ambiente de trabajo más estructurado y seguro, generando valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

- **Comité Ejecutivo de Compliance:** se encarga de garantizar que las operaciones de la Compañía se ajustan a las normativas legales y éticas, incluyendo la protección de datos, la igualdad de oportunidades, y la lucha contra la corrupción y el fraude.
- **Comité Ejecutivo de Riesgos:** evalúa y gestiona los diferentes riesgos, creando estrategias de mitigación para proteger los activos de la empresa y garantizar su continuidad. Adicionalmente, asegura que la Compañía tenga planes de contingencia robustos para adaptarse a cambios inesperados en el entorno de negocios.
- **Comité Ejecutivo de Sustainable Business:** valida y aplica la estrategia de Sustainable Business así como el seguimiento y avances de la consecución de los objetivos y metas relacionadas. Además, valida el mapa de riesgos ESG de la Compañía y el plan de acción definido para minimizar el riesgo ESG. Presenta al Comité de Auditoría y Control los progresos realizados en la aplicación de los planes de acción acordados. Adicionalmente, presenta al Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (NRCGC) los avances de la estrategia.
- **Comité Ejecutivo de Assets:** gestiona los activos de la Compañía, evaluando el desempeño y valor de cada propiedad, y analizando oportunidades de mejora o expansión. Además, asegura que cada activo genere el máximo retorno y contribuya al crecimiento a largo plazo de la Compañía.
- **Comité Ejecutivo de CapEx:** planifica, evalúa y aprueba las inversiones en activos a largo plazo, incluyendo reformas de hoteles, mejoras en infraestructuras, inversiones tecnológicas, entre otras.
- **Comité Ejecutivo de Venta Digital Directa:** seguimiento de las ventas por canales y actualización de la situación y revisión de los proyectos relacionados con las iniciativas estratégicas que tienen como objetivo mejorar el desempeño de los canales de venta directos y digitales.

La dirección desempeña un papel crucial en los procesos, controles y procedimientos de gobernanza, asegurando una gestión eficaz de impactos, riesgos y oportunidades identificados en el proceso de Doble Materialidad de la Compañía. Impactos, Riesgos y Oportunidades que, son canalizados, gestionados, monitorizado y evaluados a través de la estrategia corporativa de creación de valor.

Asimismo, los órganos de administración, dirección y supervisión (Consejo de Administración y Comisiones), junto con la alta dirección ejecutiva (Comité de Dirección) y sus comités asociados supervisan el establecimiento de metas relacionadas con estos aspectos y controlan el avance hacia su consecución. Esta estructura de gobernanza garantiza una respuesta efectiva y alineada con los objetivos estratégicos de MHE&A.

Gobierno de Sustainable Business

Los órganos de gobernanza de Minor Hotels Europe & Americas desempeñan un papel crucial en la definición y supervisión de la estrategia de Sustainable Business garantizando su alineamiento con los compromisos y objetivos adquiridos por MHE&A así como con las mejores prácticas del sector.

La gobernanza sobre los aspectos de sostenibilidad es transversal a las diversas áreas de la empresa siempre en colaboración directa con el departamento de Sustainable Business de Minor Hotels Europe & Americas, garantizando una gestión integral de las cuestiones de sostenibilidad en la Compañía. En este contexto, el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad, como órgano especializado, se vincula estrechamente con otros Comités de la Compañía tales como el Comité Ejecutivo de CapEx, el Comité Ejecutivo de Assets, el Comité Ejecutivo de Cumplimiento o el Comité Ejecutivo de riesgos. Esta interrelación asegura una visión coherente y coordinada en temas críticos, como la mitigación de riesgos climáticos, la transparencia en las operaciones y la responsabilidad corporativa, lo que fortalece el compromiso MHE&A hacia sus objetivos de sostenibilidad.

A continuación se detalla la Gobernanza de Sustainable Business por su transversalidad y relevancia en la gestión de aspectos ESG de conformidad a lo expuesto en la [Política de Sostenibilidad](#) corporativa (aprobada por el Consejo de Administración).

- El [Consejo de Administración](#) de Minor Hotels Europe & Americas es responsable de supervisar la [Estrategia de Sustainable Business](#), definida como uno de los pilares de la estrategia de la Compañía. Esta labor de supervisión y control se articula a través de dos Comisiones del Consejo de Administración:
- Por un lado, la [Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo](#) se encarga de supervisar y controlar el cumplimiento de la Estrategia de Sustainable Business, proponiendo al Consejo los Informes y Memorias que fueran necesarias, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
- Por otro, la [Comisión de Auditoría y Control](#) es la encargada de evaluar cualquier asunto relacionado con los Riesgos, entre los que se incluyen los climáticos.

La *Chief People & Sustainable Business Officer* junto con el *Chief Operations Officer* son responsables de supervisar los aspectos ambientales y climáticos en el Comité de Dirección, y quienes validan la estrategia climática de la Compañía recogida en el modelo de Sustainable Business. En esta línea, el [Comité de Dirección](#) en su conjunto es el órgano encargado de aprobar la Estrategia de Sustainable Business de la Compañía.

La dependencia de esta función coordinada ha recibido un nuevo impulso desde el 2 de octubre de 2020, momento en que el *Chief Operations Officer* fue nombrado miembro ejecutivo del Consejo de Administración.



NH Berlin Alexanderplatz
Berlín, Alemania

Comité Ejecutivo de Sustainable Business

Cabe destacar que, el 12 de mayo del 2022, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo aprobó la constitución del Comité Ejecutivo Sustainable Business (“Comité de Sostenibilidad”), como consecuencia de su concienciación sobre la alta importancia de la sostenibilidad y su papel como factor clave en el mercado. Como evidencia del compromiso de la Compañía con el cumplimiento de los parámetros Ambientales, Sociales y de Gobernanza (“ESG” por sus siglas en inglés), dicho Comité está impulsado a promover todas las acciones e iniciativas que se lleven a cabo en dicho campo y a tomar las principales decisiones relacionadas.

Es por ello que, el Comité Ejecutivo tiene la función de apoyar al Consejo en su deber de supervisar la Estrategia de Sustainable Business, proporcionando los recursos necesarios para la consecución de los objetivos y metas en esta área. Para asegurar el cumplimiento del objetivo a largo plazo, la Compañía realiza un seguimiento del cumplimiento y de las actuaciones a lo largo del año por el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad. En este sentido, es el órgano encargado de validar la Estrategia de Sostenibilidad, dar seguimiento de los avances y la consecución de los objetivos y metas de Sustainable Business, incluidas las relacionadas con el clima.

Además, es el órgano que debe informar al Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de los avances en la estrategia de Sustainable Business.

Adicionalmente, y en coordinación con el Comité Ejecutivo de Riesgos, debe validar el proceso de identificación y evaluación de los mapas de Riesgos ESG, incluyendo los riesgos y oportunidades relacionados con el Clima.

También es responsable de validar el plan de acción definido para minimizar los Riesgos identificados y maximizar el valor de las oportunidades. Por último, es el órgano encargado de presentar a la Comisión de Auditoría y Control el estado de ejecución de los planes de acción acordados.

El Comité Ejecutivo de Sostenibilidad está co-presidido por la *Chief People and Sustainable Business Officer* y la *Chief Assets Officer*, y compuesto por miembros de la Compañía de diferentes áreas clave con impacto directo en la estrategia de Minor Hotels Europe & Americas, pero también que represente la globalidad de la Compañía.

Este Comité se reunirá periódicamente y cuantas veces se considere oportuno o necesario. Durante 2024, el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad se ha reunido en tres ocasiones. A lo largo de dichas sesiones han realizado un seguimiento de la Estrategia de Sustainable Business que engloba el seguimiento de IROs relacionados con cuestiones de Sostenibilidad: por la relevancia que conlleva para MHE&A operar en un mundo descarbonizado, a lo largo de estas sesiones se ha abordado con especial detalles aspectos medioambiental. El detalle puede consultarse en la siguiente sección: [Comités Ejecutivos de Sustainable Business 2024](#).

En cuanto a la gestión de la estrategia ambiental, MHE&A cuenta con un Departamento Corporativo Sustainable Business que reporta a la Chief People & Sustainable Business Officer. Además, con el objetivo de prevenir y reducir los riesgos e impactos ambientales, y de implantar los compromisos de la Compañía en esta materia, hay un trabajo coordinado entre equipos de distintas áreas, tanto a nivel corporativo como de por región y hoteles.

La Compañía sabe que para alcanzar sus compromisos sostenibles es crucial involucrar a toda la Compañía y materializarlo a través de un *"Sustainable Mindset"*. Por ello, se han identificado aquellas áreas clave que deben trabajar conjuntamente y aunar esfuerzos para afrontar su ambición de estar preparada para operar en un mundo descarbonizado.

La dirección desempeña un papel crucial en los procesos, controles y procedimientos de gobernanza, asegurando una gestión eficaz de incidencias, riesgos y oportunidades identificados en el proceso de Doble Materialidad de MHE&A, IROs que son canalizados, gestionados, monitorizado y evaluados a través de la estrategia de Sustainable Business.

Asimismo, los órganos de administración, dirección y supervisión (Consejo de Administración y Comisiones), junto con la alta dirección ejecutiva (Comité de Dirección y Comité Ejecutivo de Sostenibilidad), supervisan el establecimiento de metas relacionadas con estos aspectos y controlan el avance hacia su consecución. Esta estructura de gobernanza garantiza una respuesta efectiva y alineada con los objetivos estratégicos de MHE&A.

GOBERNANZA DE LOS ASUNTOS MATERIALES

Gobernanza "Lucha contra el cambio climático"

Minor Hotels Europe & Americas presenta un marco de gobernanza para las cuestiones de sostenibilidad entre las que se ubica la lucha contra el Cambio Climático. Esta gobernanza es la encargada de gestionar tanto los riesgos y oportunidades como de los impactos que derivados de la lucha contra el cambio climático generados a lo largo de la cadena de valor, especialmente en las operaciones propias.

Como máximo órgano de supervisión emerge el Consejo de Administración de la Compañía Encargado de supervisar la Estrategia de Sustainable Business de la Compañía (incluida la lucha cuenta el cambio climático), políticas ESG y resultados, a través de sus dos Comisiones: la Comisión de Auditoría y Control (órgano supervisor en la elaboración de los análisis de riesgos y oportunidades (TCFD); y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

La Comisión de Auditoría y Control supervisa y evalúa el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la sociedad y, en su caso, a la Compañía en su conjunto – incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción – revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables. Por otro lado, la Comisión de de Nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo se encarga de la evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la Política Ambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta los legítimos intereses de los restantes grupos de interés. Además, supervisan que las prácticas de la Compañía en materia ambiental y social se ajustan a la estrategia y políticas fijadas.

En esta línea, el Comité de Dirección en su conjunto es el órgano encargado de aprobar la Estrategia de Sustainable Business de la Compañía. La *Chief People & Sustainable Business Officer* junto con el *Chief Operations Officer* son responsables de los aspectos ambientales y climáticos en el Comité de Dirección, y quienes validan la estrategia climática de la Compañía recogida en el modelo de Sustainable Business.

Al mismo tiempo, el Comité Ejecutivo de Sustainable Business tiene la función de apoyar al Consejo en su deber de supervisar la Estrategia de Sustainable Business, proporcionando los recursos necesarios para la consecución de los objetivos y metas en esta área. Para ello, se realiza un seguimiento trimestral del Plan SBT 2030, con los datos ambientales de emisiones, energía y agua tanto en términos absolutos como en ratios de ocupación. También se hace seguimiento de la monitorización de la información ambiental de los sistemas (Deepki y BI) y se revisan las partidas de CapEx de los equipos que se consideran que mejorarán el consumo energético.

En cuanto a la gestión de la estrategia ambiental, MHE&A cuenta con un Departamento Corporativo Sustainable Business que reporta a la *Chief People & Sustainable Business Officer*. El citado departamento lleva a cabo la coordinación de las cuestiones ESG en colaboración con otros departamentos corporativos (Obras e Ingeniería, People, Assets y Comercial) con el objetivo de prevenir y reducir los riesgos e impactos ambientales, y de implantar los

compromisos de la Compañía en esta materia. Todos ellos trasladan los compromisos adquiridos en materia de gestión responsable del agua a los grupos de interés internos y externos con el objetivo de sensibilizar e implementar las medidas adoptadas a todas las partes interesadas.

Las responsabilidades de cada órgano y persona en relación con impactos, riesgos y oportunidades se reflejan en la Política de sostenibilidad y Política de Medio Ambiente y Cambio Climático que rigen y guían la gestión de los asuntos materiales.

A través de su gobernanza MHE&A busca proactivamente oportunidades que surgen de la necesidad global de evolucionar hacia modelos más sostenibles transitando hacia prácticas más innovadoras y climáticamente conscientes. Este enfoque no solo contribuye a la descarbonización, sino que también abre nuevas vías de innovación, financiación, crecimiento e incremento de la competitividad.

Gobernanza "Gestión responsable del agua"

La gobernanza de la gestión responsable del agua, se lleva a cabo a través del Comité de Dirección, que es el máximo órgano de supervisión para este asunto material. Como se ha indicado anteriormente, el Comité de Dirección, es el encargado de aprobar la Estrategia de Sustainable Business de la Compañía y los asuntos materiales relacionados con el agua.

Los responsables de los aspectos ambientales, entre los que figura el agua, dentro del Comité de Dirección son la *Chief People & Sustainable Business Officer* y el *Chief Operations Officer*, siendo a su vez quienes validan la estrategia a seguir para la gestión eficiente del agua de la Compañía recogida en el modelo de Sustainable Business, a través de la línea de actuación "Procesos Operativos".

Al mismo tiempo, la Compañía cuenta con un Comité Ejecutivo de Sustainable Business, que tiene la función de apoyar al Comité de Dirección en este caso, proporcionando los recursos necesarios para la consecución de los objetivos y relacionadas con la gestión del agua.

Cabe destacar que durante este FY24, el Comité de Dirección recibió un informe detallado con los hoteles del porfolio situados en zonas de elevado estrés hídrico, presentado por la *Chief People & Sustainable Business Officer* y previamente aprobado en el Comité Ejecutivo de Sustainable Business. Este análisis, basado en criterios internacionales y datos locales, fue diseñado para resaltar los riesgos asociados al acceso limitado al agua en estas regiones y las oportunidades para implementar medidas de mitigación más efectivas, considerando posibles inversiones en tecnologías de ahorro hídrico para asegurar una operación resiliente y alineada con la estrategia de Sustainable Business a largo plazo.

Asimismo, las responsabilidades para llevar a cabo esta gestión, recae en diferentes equipos dentro de la Compañía, como los departamentos de operaciones, tanto a nivel corporativo

como de las regiones, así como el personal de mantenimiento de los hoteles. Todos ellos, gestionan la implementación de estas medidas en los hoteles, alineadas con el cumplimiento de las políticas y regulaciones locales.

Gobernanza "Economía circular y gestión de los residuos"

La gobernanza de la economía circular y la gestión de residuos, se lleva a cabo a través del Comité de Dirección, que es el máximo órgano de supervisión para este asunto material. Como se ha indicado anteriormente, el Comité de Dirección, es el encargado de aprobar la Estrategia de Sustainable Business de la Compañía y los asuntos materiales relacionados con los residuos, muy similar al asunto nombrado anteriormente del agua.

Los responsables de los aspectos ambientales, entre los que figura la gestión de residuos, dentro del Comité de Dirección son la *Chief People & Sustainable Business Officer* y el *Chief Operations Officer*, siendo a su vez quienes validan la estrategia a seguir para la gestión eficiente de los residuos de la Compañía recogida en el modelo de Sustainable Business, a través de la línea de actuación "Procesos Operativos".

Al mismo tiempo, la Compañía cuenta con un Comité Ejecutivo de Sustainable Business, que tiene la función de apoyar al Comité de Dirección en este caso, proporcionando los recursos necesarios para la consecución de los objetivos y relacionadas con la gestión de residuos.

Cabe destacar que durante este FY24, la Compañía continua con la automatización del proceso de gestión de los residuos generados en todos los hoteles de España, Portugal e Italia, con el fin de avanzar en la reducción, reutilización, reciclado y valoración de los mismos. Posteriormente, se implementarán en todos los hoteles del porfolio.

El Comité de Dirección, recibió periódicamente un informe detallado con los hoteles del porfolio que iban avanzando con este proyecto, presentado por la *Chief People & Sustainable Business Officer* y previamente aprobado en el Comité Ejecutivo de Sustainable Business.

Gobernanza "Compras sostenibles"

La gobernanza de las compras de la Compañía recae en Coperama, que es una sociedad participada 100% por Minor Hotels Europe & Americas, siendo el Comité de Dirección y concretamente, el CEO de Coperama Holding y la *Chief Financial Officer* los encargados de la gobernanza de las compras, basada en la gestión, coordinación y supervisión de proveedores, así como de la supervisión de la política de compras, documento que garantiza la transparencia, honestidad y ética en la gestión llevada a cabo por la Compañía.

Adicionalmente, existe un Comité de Adjudicación, que está compuesto por los miembros permanentes como el CEO de Coperama Holding y *Chief Financial Officer* de Minor Hotels Europe & Americas y los miembros no permanentes con poder decisorio como el *Chief Operations Officer*, el SVP del departamento correspondiente y MDs de la Unidad de negocio, según aplique. Como norma general, el Comité de Adjudicación se reúne 2 veces al mes para evaluar las propuestas pendientes de aprobación y tomar una decisión sobre las mismas.

Adicionalmente, el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad colabora en la supervisión de la gestión ESG de proveedores, destinada a reducir los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza y a mejorar el desempeño en esta materia. Para ello, cuenta con un área específica que integra personas del equipo de compras y del equipo de Sustainable Business, dando servicio a cuestiones relacionadas con sostenibilidad de proveedores.

Gobernanza "Compromiso con los team members y contratación responsable"

La Compañía cuenta con una estructura organizativa que es la encargada de implantar, revisar y supervisar el cumplimiento de la política de People y por ende, las cuestiones relacionadas con la contratación, los convenios colectivos y el diálogo social de la Compañía. En este sentido, el Comité de Dirección, en colaboración con los departamentos corporativos de aplicación, darán seguimiento periódico a los temas previamente indicados, dependiendo de la importancia relativa en cada parte del año.

La gobernanza máxima de los asuntos nombrados anteriormente recae en el Comité de Dirección, órgano responsable de aprobar la Estrategia de People de la Compañía y, concretamente, en la *Chief People & Sustainable Business*. Adicionalmente, los departamentos de People lideran la definición y desarrollo de la estrategia y de hacer seguimiento e implantar la misma. Así mismo, los Directores Generales Regionales, Directores de People de las regiones y GMs de hoteles, son los responsables de adaptar la estrategia al contexto de la Unidad de Negocio.

La Compañía es consciente que la gestión de People es un proceso continuo que requiere de dedicación y esfuerzo constante, por ello revisa de forma periódica sus procesos internos, así como mecanismos de responsabilidad y seguimiento de los progresos.

Gobernanza "Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members"

La Compañía cuenta con una estructura organizativa que es la encargada de implantar, revisar y supervisar el cumplimiento de la política de People y por ende, las cuestiones relacionadas con la diversidad, la inclusión laboral y la igualdad de trato y oportunidades.

En este sentido, el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad, así como el Comité de Dirección, en colaboración con los departamentos corporativos de aplicación, darán seguimiento periódico a los temas relacionados con los team members y su bienestar laboral.

La gobernanza máxima de los asuntos relacionados con los team members recae en el Comité de Dirección, órgano responsable de aprobar la Estrategia de People de la Compañía y en especial, la *Chief People & Sustainable Business*. Adicionalmente, los departamentos de People lideran la definición y desarrollo de la estrategia y de hacer seguimiento e implantar la misma.

Así mismo, los Directores Generales Regionales, Directores de People de las regiones y GM de hoteles, son los responsables de adaptar la estrategia al contexto de la Unidad de Negocio.

La Compañía es consciente que la gestión de People es un proceso continuo que requiere de dedicación y esfuerzo constante, por ello revisa de forma periódica sus procesos internos, así como mecanismos de responsabilidad y seguimiento de los progresos.

Gobernanza "Seguridad, salud y bienestar de los Team Members"

Actualmente la gobernanza de este asunto material recae en la Dirección de People, de forma local y se monitoriza anualmente por el Comité de Dirección para supervisar las cifras de los accidentes y enfermedades profesionales que se reportan de forma anual en el informe. Concretamente, la gobernanza en el Comité recae en la Chief People & Sustainable Business.

Gobernanza "Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members"

La Compañía cuenta con una estructura organizativa que es la encargada de implantar, revisar y supervisar el cumplimiento de la política de People y por ende, las cuestiones relacionadas con la formación. En este sentido, el Comité de Dirección, en colaboración con los departamentos corporativos de aplicación, darán seguimiento periódico a los temas relacionados con los team members y su bienestar laboral.

La gobernanza máxima de la formación de los team members recae en el Comité de Dirección, órgano responsable de aprobar la Estrategia de People de la Compañía y en especial, la *Chief People & Sustainable Business*. Adicionalmente, los departamentos de People lideran la definición y desarrollo de la estrategia y de hacer seguimiento e implantar la misma. Así mismo, los Directores Generales Regionales, Directores de *People* de las regiones y GMs de hoteles, son los responsables de adaptar la estrategia al contexto de la Unidad de Negocio.

La Compañía es consciente que la gestión de People es un proceso continuo que requiere de dedicación y esfuerzo constante, por ello revisa de forma periódica sus procesos internos, así como mecanismos de responsabilidad y seguimiento de los progresos.

Gobernanza "Trabajadores de la cadena de valor"

La Compañía cuenta con una estructura organizativa que es la encargada de implantar, revisar y supervisar el cumplimiento de la política de People y el Código de Conducta, políticas que son de aplicación al personal de hoteles en gestión y franquicia (también llamados "trabajadores en la cadena de valor", de acuerdo con la definición de la NEIS S2).

En este sentido, el Comité de Dirección, en colaboración con los departamentos corporativos de aplicación, dan seguimiento periódico a la formación, gestión del talento y desarrollo de los trabajadores de la cadena de valor y a la preocupación por su bienestar laboral, de la misma forma que ocurre con los team members de la Compañía.

La gobernanza de este colectivo, para la parte relacionada con la gestión de talento y desarrollo profesional recae en el Comité de Dirección, órgano responsable de aprobar la Estrategia de People de la Compañía y en especial, la *Chief People & Sustainable Business*.

Adicionalmente, los departamentos de People lideran la definición y desarrollo de la estrategia y de hacer seguimiento e implantar la misma, en la que se engloba a esta tipología de trabajadores (personal de hoteles de gestión y franquicia). Así mismo, los Directores Generales Regionales, Directores de People de las regiones y GMs de hoteles, son los responsables de adaptar la estrategia al contexto de la Unidad de Negocio.

La Compañía es consciente que la gestión de estos asuntos relacionados con los trabajadores de la cadena de valor es un proceso continuo que requiere de dedicación y esfuerzo constante, por ello revisa de forma periódica sus procesos internos, así como mecanismos de responsabilidad y seguimiento de los progresos.

Gobernanza "Experiencia del cliente y calidad del servicio"

La gobernanza relacionada con los clientes y la calidad del servicio es un componente esencial de la gestión de la Compañía y se estructura de manera que garantice una experiencia excepcional para los clientes.

Mensualmente se reporta la evolución de la calidad percibida de nuestros servicios por parte de nuestros clientes en todos y cada uno de nuestros hoteles. Estos se reportes se agregan y se revisan trimestralmente en el Comité de Dirección. Las valoraciones por parte de los clientes constituyen uno de los elementos de referencia en la retribución variable del personal en los hoteles.

Gobernanza "Comunidades"

La gobernanza del asunto material "Comunidades" recae en el Comité de Dirección, órgano responsable de aprobar la Estrategia de Sustainable Business de la Compañía y en especial, sobre la *Chief People & Sustainable Business*.

Como mínimo, de forma anual se presenta en Comité la acción social de la Compañía relacionada con donaciones monetarias a entidades sin ánimo de lucro, así como principales cifras conseguidas a través de las iniciativas sociales que fomenta la Compañía en todas las geografías donde está presente.

De forma excepcional, si ocurre alguna catástrofe y la Compañía tiene que colaborar de forma urgente con alguna medida social (por ejemplo, la catástrofe de la Dana en Valencia (España)). El Comité de Dirección dió seguimiento de forma semanal a las acciones llevadas a cabo por la Compañía y su impacto en el negocio.

Gobernanza "Ética, transparencia y cultura empresarial"

La Compañía se rige por un Código de Conducta que establece los principios fundamentales de ética empresarial, integridad y cumplimiento regulatorio. Este Código, se aplica a todos los team members, a personal de hoteles en gestión y franquicia, a Directivos de Minor Hotels Europe & Americas, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral o mercantil, posición que ocupen o ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo, miembros de los órganos de administración de las sociedades y demás entidades que

conforman MHE&A, clientes, proveedores, accionistas y cualesquier otro grupo de interés que, aunque no se mencione de forma específica en el presente Código de Conducta, tuviera vinculación directa con los centros u operaciones de Minor Hotels Europe & Americas, promoviendo prácticas transparentes y responsables en todas las operaciones.

La máxima estructura de supervisión es el Consejo de Administración, que supervisa la implementación de políticas relacionadas con la conducta empresarial y el cumplimiento normativo. Este órgano asegura de que la gobernanza de la Compañía, esté alineada con los valores de la Compañía y los estándares internacionales. Además, la Comisión de Auditoría y Control, comisión que reporta al Consejo, vela porque las Políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica. Adicionalmente, supervisa el cumplimiento y los códigos internos de conducta, así como las reglas de gobierno corporativo. Por otro lado, la Comisión de Nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo vela porque la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.

Otro de los órganos de gobernanza es el Comité de Cumplimiento. Este órgano formado por miembros del Comité de Dirección que cuentan con suficiente conocimiento de las actividades de la Compañía y a la vez disponen de la autoridad, autonomía e independencia necesarias para garantizar la credibilidad y carácter vinculante de las decisiones tomadas. Este órgano supervisa la gestión realizada por la Oficina de Cumplimiento y realiza seguimiento de todos los procesos internos y políticas implantadas en la Compañía, su observancia y cumplimiento. Asimismo, tiene potestad para proponer medidas disciplinarias a los team members en las materias que competan a su alcance. Además, supervisa el cumplimiento de las áreas clave del Sistema de Cumplimiento: el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores, el Procedimiento de Conflictos de Interés, el Código de Conducta y el Modelo de Prevención de Riesgos Penales corporativo, entre otras funciones, evalúa regularmente los riesgos relacionados con la conducta empresarial.

Adicionalmente, el departamento de Auditoría Interna, es responsable de garantizar que la Compañía opera con la integridad y la ética conforme a las políticas establecidas.

Gobernanza "Transformación digital"

La Compañía integra la transformación digital como un pilar estratégico para mejorar la experiencia del cliente, optimizar procesos operativos y garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Este enfoque está alineado con la sostenibilidad, asegurando un equilibrio entre la innovación tecnológica y el cumplimiento ético. La gobernanza de este asunto material recae en el **Consejo de Administración** de la Compañía, que supervisa la adopción de tecnologías innovadoras y su impacto en las operaciones, asegurando la alineación con las mejores prácticas y estándares regulatorios.

Adicionalmente, existe un Comité de Tecnología, del que forma parte el *Chief Operations Officer & Global Transformation Leader*, lidera la evaluación de oportunidades digitales y fomenta la implementación de soluciones tecnológicas que impulsen la eficiencia del negocio.

Asimismo, la Compañía cuenta con un Comité Ejecutivo de Seguridad de la información, responsable de promover y apoyar el establecimiento de medidas técnicas, organizativas y de

control que garanticen la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información, dentro de un marco general de gestión de los riesgos de ciberseguridad, de seguridad de la información y privacidad.

Este Comité está compuesto por el *Chief Operations Officer & Global Transformation Leader*, la SVP de IT & Sistemas y la CISO (*Information Security Officer*), que es quien vela por la ciberseguridad en la Compañía y garantiza que las tecnologías y los activos de información estén protegidos ante posibles ciberataques y/o fugas de datos. Además, es el responsable de establecer y dar seguimiento a la estrategia de ciberseguridad de la Compañía.

Cabe destacar a los departamentos de IT & Sistemas, que coordinan las cuestiones relacionadas con la ciberseguridad, e implantan soluciones que combinen seguridad, sostenibilidad y eficiencia.

GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos

Con todo ello, la Compañía ha llevado a cabo los siguientes hitos a lo largo del año bajo el objetivo informar a los diferentes órganos de administración y dirección sobre las cuestiones de sostenibilidad identificadas en la estrategia de Minor Hotels Europe & Americas cuyo contenido está alineado con los principales resultados obtenidos en el análisis de doble materialidad.

■ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- Revisión de los reportes anuales 2023 incluido el Estado de Información No Financiera 2023 - Memoria de Sostenibilidad.
- Aprobación del Plan de Incentivos a Largo Plazo del tercer ciclo 2024-2026.
- Aprobación y revisión de la remuneración del CEO, el COO y CADO (propuesta de acuerdo liquidación MBO 2023 y propuesta de objetivos 2024).
- Aprobación de la actualización del modelo de prevención de riesgos penales.
- Revisión y aprobación del mapa de riesgos corporativo 2025.
- Seguimiento, monitorización y revisión de la estrategia de crecimiento de la Compañía y sus diferentes líneas de actuación.

■ COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CONTROL

- Revisión de los reportes anuales 2023 incluido el Estado de Información No Financiera 2023 - Memoria de Sostenibilidad.
- Revisión y seguimiento de dos de los riesgos identificados en el mapa de riesgos corporativo 2024. Dichos riesgos recibieron una puntuación de importancia relativa en las cuestiones de sostenibilidad: revisión de la legislación laboral de aplicación a la Compañía en términos de convenios colectivos y revisión de riesgos y posicionamiento de la Compañía ante ciberataques.
- Revisión de las denuncias recibidas al través del canal de denuncias (*whistleblowing*).
- Revisión del sistema de control de información corporativa.
- Revisión y aprobación del mapa de riesgos corporativo 2025.

■ COMISIÓN DE NOMBRAMIENTO, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO

- Revisión de los reportes anuales 2023 incluido el Estado de Información No Financiera 2023 - Memoria de Sostenibilidad.
- Aprobación del Plan de Incentivos a Largo Plazo del tercer ciclo 2024-2026.
- Aprobación y revisión de la remuneración del CEO, el COO y CADO (propuesta de acuerdo liquidación MBO 2023 y propuesta de objetivos 2024).
- Revisión y aprobación del proceso de evaluación anual del funcionamiento del Consejo de Administración y sus Comités.

Adicionalmente, otros órganos clave de MHE&A han llevado a cabo el seguimiento y revisión de cuestiones de sostenibilidad:

■ Comité Ejecutivos de Sustainable Business

Durante 2024 el Comité Ejecutivo de Sustainable Business se ha reunido en 3 ocasiones. Entre los temas tratados, se ha dado seguimiento a la iniciativa estratégica "Ser una Compañía referente en Sostenibilidad", presentación de resultados 2023, iniciativas de 2024 y evolución de resultados e iniciativas de este ejercicio. En términos de gestión de asuntos materiales, los principales puntos abordados cubren:

- Aspectos medioambientales: 1) Seguimiento del Plan SBT asociado a la aprobación de objetivo SBTi en 2024 (emisiones GEI totales, energía verde, herramienta monitorización de datos, CapEx relacionado con la eficiencia energética); 2) Proyecto de gestión de residuos, calendario de implementación a corto y medio plazo. Status de la implementación en España y Portugal; 3) Certificaciones sostenibles 2024 en portafolio de hoteles; 4) Presentación plataforma ECoperama.
- Aspectos sociales: 1) Lanzamiento proyecto sistema de gestión corporativo de salud y seguridad en el trabajo; 2) Lanzamiento *Engagement Survey*.

- Aspectos de gobernanza: 1) Presentación resultados del Estado de Información No Financiera tras verificación de la información por un tercero independiente y revisión de normativas de aplicación (foco CSRD); 2) Lanzamiento sistema de control de la información de sostenibilidad; 3) Revisión plan de comunicación externo; 4) Aprobación resultados del análisis de importancia relativa sobre cuestiones de sostenibilidad (análisis de doble materialidad).

■ Comité ejecutivo de Compliance

Durante 2024 el Comité Ejecutivo de *Compliance* se ha reunido en 2 ocasiones. A lo largo de las sesiones celebradas en el ejercicio han revisado aspectos de importancia relativa para la Compañía tales como: la aprobación de la revisión del Modelo de Prevención de Delitos; seguimiento de la actividad del Canal de denuncias y status de las denuncias recibidas; la revisión de las formaciones internas relacionadas con cumplimiento de MHE&A o la migración a una herramienta soporte para el control de la matriz de riesgos penales, alineado con el departamento de control interno de la Compañía.

■ Comité de Dirección :

Adicional a sus reuniones semanales, en 2024, el Comité de Dirección se ha reunido en dos ocasiones para llevar a cabo un análisis exhaustivo del progreso de las líneas estratégicas definidas en la estrategia de crecimiento de Minor Hotels Europe & Americas.

En relación con el cambio climático, los consumos y la eficiencia energética, se ha llevado el seguimiento de los nuevos objetivos de reducción de emisiones GEI de la Compañía de cara al 2030, validados por SBTi. Además, se ha revisado la implementación de una nueva herramienta de monitorización de consumos que ha permitido obtener datos más precisos y en tiempo real sobre los consumos energéticos y el agua. En este contexto, el Comité ha dado seguimiento de forma cuatrimestral a los consumos energéticos, tanto para ver el correcto funcionamiento de la herramienta como por las renovaciones asociadas al CapEx de sostenibilidad.

En relación con el agua, se ha supervisado el consumo de agua por cliente. Como dato excepcional, y con motivo de la sequía acaecida en algunas partes de España y Portugal, se dió seguimiento a las medidas llevadas a cabo en aquellos hoteles que la Compañía tenía en esas áreas, con las medidas específicas adoptadas, como pudo ser la optimización del riego y el uso de tecnologías eficientes en el consumo de agua de la operativa diaria. Además, se ha informado al Comité, los hoteles ubicados en zonas de elevado estrés hídrico.

En relación con los residuos, se presentó el avance del proyecto de monitorización para gestionar de forma eficiente los residuos peligrosos y no peligrosos en toda la Compañía. Este sistema centralizado optimiza la trazabilidad y fomenta un enfoque más sostenible. Por otro lado, en relación con las compras, el Comité fue informado sobre el inicio de ECoperama, que impulsa prácticas de aprovisionamiento responsables.

En relación con el área más puramente social, se dió seguimiento a los convenios salariales de los Team Members, se comunicó la necesidad de llevar a cabo un sistema de gestión corporativo de seguridad y salud en el trabajo, previsto para el corto-medio plazo. Además, se analizaron indicadores clave sobre el desarrollo profesional de los team members, destacando los esfuerzos en la capacitación continua y su alineación con los objetivos de la Compañía.

Asimismo, en respuesta a la DANA ocurrida en Valencia, se dió seguimiento a los alojamientos gratuitos proporcionados a través de asociaciones sociales, reafirmando el compromiso de la Compañía con las comunidades afectadas. Adicionalmente, con motivo del voluntariado corporativo, se presentaron los indicadores clave como team members que participaron o beneficiarios.

Además, en relación con la calidad y clientes, se presentaron datos sobre las reservas efectuadas, evaluando el progreso hacia los objetivos establecidos. También se debatieron novedades en las áreas de Food & Beverage (F&B) y los "Basics", que son los servicios básicos que tiene una habitación con los estándares de calidad esperados, con propuestas para mejorar la experiencia del cliente.

Con motivo del cambio de nombre de la sociedad, se dió seguimiento a los avances relacionados con ello y las implicaciones, así como la actualización de la web de la Compañía, la actualización de las políticas internas y externas y otros documentos corporativos -aún en proceso- y en la imagen al mercado, entre otros.

Todo este seguimiento realizado por el Comité de Dirección se sustenta en un proceso de revisión previa llevado a cabo por los Comités específicos correspondientes, *indicados anteriormente*, en los que participan los Chiefs responsables de cada área estratégica según aplique la temática a tratar. De este modo, cada Chief aporta su conocimiento especializado y lidera el análisis en su ámbito de responsabilidad, garantizando que las evaluaciones y propuestas presentadas estén alineadas con los compromisos y objetivos estratégicos de la Compañía.

Estas reuniones semanales permiten que el Comité de Dirección disponga de información detallada y actualizada para tomar decisiones estratégicas basadas en datos. Este enfoque asegura que la Compañía mantenga su compromiso con la sostenibilidad, la innovación y el bienestar social, impulsando un crecimiento responsable en cada área de la operación.

GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos

Como parte del compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y la evolución hacia un modelo en el que se integren criterios sostenibles en sus operaciones diarias, aquellos miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión¹¹ que cuentan con remuneración variable presentan la misma ligada a criterios ESG al igual que el Comité de Dirección (alta dirección de MHE&A). Estos objetivos están vinculados a la consecución de la estrategia de la Compañía, y en concreto de asuntos ESG, fijados y revisados anualmente, que tienen como finalidad, dar cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad de la Compañía.

De conformidad a lo expuesto en la sección GOV-1 del presente informe, todos los miembros de las Comisiones especializadas forman parte del Consejo de Administración de la Compañía. Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración con derecho a percibir remuneración variable.

La compensación variable de los Consejeros Ejecutivos se configura como adicional y complementaria a la retribución fija y está formada por variable a corto plazo, anual, y por un variable a largo plazo. Estas retribuciones son contingentes y no consolidables. El sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos¹² por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, se compone de una asignación fija anual y de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones.

Atendiendo al tercer punto de la en la Política de Remuneraciones del Consejo - "Política de remuneraciones para los consejeros ejecutivos" -accesible a través del siguiente [enlace](#) la remuneración de los miembros se compone de elementos fijos de la remuneración (retribución fija y retribución en especie) así como de una remuneración variable a corto plazo y largo plazo.

En términos de Remuneración variable a corto plazo, corresponde a la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y Gobierno Corporativo (CNRGC) la propuesta de los objetivos al inicio de cada ejercicio, y la propuesta de evaluación de sus cumplimiento una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultado auditados, así como del grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la CNRGC establece una propuesta de bonus que es sometida a la aprobación del Consejo de acuerdo con lo expuesto en el Art. 27 de los estatutos sociales. Posteriormente, de forma anual, se aprueba en la Junta General Ordinaria de Accionistas.

El funcionamiento de la retribución variable anual para los Consejeros Ejecutivos de Minor Hotels Europe & Americas es el mismo que para el resto de los empleados de la Sociedad. Parte del mismo, se establece a partir del Programa "Management By Objectives (MBO)" que tiene como objetivo:

- Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Sociedad.
- Vincular la consecución de objetivos anuales que establezca la Sociedad a su estrategia a medio y largo plazo.
- Alinear los objetivos individuales con los de la Sociedad.

La CNRG aprobó para los Consejeros Ejecutivos los siguientes objetivos con sus correspondientes ponderaciones relativos al ejercicio 2024:

- 50% Objetivos Corporativos:
 - 25% EBITDA recurrente de la Compañía.
 - 25% Beneficio Neto Recurrente de la Compañía.
- 10% Evaluación del desempeño (Time For You - TFY).
- 40% de indicadores estratégicos asociados al puesto

¹¹ De conformidad a lo expuesto en el GOV-1 se entiende por órganos de administración, dirección y supervisión al Consejo de Administración de MHE&A y sus Comisiones especializadas (CAC y CNRGC).

¹² Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado percibir las remuneraciones relacionadas con la asistencia a las comisiones y dietas relacionadas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD · NEIS 2. INFORMACIÓN GENERAL

En este sentido, y considerando lo expuesto anteriormente, la remuneración variable vinculada a criterios ESG se integra dentro de los indicadores estratégicos asociados al puesto

de trabajo. Estos indicadores se evalúan anualmente según la siguiente estructura, en relación con las cuestiones de sostenibilidad en los órganos de administración, dirección y supervisión:

Miembro del Órgano de administración, supervisión y dirección

Remuneración variable ligada a criterios ESG en órganos de administración, dirección y supervisión

Vice Presidente y Consejero Delegado Delegado – Chief Executive Officer (CEO)

- 10% de su remuneración variable vinculada a la consecución de los objetivos de emisiones netas anuales (medidas en toneladas netas de CO₂) definido en el marco del "Plan SBT 2030", así como a los resultados de la evaluación S&P Global 2024. Para el 2024, el objetivo de reducción de emisiones (alcance 1 y 2) se situó en un 4%.
- Un 25% de la remuneración del desarrollo de las principales iniciativas para el desarrollo e implementación de las iniciativas Clave 2024 de MHE&A definidas en el Plan Estratégico, incluido entre las mismas la promoción de los *"team members engagement"*.

Consejero Ejecutivo – Chief Operations Officer & Global Transformation Leader (COO)

- 5% de su remuneración variable vinculada a la consecución de los objetivos de emisiones netas anuales (medidas en toneladas netas de CO₂) definido en el marco del "Plan SBT 2030", así como a los resultados de la evaluación S&P Global 2024. Para el 2024, el objetivo de reducción de emisiones (alcance 1 y 2) se situó en un 4%.
- 10% de la retribución variable vinculada a la consecución del objetivo global corporativo de calidad.
- 10% de la remuneración variable ligada a la ejecución del Plan de CapEx dentro de los límites presupuestados.

Consejero Ejecutivo – Chief Assets & Development Officer (CADO)

- 5% de su remuneración variable vinculada a la consecución de los objetivos de emisiones netas anuales (medidas en toneladas netas de CO₂) definido en el marco del "Plan SBT 2030", así como a los resultados de la evaluación S&P Global 2024. Para el 2024, el objetivo de reducción de emisiones (alcance 1 y 2) se situó en un 4%.

Para más detalle por favor véase sección [A 1.6 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anonimizadas Cotizadas](#) incluido en el presente Informe de Gestión Consolidado de la Compañía.

GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida

La Compañía comprometida con la contribución al desarrollo sostenible y a la transición hacia un modelo económico-social más sostenible lleva a cabo un proceso de debida diligencia tomando como base el Análisis de Doble Materialidad.

La debida diligencia, emerge como un proceso continuo de gestión que permite a la Compañía identificar, prevenir, minimizar, eliminar, mitigar y reparar los efectos y riesgos adversos reales o potenciales de la Compañía tanto para la sociedad como para el medio ambiente.

Además, dichos efectos y riesgos van más allá de las propias operaciones de la Compañía, sino que abarcan también toda la cadena de valor de la Compañía.

Al igual que la gestión de riesgos corporativos, la diligencia debida en materia de sostenibilidad consiste en permitir a Minor Hotels Europe & Americas comprender el alcance y los efectos que dichos riesgos pueden tener en el entorno.

Elementos esenciales de la debida diligencia	Sección del "Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad"
Integración la diligencia debida en la gobernanza, la estrategia y el modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gobierno de Sustainable Business ■ Estrategia de Sustainable Business ■ Análisis de Doble Materialidad (etapa; supervisión y validación del proceso de doble materialidad)
Colaboración con las partes interesadas afectadas en todas las etapas clave de la diligencia debida	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de Doble Materialidad (etapa; Supervisión y validación del proceso de doble materialidad) ■ Diálogo con nuestros grupos de interés
Identificación y evaluación de las incidencias adversas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de Doble Materialidad (etapas: identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades ESG (IROs) y; valoración de IROs.
Adopción de medidas para hacer frente a esas incidencias adversas	<p>Capítulos temáticos asuntos materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Lucha contra el cambio climático ■ Gestión responsable del agua ■ Economía circular y gestión de residuos ■ Compras sostenibles ■ Compromiso con los Team Members y contratación responsable; Cultura de igualdad diversidad e inclusión de los Team Members; Seguridad, salud y bienestar de los Team Members; Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members
Seguimiento de la eficacia de estos esfuerzos y comunicación	<p>Capítulos temáticos asuntos materiales</p>

GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad

Durante el FY24 la Compañía está implementando un sistema de control interno para la información de sostenibilidad (SCIIS), que tiene como objetivo proporcionar a la Alta Dirección, Comisión de Auditoría y Control y al Consejo de Administración un marco que garantice la fiabilidad del reporte de sostenibilidad de la Compañía, cumpliendo así con las obligaciones regulatorias vigentes.

Para lograr una correcta implantación del SCIIS, se está trabajando en la identificación de controles y riesgos que aplicaban en la información financiera y de cumplimiento, que puedan impactar a su vez en los indicadores de sostenibilidad.

Adicionalmente, se está trabajando en la definición del modelo de gobierno de la Compañía hasta la evaluación final del sistema. Esto incluye la identificación de riesgos, el análisis de materialidad y la aplicación de sistemas de control de información para asegurar la calidad y seguridad de la información.



Anantara New York Palace,
Budapest, Hungría

5.1

UP FOR PLANET

INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL

TAXONOMÍA EUROPEA

5.1.1 PRODUCTOS Y ACTIVOS SOSTENIBLES

NEIS E1. CAMBIO CLIMÁTICO

5.1.2 PROCESOS Y ESTÁNDARES OPERATIVOS

NEIS E3. RECURSOS HÍDRICOS Y MARINO

NEIS E5. USO DE LOS RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

5.1.3 COMPRAS SOSTENIBLES

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

UP FOR PLANET

En su compromiso con el Planeta, Minor Hotels Europe & Americas trabaja para minimizar su impacto en el cambio climático, aumentar la eficiencia de los recursos y desarrollar servicios más sostenibles. Todo ello, reduciendo la huella ambiental de la Compañía, con un consumo responsable de los recursos naturales.

Este planteamiento se canaliza a través de tres pilares:

UP FOR PLANET



PRODUCTOS Y ACTIVOS SOSTENIBLES

Lucha contra el cambio climático y avance hacia la descarbonización minimizando la huella de carbono derivada de nuestra actividad mediante el reacondicionamiento de hoteles para hacerlos más sostenibles.

NEIS E1. CAMBIO CLIMÁTICO



PROCESOS Y ESTÁNDARES OPERATIVOS

La gestión eficiente y consumo responsable de los recursos priorizando la regla de las "4R": Reducir, Reutilizar, Reciclar y Remplazar mientras compensamos las emisiones residuales y favoreciendo la evolución hacia la economía circular y el desarrollo de productos más sostenibles, pero también la involucración de empleados, proveedores socios y clientes como actores clave para alcanzarlos.

NEIS E3. AGUA Y RECURSOS MARINOS
NEIS E5 ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS



COMPRAS SOSTENIBLES

Fortalecer nuestra cadena de valor sostenible, priorizando alianzas clave, aumentando el consumo a proveedores locales y organizaciones responsables.

Asunto propio

Minor Hotels Europe & Americas es una Compañía comprometida con el bienestar de los huéspedes y con la gestión eficiente de los recursos disponibles en el entorno en el que se ubican los hoteles del porfolio.

La Compañía es consciente de los efectos de su actividad en el medio ambiente, y trabaja en prevenir y anticiparse a las posibles contingencias ambientales, así como integrar la sostenibilidad en todos sus procesos, apostando siempre por reducir sus impactos.

Estos compromisos, aplicables a toda la operativa de Minor Hotels Europe & Americas y al proceso de toma de decisiones de la Compañía, se formalizan a través de la Política de Medio Ambiente y Cambio Climático. En ella se incluye tanto a la cadena de aprovisionamiento y su distribución, la incorporación de nuevos socios o adquisición de hoteles en el porfolio y la propia operación de los hoteles en propiedad, alquiler, gestión y franquicia, con el fin de asegurar el cumplimiento a la propia Política, a suscripciones voluntarias adoptadas por Minor Hotels Europe & Americas, o a las leyes y regulaciones en materia ambiental aplicables.

MHE&A ha considerado el efecto de los compromisos asumidos en las estimaciones de la vida útil de los activos, en los costes de cierre y en el análisis del deterioro de los activos no financieros. A pesar de que estas estimaciones se realizaron en función de la mejor información disponible al 31 de diciembre de 2024 sobre los hechos analizados, es posible que acontecimientos que puedan tener lugar en el futuro obliguen a modificarlas (al alza o a la baja) en próximos ejercicios, lo que se haría, conforme a lo establecido en la NIC 8, de forma prospectiva. Para más información, véase la [Nota 29 del Informe de Cuentas Anuales Consolidadas](#)".

Por su parte, las provisiones relativas a responsabilidades probables o ciertas, litigios en curso e indemnizaciones u obligaciones pendiente de cuantía indeterminada del entorno ambiental, no cubiertas por las pólizas de seguro de la Compañía, se constituyen en el momento del inicio de la responsabilidad o de la obligación que determina una posible indemnización o pago. Cabe destacar que durante 2024 Minor Hotels Europe & Americas no ha recibido ninguna multa significativa, derivada de incumplimientos ambientales por parte de las administraciones competentes de cada región donde opera.

La información sobre consumo de energía y agua, así como la huella de carbono, se reportan los datos de conformidad al perímetro consolidado excluyendo los datos de servicios centrales y *headquarters*.

La estrategia ambiental de la Compañía se canaliza a través de UP FOR PLANET, donde se define la hoja de ruta para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos de lucha contra el cambio climático y avance hacia la descarbonización, la gestión eficiente y consumo responsable y circular de los recursos y el desarrollo de productos más sostenibles a través de compras responsables.

Formación en Sensibilización Ambiental

Con motivo de este compromiso y para fomentar esta cultura en todos los *team members*, se ha incorporado de manera obligatoria al catálogo de formación en la herramienta corporativa de formación, University, el curso on-line de sensibilización ambiental. En el curso se recogen las pautas que todos los *team members* deben seguir para cumplir con los principios recogidos en la Política de Medio Ambiente y Energía.

Con esta formación los *team members* adquirirán conocimientos en aspectos ambientales y su incorporación en sus rutinas y tareas diarias, para hacerles partícipes de la consecución de los compromisos de la Compañía. Durante 2024 y años venideros, esta formación seguirá siendo asignada a todos los *team members* que se incorporen a la Compañía y deberán realizarla en un plazo de 30 días.

**" 6.055 horas de formación en Medio Ambiente con
7.440 miembros de MHE&A formados¹³ "**

¹³ Incluye personal de hoteles en régimen de propiedad, alquiler, gestión y franquicia



Tivoli Mofarrej Saõ-Paulo Hotel
Saõ-Paulo, Brasil



NH Collection Eurobuilding
Madrid, España

UP_{FOR} PLANET

TAXONOMÍA DE
ACTIVIDADES SOSTENIBLES
DE LA UNIÓN EUROPEA

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

TAXONOMÍA DE ACTIVIDADES SOSTENIBLES DE LA UNIÓN EUROPEA

Introducción

La Unión Europea a lo largo de los últimos años ha dado grandes pasos en la construcción de un ecosistema financiero sostenible que tiene como propósito reorientar los flujos de capital hacia inversiones más sostenibles. Bajo este propósito, en 2019 presentó el “*European Green Deal*” o “*Pacto Verde Europeo*” que emerge como un conjunto de iniciativas que persiguen la consecución de varios objetivos medioambientales. Para hacer frente a estos objetivos la UE presentó el Plan de Acción sobre Finanzas Sostenibles.

En esta línea, el 22 de junio del 2020 la Comisión Europea y el Consejo adoptaron el Reglamento (UE) 2020/852 o también denominado “Reglamento de la Taxonomía” que constituye el marco base para facilitar el flujo de capitales hacia actividades sostenibles. Dicho Reglamento ha impulsado la homogeneización y transparencia en la información de actividades sostenibles, proporcionado herramientas que facilitan la armonización en el reporte; posibilitando de esta forma a inversores y otros grupos de interés el análisis para determinar oportunidades de inversión sostenibles que logren una Europa climáticamente neutra en 2050.

¿Qué es la Taxonomía?¹⁴

- Sistema unificado de clasificación que ayuda a las empresas e inversores a identificar y determinar qué actividades económicas son ambientalmente sostenibles¹⁵.
- Sistema unificado de clasificación que fomenta la transición hacia una economía sostenible para lograr la consecución de los objetivos climáticos y ambientales de la UE.
- Sistema unificado de clasificación que fomenta la homogeneización y transparencia en el reporte de información sobre actividades ambientalmente sostenibles.
- Sistema unificado de clasificación que actúa como herramienta que apoya a las empresas en su transición hacia la neutralidad climática y la prevención de la degradación ambiental.

En este sentido, más allá de presentar una obligación de reporte, la Taxonomía permite que los proyectos de nuevo desarrollo, renovación y mantenimiento de los hoteles de Minor Hotels Europe & Americas contribuyan de forma positiva al desarrollo sostenible desde las primeras fases de su conceptualización y a lo largo de todo su ciclo de vida.

CONTEXTO NORMATIVO

El marco regulatorio de la Taxonomía de la UE se estableció a través del ya citado Reglamento de la UE 2020/852¹⁶.

Atendiendo a su artículo 1.1 es de aplicación para aquellas empresas sujetas a la obligación de publicar un Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad en virtud del artículo 19a o del artículo 29a de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, respectivamente.

Asimismo, en su artículo 9 se enuncian los seis principales objetivos medioambientales.



Mitigación al cambio climático



Adaptación al cambio climático



Uso sostenible y protección de agua y los recursos marinos



Transición hacia una economía circular



Prevención y control de la contaminación



Protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad

¹⁴ Cabe señalar que la normativa actualmente vigente sobre Taxonomía establece unos requisitos obligatorios de reporte; sin embargo, no emerge como un listado de actividades y requisitos obligatorios sobre el desempeño ambiental para las empresas o para los productos financieros. Para más detalle véase: [EU Taxonomy Navigator](#).

¹⁵ Las actividades económicas ambientalmente sostenibles se describen como aquellas que realizan una contribución sustancial a al menos uno de los objetivos ambientales de la UE, mientras que al mismo tiempo no dañan significativamente ninguno de los restantes objetivos y cumplen con las Salvaguardas Mínimas Sociales.

¹⁶ Sobre el establecimiento de un marco para facilitar la inversión sostenible, y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.

Al citado Reglamento, le han seguido tres principales Actos Delegados complementarios:

- En primer lugar, el Acto Delegado 2021/2139 del 4 de junio de 2021 (o “Acto sobre el Clima”)¹⁷ por el que se establece el listado de actividades económicas que contribuyen sustancialmente a los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático y, asimismo, no causan un perjuicio significativo sobre el resto de los objetivos ambientales.
- En segundo lugar, el Acto Delegado 2021/2178 del 6 de julio de 2021 (o “Acto Delegado de Divulgación de Información”¹⁸) en el que se describieron las especificaciones de contenido y representación de la información que deben reportar las empresas sobre actividades ambientalmente sostenibles que incluye los indicadores clave a reportar y su metodología de cálculo.
- En tercer lugar, el Acto Delegado 2023/2486 del 27 de junio de 2023 por el que se estableció el listado de actividades económicas que contribuyen sustancialmente a los restantes objetivos ambientales: uso sostenible y protección del agua y los recursos marinos; transición hacia una economía circular; prevención y control de la contaminación; protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad y, asimismo no causan un perjuicio significativo sobre el resto de los objetivos ambientales.

De esta forma, durante 2024 la nueva normativa aprobada por la UE ha permitido conocer el catálogo completo de actividades sostenibles que abarcan los seis objetivos ambientales.

OBJETIVO Y ALCANCE

Con el propósito de que las compañías hagan pública la información que el mercado requiere para incorporar en su toma de decisiones los criterios de sostenibilidad, los Reglamentos Delegados de la Taxonomía Europea obligan a las compañías a la realización de un análisis anual del grado de cumplimiento bajo dos criterios –elegibilidad y alineamiento– y reportar los resultados en sus Informes de Sostenibilidad.

- **Actividades elegibles:** una actividad económica es considerada elegible siempre y cuando la Compañía cumpla con el descriptivo enunciado para cada una de las actividades recogidas en los Anexos I y II del Acto Delegado 2021/2139 del 4 de junio de 2021 (y modificaciones) así como en los Anexos I, II, III y IV del Acto Delegado 2023/2486 de la Comisión del 27 de junio de 2023. En este sentido, la elegibilidad tiene una naturaleza de “potencialidad”, es decir, una actividad elegible es aquella que podría llegar a ser “sostenible” de conformidad con la Taxonomía Europea.
- **Actividades alineadas:** el alineamiento de una actividad da un paso más confirmando no solo su potencialidad sino su naturaleza sostenible. Medido a través del cumplimiento de los criterios técnicos definidos para cada actividad, se evalúan a través de tres etapas:
 - En primer lugar, mediante la contribución sustancial sobre al menos uno de los objetivos ambientales definidos;
 - En segundo lugar, mediante el cumplimiento del principio de no causar un perjuicio significativo al resto de objetivos ambientales (por sus siglas en inglés, DNSH) y;
 - Finalmente, mediante la consecución de unas Salvaguardas Mínimas Sociales.

¹⁷ Dicho Acto ha sido cumplimentado/modificado en dos ocasiones. En primer lugar, cumplimentado a través del Reglamento Delegado (UE) 2022/1214 de la comisión del 9 de marzo de 2022 (Acto delegado complementario a la taxonomía climática) en lo que respecta a las actividades económicas en determinados sectores energéticos: gas natural y energía nuclear; y en segundo lugar, modificado a través del Reglamento Delegado (UE) 2023/2485 de la Comisión del 27 de junio de 2023 que amplía las actividades económicas que contribuyen a la mitigación y adaptación al cambio climático, en particular en los sectores de manufactura y transporte. Asimismo, se modifican e incluyen criterios técnicos de selección adicionales para establecer las condiciones en las que determinadas actividades económicas pueden contribuir sustancialmente a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo y, para determinar si dichas actividades no causan un daño significativo sobre ninguno de los restantes objetivos ambientales.

¹⁸ Dicho Acto ha sido modificado a través del Anexo V del Reglamento Delegado (UE) 2023/2485 de la Comisión del 27 de junio de 2023.



En esta línea, para el reporte del ejercicio 2021 se estableció la obligación de divulgación de los indicadores clave de referencia en términos de elegibilidad. Durante el ejercicio 2022, este reporte alcanzó un mayor nivel de profundidad teniéndose que divulgar dichos indicadores en términos no solo de elegibilidad sino también de alineamiento. Para el reporte del año anterior (2023), el reporte contenía la divulgación de la Taxonomía Europea en términos de elegibilidad para los seis objetivos ambientales y en términos de alineamiento, para los objetivos de Mitigación y Adaptación al cambio climático.

Para el presente ejercicio 2024 y dados los avances normativos acontecidos, se requiere la divulgación de la Taxonomía Europea en términos de elegibilidad y alineamiento para los seis objetivos ambientales.

La Taxonomía Europea emerge como una regulación aún en desarrollo, existiendo cierto grado de incertidumbre respecto a la aplicación e interpretación de determinados aspectos de la normativa. Las empresas participantes se ven expuestas a tomar decisiones de criterio respecto a la clasificación de las actividades incluidas en la Taxonomía. Es por ello que Minor Hotels Europe & Americas durante el año 2024 ha procedido a revisar el ejercicio de elegibilidad del año anterior, profundizado en el análisis efectuado durante el ejercicio 2023 al tener en cuenta nuevas actualizaciones, cambios legislativos y FAQs por lo que las actividades elegibles en el presente ejercicio responden a un criterio más preciso y homogéneo no habiéndose identificado nuevas actividades taxonómicas potencialmente elegibles para MHE&A.

Además, se ha llevado a cabo por tercera vez el ejercicio de alineamiento, realizando un análisis del cumplimiento de los criterios de contribución sustancial, del respeto por el principio “No causar un daño significativo” y del cumplimiento de las Salvaguardas Mínimas Sociales para los seis objetivos medioambientales de la UE.

Asimismo, y de conformidad con las mejores prácticas del sector y a la luz de los desarrollos normativos y aclaraciones emitidas por la Unión Europea, este ejercicio podrá ser revisado en futuros años con la intención de asegurar que se cubren las expectativas del regulador y otras partes interesadas. Al respecto, se ahondará en el análisis en futuros años atendiendo a las mejores prácticas y haciendo uso de la tecnología más avanzada, permitiendo la mejora continua en la evaluación y reporte sobre alineamiento para la totalidad de objetivos medioambientales descritos en la Taxonomía Europea.

Ante ello, y de acuerdo con lo establecido en los Actos Delegados, para el ejercicio de aplicación deben presentarse los siguientes indicadores clave de resultados (KPIs):

- La proporción del **volumen de negocio** que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren ambientalmente sostenibles (volumen de negocio).
- La proporción del total del activo fijo (**CapEx**).

- La proporción de los gastos operativos relacionados con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren ambientalmente sostenibles (**OpEx**).

En la aplicación y cálculo de estos *KPIs*, se ha considerado la actividad de Minor Hotels Europe & Americas S.A. y sociedades dependientes de conformidad con el perímetro incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas.

INFORMACIÓN CONTEXTUAL DEL PROCEDIMIENTO: criterios de análisis.

Para comprender las actividades consideradas como elegibles para la Compañía, es necesario conocer el modelo de negocio de Minor Hotels Europe & Americas basado principalmente en la explotación de establecimientos hoteleros urbanos cuyo fin es proveer de servicios a sus clientes siendo el principal servicio el alojamiento a corto plazo (por favor véase capítulo “*MODELO DE NEGOCIO DE MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS*” del presente *Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad*).

A estos efectos, y a través de un criterio conservador, Minor Hotels Europe & Americas ha analizado todas las actividades listadas en la Taxonomía, entre las que se han identificado aquellas vinculadas al negocio de la Compañía:

- Actividad “7.3 Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética” listada en las actividades relativas al objetivo de mitigación al cambio climático.
- Actividad “7.5 Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios” listada en las actividades relativas al objetivo de mitigación al cambio climático.
- Actividad “7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable” listada en las actividades relativas al objetivo de mitigación al Cambio Climático.
- Actividad “2.1 Hoteles, complejos vacacionales, campings y alojamientos similares” listada en las actividades relativas al objetivo de protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad.

Las actividades sostenibles de Minor Hotels Europe & Americas, de conformidad con la última actualización del Art. 8 del Reglamento de la Taxonomía, son gestionadas desde el departamento corporativo de Construcción, Ingeniería y Mantenimiento para las actividades 7.3, 7.5 y 7.6 y desde el departamento corporativo de Sustainable Business para la actividad 2.1.

A continuación, se resume brevemente el enfoque de las actividades dentro de la MHE&A y la correspondencia con las actividades de la Taxonomía Europea:

Objetivo Medioambiental	Actividad económica conforme a la Taxonomía	Descripción de la actividad
Mitigación al cambio climático	7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	La Compañía comprometida con la eficiencia energética en sus instalaciones y bajo el objetivo de reducir sus emisiones un 46,20% para 2030 de sus emisiones de Alcance 1 y 2, durante el ejercicio 2024 se ha proveído de equipos que permiten alcanzar este compromiso. Para ello ha llevado a cabo la instalación, el mantenimiento y renovación de elementos de cerramiento (puertas y ventanas) e iluminación (LED), sistemas de HVAC (calderas y equipos de refrigeración y ventilación), tuberías, equipos de cocina (hornos), baterías y otros aparatos eléctricos (lavadoras, frigoríficos, secadoras...) energéticamente más eficientes.
Mitigación al cambio climático	7.5. Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	Minor Hotels Europe & Americas comprometida con la reducción en sus emisiones, durante el ejercicio 2024 ha continuado con la instalación, el mantenimiento de dispositivos e instrumentos que permiten la monitorización de sus consumos energéticos. Para ello ha puesto en marcha la revisión, reparación o sustitución de sistemas de monitorización y control en los activos del porfolio de hoteles; sondas, contadores, termostatos, sistemas de automatización y control o detectores de presencia entre otros.
Mitigación al Cambio Climático	7.6. Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	La Compañía, comprometida con el creciente y mayor uso de tecnologías de energía renovable ha llevado a cabo la instalación de placas solares, placas fotovoltaicas y tubos de vacío en 8 de sus hoteles. Este hecho ha contribuido a la introducción de esta actividad en el catálogo de actividades taxonómicas elegibles de Minor Hotels Europe & Americas por segundo año consecutivo.
Protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad	2.1 Hoteles, complejos vacacionales, campings y alojamientos similares	<p>Minor Hotels Europe & Americas de conformidad con su actividad principal lleva a cabo la provisión de alojamiento turístico de corta duración en hoteles urbanos (98%) de su porfolio de hoteles (alcance consolidado).</p> <p>Es por ello que, no todo el porfolio de hoteles Minor Hotels Europe & Americas tiene la potencialidad de contribuir sustancialmente a la protección y restauración de los ecosistemas y biodiversidad*. En este sentido, de conformidad a la base de datos generada por <i>Protected Planet</i> (cartografía de espacios naturales protegidos y datos asociados con cobertura mundial) tan solo 9 de los hoteles de Minor Hotels Europe & Americas del perímetro consolidado (alcance de las métricas taxonómicas) están ubicados directamente sobre áreas de especial protegidas.</p> <p>Adicionalmente, Minor Hotels Europe & Americas comprometido con la protección con la biodiversidad hace uso de un criterio conservador considerando que por el tipo de actividad que se desarrolla en los resorts, éstos tienen la potencialidad de contribuir sustancialmente a la protección y restauración de ecosistemas y la biodiversidad a pesar de no ubicarse sobre áreas protegidas. En este sentido, la Compañía cuenta con diez resort en el porfolio (seis de ellos en perímetro consolidado y por tanto, se incluyen los mismos en el cálculo de las métricas taxonómicas).</p> <p>Como resultado de la combinación de dichos criterios, un total de 15 hoteles se incluye en el indicador "volumen de negocios, 6 de ellos al tratarse de hoteles resort en perímetro consolidado, y los 9 hoteles restantes por ser hoteles urbanos ubicados directamente sobre áreas de especial protección.</p>

*De conformidad con la tercera cuestión de la siguiente [FAQ](#), "Las actividades elegibles constituyen el universo de referencia de las actividades que pueden adaptarse a los criterios técnicos de selección". Asimismo, se tiene en cuenta que el primer criterio de contribución sustancial hace referencia a que "La actividad contribuye a medidas de conservación o recuperación en zonas claramente identificadas (zonas de conservación), dentro o cerca del mismo destino turístico que el alojamiento (...)".

En el ejercicio de revisión de elegibilidad (realizado tanto en 2023 como en 2024), la Compañía ha considerado otras actividades listadas por la taxonomía cuyo análisis ha concluido que ninguna de las mismas es elegible para el MHE&A:

- Actividad "7.1: Construcción de nuevos edificios". La Compañía de conformidad a su estrategia de crecimiento y modelo de negocio no lleva a cabo la promoción de proyectos de construcción de nuevos edificios.
- Actividad "7.2: Renovación de edificios existentes". Las reformas ejecutadas por MHE&A no se consideran reformas importantes (integrales) de conformidad a lo descrito en el Anexo I del Reglamento Delegado del 4 de junio de 2021.
- Actividad "7.4 Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)": la Compañía ofrece el servicio de carga de puntos eléctricos. La Compañía a través de acuerdos de colaboración con proveedores tales como Wenea y Vattenfall, cede sus espacios para la instalación de dichos cargadores, no siendo los mismos propiedad de la Compañía. Para más detalle véase: [Movilidad sostenible](#).
- Actividad "7.7 Adquisición y propiedad de edificios": MHE&A no lleva a cabo actividades de desarrollo inmobiliario. De tal forma que, la compra y venta de activos inmobiliarios no es actividad recurrente de negocio, sino que la misma emerge como un accesorio de rotación de activos como parte de la estrategia de la actividad hotelera.

Análisis de alineamiento: cumplimiento de los criterios técnicos, DNSH y Salvaguardas Mínimas Sociales

Tras el proceso de identificación de las actividades elegibles, Minor Hotels Europe & Americas ha llevado a cabo el análisis de alineamiento evaluando el cumplimiento de:

- Los CRITERIOS DE CONTRIBUCIÓN SUSTANCIAL al objetivo de mitigación del cambio climático de conformidad con lo enunciado en el Anexo I del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión y modificaciones posteriores emitidas para las actividades 7.3 y 7.5, 7.6.
 - Para la Actividad "7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética" se ha revisado que las partidas de CapEx y OpEx elegible cumplen tanto con los requisitos mínimos enunciados en la transposición nacional de la Directiva 2010/31/UE aplicables, así como con la clasificación en las dos clases de eficiencia energética más elevadas de conformidad con el Reglamento (UE) 2017/1369 cuando es de aplicación. Cabe señalar que, para aquellas partidas cuya tecnología analizada no cuenta normativamente con requisitos de etiquetado energético, se han evaluado otros parámetros de rendimiento o certificaciones que avalen la contribución de la partida seleccionada a la eficiencia energética. Asimismo, se ha determinado que las partidas

citadas cumplen con al menos una de las medidas individuales enunciadas en la normativa¹⁹.

- Para la actividad "7.5. Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios" se ha determinado que las partidas de CapEx y OpEx cumplen con al menos una de las medidas individuales enunciadas en la normativa de aplicación²⁰.
- Para la actividad "7.6. Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable" se ha determinado que cada una de las partidas de CapEx y OpEx cumplen con al menos una de las medidas individuales enunciadas en la normativa de aplicación²¹.
- NO CAUSAR UN PERJUICIO SIGNIFICATIVO SOBRE EL RESTO DE LOS OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES (DNSH) atendiendo al cumplimiento de los apéndices de aplicación requeridos para las actividades 7.3, 7.5 y 7.6. Al respecto, cabe destacar que MHE&A cumple con lo requerido en el Apéndice A disponiendo de un análisis de riesgos climáticos físicos y un plan de adaptación para los riesgos que se han identificado como materiales.

Se entiende por riesgo material todo aquel que, por su probabilidad de ocurrencia, o por las consecuencias para el negocio, o bien por la combinación de ambas, tiene el potencial de afectar de manera significativa sobre las operaciones o los estados financieros de Minor Hotels Europe & Americas, dentro de los horizontes y escenarios evaluados.

En esta línea, cabe señalar que la Compañía, ha realizado un análisis de riesgos climáticos físicos y de transición sobre sus principales activos, evaluando su exposición a los factores de riesgos climáticos a escala de activo, contemplando los marcos temporales actual, de corto, medio y largo plazo, analizando el escenario SSP1-RCP-2.6 y teniendo en consideración todos los riesgos expuestos en el Apéndice A de la Taxonomía. Para mayor detalle sobre la metodología seguida y los resultados obtenidos véase capítulo: ["NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima"](#) y ["NOTA 6: Recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosure \(TCFD\)](#). Asimismo, de conformidad con lo expuesto para la actividad 7.3, MHE&A ha revisado que no comercializa con ninguna de las sustancias mencionadas en el apéndice C de la normativa de aplicación.

- SALVAGUARDAS MÍNIMAS SOCIALES. Estas son evaluadas a nivel corporativo y emergen como garantía para evitar que ingreso/inversión/gasto se considere sostenible si están generando un efecto negativo en términos sociales. Es decir, un ingreso/inversión/gasto además de cumplir con una serie de criterios técnicos objetivos a para cada una de las actividades taxonómicas (que en términos globales miden el desempeño ambiental), el alineamiento depende del cumplimiento a nivel corporativo de una serie de salvaguardas

¹⁹ Para más detalle por favor véase páginas 128-129 del siguiente documento [Actividades taxonómicas para la Mitigación al cambio climático](#) (sección: Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático para la actividad 7.3).

²⁰ Para más detalle véase página 130 del siguiente documento [Actividades taxonómicas para la Mitigación al cambio climático](#) (sección: Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático para la actividad 7.5).

²¹ Para más detalle véase página 131 del siguiente documento [Actividades taxonómicas para la Mitigación al cambio climático](#) (sección: Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático para la actividad 7.6).

mínimas sociales recogidas en el art. 18 del Reglamento Delegado 2020/852²² en las que se identifican cuatro grandes bloques temáticos:

- **Derechos Humanos:** Minor Hotels Europe & Americas se compromete a velar por la no vulneración y, consecuentemente, la promoción de los Derechos Humanos. Desde hace años la Compañía trabaja para prevenir y gestionar los Riesgos asociados a su vulneración; por ello cuenta con diversas medidas, herramientas y mecanismos tales como la política corporativa de Derechos Humanos, así como un proceso de Debida Diligencia secuenciado en diferentes fases y materializado a través del Protocolo y la Guía de implementación. Para mayor detalle véase capítulo *“Protección de los Derechos Humanos”*.
- **Corrupción y soborno:** la Compañía mantiene el compromiso de tolerancia cero con la corrupción; por ello dispone de diversos controles internos para dar cumplimiento a la Política de Antifraude y Corrupción, la Política para la Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo o la Política de Regalos. Para mayor detalle véase apartado *“Tolerancia cero con la corrupción”*.
- **Fiscalidad e impuestos:** Minor Hotels Europe & Americas garantiza el cumplimiento de sus requerimientos fiscales, así como de la aplicación de las mejores prácticas tributarias. Por ello, entre otras medidas, MHE&A está adscrito al Código de Buenas Prácticas Tributarias, asimismo dispone de una Política Fiscal actualizada durante el ejercicio 2022. Para mayor detalle véase capítulo *“Transparencia Fiscal: beneficios e impuestos”*.
- **Competencia justa:** Minor Hotels Europe & Americas mantiene el compromiso de lograr un crecimiento sostenible a largo plazo mediante el desempeño de una competencia justa y leal, tal y como se enuncia en su Código de Conducta. Al respecto, la Compañía lleva a cabo sus actividades de manera consistente con todas las leyes y regulaciones de competencia aplicable de todas las jurisdicciones en las que opera. Bajo estas directrices, busca garantizar el desempeño de su actividad en un entorno de libre mercado. Para ello, la Compañía fomenta una cultura corporativa basada en la libre competencia proporcionando a sus *team members* asistencia para prevenir, detectar y remediar cualquier infracción en esta materia. Para mayor detalle véase capítulo *“Código de Conducta”*. Asimismo, la *Política de Fraude y Anticorrupción corporativa*, en sus sección tercera aborda las prácticas anticompetitivas

Adicionalmente, cabe señalar que la Compañía es empresa firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2002, y por ello está comprometida con la integración de los 10 principios de conducta ética empresarial en su operativa diaria y en su estrategia a largo plazo.

²² A través del cual se garantiza que todas las actividades consideradas se ejecutan de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales a que se refiere la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Carta Internacional de Derechos Humanos.

²³ Adoptada por el Reglamento (CE) n°1126/2008 de la Comisión.

Contenido y metodología de los indicadores clave de resultados

Con el objetivo de evitar la doble contabilización, MHE&A ha establecido las medidas de supervisión y control necesarias para asegurar la consistencia y fiabilidad desde el proceso de extracción y transformación de la información, hasta su cálculo y reporte final y con ello garantizar la integridad y trazabilidad de la información. Entre estas medidas destacan las comprobaciones de los subtotales, con el objetivo de garantizar que se esté incluyendo la totalidad de la información.

El cálculo de los indicadores se ha realizado siguiendo los mismos criterios contables que rigen la contabilidad financiera de MHE&A a partir de la información registrada en la aplicación corporativa de *Enterprise Performance Management*.

En este sentido, las principales fuentes de información son, la información contable y de gestión, utilizadas para cuentas anuales consolidadas y documentos corporativos y analíticos de carácter confidencial sobre cada uno de los proyectos ejecutados durante el ejercicio en cada uno de los hoteles del porfolio consolidado de MHE&A.

Debido a la extensa cartera de hoteles de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía ha recurrido a una técnica de muestreo para determinar qué porcentaje de su actividad resulta elegible y alineada con la Taxonomía. A continuación, se describe la forma en que el volumen de negocio (facturación), las inversiones en activos fijos (CapEx) y los gastos operativos (OpEx) se determinaron y asignaron tanto al numerador como al denominador de cada indicador reportado.

Volumen de negocio

Este indicador se define como la proporción de volumen de negocio ajustado a la Taxonomía (numerador) entre el total de ingresos de la Compañía (denominador).

En cumplimiento de la sección 1.1.1 del Anexo I del Acto Delegado 2021/2178 del 6 de julio de 2021 el numerador se define como parte del volumen de negocio neto derivado de productos o servicios, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que se ajustan a la taxonomía y, el denominador, se compone de los ingresos reconocidos con arreglo a la NIC 1 párrafo 82, letra a²³).

Para el cálculo del denominador y de conformidad con el párrafo anterior se ha considerado la Nota 25.1 de las Cuentas Anuales Consolidadas referente a los ingresos ordinarios de MHE&A.

Para el cálculo del numerador se parte del mismo estado de resultados utilizados a la hora de calcular el denominador, teniendo en consideración solo aquellas partidas que cumplen con el descriptivo de alguna de las actividades taxonómicas elegibles para la Compañía (para el presente ejercicio se corresponde con la actividad 2.1 “Hoteles, complejos vacacionales,

campings y alojamientos similares”). En este sentido, y de acuerdo con los criterios de la Taxonomía, y en consideración el objetivo de protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad tal solo el 5,1 %.

de los ingresos generados por la Compañía proceden de dicha actividad (un total de 123,55 millones de euros).

En la metodología de cálculo se han seguido el siguiente criterio: véase *Actividad 2.1*. En este sentido, se ha llevado a cabo un profundo análisis de la presencia de hoteles (bajo criterio de perímetro consolidado) en zonas donde su actividad pueda tener un impacto significativo sobre los ecosistemas y la biodiversidad.

CapEx

Este indicador se define como la proporción de CapEx ajustado a la Taxonomía (numerador) entre el total de CapEx (denominador).

Para el cálculo del numerador de este KPI se ha partido del detalle del CapEx por proyecto extraído de la contabilidad analítica y que han sido registradas de acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad (en adelante, “NIC”) y de conformidad con los requerimientos descritos en la sección 1.1.2 del Anexo I del Acto Delegado 2021/2178 del 6 de julio de 2021.

Para su cálculo, se han seleccionado las partidas de inversión asociadas a las actividades que se ajustan a la Taxonomía²⁴ –elegibles respecto a las actividades 7.3, 7.5 y 7.6 –. Con esta selección, se ha procedido al etiquetado de cada partida por tipología de producto (iluminación, HVAC, *fancoil*, enfriadoras, termostatos y sistemas de control entre otros) permitiendo de esta forma discernir el CapEx por actividad taxonómica.

Tras ello, y tomando como base el CapEx elegible se ha seleccionado una muestra aleatoria de partidas por tipología de producto. A continuación, se ha analizado el alineamiento de dichos elementos de conformidad a su ficha técnica y otros inputs que han permitido evaluar el cumplimiento de los criterios técnicos de selección relativos a la contribución sustancial al objetivo de Mitigación al cambio climático. Asimismo, se ha evaluado el principio de “*No causar un perjuicio significativo*” y las “*Salvaguardas Mínimas Sociales*”.

Este análisis ha permitido obtener el porcentaje de alineamiento por tipología de producto y con ello proceder a la extrapolación por actividad taxonómica. Dicha extrapolación se ha llevado a cabo de forma proporcional al conjunto de *Budget* asociado por tipología de producto.

Cabe mencionar, que las partidas de CapEx dedicadas a actividades ajustadas a la Taxonomía han sido computadas por una única área de la Compañía, lo que asegura que se han

contabilizado únicamente una vez en el análisis y que, por tanto, en ningún caso se ha incurrido en una doble contabilización de las inversiones.

Para la actividad 2.1 se ha extraído la totalidad de CapEx asociado a los 15 hoteles que tienen la potencialidad de contribuir al objetivo de Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas. En este sentido, y con el objetivo de no incurrir en una doble contabilización se ha excluido el CapEx asociado a las actividades 7.3, 7.5 y 7.6 para dichos hoteles.

En el caso del denominador, se han incluido las adiciones a los activos tangibles e intangibles, antes de amortizaciones y posibles nuevas valoraciones, incluidas las resultantes de revalorizaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio 2024, con exclusión de los cambios del valor razonable. En caso de existir, también se hubieran incluido las adiciones a los activos tangibles e intangibles resultantes de combinaciones de negocios, cubriendo los costes que se contabilizan de acuerdo con NIC 16 Inmovilizado material y NIIF 16 Arrendamientos.

De conformidad con los estados financieros consolidados de Minor Hotels Europe & Americas, el CapEx total (denominador) figura en la Nota 7, Nota 8 y Nota 10 de las Cuentas Anuales Consolidadas 2024.

OpEx

Este indicador se define como la proporción de OpEx ajustado a la Taxonomía (numerador) entre el total de OpEx (denominador).

En cumplimiento de la sección 1.1.3 del Anexo I del Acto Delegado 2021/2178 del 6 de julio de 2021 el denominador se define y reduce al total de costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo²⁵, las medidas de renovación de edificios²⁶, los arrendamientos a corto plazo²⁷, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material por Minor Hotels Europe & Americas o un tercero a quien se subcontraten actividades y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos.

En el caso de Minor Hotels Europe & Americas, para el cálculo del denominador se parte del estado de resultados consolidado de MHE&A (CCAACC). De tal forma que, el denominador del indicador taxonómico OpEx se compone del sumatorio de siguientes cuentas en atención a los criterios previamente definidos:

- Mantenimiento y reparaciones de activos de inmovilizado material: Nota 25.2 de las CCAACC.

²⁴ El numerador incluye la parte de las inversiones en activos fijos incluidos en el denominador del indicador de conformidad con los establecido en el apartado 1.1.2.2. del Anexo I del Reglamento Delegado del 6 de julio.

²⁵ Atendiendo a la actividad que la Compañía desarrolla no incurre en gastos de investigación y mantenimiento más allá de los computados para el desarrollo de las aplicaciones. Al respecto, cabe señalar que todo esto es capitalizado por ello, finalmente no es concebido como OpEx. Asimismo, en base a la sección 1.1.13.1 del Anexo I del Acto Delegado del 6 de julio solo deben incluirse los costes directos no capitalizados.

²⁶ Atendiendo a la actividad que la Compañía desarrolla no incurre en costes directos no capitalizados relacionados con las medidas de renovación de edificios. En este sentido, estas cuantías destinadas a la “renovación” de edificios son capitalizadas y, por tanto, contablemente incurren en el CapEx de la Compañía.

²⁷ Atendiendo a la información reportada en CCAACC, el concepto de arrendamientos a corto plazo no aparece en la memoria. Los arrendamientos que aparecen en la nota 25.2 son todos aquellos no sujetos a IFRS 16 pero ahí están mayormente los variables (no incluidos en la partida a considerar como arrendamientos a corto plazo), siendo los arrendamientos a corto no materiales frente a variables.

Por otro lado, para el cálculo del numerador se ha partido de la cifra obtenida en el cálculo del denominador, incluyendo tan solo aquellos gastos operativos destinados a actividades taxonómicas.

En este caso, para realizar el muestreo, se han ordenado los hoteles del portfolio de acuerdo a su marca, año de apertura, geografía y número de habitaciones. A partir de esta base de datos, y gracias a un análisis de clústeres se han clasificado los hoteles de la Compañía en un número reducido de hoteles de características similares para realizar el muestreo.

Bajo un criterio conservador y con el objetivo de determinar de manera precisa los indicadores, se ha procedido a un segundo nivel de clasificación. Para cada uno de los clústeres obtenidos (primer nivel de clasificación), se han ordenado los hoteles en tres grupos según su gasto en OpEx asociado a la Taxonomía (segundo nivel de clasificación).

Para cada uno de estos grupos obtenidos se ha seleccionado un número concreto y representativo del resto de hoteles -los más representativos en cuanto a tareas de mantenimiento y reparaciones- teniendo en cuenta aspectos como la antigüedad de los hoteles, el año de renovación, la tipología de los equipos, así como la ubicación geográfica dentro del ámbito de operación de la Compañía.

A partir de la selección de las partidas de OpEx elegibles respecto a la Taxonomía en estos hoteles representativos, se ha calculado el porcentaje de OpEx elegible de la muestra y se ha extrapolado al conjunto de hoteles de la Compañía.

Para obtener el OpEx alineado, se ha considerado que la adquisición de los equipos que cumplen con los criterios de alineamiento de la Taxonomía se ha producido de forma lineal en los últimos diez años (período de amortización medio para el tipo de equipos en cuestión) y, por tanto, que las tareas de mantenimiento y reparación sobre éstos se ha producido también de forma lineal en los últimos años. Esta hipótesis, se ha aplicado a la hora de calcular la parte del OpEx elegible que está alineado con la Taxonomía.

Cabe señalar que para el cálculo el OpEx asociado a la actividad 2.1 se ha realizado el mismo ejercicio que para el cálculo del CapEx.



Resultado de los indicadores clave: Volumen de negocio, CapEx y OpEx

Volumen de negocio

De conformidad con lo enunciado en el apartado anterior, la Compañía ha llevado a cabo la clasificación de su facturación acorde a los criterios que establece la Taxonomía Europea en su versión más reciente.

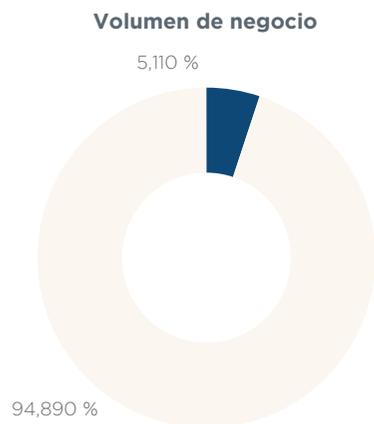
En relación con el volumen de negocio, Minor Hotels Europe & Americas registra un 5,1 % que reúne los requisitos establecidos con el objetivo de Protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad en términos de elegibilidad.

CapEx

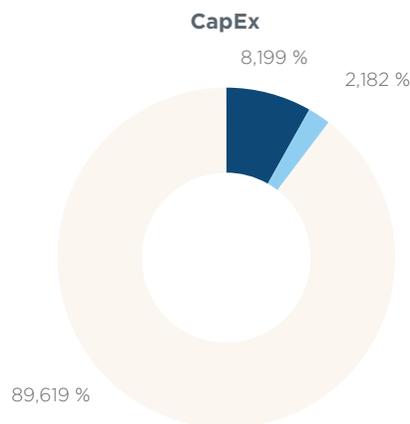
En relación con el CapEx, Minor Hotels Europe & Americas registra un 8,2 % que reúne los requisitos establecidos con el objetivo de Mitigación al cambio climático y con el de Protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad en términos de elegibilidad (no alineada). En términos de alineamiento, el porcentaje adquiere un valor del 2,2 %, sobre el total de CapEx de la Compañía.

OpEx

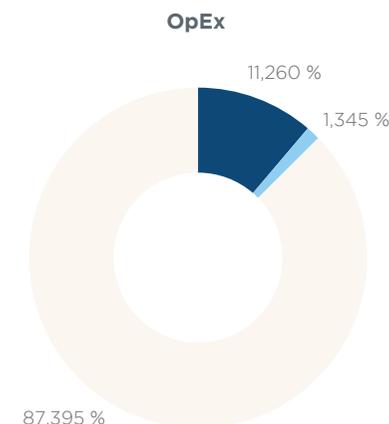
Por último, en relación con el OpEx y en términos de elegibilidad (no alienada), un 11,3 % reúne los requisitos establecidos relativos con los objetivos climáticos anteriormente mencionados. En términos de alineamiento, el porcentaje registra un valor de 1,3 %.



■ Elegible (no alineado)
■ Alineado
■ No elegible



■ Elegible (no alineado)
■ Alineado
■ No elegible



■ Elegible (no alineado)
■ Alineado
■ No elegible

Para más detalle consultar la [NOTA 5: TAXONOMÍA EUROPEA](#)



Tivoli Sintra Hotel
Sintra, Portugal

5.1.1

UP FOR PLANET

PRODUCTOS Y ACTIVOS
SOSTENIBLES

NEI SEI. CAMBIO CLIMÁTICO

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

NEIS E1. CAMBIO CLIMÁTICO

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
MEDIOAMBIENTE	Lucha contra el cambio climático	Adaptación y mitigación al cambio climático	Plan SBT	Estrategias y practicas para anticiparse, planificar, mitigar y adaptarse a los cambios climáticos y sus consecuencias, minimizando los riesgos y aprovechando las oportunidades para garantizar la resiliencia operativa (incluidos aspectos relacionados con las emisiones GEI así como iniciativas y acciones llevadas a cabo para minimizarlas)
			Gestión responsable de la energía	Uso eficiente de la energía y medidas destinadas a su reducción considerando y monitorizando tanto el uso de fuentes renovables como no renovables

ESG	Subtemas	Subsubtemas	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Objetivo	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
E	Adaptación y mitigación al cambio climático	Plan SBT	<p>Generación de impactos medioambientales negativos derivados de las emisiones GEI a lo largo de la cadena de valor procedentes esencialmente del uso de fuentes de energía no renovables. Por ello, reducir los niveles de emisión de GEI (Alcances 1, 2 y 3) a y contribuir al cumplimiento de los objetivos fijados en el Acuerdo de París mediante el acceso a financiación (oportunidad) y apoyo a la transición hacia una economía descarbonizada de la mano de un Plan de transición que permita alcanzar dichos objetivos emerge como una oportunidad para la Compañía de reducir estos impactos negativos .</p> <p>Al respecto, es esencial contar con unos objetivos de descarbonización basados en al ciencia y validados por un tercero. La no consecución de los compromisos y metas adquiridos así como la falta de ambición en la lucha contra el cambio climático puede conllevar un riesgo de pérdida reputacional y económica.</p> <p>Asimismo, alineado con los resultados del análisis del análisis TCFD, la Compañía ha identificado una potencial interrupción de la operación de alguna(s) infraestructura(s) por daños que podrían ocurrir ante la materialización de algún riesgo climático (físico o de transición) que en última instancia podría conllevar una potencial pérdida económica. Adicionalmente, una mejora en la percepción reputacional podría traducirse en un incremento de ingresos por contar con un modelo de negocio más sostenible ofreciendo servicios más respetuosos con el medio ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ratio de emisiones (kg eq CO2/RN) ▲ Emisiones no generadas derivadas del uso de garantías de origen ▲ 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de un 46,2 % emisiones GEI alcance 1 y 2 para 2030 (año base 2019). Reducción de un 27,50 % emisiones GEI alcance 3 para 2030 (año base 2019). Emisiones netas 2050 	<p>E1-1 Plan de transición para la mitigación al cambio climático</p> <p>E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales</p> <p>E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático</p>	
			Desarrollo de productos y activos más sostenibles	<p>El desarrollo de iniciativas innovadoras permite a la Compañía ofrecer productos y servicios más sostenibles representando una oportunidad clave para mejorar su desempeño e impacto ambiental, contribuyendo así a la mitigación y adaptación al cambio climático. Sin embargo, estas acciones también implican un aumento de costes debido a las inversiones necesarias en el diseño, la construcción y/o remodelación de instalaciones lo que supone un desafío económico que debe gestionarse estratégicamente para equilibrar el impacto positivo en la sostenibilidad con la viabilidad financiera (análisis coste-beneficio) de las operaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº de certificaciones sostenibles ▲ % de hoteles con certificaciones ambientales individuales ▲ 	<p>E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático</p>	
	Gestión responsable de la energía	<p>El consumo intensivo de energía derivado de la operación y mantenimiento de los hoteles, especialmente cuando proviene de fuentes no renovables con altos factores de emisión, genera un impacto negativo significativo en el desempeño ambiental y económico de la Compañía. Para mitigar estos efectos, la implementación de medidas de ahorro energético, como la sustitución de equipos por otros más eficientes que permitan reducir el consumo. Así como el aumento del valor de los activos mediante la renovación de instalaciones y la prolongación de la vida útil de los equipos, mejorando además el confort de los mismos en clientes.</p> <p>Sin embargo, existen riesgos asociados, como el incremento del precio de la energía y la pérdida de oportunidades de negocio debido a una monitorización inadecuada de los consumos energéticos, todo ello subraya la necesidad de adoptar estrategias integrales de gestión energética eficiente y sostenible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de electricidad renovable ▲ Ratio de consumo energético (kWh/RN) ▼ 	<p>E1-5: Consumo y combinación energéticos</p> <p>E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático</p>			

GOBERNANZA

NEIS 2 GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos

Como parte del compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y la evolución hacia un modelo en el que se integren criterios sostenibles en sus operaciones diarias, la remuneración variable de los órganos de administración, dirección y supervisión (miembros del Consejo de Administración y Comisiones especializadas) así como de posiciones clave para el cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad de la Compañía, tiene objetivos ESG fijados.

Los Consejeros Ejecutivos de MHE&A así como los restantes miembros del Comité de Dirección de la Compañía tienen el 5% de su remuneración variable vinculadas a la consecución de los objetivos de emisiones netas anuales definido en el marco del "[Plan SBT 2030](#)", así como a los resultados de la evaluación S&P Global 2024. Para el 2024, el objetivo de reducción de emisiones (alcance 1 y 2) se situó en un 4%. Para conocer más detalle sobre el mismo por favor véase: [GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos](#).

Además, la Compañía ha identificado todas las funciones clave responsables de activar las palancas del *Plan SBT*, para conseguir la descarbonización de la Compañía en 2050. Para ello, tienen objetivos ligados como parte de su remuneración variable definiéndose los mismos bajo la siguiente estructura:

- Managing Director (MDs) de las diferentes regiones tienen definido un porcentaje de la remuneración variable ligada a la consecución de su objetivo de emisiones netas anuales bajo el marco del "Plan SBT 2030" para su región.
- En el área de operaciones, desde los Directores Generales Regionales hasta los managers/ jefes de departamento, tienen un porcentaje de su remuneración variable ligada al objetivo de reducción del ratio de consumo por RN (kWh/RN) que está bajo su control (hotel o región).
- Otras funciones clave responsables de activar alguna de las palancas definidas en el "Plan SBT 2030" tienen definido objetivos *ad-hoc* a su función.

ESTRATEGIA

E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático

Los esfuerzos de Minor Hotels Europe & Americas en la lucha contra el cambio climático, se enmarcan en el "Plan SBT 2030", integrado dentro del pilar estratégico [UP FOR PLANET](#). Este Plan recoge las palancas de actuación para cumplir con el objetivo actualizado en 2024 de reducir un 46,2% sus emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 a 2030, con respecto a 2019. Este nuevo objetivo de reducción establecido por la Compañía, amplía el compromiso anterior, establecido en 2018, de reducir al menos un 20% la emisión total de gases de efecto invernadero a 2030. Tanto la estrategia en la que se enmarca el pilar UP FOR PLANET como el Plan SBT han sido aprobados por el Comité de Dirección de la Compañía siendo asimismo conocedor el Consejo de Administración.

Además, la Compañía se ha comprometido a reducir las emisiones absolutas GEI de los alcances 1, 2 y 3 en un 90% para 2050 respecto a 2019. Estos objetivos están alineados con la ambición de no superar el 1,5°C de incremento de temperatura en el planeta, en particular, el alcance 1 y 2 están alineados con la trayectoria del 1.5°C para 2030 y 2050, mientras que el alcance 3 únicamente para 2050. La Iniciativa Science Based Target, SBTi, ha verificado tanto los objetivos de reducción a 2030 como el objetivo a 2050 de cero emisiones netas.

Asimismo, y de acuerdo con el artículo 12 del Reglamento sobre índices de referencia de la UE armonizados con el Acuerdo de París, la Compañía no está excluida de acuerdo con los criterios de exclusión establecidos para los índices alineados con el Acuerdo de París, ya que no participa en actividades relacionadas con armas controvertidas, tabaco, combustibles fósiles o generación eléctrica con intensidades de GEI superiores a 100 g CO₂ e/kWh.

Para asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos a largo plazo, la Compañía establece objetivos intermedios anuales cuyo seguimiento del cumplimiento y de las actuaciones para alcanzarlos, se realiza a través del Comité Ejecutivo de Sostenibilidad.

Además, el plan de transición hacia un modelo de negocio sostenible está plenamente integrado y armonizado con la estrategia general y la planificación financiera de MHE&A. Este compromiso queda reflejado en el lema corporativo: "*Minor Hotels Europe & Americas desempeña su actividad hotelera con la ambición de liderar el comportamiento responsable, creando valor compartido a nivel económico, social y ambiental allí donde está presente*".

En este sentido, la electrificación de la Compañía, las iniciativas de descarbonización a través de hoteles sostenibles y la estrategia climática basada en las recomendaciones del TCFD, refuerzan su propuesta de valor hacia los clientes y posicionan a la Compañía como un referente en sostenibilidad. Paralelamente, la Compañía anualmente lleva a cabo la aprobación de una partida de CapEx destinada a la eficiencia energética cuyo objetivo es el desarrollo del programa de [activos e inversiones sostenibles](#) y el desarrollo enfocado en la medición de métricas financieras y en la asignación estratégica de recursos, asegura una alineación clara entre los objetivos climáticos y la planificación financiera, consolidando una base sólida para su estrategia sostenible.

Las cuatro palancas de actuación sobre las que priman los esfuerzos para alcanzar el objetivo son:

- Control y monitorización – palanca sobre la que se trabaja en la mejora de la captura y análisis de datos, tanto de las actividades propias de los hoteles como de sus proveedores, y buscar con ello la alineación de compromisos para reducir emisiones de la cadena de valor.
- Eficiencia Energética - considera todas aquellas actuaciones que pueden mejorar la eficiencia en el consumo de energía en el hotel. Para más detalle véase [el apartado de Hoteles sostenibles](#).
- Energía verde, considerando tanto la instalación energía renovable para consumo propio como la compra de electricidad verde.
- Estrategia de compensación de emisiones, con el propósito de dar visibilidad al compromiso climático de la Compañía haciendo partícipes e involucrando a clientes en el mismo.

El detalle de las actuaciones llevadas a cabo en cada una de las palancas de descarbonización, las inversiones para el apoyo del plan de transición y del Plan CapEx se encuentra en el apartado E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático.

Además, se dispone de un análisis detallado de las emisiones directas e indirectas (alcances 1 y 2) vinculadas al consumo energético, así como de los recursos necesarios, tanto en CapEx como en OpEx, para alcanzar los objetivos de descarbonización alineados con SBTi. La estrategia combina la contratación de electricidad certificada como garantía de origen renovable, junto con la implementación de medidas de eficiencia energética.

Respecto al cálculo de emisiones bloqueadas, la Compañía no dispone del cálculo a cierre de ejercicio. Sin embargo, se llevará a cabo el análisis y cálculo del dato durante futuros ejercicios.

NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

El detalle relativo a la incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocios relativo al cambio climático pueden consultarse en la siguiente sección: [Estrategia para la gestión de IROs del asunto material "Lucha contra el cambio climático" - NEIS E1. CAMBIO CLIMÁTICO](#).

En el marco del TCFD, la Compañía en 2022 llevó a cabo un análisis de los riesgos físicos y transición derivados del cambio climático que se han tenido en cuenta a la hora de hacer la identificación de los IROs conforme a la CSRD y que se desglosa en detalle en el [NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima](#). Cabe señalar que, el análisis TCFD se realizó sobre aquellos países donde la presencia de la Compañía es más relevante en términos de volumen de hoteles en propiedad o arrendados, su contribución a los resultados de la Compañía y su relevancia estratégica²⁸: Alemania, Argentina, Austria, Chile, Colombia, España, Estados Unidos, Francia, Italia, México, Portugal y Holanda. En este sentido, el análisis cubre 272 hoteles en régimen de propiedad y alquiler.

Los resultados del análisis TCFD son los siguientes:

PRINCIPALES RIESGOS CLIMÁTICOS FÍSICOS IDENTIFICADOS

- Reducción de la disponibilidad de recursos hídricos debido al incremento de la frecuencia, duración e intensidad de las sequías, así como al agotamiento y contaminación de los recursos hídricos subterráneos por intrusión salina debido al aumento del nivel del mar y la infiltración de agua salada en el subsuelo.
- Incremento de los fenómenos costeros extremos vinculados al oleaje tanto en frecuencia como en intensidad.
- Inundaciones pluviales y fluviales debido a cambios en los patrones de precipitación tanto en frecuencia como en intensidad.
- Aumento del nivel del mar debido a la fusión del hielo polar, subterráneo y continental, y a la expansión de los océanos que pueda impactar en los destinos u hoteles localizados próximos a zonas costeras o playas. Se espera que el aumento del nivel del mar sea de entre 0,25 metros y 0,30 metros hasta 2050.
- Incremento de la frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos como ciclones, huracanes, tifones o tornados.
- Incremento de la frecuencia e intensidad de las precipitaciones extremas (lluvias torrenciales, granizadas, nevadas, etc.) asociadas a fenómenos meteorológicos como las DANAS, tormentas tropicales, tormentas eléctricas, el fenómeno del ENSO-El Niño, La Niña, etc... 7% por cada grado celsius que aumente la temperatura media global.

²⁸Las siguientes regiones no fueron analizadas: Brasil, República Checa, Dinamarca, Ecuador, Hungría, Irlanda, Luxemburgo, Rumanía Suiza y Uruguay. Para los activos ubicados en Bélgica (país relevante en términos de volumen de hoteles así como en la contribución a los resultados de la Compañía), se consideró que las condiciones climáticas de los países próximos analizados (Países Bajos) son extrapolables para el mismo. Asimismo, cabe señalar que desde la fecha de finalización del análisis TCFD hasta la presentación del presente informe la apertura de hoteles de la Compañía no se ha producido en países no considerados en el análisis a excepción de Finlandia. Al tratarse de un único hotel cuya apertura se ha producido en 2024 no cumple las premisas anteriormente señaladas (relevante en términos de volumen de hoteles en propiedad o arrendados, su contribución a los resultados).

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS DE TRANSICIÓN IDENTIFICADAS

- Costes asociados a la transición hacia tecnologías de bajas emisiones por la compra de nuevos equipos o la sustitución de tecnologías.
- Obtención de financiación.
- Incentivos directos de la administración relativos a la lucha contra el cambio climático, eficiencia energética y de consumo de recursos.
- Cambios en el comportamiento/ preferencias del cliente.
- Cambios en la percepción del cliente.

Los riesgos físicos y de transición y las oportunidades derivadas del TCFD se han integrado en el ejercicio de doble materialidad de la CSRD, teniendo en consideración el análisis de la materialidad financiera llevada a cabo en el ejercicio del año 2023-2024 para la valoración de los IROs. Los resultados de la CSRD en el pilar de cambio climático que incluye los riesgos y oportunidades del TCFD son los siguientes:

Riesgos de importancia relativa (análisis doble materialidad)	TCFD
Perdida reputacional y económica asociada al incumplimiento de compromisos adquiridos en materia de reducción de emisiones GEI o a la falta de ambición en la lucha contra el cambio climático.	Riesgo de transición Reputación
Aumento de costes debido a la inversión en diseño, construcción o remodelación de instalaciones para adaptación/mitigación al cambio climático.	Riesgo de transición de tecnología
Incremento del precio de la energía.	Riesgo de transición de mercado
Pérdida de oportunidades de negocio debido a una incorrecta monitorización de los datos de consumos energéticos.	Riesgo de transición de tecnología
Pérdidas económicas derivadas de la interrupción de la operación de alguna(s) infraestructura(s) debido a daños producidos por la irrupción de algún riesgo climático (físico o de transición).	Riesgo físico / de transición
Acceso/incremento de fuentes de financiación por el apoyo a la transición energética y tecnologías con bajas emisiones de carbono.	Oportunidad de mercado
Mejora en la percepción reputacional que se traduce en un incremento de ingresos por contar con un modelo de negocio más sostenible ofreciendo servicios más respetuosos con el medio ambiente.	Oportunidad reputacional y de mercado

En el contexto de esta identificación MHE&A llevó a cabo un análisis de la resiliencia operativa con relación al cambio climático que se utilizará como punto de partida para llevar a cabo un análisis de resiliencia más exhaustivo en futuros ejercicios. Este análisis inicial se llevó a cabo en las geografías donde la Compañía contaba con activos significativos para todas las etapas de la cadena de valor identificando los impactos económicos derivados del cambio

climático en un escenario de emisiones SSP1 - RCP 2.6. Este escenario prevé un futuro en el que la sociedad cambiará de manera gradual pero ampliamente hacia un modelo más sostenible que el actual, logrando un desarrollo más integrador que respete los límites ambientales percibidos donde se consigue limitar el aumento de la temperatura por debajo de 2°C a finales del siglo. Se tuvo en cuenta todos los riesgos físicos y de transición materiales desde el punto de vista económico que podrían ocasionarse bajo este escenario de bajas emisiones.

El análisis de resiliencia operacional se llevó a cabo teniendo en cuenta que en el escenario SSP1 - RCP2.6, el desarrollo de nuevas tecnologías y la transición hacia un consumo energético basado principalmente en combustibles no fósiles, que facilitará la reducción de emisiones y la adopción de tecnologías de captura de carbono para ayudar en la transición hacia una economía descarbonizada.

Las actuaciones y recursos asignados para la mitigación del cambio climático se desglosa con mayor detalle en el apartado [E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático.](#)

Para el análisis de los riesgos y oportunidades se utilizaron los siguientes horizontes temporales²⁹ teniendo en cuenta la tipología de los activos (siendo en su gran mayoría complejos hoteleros con una vida útil considerable) y operaciones propias de MHE&A (derivadas de la actividad hotelera) y su impacto estimado en dichas operaciones y activos el cambio climático:

- Actual (0 - 2 años)
- Corto plazo (3 - 8 años)
- Medio plazo (9 - 28 años)
- Largo plazo (>29 años)

Este análisis ha servido como punto de partida para entender cómo las operaciones de la Compañía se enfrentan a los efectos del cambio climático e integrarlo así en la toma de decisiones. La estrategia de Minor Hotels Europe & Americas se apalanca sobre cinco pilares: mejora de la propuesta de valor para clientes, crecer para ganar escala, evolucionar la propuesta de valor de los team members, ser Compañía referente en sostenibilidad y la transformación digital.

Gracias a este ejercicio de cuantificación se ha avanzado en el análisis de la resiliencia operacional de la Compañía. En futuros ejercicios, la Compañía llevará a cabo un análisis de la resiliencia de la estrategia y el modelo de negocio en diferentes escenarios climáticos junto con los ámbitos de incertidumbre y la habilidad de la Compañía para adaptar y ajustar la estrategia a los efectos derivados del cambio climático en los diferentes escenarios y horizontes temporales.

²⁹ Cabe señalar que el análisis se realizó en el ejercicio 2022. En este sentido, el horizonte temporal actual cubría el periodo (2022- 2024), siendo el presente ejercicio 2024 el actual de conformidad a lo expuesto en la [NEIS 2. Horizontes temporales](#). Para los restante horizontes temporales la escala utilizada en el análisis TCFD no se equipara con los horizontes temporales utilizados para el presente reporte para dar respuesta a los requerimientos NEIS.

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima

El detalle relativo a la descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa puede consultarse en la siguiente sección: [*NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.*](#)

Minor Hotels Europe & Americas ha identificado los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) relacionados con el clima siguiendo las directrices establecidas por la CSRD, integrando el trabajo previo desarrollado bajo las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Este enfoque ha permitido abordar los riesgos climáticos, tanto físicos como de transición, mediante un análisis detallado de escenarios climáticos y socioeconómicos, en línea con las directrices del IPCC (The Intergovernmental Panel on Climate Change) y los objetivos del Acuerdo de París.

La principal fuente de incidencias relacionadas con las emisiones de GEI son aquellas derivadas del uso de energía no renovables y de la cadena de valor de la Compañía (especialmente emisiones derivadas de la categoría 1 "Bienes y servicios adquiridos" del alcance 3). Esto es debido al modelo de negocio, cuyo principal activo son los bienes inmuebles, con elevados consumos energéticos y con una elevada dependencia en proveedores.

La evaluación de las incidencias relacionadas con las emisiones GEI se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el plan estratégico de la Compañía, los planes de descarbonización y electrificación de sus activos. A través de la creación del grupo de trabajo "SBT 2030" se logró implementar un enfoque integral para examinar actividades y planes con el objetivo de identificar futuras fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) reales y potenciales, así como otras incidencias relacionadas con el clima en sus operaciones y a lo largo de la cadena de valor. A través del "Plan SBT 2030", la Compañía tracciona sus objetivos de reducción de emisiones a través de las cuatro palancas de acción que se pueden ver en detalle en el E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático. Al respecto, estima reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 y 2 un 46,2% en comparación con los niveles de 2019 para 2030 y en un 27,50% sus emisiones de alcance 3, evitando más de 185.000 toneladas métricas de CO₂ en términos absolutos para los alcances 1,2 y 3.

Acerca de cómo se evalúan las emisiones reales y potenciales de gases de efecto invernadero (GEI), se sigue el Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard, aplicando el enfoque de control operativo y utilizando el suplemento Corporate Value Chain (Scope 3) Standard para la contabilización de emisiones en toda su cadena de valor.

Respecto a los riesgos y oportunidades climáticas, durante el año 2022, la Compañía llevó a cabo un análisis bajo el marco del TCFD que se ha integrado en el proceso de análisis de doble materialidad recogido en el apartado [*IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.*](#)

En este proceso, se tuvo en consideración la cadena de valor y se realizó una reevaluación de los horizontes temporales para consolidar el análisis de IROs de CSRD y TCFD. Cabe señalar que el análisis TCFD se realizó sobre aquellos países donde la presencia de la Compañía es más relevante en términos de volumen de hoteles en propiedad o arrendados, su contribución a los resultados de la Compañía y su relevancia estratégica: Alemania, Argentina, Austria, Chile, Colombia, España, Estados Unidos, Francia, Italia, México, Portugal y Holanda. En este sentido, el análisis cubre 272 hoteles en régimen de propiedad y alquiler.

Este análisis partió de las amenazas climáticas establecidas por la Agencia Europea del Medioambiente (EEA) y en el Apéndice A del Anexo I y II del Reglamento Delegado (UE) 2921/2139 de la Comisión Europea. Estas se vincularon con los activos de la Compañía teniendo en consideración todas las actividades de la Compañía, considerando los activos expuestos a estos peligros y la vulnerabilidad de los mismos obteniendo un catálogo de riesgos físicos y de transición ([*Informe TCFD MHE&A.*](#))

Asimismo, la definición del universo de riesgos incluidos en el análisis tuvo en cuenta el IPCC en lo que respecta a los factores generadores de Riesgos climáticos: "Factor principal del impacto climático" y "Factor secundario del impacto climático". Además, también se han tenido en cuenta las tipologías de Riesgos climáticos definidas por la TCFD: Riesgos físicos (agudos y crónicos) y Riesgos de transición (políticos y jurídicos, tecnológicos, de mercado y de reputación).

Como resultado, los Riesgos analizados se clasificaron, siguiendo el inventario del TCFD, según su naturaleza en dos categorías:

- Riesgos físicos, analizando los impactos de los Riesgos tanto agudos como crónicos sobre las actividades de MHE&A a lo largo de toda su cadena de valor.
- Riesgos transitorios, evaluando los impactos de naturaleza política, jurídica, de mercado, tecnológica y reputacional que pueden tener sobre las actividades de MHE&A y/o su cadena de valor.

Universo de riesgo analizado

Físico	Crónica	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aumento de la temperatura ambiente [SC; I; S]. ■ Subida del nivel del mar [I; S]. ■ Reducción de la disponibilidad de recursos hídricos [SC; I].
	Agudo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fenómenos meteorológicos extremos: Ciclones, huracanes, tifones, tornados, etc. [SC; I; S]. ■ Precipitaciones extremas: Lluvias torrenciales, granizadas, nevadas, etc. [SC; I; S]. ■ Inundaciones pluviales y fluviales [SC; I; S]. ■ Fenómenos costeros extremos [SC; I; S]. ■ Incendios forestales [SC; I; S]. ■ Alteración y desequilibrio de los organismos vivos en los ecosistemas marinos [SC; I; S]. ■ Plagas de insectos [SC; I; S].
Transición	Política y reglamentación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impuestos vinculados a las emisiones de GEI [SC; I; S]. ■ Nuevos requisitos de información sobre el clima [SC; I]. ■ Nuevos requisitos legales en materia de eficiencia energética [SC; I; S]. ■ Nuevos requisitos legales relacionados con la reducción de emisiones de GEI y la gestión del riesgo climático [SC; I; S]. ■ Nuevos requisitos legales relacionados con la seguridad de las infraestructuras [I]. ■ Nuevos requisitos legales en materia de protección del medio ambiente [I; S]. ■ Mayor exposición a litigios/infraacciones ambientales [I]. ■ Restricciones a la movilidad de los vehículos [SC; I].
	Mercado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cambios en el comportamiento/preferencias de los clientes [SC; I; S]. ■ Variación de la disponibilidad de recursos [SC; S]. ■ Inestabilidad geopolítica y social [SC; I; S]. ■ Cambio en las condiciones del seguro [I]. ■ Cobertura de seguro inadecuada [I]. ■ Dificultades de acceso a la financiación [SC]. ■ Pérdida de valor de los activos [I].
	Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transición a tecnologías con bajas emisiones [SC; I]. ■ Aumento de las dificultades operativas de equipos e instalaciones [I].
	Reputación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fracaso en la consecución de los objetivos climáticos [SC; I; S]. ■ Cambios en la percepción de la empresa por parte de los clientes [SC; I; S]. ■ Degradación de la imagen de la industria turística [SC; I; S].

Para la evaluación de la probabilidad y el impacto de cada uno de los riesgos identificados se tuvo en cuenta los escenarios utilizados por el IPCC, la Agencia Internacional de la Energía y el NGFS. Entre los escenarios evaluados, se seleccionó el SSP1-RCP2.6, destacando por encima de otras alternativas (SSP5-RCP8.5, SSP3-RCP7.0 o SSP2-RCP4.5) al considerarlo un escenario que cumplía todos los atributos requeridos por el TCFD: plausible, distintivo, consistente, relevante y retador. Asimismo, este escenario fue seleccionado por su coherencia con los compromisos de la Compañía hacia el objetivo de net zero emissions a 2050.

El análisis de la probabilidad (en una escala del 1 al 4, siendo 1 "remoto" y 4 "casi cierto") y el impacto (en una escala del 1 al 4 siendo 1 "bajo" y 4 "muy significativo") se llevó a cabo teniendo en consideración los horizontes temporales de actual (2022³⁰-2024), corto plazo (2025 - 2030), medio plazo (2031 - 2050) y largo plazo (>2050) y teniendo en consideración la vida útil de los activos de la Compañía (principalmente bienes inmuebles). Esta evaluación se llevó a cabo a través de programas de geolocalización de los activos físicos de la Compañía mediante ArcGIS con un sistema de coordenadas WGS 84 EPSG:4326.

Sobre los resultados se seleccionaron aquellos riesgos físicos con mayor impacto y se llevó a cabo un análisis del impacto financiero generado en la Compañía en el escenario SSP1-RCP2.6 y se estresó para evaluar impactos mayores. De cara a ejercicios siguientes se trabajará en más escenarios climáticos para evaluar el impacto sobre la Compañía.

De igual manera, la Compañía llevó a cabo un análisis de los riesgos de transición y las oportunidades siguiendo el mismo escenario que para los riesgos físicos, el SSP1-2.6. Para ello se identificaron los riesgos de transición y oportunidades en las categorías establecidas en sus recomendaciones (política y legislación, tecnología, mercado y reputación) y relacionados con el sector de la hostelería y con cambios en las macro-tendencias en un escenario de bajas emisiones.

A la hora de llevar a cabo el análisis, se tuvo en consideración la tipología de activos y actividades de negocio de la Compañía para evaluar si eran incompatibles con la transición hacia una economía descarbonizada, teniendo en cuenta factores socioeconómicos como el contexto político y social, tecnológico y normativo de cada país. Respecto a las emisiones bloqueadas, tal y como se indica en el apartado del E1-1, no se han cuantificado todavía, se llevará a cabo durante futuros ejercicios. Cada uno de estos riesgos de transición y oportunidades identificados fueron evaluados en las mismas etapas de la cadena de valor que los riesgos físicos (cadena de suministro, infraestructura y servicios) y con las mismas variables de probabilidad (en una escala del 1 al 4, siendo 1 "remoto" y 4 "casi cierto") e impacto (en una escala del 1 al 4 siendo 1 "bajo" y 4 "muy significativo"). El resultado de esta evaluación de riesgos está en el siguiente documento ([Informe TCFD MHE&A](#)).

De la misma forma que para los riesgos físicos, sobre los resultados de la evaluación, se seleccionaron aquellos riesgos de transición y oportunidades con mayor impacto y se llevó a cabo un análisis del impacto financiero generado en la Compañía en el escenario SSP1-RCP2.6 y en un escenario estresado.

El detalle de estos IROs se encuentra en la [Nota 2: Incidencias, Riesgos y Oportunidades de importancia relativa](#).

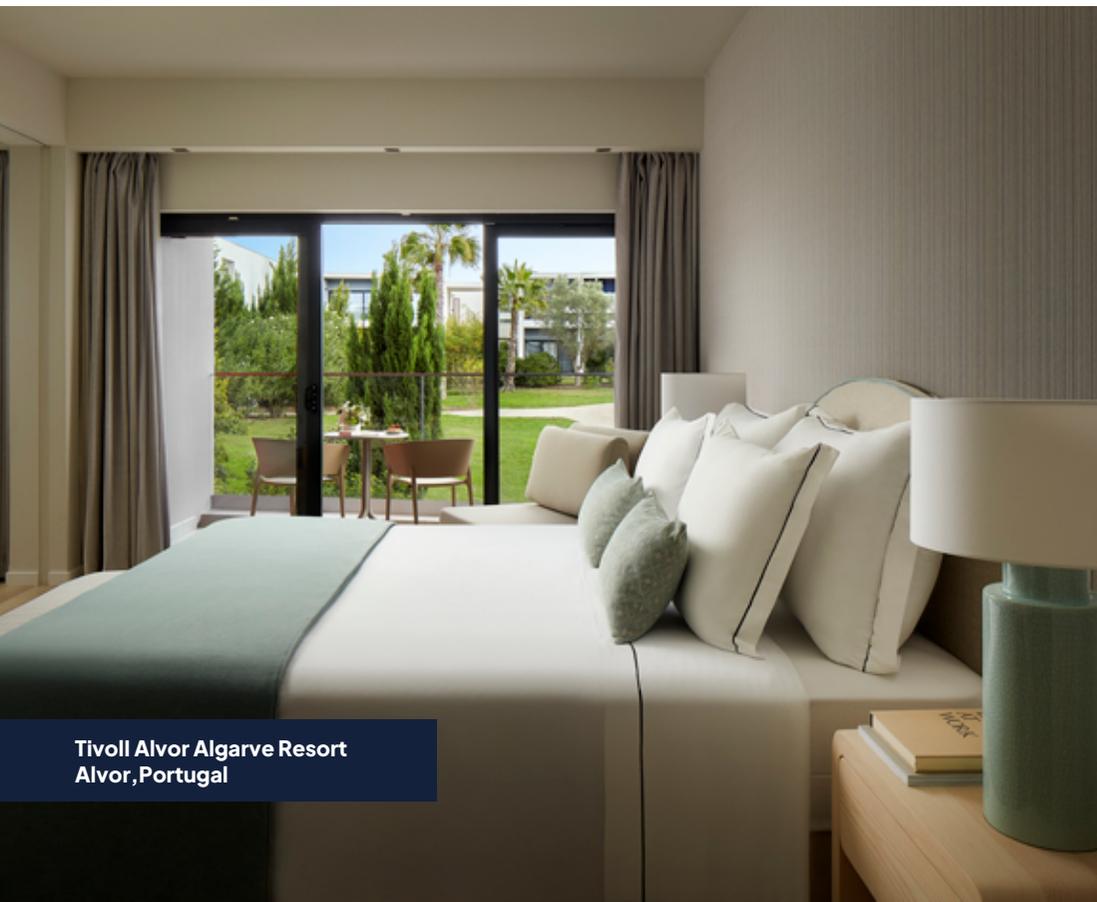
³⁰ Análisis realizado en 2022.

De cara a ejercicios posteriores, la Compañía profundizará en la evaluación de la exposición y la sensibilidad de los activos derivada de los riesgos físicos en escenarios de elevadas emisiones (en concreto, el SSP5-8.5).

Los escenarios climáticos utilizados son compatibles con las hipótesis básicas relacionadas con el clima utilizadas en los estados financieros (véase [Nota 2.7 Responsabilidad de la información, estimaciones realizadas y fuentes de incertidumbre](#)).

E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo

El detalle relativo a las políticas relacionadas con la lucha contra el cambio climático de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: "[Políticas para la gestión de la "lucha contra el cambio climático"](#)".



Tivoli Alvor Algarve Resort
Alvor, Portugal

E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático

ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO Y GESTIÓN RESPONSABLE DE LA ENERGÍA

Respuesta de MHE&A frente a los riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático en base al Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)

Para comprender cómo las inversiones en CapEx sostenible afectan a los estados financieros se han identificado las siguientes variables financieras que se verían impactadas por aquellos riesgos y oportunidades más relevantes. El detalle de los importes monetarios para ejecutar estas actuaciones se desglosa en la tabla al final del capítulo:

Variables financieras	Ejemplo de impacto potencial para Minor Hotels Europe & América
Ingresos	Las inversiones en sostenibilidad, como la incorporación de instalaciones de producción de energía renovable y la mejora en la eficiencia energética mediante renovaciones de fachadas y envolventes, fortalecen la posición de la Compañía frente a las crecientes demandas de clientes conscientes del medio ambiente. Este enfoque no solo responde a las preferencias de los consumidores por servicios sostenibles, sino que también mejora la competitividad en mercados donde los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) influyen en la demanda. De este modo, se protege y se incrementa la generación de ingresos, incluso en un entorno de cambios en las preferencias de los clientes o exposición a riesgos climáticos físicos.
Costes	La sustitución de equipos de combustión convencionales por otros eléctricos orientados a la descarbonización y la incorporación de sistemas eficientes (bombas, enfriadoras, equipos de cocina) reducen los costes operativos a largo plazo al disminuir el consumo energético y la dependencia de combustibles fósiles. Además, estas inversiones mitigan el impacto de los incrementos futuros en el precio de la energía y reducen la probabilidad de incurrir en sanciones relacionadas con normativas ambientales, como los requisitos para la descarbonización de los edificios.
Activo y pasivo	Las actuaciones en eficiencia energética y las mejoras en aislamiento térmico refuerzan el valor de los activos al alinearlos con las normativas de sostenibilidad, como las exigencias de descarbonización de edificios. Además, estas inversiones protegen el valor de mercado de los activos frente a riesgos de depreciación derivados de fenómenos climáticos extremos, particularmente en zonas costeras. Por otro lado, la incorporación de instalaciones de energía fotovoltaica mejora el perfil de los activos al generar ahorro energético y reducir la huella de carbono, aumentando así su atractivo en el mercado.
Acceso al capital	El compromiso con la sostenibilidad, demostrado a través de estas inversiones en CapEx sostenible, mejora el perfil ESG de la Compañía, facilitando el acceso a capital en condiciones más favorables. En el contexto actual, donde el sector hotelero está altamente expuesto a riesgos climáticos físicos y de transición, estas acciones reducen el riesgo percibido por los inversores y las instituciones financieras, promoviendo una financiación más accesible y competitiva.

A continuación, se detallan los principales riesgos climáticos identificados, así como las medidas de adaptación implementadas o previstas para mitigar sus efectos en aquellos activos en donde se ha identificado una mayor probabilidad de que el riesgo climático se manifieste. La información relativa a la identificación y evaluación de los mismos, por favor, véase la sección del informe: [*NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima.*](#)

Principales riesgos climáticos y medidas de adaptación relacionadas

Reducción de la disponibilidad de recursos hídricos

Riesgo Físico | Corto plazo

El incremento de la frecuencia, duración e intensidad de las sequías, así como al agotamiento y contaminación de los recursos hídricos subterráneos por intrusión salina debido al aumento del nivel del mar y la infiltración de agua salada en el subsuelo puede derivar en la reducción de la disponibilidad de recursos hídricos.

La sobreexplotación de fuentes de agua, la contaminación del agua y la alteración de los patrones climáticos contribuyen al riesgo de disponibilidad de recursos hídricos.

Cuando la demanda de agua supera la oferta disponible, se pueden generar, se pueden generar diversos problemas, como escasez de agua para consumo humano, riego agrícola y actividades industriales.

Medidas de adaptación

- La gestión sostenible del agua, la conservación de ecosistemas acuáticos y la implementación de prácticas eficientes en el uso del agua son fundamentales para mitigar este riesgo y garantizar la disponibilidad de agua a largo plazo.
- Incorporación de los resultados de los análisis de estrés hídrico en el proceso de toma de decisiones.
- Sensibilización sobre la importancia del uso responsable del agua y promover prácticas que reduzcan la demanda.
- Inversión en tecnologías que mejoren la eficiencia en la gestión y uso de agua.

Riesgos de inundaciones pluviales y fluviales y precipitaciones extremas

Riesgos Físicos | Medio plazo

En la mayoría de los países donde la Compañía opera, de la Compañía está expuesto al riesgo de eventos naturales extremos cuya frecuencia y / o gravedad pueden verse amplificadas por el cambio climático. Tanto el riesgo por inundaciones pluviales como el riesgo de precipitaciones extremas, son debidos a cambios en los patrones de precipitación, tanto en frecuencia como en intensidad, que asumen formas de lluvia abundante y de saturación por exceso de agua del suelo o de desbordamiento de los cursos fluviales anegando los terrenos aledaños.

Entre estos eventos naturales extremos, ambos riesgos destacan por el aumento de su impacto potencial residual en el negocio de la Compañía, teniendo en cuenta la estimación de un probable incremento de las precipitaciones extremas diarias del 7% por cada grado centígrado que aumente la temperatura global. Esto se traduce en una progresiva intensificación de la probabilidad de inundaciones en regiones específicas del mundo, alimentada tanto por el aumento del nivel del mar como por el aumento de las precipitaciones intensas.

Con el aumento del nivel del mar como de las precipitaciones intensas y consecuentes cambios en la intensidad de estas últimas, la probabilidad de inundaciones ha aumentado en algunos lugares y seguirá aumentando. Entre los países más expuestos a estos Riesgos destacan los países del norte de Europa como Alemania y Países Bajos y del sur como España, Francia e Italia, donde estos fenómenos atmosféricos adversos son cada vez más intensos debido a la “tropicalización” del mar Mediterráneo, con efectos potencialmente perjudiciales para Minor Hotels Europe & Americas, ya que representa un porcentaje significativo del porfolio.

La ocurrencia de tales eventos podría tener un impacto directo e indirecto en los huéspedes y *team members*, pero también en los negocios y activos de la Compañía, afectando negativamente a su actividad y comprometiendo su situación financiera. Proteger a los huéspedes y *team members* es una prioridad para Minor Hotels Europe & Americas, por ello, la Compañía responde a estos cambios analizando la situación actual de sus hoteles y de futuros activos. Según el IPCC, solo en España, el coste de las inundaciones acontecidas por fenómenos extremos de precipitaciones ha supuesto una media anual de 800 millones de euros.

Medidas de adaptación

- Diseño de planes de contingencia y protocolos de actuación frente a inundaciones en los hoteles potencialmente expuestos, en los que se establezcan las acciones preventivas y correctivas, así como la realización de inversiones en infraestructuras y equipos (diques de contención, desagües, bombas de achique, limpieza de desagües y alcantarillado, correcta canalización de masas de agua, entre otros).
- Instalación de sistemas de cierre hermético en las principales puertas y ventanas que pudieran sufrir ante una subida del nivel del agua (garajes, calle, etc.).
- Instalación de ventanas de alta resistencia (vidrio templado) frente a potenciales impactos causados por el granizo.

Riesgos de aumento de la temperatura ambiental

Riesgo Físico | Medio plazo

En las últimas décadas se asistió a un incremento de la frecuencia e intensidad de los eventos extremos cálidos y se espera que sigan aumentando independientemente del escenario de emisiones de gases de efecto invernadero, con aumentos de temperaturas medias entre los 1.3°C y 2.2°C entre 2041-2060.

Independientemente del escenario de emisiones de gases de efecto invernadero, la frecuencia e intensidad de los eventos extremos cálidos han aumentado en las últimas décadas y se prevé que sigan aumentando. El riesgo de tal aumento en la temperatura ambiental se manifiesta con el incremento de estrés de los materiales por temperatura, aumento de la variabilidad térmica diaria, incremento del número de noches cálidas al año o el aumento en la frecuencia e intensidad de las olas de calor.

Este riesgo tiene una probabilidad de ocurrencia alta en todos los países de la cartera del MHE&A, pero presenta un impacto potencial residual mayor en países del sur de Europa. España está entre los países potencialmente más afectados, donde se observa mayor impacto del aumento de la temperatura máxima con olas de calor en las zonas centro y sur de España. Los activos situados en estas regiones serán los más afectados por estas variables en 2050 bajo un escenario climático SSP1 -RCP2.6.

Medidas de adaptación

- Desarrollo de estudios de eficiencia energética en los hoteles para la identificación de acciones que mejoren la eficiencia energética: cambio de ventanas, instalación de recubrimientos de fachada, sustitución de tecnologías de climatización, cambio de elementos de iluminación, aplicación de domótica, etc.

Riesgos de Fenómenos meteorológicos extremos

(Ciclones, huracanes, tifones, tornados)

Riesgo Físico | Medio plazo

De cara al 2050, tanto la temperatura media superficial terrestre como la marina sufrirán aumentos significativos, especialmente en las cuencas que vierten al mar Adriático, causando un incremento de la frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos como ciclones, huracanes, tifones o tornados.

Para el estudio de la probabilidad e impacto de este riesgo, se han tomado en cuenta las variaciones de la temperatura media, de la humedad relativa, de la temperatura marina y de la velocidad del viento y, por último, el número de días secos consecutivos. Como resultado de tales variaciones, existe una mayor probabilidad de ocurrencia en regiones como los Estados Unidos y el México. Sin embargo, considerando que en Europa están presente la mayoría de los activos de la Compañía, el impacto potencial residual podría ser mayor en esta área geográfica.

Medidas de adaptación

- Diseño de planes de contingencia y protocolos de actuación frente a fenómenos meteorológicos extremos en los hoteles potencialmente expuestos, en los que se establezcan las acciones preventivas y correctivas, así como la realización de inversiones en infraestructuras y equipos (sistemas de protección para equipos e infraestructuras, diques de contención, bombas de achique, etc.).

Hoteles sostenibles

La Compañía, consciente de la importancia de operar en un mundo descarbonizado, ha identificado en su estrategia de Sustainable Business una línea de trabajo para adaptar sus activos inmobiliarios a las mejores prácticas del sector en materia de sostenibilidad ambiental.

MHE&A, consciente de las incidencias negativas ocasionadas por su actividad (emisiones de gases GEI, intensidad en los consumos energéticos) y los riesgos asociados (derivados del aumento del precio de la energía, del aumento en los costes de mantenimiento o de los riesgos reputacionales derivados de los incumplimientos en materia de descarbonización), ha establecido una estrategia para la reducción del impacto en los costes y la mejora del desempeño corporativo.

Durante el 2024, la Compañía ha dado un paso más en esta materia. MHE&A como propietaria y gestora de activos inmobiliarios a través de sus diferentes modalidades de contrato ha profundizado en la inclusión de criterios sostenibles tanto en la firma de nuevos hoteles, así como en la remodelación y mejora de los ya incluidos en el portafolio de la Compañía.

Impulsar

Un modelo hotelero más eficiente y sostenible, aplicando las mejores prácticas con el objetivo de minimizar el impacto medioambiental negativo y maximizando el positivo, preservar el entorno y generar valor en aquellos destinos en los que opera.

Maximizar

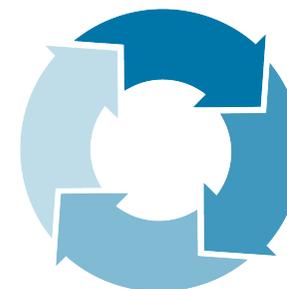
La calidad del portafolio en todas sus dimensiones de valor, incluida la dimensión ESG.

Mejorar

en la eficiencia de los inmuebles, reduciendo el consumo de energía y agua a través de una correcta y acertada gestión de los recursos

Velar

Por la eficiencia de las inversiones, asegurando la diversificación del portafolio y la diferenciación de los productos y servicios hoteleros.



Para MHE&A, 2023 marcó el inicio de la automatización y uso del IoT en cuanto a la monitorización de los datos de consumo de *Energy & Utilities*, estableciendo acuerdos con nuevos *partners* que conformarán esta nueva estructura enfocada a la optimización, no sólo en la parte más orientada al *reporting*, sino también en lo que se refiere a la gestión energética de sus edificios.

En los siguientes párrafos se presentan las actuaciones destinadas a mitigar el cambio climático por palanca de descarbonización, definidas en el ["E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático"](#)

Adicionalmente, se han desarrollado internamente nuevas herramientas que permiten gestionar estos grandes volúmenes de datos y capturarlos de forma que permitan interpretarlos y tener trazabilidad de forma sencilla. También se han probado nuevos modelos de predicción de consumos para estimar y contrastar nuevos datos, apoyados en variables históricas de ocupación y climáticas.

En su programa de Eficiencia Energética, Minor Hotels Europe & Americas continúa con su línea de los últimos años, llevando a cabo la renovación progresiva de las instalaciones con nuevos equipos que mejoran el rendimiento y reducen el consumo global de sus edificios.

En este sentido, cabe señalar la inversión de CapEx de 10,2 M€ llevada a cabo durante el 2024 a través de la obras y renovación de equipamientos con criterios de eficiencia energética, así como otras medidas de mejora en el impacto de la Compañía sobre el medioambiente.

La Compañía anualmente evalúa las mejores oportunidades de negocio así como las necesidades expuestas por partes interesadas, como resultado de ello se ponen en marcha diferentes iniciativas. Entre los iniciativas realizadas durante 2024 destacan:

- Sustitución de instalaciones basadas en combustibles fósiles (calderas de combustión convencionales) por otros equipos basados en energía eléctrica orientados a la descarbonización. Destacan el cambio de tecnologías en el hotel NH Amsterdam Zuid, NH Collection Palacio de Aranjuez, NH Montevideo Columbia, NH Ciutat de Reus y NH Collection Genova Marina.
- Renovación progresiva de las instalaciones con nuevos equipos que mejoran el rendimiento y reducen el consumo global de los edificios, mejorando en consecuencia las emisiones GEI y el consumo y la intensidad energética y reduciendo los impactos negativos en el entorno. Son reseñable proyectos ejecutados en el Anantara Palazzo Naiadi y el hotel NH Berlín Alexanderplatz, NH Fiera y NH Collection Grand Sablon.

- Aumento de hoteles con sistema centralizado de gestión del sistema de climatización del edificio (BMS) y ampliación/mejora de algunos ya existentes. Destacan los proyectos ejecutados en los hoteles NH Collection Gran Hotel Calderón, Avani Frankfurt City, NH Collection Nürnberg City, NH Leipzig Messe, NH Collection Nürnberg City, Anantara Grand Hotel Krasnapolsky.

- Incorporación de instalaciones de producción de energía renovable en hoteles como el NH Pontevecchio, NH Collection Aránzazu y el NH Collection Constanza En 2024, 19 hoteles ya disponen de energía fotovoltaica y 25 de energía solar térmica.

- Sustitución de luminarias de edificios por tecnología LED de menor consumo a lo largo de todo el porfolio de hoteles destacando los proyectos ejecutados en NH Conference Centre Koningshof, NH Conference Centre Leeuwenhorst y el NH Collection Prague Carlo IV.

Estas actuaciones se han llevado a cabo durante el año objeto de reporte y tienen un espíritu continuista, por lo que se irán desarrollando en los siguientes años teniendo en cuenta novedades tecnológicas u otros eventos que puedan enriquecer las actuaciones para mejorar la reducción de emisiones.

La Compañía continuará profundizando en estas acciones a lo largo de los próximos años, con el objetivo de que las mismas impulse el cumplimiento de los objetivos de descarbonización adquiridos por MHE&A. Estas acciones se llevarán a cabo teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos de la Compañía para destinar el volumen de CapEx necesario.

A pesar de que la Compañía no dispone de un plan de CapEx estrictamente alineado con los requisitos establecidos por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión, anualmente, el Comité de Dirección, en colaboración con el Comité Ejecutivo de CapEx y el Comité Ejecutivo de Sustainable Business, aprueba inversiones en CapEx relacionadas con la eficiencia energética y otros aspectos de sostenibilidad a nivel global. Por lo tanto, en 2025 MHE&A seguirá avanzando en la optimización de los consumos en sus hoteles aplicando los criterios sostenibles establecidos internamente en sus guías de diseño y renovación. Las cuantías que se presentan continuación están recogidas y consolidan en las notas contables correspondientes de los Estados Financieros de MHE&A, no encontrándose dicho desglose expresado ad hoc. En términos de CapEx la información consolida en las Notas 7, 8 y 10 y, en términos de OpEx en la nota 25.2 del citado documento.

IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	CapEx		OpEx		SBTI (PALANCA DE ACTUACIÓN)
	Iniciativa	Inversión (€)	Iniciativa	Inversión (€)	
Energía y emisiones	Eficiencia energética	Aislamiento, cerramientos y fachadas	6.650,00 €		
		Equipos de producción de agua refrigerada	1.896.252,46 €		
		Fancoils	1.714.225,55 €		
		Instalaciones de bombeo	2.673.102,25 €		
		Calderas	621.100,04 €		
		Instalaciones de producción de agua caliente sanitaria	234.441,21 €		
		Iluminación	351.780,07 €		
		Ventilación y extracción	241.458,06 €		
	Bombas de calor	598.871,62 €			
	Monitorización energética	Sistemas de control de instalaciones - BMS	1.473.729,09 €		
Energía verde	Energía fotovoltaica y solar térmica	163.845,26 €	Garantías de origen	1.319.415€	Palanca de actuación L3
Agua	Eficiencia hídrica				
Residuos y economía circular	Gestión de residuos (tratamiento y reducción)	Prensas y compostadoras		Proyecto residuo cero	431.041,28 €
		Contenedores y dispositivos de monitorización			

Actualmente la Compañía no informa de un análisis pormenorizado por inactiva emprendida que cuantifique los resultados esperados de las mismas en términos de las reducciones de GEI tanto logradas como previstas. No obstante, trabaja en el cálculo de las mismas, para ello durante el ejercicio de reporte se han seleccionado proyectos estratégicos que permiten evaluar el desempeño de las medidas realidad y evaluar su consecución en términos de reducción de emisiones a lo largo del futuro ejercicio. Con ello, la Compañía podrá analizar los datos que se obtengan y extrapolarlos al resto de hoteles del portafolio.

Programa de certificación ambiental

La Compañía busca que los hoteles reduzcan sus consumos energéticos y sean más eficientes, mitigando las incidencias sobre el entorno para ello la Compañía ha establecido un programa de certificación medioambiental que avale su desempeño. Este programa de certificación ambiental, Además, permite mitigar los riesgos identificados porque permite avanzar hacia el cumplimiento de los compromisos en materia de emisiones y tener un mejor control de las emisiones y consumos en las instalaciones para priorizar el CapEx donde sea más necesario, reduciendo costes y buscando el mejor retorno de la inversión.

Es por ello que, los hoteles de Minor Hotels Europe & Americas cuentan con un sistema de gestión ambiental ISO 14001 y con el sistema de eficiencia energética ISO 50001 certificados para los servicios de alojamiento, restauración, reuniones y eventos. A cierre de 2024, el 65 % de los hoteles en Europa cuentan con la certificación en ISO 14001 -un total de 125 hoteles- y/o en ISO 50001 -35 hoteles-.

Adicional a las certificaciones ISO, hay hoteles de la Compañía que también cuentan con otras certificaciones de sostenibilidad como: BREEAM, LEED, Green Key, Hoteles Más Verdes, Biosphere, DGNB, WELL H&S y Green Growth. El objetivo es disponer de un volumen de hoteles cada vez más significativo con certificaciones sostenibles globalmente reconocidas, específicas para el sector turístico, y reconocidas por Organizaciones de referencia.

En 2024, 49 hoteles han conseguido por primera vez algún sello distintivo en sostenibilidad, consiguiendo un total de 218 hoteles están certificados de 293 de los hoteles en propiedad y alquiler.

“Minor Hotels Europe & Americas cuenta con la certificación individual del 74 % de sus hoteles”

Certificaciones ambientales

Región	Certificación	2024	2023
Región América	Hoteles Más Verdes	12	6
	LEED	1	1
	GreenKey	30	14
Región Norte de Europa	ISO 14.001	53	27
	ISO 50.001	1	1
	BREEAM	4	4
	GreenKey	36	37
	DGNB	1	1
	WELL H&S	0	0
	EARTH CHECK	1	
Región Sur de Europa	ISO 14.001	72	70
	ISO 50.001	34	32
	BREEAM	16	12
	GreenKey	5	3
	Biosphere	10	9
	WELL H&S	3	3
Número total de certificaciones		279	218

Reconocimientos y alianzas para favorecer la Gestión Ambiental

Como muestra del compromiso ambiental de la Compañía, 278 han conseguido el distintivo GreenStay de HRS y 291 el de *Green Collection de GHA*.



Adicionalmente, en el mes de marzo de 2024, el 99% del portafolio consolidado de la Compañía obtuvo la calificación Bioscore.

El sello de Bioscore se basa en la evaluación de manera independiente de un hotel por su nivel de sostenibilidad a través de una calificación basada en criterios de ESG (criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo) y alineando los parámetros más relevantes de las principales ecoetiquetas reconocidas internacionalmente para ofrecer así una visión global y homogeneizada de los esfuerzos en materia de sostenibilidad realizada por los hoteles.



Así pues, a través del programa de certificación ambiental y reconocimientos al desempeño la Compañía cuenta con distintivos ambientales y sellos que garantizan el cumplimiento con la sostenibilidad en los hoteles, mitigando los impactos generados en el entorno a través de la implementación de modelos más sostenibles de consumos que permiten reafirmar el compromiso con la sostenibilidad, mitigando los posibles riesgos derivados del incumplimiento de los compromisos en materia de emisiones.

Movilidad sostenible

Durante la estancia y visitas turísticas de los clientes, la Compañía ofrece servicios de movilidad como el *carsharing* o el alquiler de bicicletas. Actualmente hay más de 102 hoteles que ofrecen servicio de alquiler de bicicletas, además de puntos de recarga para vehículos eléctricos instalados en 57 hoteles.

Alianza con Vattenfall

Minor Hotels Europe & Americas ha firmado un acuerdo con Vattenfall para incluir puntos de carga para los coches eléctricos en sus hoteles de Alemania. En diciembre de 2022, el Comité de Dirección aprobó la iniciativa con un objetivo inicial de crear 175 estaciones de recarga, el compromiso se ha ampliado en 2024 a 242 estaciones de carga para el 2025.

Proyecto Movilidad sostenible

Minor Hotels Europe & Americas se ha sumado a un Proyecto para la promoción de la movilidad eléctrica. En el marco de tal iniciativa, durante 2024 en la Región Americas se han instalado un total de 6 cargadores eléctricos para vehículos eléctricos. Gracias a esta iniciativa ya son 10 los puestos de recarga de cargadores eléctrico disponibles: NH Collection Plaza Santiago (2), NH Antofagasta (2), NH Columbia Montevideo (4), NH Collection Santa Fé (1) y NH Queretaro (1). En el año 2025 se pretende continuar trabajando para aumentar el número de puntos de recarga

Acuerdo para cargadores eléctricos con Wenea

En julio de 2022 Minor Hotels Europe & Americas formalizó un acuerdo marco con Wenea, empresa de servicios para clientes de vehículos eléctricos que ofrece soluciones de carga inteligentes, para instalar puntos de carga en todos los hoteles de España y Portugal que tengan aparcamiento.



El acuerdo establece que se instalarán más de 250 puntos de carga en más de 100 hoteles en todo el territorio. Los clientes que descarguen la App de Wenea podrán ver los puntos de carga de Minor Hotels Europe & Americas dentro del mapa, lo que les permitirá localizar nuevas estaciones en las que establecer sus paradas durante sus viajes o disfrutar de su planificador de rutas, que les indicará cuándo deben parar a cargar. Durante el 2024, 34 hoteles de España y Portugal disfrutaron ya de los mismos, un 41% de los hoteles de ambas regiones.

Programa de movilidad verde Carpooling

En hoteles situados en la región del Algarve, en Portugal, se ha implementado un innovador proyecto que promueve una forma de transporte más ecológica. Este proyecto se basa en la idea de compartir coche entre los empleados, lo que no solo contribuye a reducir la huella de carbono, sino que también ofrece una serie de beneficios a los participantes.

PARÁMETROS Y METAS

E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo

Minor Hotels Europe & Americas se ha fijado el objetivo de alcanzar las cero emisiones netas en toda la cadena de valor en 2050

Minor Hotels Europe & Americas ha alcanzado un hito importante con la validación de su objetivo de emisiones netas cero para 2050 por parte de la *Science Based Targets Initiative* (SBTi) así como de su nuevo y más ambicioso³¹ objetivo de reducción de emisiones para 2030.

- Minor Hotels Europe & Americas se ha comprometido a rebajar en 2030, un 46,2% sus emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 respecto a 2019, así como un 27,5 % sus emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3 procedentes de bienes y servicios adquiridos, bienes de capital, actividades relacionadas con combustibles y energía, residuos generados en operaciones, activos en gestión y franquicias en el mismo plazo. En este sentido, a través de sus medidas de electrificación y descarbonización globales para 2030, se compromete a rebajar en más de 185.000 toneladas equivalentes de dióxido de carbono su emisión total de gases de efecto invernadero a la atmósfera.
- De cara a 2050, se ha comprometido a reducir las emisiones absolutas GEI de los alcances 1, 2 y 3 en un 90% respecto a 2019, año seleccionado como referencia al ser la primera vez que se adoptaron los objetivos definidos por la SBTi, asegurando un punto de partida alineado, además de que al ser el año previo a la pandemia permite homogeneizar las cifras de negocio y evitar distorsiones derivadas de las alteraciones provocadas por el COVID-19. Este compromiso está directamente relacionado con los objetivos establecidos en su Política Medioambiental y de Cambio Climático, en particular con el compromiso 5.1.1, la cual impulsa la adopción de medidas necesarias para avanzar hacia la descarbonización de la Compañía y alcanzar emisiones netas cero para 2050.

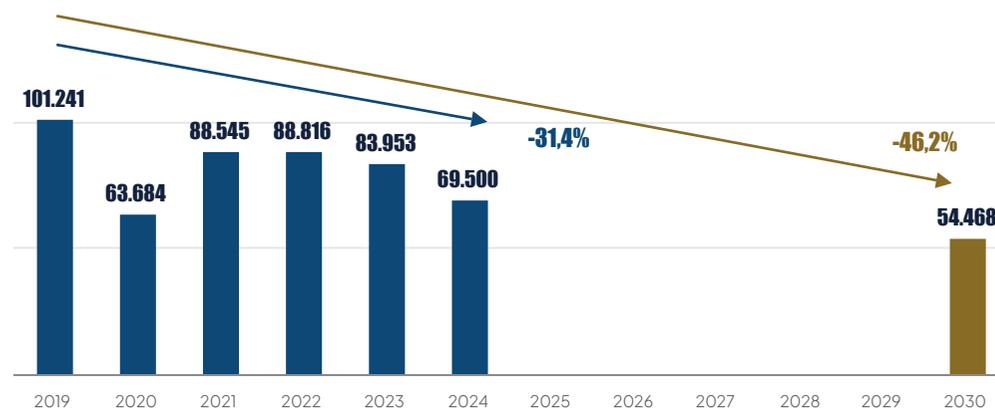
Metas relacionadas con la lucha contra el cambio climático

Trayectoria de reducción basada en el año 2019 como año de referencia	2019 (dato real)		2030 (objetivo)		2050 (objetivo)	
	Total (tCO ₂ eq)	Total (tCO ₂ eq)	% (vs 2019)	Total (tCO ₂ eq)	% (vs 2019)	Total (tCO ₂ eq)
Emisiones GEI alcance 1 y 2	101.241,00	54.468	46,2 %	10.124,10	90 %	
Emisiones GEI alcance 3	361.658,38	217.361,80	27,5 %	36.165,84	90 %	
Total	462.899,38	271.829,80		46.289,94		

Estos objetivos se han fijado teniendo en cuenta a los clientes corporativos, inversores y propietarios, además de las necesidades sociales y económicas para la reducción de las emisiones y el cumplimiento de los objetivos de la UE.

En la fijación del objetivo, se ha utilizado el mismo perímetro que para el cálculo de las emisiones GEI. MHE&A es consciente de que los cambios tecnológicos o de crecimiento de negocio pueden impactar en los objetivos de descarbonización, por lo que en caso de que se den eventos relevantes que pudiesen impactar en los objetivos, se llevará a cabo una revisión para alinearlos con dichos cambios.

Emisiones GEI y objetivos (Alcance 1 y 2)



El cálculo de las emisiones se lleva a cabo con un enfoque *market based* al igual que el cálculo de la reducción de emisiones. Respecto a la proporción de reducción de emisiones para el cumplimiento del objetivo, se lleva a cabo de manera combinada para el alcance 1 y 2. En función de la consecución de los objetivos se evaluará la necesidad de activar las palancas de reducción en mayor o menor medida.

Las hipótesis utilizadas para definir los objetivos de reducción de emisiones de Minor Hotels Europe & Americas para 2030 y 2050 se fundamentan en las directrices internacionales. El objetivo para 2030 responde a los marcos establecidos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, reflejando el compromiso de la Compañía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por su parte, la meta para 2050 se alinea con los objetivos marcados por la Unión Europea en materia de neutralidad climática, en concordancia con las tendencias globales e iniciativas internacionales como la Science Based Targets initiative (SBTi). La Compañía ha recibido la validación científica y la aprobación de ambos compromisos por parte de la iniciativa global SBTi, principal foro mundial de asociaciones medioambientales para revertir el cambio climático.

³¹ El objetivo de reducción más ambicioso para 2030 amplía el compromiso previo de la Compañía, establecido en 2018, de reducir las emisiones totales de GEI en al menos un 20%.

Con los compromisos adicionales fijados para 2050, MHE&A cumple con los baremos científicos recomendados a las empresas en el Acuerdo de París para conseguir que la temperatura global terrestre no aumente más de 1,5 grados centígrados respecto a los niveles preindustriales. La aprobación de ambos objetivos subraya el compromiso de la Compañía con una acción climática contundente y la alineada con los objetivos globales de sostenibilidad de Minor Hotels.

Para alcanzar estos objetivos, la Compañía ha creado un grupo de trabajo transversal especial, SBT 2030, coordinado por el Departamento de Sustainable Business de la entidad, e involucrando a todas las áreas clave con el objetivo de alcanzar la descarbonización de principio a fin. Los esfuerzos de MHE&A en la lucha contra el cambio climático se enmarcan en el “Plan SBT 2030”, el cual recoge las cuatro palancas de actuación para cumplir con los objetivos de reducción de emisiones GEI a lo largo de toda la cadena de valor de la Compañía como se puede ver en el [E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático](#).

Una de las palancas de descarbonización para alcanzar las metas de reducción de emisiones de GEI es la estrategia de electrificación de los hoteles, que se encuentra en un proceso de análisis, evaluando los hoteles donde se instalarán las bombas de calor y considerando su impacto económico, así como los beneficios en términos de eficiencia energética, ahorro de energía y sustitución de combustibles. Estos elementos se están estudiando para determinar su contribución global a los objetivos establecidos. Actualmente se ha logrado reducir un 31.4% de las emisiones de Alcance 1 y 2 con respecto a 2019.

E1-5: Consumo y combinación energéticos

Para llevar un control exhaustivo y riguroso de las medidas de consumo de energía, huella de carbono y consumo de agua, Minor Hotels Europe & Americas monitoriza mensualmente los indicadores de consumos y costes de energía a través de un sistema online al que tienen acceso la totalidad de los hoteles de la Compañía y que permite el reporte, control, seguimiento y trazabilidad de los indicadores. A través de dicho sistema la Compañía extrae los consumos mensuales por activo y fuente de energía habiéndose obtenido para el ejercicio 2024 la siguiente información:

Consumo de energía por fuentes (MWh)

	2024	2023	Variación (en %)
Gas Natural	213.243,51	204.980,55	4,0
Gas Oil	2.955,52	2.233,05	32,4
GLP	7.087,16	4.329,14	63,7
Propano	2.133,34	1.095,02	94,8
Biomasa	288,40	280,90	2,7
Electricidad*	299.810,09	279.374,61	7,3
District Heating	54.725,84	50.328,27	8,7
District cooling	7.370,54	3.468,52	112,5
Total	587.614,40	546.090,06	7,6

* En el ejercicio 2024 del total de electricidad (299.810,09 MWh) el 85 % procede de electricidad renovable: 254.580,94 MWh por garantías de origen y 1.097,10 MWh por electricidad renovable autogenerada (Dato Estimado).

Consumo de energía por fuentes agrupadas (MWh)*

	2024	2023	Variación (en %)
Combustible procedente del carbón y de sus derivados			-
Combustible procedente del petróleo crudo y de productos petrolíferos	12.176,02	7.657,21	59,01 %
Combustible procedente del gas natural	213.243,51	204.980,55	4,03 %
Combustible procedente de otras fuentes fósiles			-
Electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos procedentes de fuentes fósiles	84.812,49	100.045,63	(15,23) %
Consumo total de energía fósil	310.232,02	312.683,39	-0,78 %
Proporción de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	52,80 %	57,26 %	-7,80 %
			-
Consumo procedente de fuentes nucleares	3.246,72	5.395,19	-39,82 %
Proporción de fuentes nucleares en el consumo total de energía (%)	0,55 %	0,99 %	-44,07 %
			-
Combustible por fuente renovable (biomasa)	288,40	280,90	2,67 %
Electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos procedentes de fuentes renovables*	272.750,16	227.730,58	19,77 %
Energía renovable autogenerada que no se utilice como combustible**	1.097,10		-
Consumo total de energía renovable	274.135,66	228.011,48	20,23 %
Proporción de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	46,65 %	41,75 %	11,73 %
Total	100 %	100 %	- %

*Téngase en cuenta, que para dicha fila el valor contiene la electricidad procedente de GdO como del mix energético de generación de electricidad de cada país. Para el ejercicio 2023 no se disponía de la información de energía renovable autogenerada.

**Dato Estimado.

Consumo de energía

	Consumo de energía (MWh)		
	2024	2023	Variación (en %)
Región América	64.718,41	58.558,46	10,52
Región Norte de Europa	268.771,66	257.155,08	4,52
Región Sur de Europa	254.124,33	230.376,51	10,31
Total	587.614,40	546.090,06	7,60

Consumo de energía

	Ratio de energía (MWh/miles de euros Ingresos totales)*			Ratio energía (MWh/RN)		
	2024	2023	Variación (en %)	2024	2023	Variación (en %)
Región América	0,364	0,46	-20,5	0,049	0,046	6,0
Región Norte de Europa	0,273	0,28	-3,1	0,050	0,049	1,3
Región Sur de Europa	0,215	0,22	-2,7	0,047	0,045	4,1
Total	0,251	0,26	-4,4	0,048	0,047	2,9

* Con el fin de que la información sea más fiel a la realidad del negocio de MHE&A utiliza en el denominador la cifra de ingresos relativa a aquellos hoteles en propiedad y alquiler (2.342.859 miles de euros). Esto se debe a que el numerador solo incluye los datos relativos a dichos hoteles.

El incremento del consumo energético, tanto en términos absolutos como en ratio, ha estado marcado por el aumento generalizado de la temperatura en muchos de los países donde la Compañía opera.

La estrategia de MHE&A de ampliar la apertura de hoteles con segmentación “luxury”, “up-scale” y “resort”, más demandante en consumos de energía y agua, como ha sido el caso de los nuevos hoteles que han entrado en el porfolio durante el año, como el hotel Anantara Palais Hansen Vienna (Austria), NH Collection Helsinki Grand Hansa (Finlandia), Tivoli Ecoresort Praia do Forte (Brasil) o el hotel Tivoli Mofarrej Sao Paulo (Brasil). Asimismo, afectan las aperturas a lo largo del 2023, que han pasado de consolidar de forma parcial a forma completa durante el ejercicio 2024, como ocurre con el hotel Tivoli Alvor (Portugal), Tivoli Portopiccolo (Italia), NH Collection Spin Tower Frankfurt (Alemania) o nhow Frankfurt (Alemania).

E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales

Las emisiones de Minor Hotels Europe & Americas (huella de carbono) se calculan de acuerdo con el *Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI) “A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)”*, utilizando el enfoque de control operacional, *GHG Protocol Scope 2 Guidance*, y el suplemento *Corporate Value Chain (Scope 3) Standard*. Este protocolo fue seleccionado debido a su amplia aceptación internacional como estándar para medir y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero. Proporciona un marco integral y detallado que permite a la empresa abordar tanto las emisiones directas como las indirectas, asegurando coherencia, transparencia y comparabilidad con otras organizaciones del sector.

Los criterios de cálculo de MHE&A para su huella de carbono abarcan todos los hoteles de la Compañía con contratos de propiedad y alquiler para el alcance 1 y 2, mientras que los hoteles en gestión y franquicia se consideran para el alcance 3.

- Alcance 1: Las emisiones directas de GEI proceden de fuentes de combustión estacionaria que son propiedad de la empresa o están bajo su control (gas natural, GLP, propano, gasóleo y biomasa). Los Factores de emisión utilizados han sido extraídos de DEFRA 2024. No incluye el cálculo créditos de carbono ni absorciones.
- Alcance 2: Emisiones indirectas procedentes de la electricidad, *district heating* y *district cooling* consumido por los hoteles. No se tienen en cuenta créditos de carbono.
 - Basadas en la localización: se emplean los factor de emisión por país de la Agencia Internacional de la Energía. Para los consumos de *District Heating* y *District Cooling* se emplean los factores de emisión de DEFRA.
 - Basadas en mercado: se utilizan los factores de emisiones de las Compañías comercializadoras para aquellos hoteles que cuentan con garantías de origen, y para el resto se toma el factor de emisión del país de la Agencia Internacional de la Energía. Para los consumos de *District Heating* y *District Cooling* se emplean los factores de emisión de DEFRA.
- Alcance 3: Emisiones indirectas que son consecuencia de las actividades de la empresa pero que proceden de fuentes que no son propiedad de la empresa ni están bajo su control.
 - Aguas arriba: compra de bienes y servicios, bienes de capital, consumo indirecto de combustible y energía, transporte y distribución previos, residuos generados, viajes de negocios y desplazamientos *commuting* de los *team members*.
 - Aguas abajo: alcance 1 y 2 de hoteles en gestión y franquicia.

A la hora de calcular el alcance 3, no ha habido cambios significativos de perímetro respecto al ejercicio anterior. La Compañía atiende a las siguientes hipótesis para el cálculo estimado de las emisiones de Alcance 3:

- Categoría 1 (Bienes y servicios adquiridos): las emisiones indirectas relacionadas con los productos y servicios adquiridos por el MHE&A se han calculado mediante un análisis económico que evalúa el impacto de las compras a proveedores de diferentes sectores (dato secundario) tomando como base volumen de compras corporativo anual por tipología de proveedor (dato primario fuente aguas arriba de la cadena de valor). Incluye las emisiones FLAG (Forest, Land and Agriculture) calculadas según los FE proporcionados por las herramientas del protocolo GEI de uso del suelo (dato secundario). Cabe señalar que en origen se hace uso del volumen de compras corporativo anual por tipología de proveedor.
- Categoría 2 (Bienes de capital): las emisiones indirectas relacionadas con los bienes adquiridos por el MHE&A se calcula tomando como base volumen de compras corporativo anual por tipología de proveedor (dato primario fuente aguas arriba de la cadena de valor) y sobre el mismo, se estima las emisiones mediante un análisis económico que evalúa el impacto de las compras a proveedores de diferentes sectores (dato secundario).
- Categoría 3 (Actividades relacionadas con el consumo de combustibles y energía.): Para su cálculo se hace uso de los datos actividad energética que MHE&A recopila y notifica así como de los FE (DEFRA) correspondientes a cada fuente energética. Siguiendo las directrices de cálculo de la norma GHG Protocol, se ha separado las emisiones de esta categoría en las siguientes actividades: emisiones «Well-to-Tank» de combustibles fósiles y por electricidad comprada (dato primario) y emisiones debidas a la generación, transmisión y distribución de la electricidad comprada (dato primario).
- Categoría 4 (Transporte y distribución aguas arriba): esta categoría incluye las emisiones originadas como resultado del transporte y la distribución de bienes y servicios en los que MHE&A tiene control financiero, así como el transporte entre instalaciones. Para su cálculo se han utilizado los datos económicos procedentes del volumen anual de compras (datos primarios) categorizados como servicios de transporte y servicios postales y se ha aplicado el factor de emisión CNAE correspondiente (dato secundario).
- Categoría 5 (Residuos generados en operaciones): emisiones derivadas del depósito y tratamiento de los residuos generados por las operaciones de MHE&A en el año de referencia. Su cálculo se realiza aplicando los FE DEFRA correspondientes al total de los residuos generados de cada tipología en base al estimado anual (dato secundario) (para más información consultar el apartado [E5-5: Salidas de recursos](#)).
- Categoría 6 (Viajes de negocios): emisiones derivadas de los viajes de negocios de los Team Members en vehículos propiedad de terceros o explotados por terceros, como aviones, trenes, autobuses, etc. Su cálculo se realiza aplicando los FE DEFRA correspondientes (dato secundario) al kilometraje anual realizado en los distintos medios de transporte (dato primario facilitado por la Agencia de Viajes).
- Categoría 7 (Desplazamientos de empleados casa - trabajo): emisiones debidas a los desplazamientos de los team members de casa al trabajo. Para su cálculo se utilizan datos

primarios del número de trabajadores de cada país y se aplican los FE «Well to Wheel» correspondientes a la estimación del uso del transporte público y privado por parte del personal (dato secundario).

- Categoría 8 (Activos alquilados *upstream*): esta categoría incluye la explotación de activos en régimen de gestión por MHE&A. Para su cálculo, se cuenta tanto con datos primarios de activos (88 %) y con datos secundario para el 13 % restante de los activos.
- Categoría 14 (Franquicias): emisiones debidas a la explotación de hoteles franquiciados (dato secundario estimado en base a ratios de emisiones de alcance 1 y 2 por superficie de hoteles incluidos sobre los que se tiene el control operacional extrapolado en base a la estimación de superficie ocupada por los hoteles franquiciados).

Asimismo, cabe señalar que la Compañía no genera emisiones GEI del Alcance 3 para las categorías 9, 10, 11, 12, 13 y 15. Ello se debe al modelo de negocio de MHE&A como cadena hotelera.

- Categoría 9 (Transporte y distribución downstream), Categoría 10 (Procesamiento de los productos vendidos), Categoría 11 (Uso de los productos vendidos) y Categoría 12 (Disposición final de los productos vendidos): la Compañía no ofrece productos tangibles, por lo que esta categoría no es relevante.
- Categoría 13 (Activos alquilados downstream): la Compañía no cuenta con activos en propiedad que hayan sido arrendados a otras entidades en el año de referencia.
- Categoría 15 (Inversiones) la Compañía no cuenta con participaciones inferiores al 50%, como consecuencia de ello dicha categoría no es relevante para la Compañía.

La compra de bienes y servicios es el mayor impacto en el alcance 3 de la Compañía. Durante los dos últimos años se han identificado los proveedores con mayor huella de carbono para trabajar con ellos en la mejora de los canales de información y avanzar en la recopilación de datos primarios para el cálculo de las emisiones correspondientes a estas categorías

No se cuenta con emisiones reguladas.

Huella de carbono - Emisiones totales (t eq CO₂)

	Retrospectiva			Hitos y años objetivo			Meta % anual / año base
	2024	2023	Variación (en %)	2025	2030	2050	
Emisiones de GEI de Alcance 1*							
Región América	5.199	4.753	9,4				
Región Norte de Europa	20.186	20.345	-0,8				
Región Sur de Europa	20.765	18.228	13,9				
Total	46.150	43.326	6,5	**	***	-8,30 %	
Emisiones de GEI de Alcance 2 (basadas en la ubicación)							
Región América	11.290	10.909	3,5				
Región Norte de Europa	37.631	39.574	-4,9				
Región Sur de Europa	27.110	33.706	-19,6				
Total	76.031	84.189	-9,7				
Emisiones de GEI de Alcance 2 (basadas en el mercado)							
Región América	11.119	10.909	1,9				
Región Norte de Europa	10.556	28.139	-62,5				
Región Sur de Europa	1.675	1.579	6,1				
Total	23.350	40.627	-42,5	**	***	-54,20 %	
Emisiones de GEI de Alcance 3							
Categoría 1. Bienes y servicios comprados	221.462		-				
Categoría 2. Bienes de capital	89.577		-				
Categoría 3. Actividades relacionadas con combustibles y con la energía (no incluidas en los alcances 1 o 2)	11.554		-				
Categoría 4. Transporte y distribución en fases anteriores	1.299		-				
Categoría 5. Residuos generados en las operaciones	707		-				
Categoría 6. Viajes de negocios	7.733		-				
Categoría 7. Desplazamiento pendular de los asalariados	9.212		-				
Categoría 8. Activos arrendados en fases anteriores	13.893		-				
Categoría 14. Franquicias	1.164		-				
Total	356601.4			27,5 %	90 %	-1,30%	

Huella de carbono - Emisiones totales (t eq CO₂)

	Retrospectiva			Hitos y años objetivo			Meta % anual / año base
	2024	2023	Variación (en %)	2025	2030	2050	
Emisiones de GEI totales							
Emisiones de GEI totales (basadas en la ubicación) (tCO₂eq)	478.782						
Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado) (tCO₂eq)	426.101						

*Las emisiones del Alcance 1 incluyen aquellas emisiones derivadas de la combustión en fuentes fijas de la totalidad de hoteles en su portafolio (perímetro consolidado). La Compañía no monitoriza de forma sistemática las emisiones fugitivas de gases refrigerantes en todos los hoteles del portafolio, sin embargo, en base a un muestreo aleatorio de hoteles monitorizados, se ha realizado una estimación de la magnitud que podrían representar dichas emisiones sobre el total de las emisiones de Alcance 1. Dicha estimación se ha basado en características similares de hoteles para extrapolar al resto del portafolio. De este análisis puede concluirse la no significancia de las emisiones fugitivas con respecto al Alcance 1 del ejercicio 2024, si bien éstas podrían variar significativamente de un año a otro por la necesidad real de recargas de equipos de refrigeración. MHE&A trabajará durante los próximos ejercicios para sistematizar la recopilación de esta información y estar en disposición de poder consolidarla.

La Compañía no publica las emisiones biogénicas en base al requisito AR 43 de la Norma NEIS E1, el cual establece que: "Las emisiones biogénicas deben ser publicadas por separado e incluir el desglose de emisiones de CH₄ (metano) y N₂O (óxido nitroso) originadas por fuentes biogénicas." Esto se debe a que solo un hotel utiliza biomasa como fuente de energía y, tras el cálculo de las mimas, no llegan a la unidad mínima de medida utilizada en la tabla (342kg y 4,5kg respectivamente). Las emisiones en ton CO₂e correspondientes a la combustión de biomasa están incluidas en las emisiones GEI de Alcance 1.

** Objetivo de reducción del 4% para los Alcances 1 y 2 en 2025.

*** La Compañía ha adquirido el compromiso de reducción de sus emisiones de alcance 1 y 2 para 2030 en un 46,2% (año base 2019) y una reducción del 90% para 2050. Para más detalle véase: [E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo](#)

Cabe señalar que sobre el total de emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado, el 58% tiene un factor de emisión 0 al proceder de electricidad con garantías de origen. Del 42% restante un 90% se concentra en la región de América donde no se dispone del FE propio de cada comercializadora energética.

La Compañía evita cualquier posible doble contabilización al discernir de forma precisa aquellos activos de su portafolio sobre los que tiene el control operacional (hoteles en propiedad y alquiler), cuyas emisiones computan bajo los Alcances 1 y 2. Por otro lado, aquellos activos sobre los que la Compañía no cuenta con el control operacional (hoteles en gestión y franquicia) se incluyen en el Alcance 3 de la Huella de Carbono.

Intensidad de la Huella de carbono - Ratio emisiones (t eq CO₂/ingresos netos totales en miles de euros)*

	2024	2023	Variación (en %)
Emisiones de GEI de Alcance 1			
Región América	0,029	0,037	-21,32
Región Norte de Europa	0,021	0,022	-7,98
Región Sur de Europa	0,018	0,017	0,50
Total	0,020	0,021	-5,32
Emisiones de GEI de Alcance 2 (basadas en la ubicación)			
Región América	0,063	0,085	-25,56
Región Norte de Europa	0,038	0,043	-11,81
Región Sur de Europa	0,023	0,032	-29,04
Total	0,032	0,040	-19,73
Emisiones de GEI de Alcance 2 (basadas en el mercado)			
Región América	0,062	0,085	-26,68
Región Norte de Europa	0,011	0,031	-65,21
Región Sur de Europa	0,001	0,002	-6,41
Total	0,010	0,020	-48,91
Emisiones de GEI de Alcance 3			
Total	0,1475		
Emisiones de GEI totales (basadas en la ubicación)			
Total	0,1980		-
Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado)			
Total	0,1762		-

* Con el fin de que la información sea más fiel a la realidad del negocio de MHE&A, para los ratios de Alcance 1 y 2 MHE&A utiliza en el denominador la cifra de ingresos relativa a aquellos hoteles en propiedad y alquiler (2.342.859 miles de euros). Esto se debe a que el numerador solo incluye los datos relativos a dichos hoteles. Para el ratio de Alcance 3 el denominador se corresponde con la partida de ingresos ordinarios la Nota 25.1 de los Estados Financieros de MHE&A.

Intensidad de la Huella de carbono - Ratio emisiones (KgCO₂eq/RN)

	2024	2023	Variación (en %)
Emisiones de GEI de Alcance 1			
Región América	3,935	3,749	5,0
Región Norte de Europa	3,736	3,886	-3,9
Región Sur de Europa	3,831	3,565	7,5
Total	3,800	3,730	1,9
Emisiones de GEI de Alcance 2 (basadas en la ubicación)			
Región América	8,545	8,605	-0,7
Región Norte de Europa	6,965	7,559	-7,9
Región Sur de Europa	5,001	6,592	-24,1
Total	6,260	7,248	-13,6
Emisiones de GEI de Alcance 2 (basadas en el mercado)			
Región América	8,416	8,605	-2,2
Región Norte de Europa	1,954	5,375	-63,7
Región Sur de Europa	0,309	0,309	0,1
Total	1,923	3,497	-45,0
Emisiones de GEI de Alcance 3			
Total	29,362		-
Emisiones de GEI totales (basadas en la ubicación)			
Total	39,422		-
Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado)			
Total	35,084		-

E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono

Sustainable Meeting & Events - Carbon Neutral

Minor Hotels Europe & Americas, en su compromiso en la lucha contra el cambio climático, utiliza la compensación de emisiones para dar visibilidad al compromiso climático de la Compañía haciendo partícipes e involucrando a sus clientes en el mismo.

Con la nueva propuesta de eventos lanzada en el último trimestre del año 2022, la Compañía calcula y compensa la huella de carbono atribuida a los eventos más relevantes que se celebran en los hoteles, entendiendo como tales, a los que por número de asistentes, el compromiso tendría un mayor impacto tanto entre los clientes como en la sociedad en general.

La huella de carbono del evento es calculada siguiendo la metodología del HCMI (*Hotel Carbon Measurement Initiative*) desarrollada por *Sustainable Hospitality Alliance*.

Durante 2024 se compensó la huella de carbono de 554 grandes eventos, lo que supuso la neutralización de 3.934 toneladas de carbono emitidas a la atmósfera. Para conocer más detalles sobre la iniciativa por favor visitar el siguiente [enlace](#). Adicionalmente, se ha llevado a cabo la compensación de 559,00 toneladas de CO₂ eq.

Asimismo, en la siguiente tabla se presenta el desglose de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en toneladas métricas equivalentes de CO₂. En el caso de MHE&A, no se han registrado emisiones retiradas durante el periodo reportado. No obstante, las emisiones compensadas se han realizado mediante la adquisición de créditos de carbono. Estos créditos de carbono se compensan como parte del compromiso de la empresa por mitigar las emisiones residuales que no pueden ser reducidas directamente, financiando proyectos externos como "Uberlândia landfills I and II".

Por otro lado, las emisiones evitadas provienen de la compra de energía verde y la producción de energía renovable propia, lo que refleja la apuesta estratégica de MHE&A por la descarbonización de su modelo operativo y la integración de soluciones sostenibles en su cadena de valor.

		2024	2023	Variación (%)	
Emisiones de GEI (tCO ₂ eq)	RETIRADAS	N/A			
	COMPENSADAS	Por proyectos internos			
		Por créditos de carbono	559,00	482,00	16,0 %
	EVITADAS	Compra de energía verde	52681	43561,53	20,9 %
		Producción de energía verde	192,15	ND	-

52.681
EMISIONES NO GENERADAS POR LA COMPRA DE ELECTRICIDAD VERDE (t EQ CO₂)

192,15
EMISIONES NO GENERADAS POR LA AUTO PRODUCCIÓN DE ELECTRICIDAD VERDE (t EQ CO₂)

4.493
EMISIONES COMPENSADAS A TRAVÉS DE PROYECTOS DE COMPENSACIÓN (t EQ CO₂)

The Forest Project

Desde el año 2022, Minor Hotels Europe & Americas ha trabajado en la identificación de posibles proyectos de compensación de emisiones que contribuyan a la conservación de la naturaleza en los entornos en los que opera.

Esta acción se materializó con la firma de un contrato de colaboración con un tercero con el fin de reforestar el llamado "Valle de los Sueños" localizado en la Sierra Norte de Madrid y catalogado como Reserva de la Biosfera desde el año 2005. Este valle, localizado en un área altamente despoblada y con una gran degradación del suelo, contaba con un ecosistema forestal excepcional.

El objetivo prioritario de la creación de "The Forest Project" es contribuir a revitalizar el área, recuperar el ecosistema, así como el desarrollo local a través de la creación de empleo rural y la reforestación como protección ante el cambio climático. En cuanto a la metodología y el marco de cálculo empleados, se ha realizado a través del promotor Retree and Space Solutions, siguiendo la metodología de cálculo detallada en el documento del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) titulado "Guía para la estimación de absorciones de dióxido de carbono", tomando en consideración la fórmula de cálculo definida en las "Orientaciones sobre Buenas Prácticas en el Sector Cambio de Uso de la Tierra y la Silvicultura" de 2003 del IPCC para garantizar la rigurosidad y alineación con los estándares internacionales en la medición de las absorciones de GEI. Actualmente Minor Hotels Europe & Americas se encuentra en proceso de creación de nuevas alianzas con proveedores locales con el objetivo de crear una red de bosques ubicados en las zonas en las que está presente.

RESULTADOS DESDE EL INICIO DEL PROYECTO

4.013
árboles autóctonos plantados

30.100 m²
de superficie forestal generada

1.043 t eq CO₂
previstas de absorción en el periodo de permanencia

1.203
horas de empleo rural

Durante el presente año, MHE&A ha adquirido 4.000 toneladas de créditos de carbono provenientes de dos proyectos internacionales certificados:

- *“Uberlândia landfills I and II”* en Brasil, un proyecto biogénico con certificación *Gold Standard for the Global Goals*.
- *“Collecting and Destroying Potent Greenhouse Gases”* en Tailandia, un proyecto tecnológico certificado por el *American Carbon Registry*.

Sin embargo, la Compañía no planea utilizar estos créditos para cancelar emisiones de 2024 debido a la posibilidad de usar el stock de las compras realizadas en 2023. El número exacto de toneladas compensadas durante el período de referencia se determinará al cierre del reporte de emisiones anuales. En cuanto a las emisiones que se prevé cancelar en el futuro, estas se irán determinando ejercicio a ejercicio en función del stock acumulado de créditos de carbono y de futuras compras que puedan realizarse para atender necesidades específicas.

Actualmente, MHE&A no ha definido el ámbito, las metodologías ni los marcos específicos para la neutralización de las emisiones de GEI residuales, ya que dichas medidas se abordarán una vez se alcancen los objetivos intermedios establecidos para 2030, ya que la meta de cero emisiones netas está fijada para 2050.



NH Collection Buenos Aires Crillón
Buenos Aires , Argentina



Tivoli La Caleta Tenerife Resort
Tenerife, España

5.1.2

UP FOR PLANET

**PROCESOS Y
ESTÁNDARES OPERATIVOS**

NEIS E3. RECURSOS HÍDRICOS Y MARINO
NEIS E5. USO DE LOS RECURSOS Y ECONOMÍA
CIRCULAR

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

NEIS E3. RECURSOS HÍDRICO Y MARINOS

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
MEDIOAMBIENTE	Gestión responsable del agua	Agua	Extracción de agua Consumo de agua	Uso sostenible del agua para garantizar su disponibilidad futura

ESG	Subtemas	Subsubtemas	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
E	Agua	Extracción de agua	El agotamiento de los recursos hídricos naturales, provocado por una extracción intensiva que supera la capacidad de regeneración, representa un impacto significativo, especialmente en zonas de elevado estrés hídrico, donde la operación de instalaciones puede verse comprometida. Sin embargo, la implementación de medidas que reduzcan la demanda de agua caliente sanitaria no solo disminuye el consumo energético, sino que también mitiga este impacto al optimizar el uso del agua. Por otro lado, una incorrecta monitorización de los datos relacionados con la extracción de recursos hídricos puede generar un riesgo reputacional, afectando la percepción y confianza de los grupos de interés hacia la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Ratio de agua consumida (m³/huésped) ▲ 		<i>E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos</i>
		Consumo de agua	La ausencia de control operativo del consumo de agua a lo largo de la cadena de valor puede originar impactos negativos sobre el entorno, esencialmente derivado del consumo de agua de proveedores intensivos en el consumo de este recursos.	<ul style="list-style-type: none"> % de hoteles en zonas de estrés hídrico ▲ 		

GESTIÓN DE INCIDENCIAS RIESGOS Y OPORTUNIDADES

NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos

El detalle relativo a la descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos puede consultarse en la siguiente sección: [NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa](#).

Cabe señalar que la Compañía para la identificación de impactos riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con el agua y los recursos marinos ha examinado sus activos y actividades en las diferentes regiones teniendo en consideración tanto su presencia en zonas de elevado estrés hídrico así como el consumos de los diferentes emplazamientos de la Compañía haciendo uso de la herramienta de *Aqueduct* tal y como se expondrá mas adelante.

Asimismo, para la determinación de dichos IROs, la Compañía ha identificado aquellas tipologías de proveedores más extractivos de agua, destacando proveedores de servicio de lavandería.

Como resultado del análisis de doble materialidad se concluye que aspectos relacionados con los recursos marinos no son materiales. El consumo de recursos marinos de MHE&A viene derivado del uso de los mismo para servicios de restauración, cuya gestión se engloba dentro de las compras sostenibles.

No obstante, MHE&A comprometido con este aspecto cuenta con una línea de actuación basada en la *"Pesca sostenible"*. Aunque la Compañía no desarrolle su actividad dentro de ningún área natural protegida, la Compañía cuenta con distintas medidas e iniciativas para preservar y restaurar la biodiversidad de los entornos en los que opera.

En los hoteles de la Compañía se fomenta la pesca sostenible a través del cumplimiento legal de consumo de las especies y una compra responsable de estos productos.

E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos

El detalle relativo a las políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: [Políticas para la "Gestión responsable del agua"](#).

E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos

Minor Hotels Europe & Americas asume un compromiso responsable con la gestión del agua como recurso limitado. Conscientes de que su disposición y disfrute debe realizarse de forma responsable, ha desarrollado una serie de medidas y planes que tienen como objetivo reducir el impacto que tiene su operativa en el volumen total de extracción de agua que tienes en los destinos en los que opera.

Tomando como base en los resultados del análisis de doble materialidad de la Compañía así como los IROs materiales resultante en el asunto material "Gestión responsable del agua", las acciones emprendidas por la Compañía se centran en aspectos relacionados con el volumen extracción del agua y la disponibilidad de recursos hídricos. Por ello, las medidas adoptadas por MHE&A están orientadas a reducir el volumen de extracción de agua y a la correcta monitorización de dichas extracciones. Una buena calidad de los datos permite profundizar progresivamente en las iniciativas ya emprendidas.



Tivoli Carvoeiro Algarve Resort
Carvoeiro, Portugal

Desde la definición del primer Plan de Sostenibilidad en 2007, se han implantado medidas de ahorro del consumo de agua tales como implementación de aireadores y dispositivos de reducción de consumo en cisternas, la instalación de novedosos sistemas de recuperación y reutilización de agua, la compra eficiente de los dispositivos como trenes de lavado en cocinas, además de la formación y sensibilización de los *team members* y el rediseño de las pautas y actuaciones operativas en cocina y pisos.

Asimismo, en 2014 se inició la implantación progresiva de duchas que consiguen una reducción del volumen de agua en un 40% gracias a su tecnología de ahorro. En 2023, dicho compromiso se amplió mediante la aprobación de unos nuevos cabezales de ducha, cuya instalación se ha ejecutado en 2024 para todos aquellos hoteles en donde se está llevando a cabo una sustitución de alcachofas de ducha. Los citados cabezales reducen significativamente el caudal de agua generando la reducción del volumen de agua extraída por huésped.

Asimismo, la Compañía durante el ejercicio 2024 siendo consciente de la importancia de monitorizar el volumen de extracción de agua de forma más precisa ha llevado a cabo la instalación de tecnología de monitoreo de agua en el 20% de sus hoteles (el OpEx asociado a dicha iniciativa a lo largo de 2024 ha sido de 35.108 €). Esta nueva tecnología permite la monitorización, medición y análisis de agua en tiempo real. Asimismo, esta tecnología cuenta con un software avanzado que permite la presentación de informes automatizados. Mediante el empleo de algoritmos sofisticados analizar la información y ofrece a los usuarios informes periódicos y alertas automáticas de fugas.

Gracias a esta tecnología se espera obtener grandes beneficios tanto para la gestión operativa de los hoteles como el impacto que esta genera en el entorno ya que ayuda a preservar los recursos hídricos locales, reduce los costos operativos, asegura el cumplimiento de las normativas, mejora la imagen corporativa y permite la detección temprana de problemas

La Compañía en los próximos años continuará con la instalación de la plataforma con el objetivo de disponer de una única herramienta corporativa para el control, análisis e interpretación del volumen de extracción de agua, la detección de fugas y la visualización de datos de la red. Todo ello permitirá reducir riesgos en la gestión hídrica así como ampliar el espectro de oportunidades que genera una eficiente gestión del agua.

La implementación de dichas medidas se priorizan en entornos donde la disponibilidad de los recursos hídricos es menor, por ello, un año más MHE&A ha trabajado con la herramienta *Aqueduct* de *World Resources Institute* (WRI), que permite identificar las zonas con mayor riesgo de estrés hídrico a nivel mundial y monitorizar nuestro porfolio ubicado en dichas zonas, para poder adoptar e impulsar las medidas preventivas si fuera necesario. El resultado del análisis es que el 47 % de los hoteles del porfolio (perímetro consolidado) de Minor Hotels Europe & Americas están ubicados en zonas con un elevado estrés hídrico (zonas de muy elevado riesgo y elevado riesgo).

Hoteles ubicados en zonas de estrés hídrico

	2024		2023		Variación (en %)	
	Nº hoteles	% sobre el total (por región)	Nº hoteles	% sobre el total (por región)	Nº hoteles	% sobre el total (por región)
Región América	10	22,22 %	10	23,26 %	-	(4,4) %
Región Norte de Europa	41	38,68 %	41	36,61 %	-	5,7 %
Región Sur de Europa	88	62,41 %	82	57,75 %	7,3	8,1 %
Total	139	47,44 %	133	44,63 %	4,5	6,3 %

Se consideran zonas de estrés hídrico aquellas categorizadas bajo la denominación de "muy elevado" y "elevado".

Hoteles ubicados en zonas de estrés hídrico por niveles de estrés

	2024					
	Muy elevado (>80%)	Elevado (40-80%)	Medio - Alto (20-40%)	Bajo - Medio (10-20%)	Bajo (<10%)	Árido
Región América	9	1	3	2	28	2
Región Norte de Europa	12	29	4	6	63	0
Región Sur de Europa	74	14	27	15	15	0
Total	95	44	34	23	106	2

	2023					
	Muy elevado (>80%)	Elevado (40-80%)	Medio - Alto (20-40%)	Bajo - Medio (10-20%)	Bajo (<10%)	Árido
Región América	9	1	2	1	28	2
Región Norte de Europa	12	29	4	5	62	0
Región Sur de Europa	66	16	28	16	13	0
Total	87	46	34	22	103	2

	Variación (en %)					
	Muy elevado (>80%)	Elevado (40-80%)	Medio - Alto (20-40%)	Bajo - Medio (10-20%)	Bajo (<10%)	Árido
Región América	-	-	50,0 %	100,0 %	-	-
Región Norte de Europa	-	-	-	20,0 %	1,6 %	-
Región Sur de Europa	12,1 %	-12,5 %	-3,6 %	-6,3 %	15,4 %	-
Total	9,20 %	-4,35 %	-	4,55 %	2,91 %	-

Incluye el total de hoteles que han formado parte del porfolio de hoteles a lo largo del 2024

La Compañía está llevando a cabo actuaciones y medidas cuyo fin es la reutilización y reciclaje del agua residual que permita un uso eficiente de los recursos reduciendo el impacto ambiental de MHE&A sin comprometer la calidad de los servicios ofrecidos a los huéspedes. Entre dichas actuaciones destacan:

- Para los hoteles NH Campo de Gibraltar y NH Málaga (ambos ubicados en áreas de muy elevado estrés hídrico) se está llevando a cabo la reutilización de agua para su uso en cisternas WC;
- Tratamiento de aguas grises para su uso en sistemas de regadío en hoteles ubicados en la región de BUAM como el NH Iquique Costa.

Asimismo, cuatro hoteles de la Compañía cuenta actualmente con un sistema de tratamiento de aguas residuales todos ellos ubicados en Italia y tres de ellos en la ciudad de Venecia donde la contaminación del agua representa un reto para la ciudad.

Asimismo, tres hoteles ubicados en Milán, Antwerp y Bogotá disponen de sistemas de almacenaje excepcional de agua procedente de lluvia.

PARÁMETROS Y METAS

E3-3: Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos

La Compañía está comprometida con una gestión sostenible de los recursos hídricos, reconociendo la importancia de actuar en zonas de elevado estrés hídrico. Actualmente se está trabajando en las capacidades de monitoreo y evaluación para garantizar una gestión eficiente y responsable del agua en las operaciones. Una vez la Compañía cuente con información robusta se fijarán metas asociadas a este asunto.

El enfoque de la Compañía está orientado a identificar y priorizar oportunidades de mejora, trabajando activamente para definir metas claras que contribuyan al bienestar de las comunidades y al cuidado del medio ambiente en términos de extracción de agua. La Compañía espera poder definir metas públicas en el corto-medio plazo.

El Comité Ejecutivo de Sustainable Business hace un seguimiento y monitoriza los compromisos adquiridos por MHE&A en su Política Medioambiental y de Cambio Climático, que incluye aspectos relacionados con la gestión hídrica. En sus reuniones anuales, revisan las acciones emprendidas y los KPIs asociados en materia de agua, tales como el volumen total de agua extraída por región, el ratio de intensidad hídrica, así como la presencia de hoteles en zonas de estrés hídrico en el año de revisión vs. el año previo. Asimismo, se abordan otras circunstancias específicas del acontecer diario de los hoteles, como las restricciones del volumen de agua derivadas de sequías, que deben ser debidamente gestionadas para dar cumplimiento a las ordenanzas municipales y, al mismo tiempo, garantizar un servicio de calidad a los clientes.

E3-4: Consumo de agua

El cálculo de la "huella hídrica" identifica la extracción de agua atendiendo a su fuente de origen. Para Minor Hotels Europe & Americas el origen del agua es principalmente de proveedores de agua ya sean públicos o privados.

Para llevar un control exhaustivo y riguroso del volumen extraído de agua, mensualmente a través de un sistema corporativo MHE&A monitoriza los valores para su reporte, control, y seguimiento. Gracias al mismo se ha obtenido los siguientes datos para el ejercicio 2024.

Extracción de agua (m3)

	2024	2023	Variación (en %)
Región América	567.354	520.288	9,0
Región Norte de Europa	1.548.283	1.417.989	9,2
Región Sur de Europa	2.011.407	1.845.396	9,0
Total	4.127.044	3.783.672	9,1

Cabe señalar que el 99% de agua procede de fuentes redes de abastecimiento. El 1% restante proceden de caminos y tanques cisternas que proveen a cinco hoteles ubicados en la región de América. El volumen de agua procedente de dicha fuente secundaria es de 48.229 metros cúbicos.

Intensidad de la huella hídrica

	Ratio agua (m ³ /millón EUR Ingresos)*			Ratio agua (m ³ /guest)		
	2024	2023	Variación (en %)	2024	2023	Variación (en %)
Región América	3.188,62	4.065,11	-21,6	0,306	0,267	14,6
Región Norte de Europa	1.574,08	1.554,34	1,3	0,191	0,183	4,5
Región Sur de Europa	1.702,68	1.770,67	-3,8	0,241	0,238	1,4
Total	1.761,54	1.816,92	-3,0	0,225	0,216	4,1

* Con el fin de que la información sea más fiel a la realidad del negocio de MHE&A utiliza en el denominador la cifra de ingresos relativa a aquellos hoteles en propiedad y alquiler (2.342.859 miles de euros). Esto se debe a que el numerador solo incluye los datos relativos a dichos hoteles.

El consumo de agua y el ratio de intensidad hídrica ha aumentado en 2024 vs. 2023, debido al aumento de actividad y al cambio en la cartera de hoteles.

Extracción de agua en zonas de elevado estrés hídrico (m3)*

	Extracción de agua (m ³)		
	2024	2023	Variación (en %)
Región América	125.744	120.565	4,3
Región Norte de Europa	521.453	472.675	10,3
Región Sur de Europa	1.248.737	1.107.811	12,7
Total	1.895.934	1.701.051	11,5

*Se consideran zonas de estrés hídrico aquellas categorizadas de "muy elevado" y "elevado".

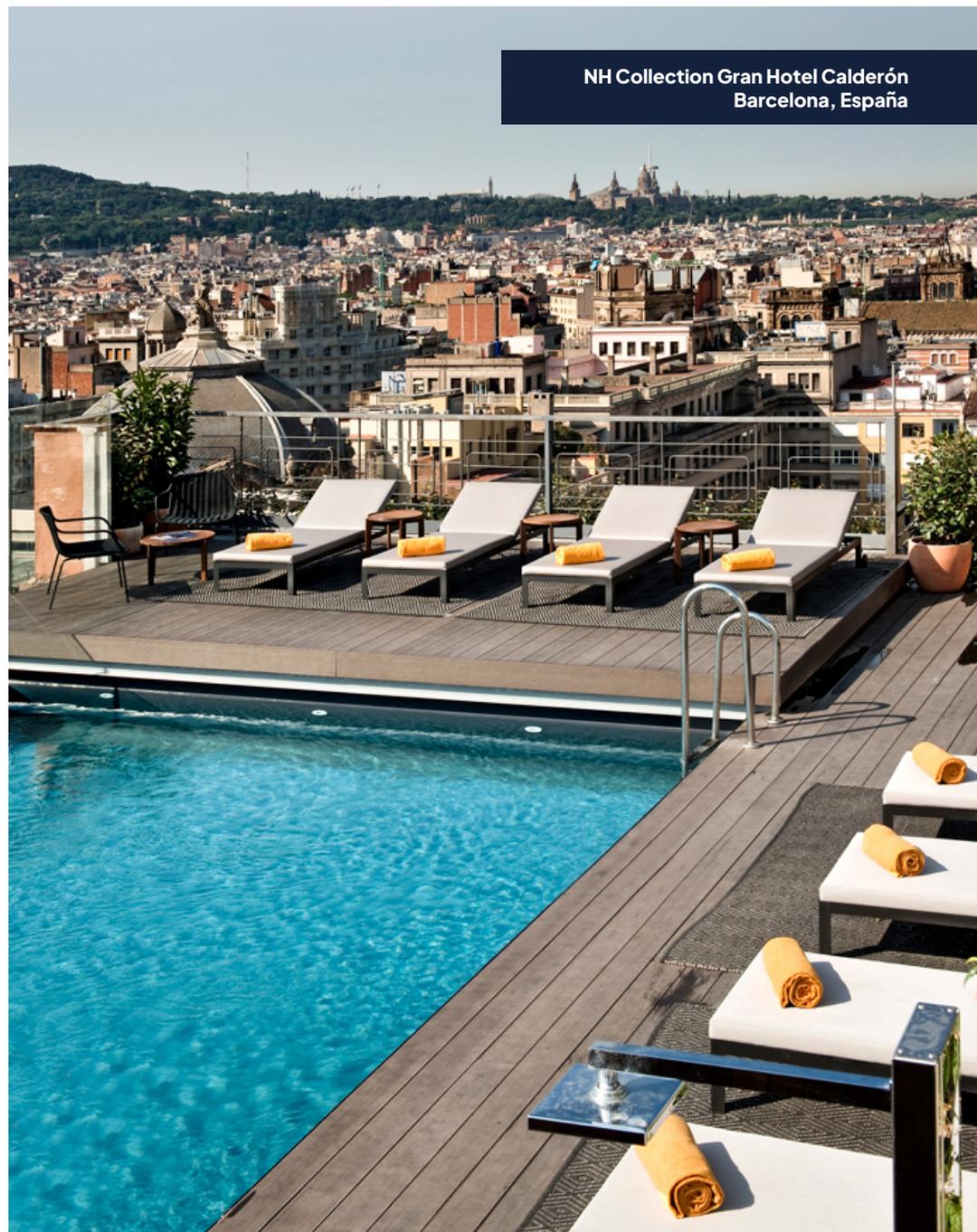
Extracción de agua por niveles de estrés hídrico (m3)

	2024						
	Muy elevado (>80%)	Elevado (40-80%)	Medio - Alto (20-40%)	Bajo - Medio (10-20%)	Bajo (<10%)	Árido	TOTAL
Región América	118.116	7.628	37.146	61.717	308.716	34.031	567.354
Región Norte de Europa	158.876	362.578	20.185	99.938	906.707	0	1.548.283
Región Sur de Europa	1.128.710	120.027	327.382	282.750	152.538	0	2.011.407
Total	1.405.702	490.233	384.713	444.405	1.367.960	34.031	4.127.044

	2023						
	Muy elevado (>80%)	Elevado (40-80%)	Medio - Alto (20-40%)	Bajo - Medio (10-20%)	Bajo (<10%)	Árido	TOTAL
Región América	112.596	7.969	30.205	28.264	304.883	36.371	520.288
Región Norte de Europa	133.132	339.543	22.595	83.549	839.170	0	1.417.989
Región Sur de Europa	973.581	134.230	330.187	277.858	129.540	0	1.845.396
Total	1.219.309	481.742	382.987	389.671	1.273.593	36.371	3.783.672

La Compañía actualmente no cuenta con el volumen total de agua reciclada/reutilizadas como resultado de las iniciativas de reciclaje/reutilización que puesto en marcha en cuatro hoteles. En términos de volumen de agua almacenada procedente de lluvias la Compañía actualmente no dispone de un dato robusto. Cinco hoteles del porfolio cuentan con tanques para su almacenaje.

Asimismo, en términos de agua tratada la Compañía ha llevado en sus hoteles de Venecia el tratamiento de 31.975,5 m3 antes de su vertido a la red de alcantarillado público.



NH Collection Gran Hotel Calderón
Barcelona, España

NEIS E5 - USO DE LOS RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtema	Descripción
MEDIOAMBIENTE	Economía circular y gestión de los residuos	Gestión responsable de los residuos		Tratamiento de los residuos incluyendo medidas para reducir, reutilizar, reciclar los residuos en todas las etapas productivas

ESG	Subtema	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
E	Gestión responsable de los residuos	<p>La capacidad de llevar a cabo una separación en origen de los residuos generados en los hoteles según su tipología (LER) permite que su tratamiento pueda ser el correcto, lo cual promueve una gestión responsable con impacto directo en el medioambiente.</p> <p>Para ello, es necesario contar con gestores autorizados para el tratamiento de residuos peligrosos y no peligrosos ya que no contar con ellos puede conllevar un riesgo de cumplimiento de las normas de aplicación, además de dar formación a los hoteles sobre la correcta segregación.</p> <p>Este riesgo puede conllevar sanciones económicas por parte de las autoridades competentes en relación con la gestión y el tratamiento por tipología de residuo generado (garantizar el cumplimiento y adecuar la documentación), especialmente derivado de la responsabilidad ampliada del productor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº hoteles con la herramienta de gestión de residuos implementada 	▲	E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

El detalle relativo a la descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos y la economía circular puede consultarse en la siguiente sección: [NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.](#)

Para la evaluación de las incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular, la Compañía ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la normativa vigente en las diferentes regiones en materia de gestión de residuos. Este análisis incluye la identificación de las regulaciones locales, nacionales e internacionales que afectan las operaciones. Asimismo, para la evaluación y determinación de las mismas, se ha tenido en cuenta las diferentes tipologías de residuos generados en la

operativa del negocio, considerando tanto los residuos comunes como aquellos específicos de la actividad de MHE&A como cadena hotelera.

En este sentido, se ha realizado una evaluación detallada de los flujos de entrada y salida de recursos, así como de la generación y gestión de residuos en los activos del portafolio. Esto ha permitido identificar y clasificar los principales riesgos asociados, como el cumplimiento normativo y el impacto ambiental, así como las oportunidades de mejora, incluyendo la implementación de prácticas de reducción, reutilización y reciclaje. De este modo, la Compañía busca garantizar que la tipología de residuos generada sea gestionada de manera uniforme y eficiente en todos los activos de la Compañía, promoviendo una economía circular sostenible.

E5-1: Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular

El detalle relativo a las políticas relacionadas con los recursos y la economía circular de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: ["Políticas para la "gestión de residuos y economía circular"](#).

E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

MHE&A como resultado de sus análisis de doble materialidad ha identificado IROs materiales asociados a la economía circular, en concreto sobre la gestión responsable de los residuos.

La gestión adecuada de residuos, emerge para MHE&A no solo es un acto de responsabilidad ambiental y cumplimiento regulatorio sino que también juega un papel crucial en la sostenibilidad a largo plazo y en la eficiencia operativa de la Compañía. El sector se enfrenta el desafío de reducir su huella ecológica y contribuir positivamente al medio ambiente y parte de esta reducción radica en la gestión eficiente de su residuos y la minimización en la producción de estos.

Implementar prácticas efectivas de gestión de residuos no solo reduce el impacto negativo sobre la naturaleza, sino que también mejora la imagen del hotel ante sus clientes, quienes cada vez son más conscientes del cuidado del medio ambiente.

Además, una gestión adecuada de residuos puede generar beneficios económicos, ya que la reducción, reutilización y reciclaje de materiales puede llevar a una disminución de los costos operativos y la generación de nuevas oportunidades (transformación de estos residuos en materias primas). Asimismo, al cumplir con las normativas locales e internacionales sobre residuos, el hotel evita posibles sanciones y mejora su reputación.

En este sentido, es importante la gestión responsable de los mismos a lo largo de toda la cadena de valor: con foco en el tipo de productos que MHE&A adquiere para el desarrollo de su actividad (gestionado desde la perspectiva de las compras) hasta su separación en origen en los hoteles para su correcto tratamiento. La eficacia del correcto tratamiento tiene como base la contratación de gestores de residuos especializados en las diferentes tipologías de residuos tanto peligrosos como no peligrosos.

Es por ello que MHE&A, a lo largo del ejercicio 2024 ha puesto en marcha y profundizado en iniciativas que tiene como fin potenciar los impactos positivos anteriormente descritos y minimizar los negativos así como evitar riesgos asociados y explotar las oportunidades identificadas.

Todas las medidas que se describen a continuación tienen como objetivo contribuir a la consecución a los compromisos que la Compañía ha adquirido en su Política Ambiental y de Cambio Climático.

Gestión responsable de residuos

La Compañía cuenta con un sistema de separación de residuos en origen en todos sus hoteles, el cual permite y facilita el reciclaje de dichos residuos. Los residuos separados *in-situ* son: papel y cartón, vidrio, aceite usado, envases (plásticos, bricks, latas, etc.) y orgánico. Este sistema permite recuperar materiales para su reciclaje y posterior valoración.

Durante el 2024, se ha realizado la fase de implementación del proyecto en los hoteles de España y Portugal que se encuentran dentro del alcance consolidado. El proyecto tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y monitorizar la producción de manera diaria. El proyecto consta de dos fases:

- **Recopilación de información y formación *in situ*:** Se recopiló toda la información relacionada con la gestión de residuos de los hoteles al inicio del proyecto para comprobar que la documentación y gestores con los que trabajaba cada hotel cumplían con la legislación vigente, nacional y local. Se visitó a los hoteles para conocer el funcionamiento específico de cada hotel para comprobar que riesgos legales y/o operativos podrían estar teniendo los hoteles y que oportunidades o mejoras se podían desarrollar en el Hotel. Por último y tras el exhaustivo análisis realizado, se realizó una formación específica por hotel a todas las áreas sobre la correcta segregación de residuos.
- **Digitalización de la información:** se crea una aplicación a medida para los hoteles con la finalidad de poder digitalizar toda la información pertinente con el objetivo de que los hoteles tengan toda la documentación legal relacionada con los gestores e información necesaria para la posterior digitalización de los residuos. La monitorización de los residuos se hace a través de códigos QR de manera diaria por cada retirada de cada residuo que se realice en el hotel, de esta manera se extrae información del funcionamiento y generación de residuos en el hotel, para posteriores análisis y optimizaciones posibles.

Durante el año 2024 se implantó el proyecto en los hoteles dentro del perímetro consolidado en España y Portugal, durante el año 2025 y años posteriores el objetivo es seguir implantando este proyecto dentro de los hoteles de países de Europa. A cierre de ejercicio, el gasto en OpEx para dicha iniciativa ha sido de 431.041 €.

Asimismo, Minor Hotels Europe & Americas, en su compromiso de mitigación de impactos en su entorno, estudia las distintas formas en las que los insumos, actividades y productos de la Compañía afectan al medio ambiente y a un desarrollo sostenible del negocio.

Compromiso de reducción de plásticos de un solo uso: Amenities Sostenibles

Dentro de la apuesta de Minor Hotels Europe & Americas por mejorar el impacto de su actividad en el entorno, así como ofrecer la mejor experiencia a los clientes, se implementaron *amenities* que han permitido eliminar en su totalidad los plásticos de un solo uso existentes en el *set up* de las habitaciones.

Los envases son de PET 100% reciclado y reciclable y se han complementado con una línea de accesorios de baño realizados en materiales biodegradables (fibra de trigo) presentados en un *packaging* de papel 100% reciclado (eliminando tintas químicas o barnices de los envases).

Además de ello, los productos no contienen parabenos, siliconas o alcohol, no han sido testados en animales y cuentan con el certificado EcoLabel.

Adicionalmente, en todos los hoteles de marca NH Hotels, Collection y nhow, los bolígrafos utilizados son fabricados con material compostable (*Wheat Straw*) y resinas.

Compromisos de F&B en Minor Hotels Europe & Americas

Como parte integrante de su estrategia de sostenibilidad, el departamento de F&B está implementando distintas líneas de actuación por región de la Compañía:

Política de plástico cero

Se está trabajando activamente en la reducción del uso de plásticos en todos los ámbitos:

- Se han sustituido las pajitas de un solo uso por alternativas biodegradables, según la legislación vigente.
- En los minibares de las habitaciones, las botellas de plástico han sido sustituidas por otras alternativas de cristal retornable.
- Se promueve el *packaging* sin plástico en los servicios de *Takeaway* y *Delivery*, independientemente de que sea reciclado y reciclable, evolucionando hacia modelos de materiales biodegradables.

Embalajes (cartón/plástico) y envases (cristal)

Varios hoteles de la Compañía han iniciado un proceso para optimizar y gestionar de forma más eficiente los residuos procedentes de los embalajes y envases de sus compras, trabajando directamente con los proveedores en una correcta segregación, retirada y reutilización de los mismos.

Lucha contra el desperdicio de alimentos

Minor Hotels Europe & Americas es consciente de que el desperdicio alimentario no se produce únicamente en la cantidad de alimento que no se consume, sino también a lo largo de todo el proceso asociado con su producción, preparación y elaboración en cada uno de los servicios de *F&B*, incluso a su transporte.

Con el fin de minimizar el impacto por la generación de este desperdicio y garantizar la mejor calidad del servicio, la Compañía cuenta con estándares de elaboración y fichas técnicas que aplican a toda la cadena del proceso de producción; desde la previsión de necesidades (pedidos) y elaboración, hasta la conservación y rotación de todos los productos garantizando.

Piloto Desperdicio alimentario

A lo largo del 2024, la Compañía ha llevado a cabo un análisis para evaluar soluciones automatizadas que permitan mejorar las estrategias optimización del consumo y de reducción de desperdicio de alimentos de la Compañía. A lo largo del año se ha realizado un piloto en un hotel en España, en los que, a través de innovación tecnológica se captura en la operativa diaria de cocina y de una manera ágil y sencilla datos de alimentos a los que no se le está dando uso y acaban en la basura. Como resultado de estos meses de prueba, las cantidades de los principales grupos de alimentos estudiados se han reducido en un 42% en gramos por porción. Asimismo, la cantidad de residuos orgánicos generados en la cocina se redujo 10 toneladas de residuo orgánico generado en el hotel y el volumen de compras se redujo un 10% gracias a las eficiencias conseguidas con la implantación del proyecto. En el año 2025 se continuará trabajando en las líneas de acción identificadas para continuar mejorando esta cifra.

Alianza con Too Good To Go

La Compañía continua su alianza con Too Good To Go para combatir el desperdicio de alimentos en sus hoteles de España, Portugal, Holanda, Austria e Alemania. De esta manera, la Compañía sigue demostrando su compromiso por la sostenibilidad con la puesta en marcha de prácticas que contribuyen en este caso al aprovechamiento de la comida, la reducción de residuos y la conservación del medioambiente.

Con Too Good To Go, la Compañía ofrece cada día a través de la app packs sorpresa con esos productos no consumidos de su bufé matinal que los usuarios de la plataforma pueden comprar a precio reducido para evitar que se desperdicie.

Durante este ejercicio, se han salvado 41.830 packs de comida, lo que se traduce en más de 41.830 kilos de comida que no ha sido desperdiciada y el equivalente a haber ahorrado la emisión de más de 1.129,41 t de CO₂eq.

Proyectos relevantes en F&B

Proyecto CORK2CORK

Es un proyecto que nace con el objetivo de promover la economía circular y fomentar el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación. Este proyecto es una iniciativa sostenible pionera en el sector hotelero europeo, que MHE&A ha desarrollado junto a la empresa líder de revestimientos y producción de corcho Amorim. La iniciativa tiene como objetivo recuperar y reciclar los tapones de las botellas descorchadas en sus hoteles para darles un nuevo uso, convirtiéndolos en material de revestimiento y aislamiento que se utilizará como materia prima en las habitaciones del grupo. Este material aislante reduce la contaminación acústica y las necesidades de climatización artificial de las mismas, mejorando así su eficiencia energética. Además, desde 2023 la marca Avani ha puesto a disposición de los clientes un dado de corcho con códigos QR impresos como alternativa sostenible a la información en papel que los clientes encuentran en la habitación. Este dado, realizado en colaboración con Amorim, presenta en cada cara un código QR que facilita a los clientes toda la información que necesitan durante sus estancia.

Residuo de aceites usados para biodiesel

En línea con nuestro compromiso ambiental, todos los aceites usados generados en los hoteles de España se gestionan a través de un gestor autorizado y se emplean como materia prima para fabricar biodiesel, que posteriormente se utilizará como combustible renovable.

Pescado sostenible certificado y Huertos urbanos

Se priorizan dos líneas de actuación focalizadas tanto en la compra de pescado certificado con sellos de garantía sostenible como en la instalación de huertos urbanos en algunos de los establecimientos. Con este proyecto se apuesta por la reducción de emisiones de CO₂, así como por productos de proximidad, Km0 y por la conservación de la biodiversidad marítima y terrestre.

Agua embotellada

Actualmente se apuesta por reducir el consumo de agua embotellada. Para ello, varios hoteles de la Compañía han instalado fuentes de agua para ofrecer a los clientes tanto en espacios de reuniones, recepción, así como en los puntos de venta, permitiendo reducir de forma significativa el consumo de agua embotellada, ya sea de cristal o de plástico.

Proyectos locales destacados

Región de América

Recolección de tapones con fines sociales

Los hoteles pertenecientes a la Región de América han llevado a cabo un proyecto para reducir desperdicios plásticos y generar recursos que se traducen en salud. Se trata de una iniciativa de recolección de tapones de plástico para reciclaje con el fin de proveer de tratamientos y cuidados a niños y jóvenes adultos con cáncer. La recolecta se hace a través de contenedores instalados en los hoteles y se incita tanto a huéspedes como a trabajadores a participar. Esto ha sido posible gracias a la colaboración con fundaciones acreditadas tales como Banco de Tapitas, Fundación Sanar Niños con Cáncer, Fundación Garrahan y Damas de Café. En el año 2024 han conseguido recopilar 3,6 toneladas de tapones.

Iniciativa Green Planet By NH

Continuando con la labor de sensibilización a *team members*, la Región de América creó la campaña “Green Planet by NH” en el año 2022 dicha campaña puso el foco en labores de concienciación y formación de los equipos. En el año 2024 la campaña ha estado orientada a la certificación de hoteles bajo el estándar Green Key y a la ejecución del CapEx energético.

Región del Norte de Europa:

Paraguas Drip Drop

Esta iniciativa consiste en una colaboración con la empresa Drip Drop Umbrella. Se ofrecen paraguas de material reciclado a los huéspedes del hotel para los días de lluvia, con un pequeño cargo para el cliente. A través de esta tarifa, los clientes que elijan esta opción estarán apoyando la plantación de árboles, ya que cada paraguas contribuye a la plantación de un árbol. Durante el año 2024, se han plantado 11.000 árboles, contribuyendo así a la lucha contra el cambio climático y apoyando un proyecto de selva tropical en Mozambique. Actualmente, 30 hoteles en el norte de Europa están participando en esta iniciativa.

PARÁMETROS Y METAS

E5-3: Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular

La Compañía está comprometida con una gestión circular y la disminución de generación de residuos. Actualmente se está llevando a cabo un proyecto para la correcta gestión y monitorización de residuos. El enfoque de la Compañía está orientado a identificar y priorizar oportunidades de mejora, trabajando activamente para definir metas claras que contribuyan al bienestar de las comunidades y al cuidado del medio ambiente. Una vez la Compañía cuente con información robusta se fijarán metas asociadas a este asunto. En este sentido, la Compañía espera poder definir metas públicas en el corto-medio plazo una vez cuente con los primeros resultados del proyecto de residuos.

El Comité Ejecutivo de Sustainable Business hace un seguimiento y monitoriza los compromisos adquiridos por MHE&A en su Política Medioambiental y de Cambio Climático, que incluye aspectos relacionados con la gestión de residuos. En sus reuniones anuales, revisan las acciones emprendidas y los KPIs asociados. Tras la aprobación del proyecto de residuos cero en 2023, durante el 2024 han hecho un seguimiento del nivel de implementación del mismo en España y Portugal evaluando el grado de éxito del mismo.

E5-5: Salidas de recursos

PROYECTO PILOTO GESTIÓN DE RESIDUOS Y CIRCULARIDAD

Durante el año 2024, se ha realizado un proyecto piloto en todos los hoteles de Madrid para la automatización de todo el proceso de gestión de los residuos generados con el fin de avanzar en la reducción, reutilización, reciclado y valoración de los mismos. Como resultado de este proyecto se han identificado diversas acciones de mejora con las que maximizar prevención y comercialización y contribuyendo así al impulso de la Economía Circular.

Gracias a este piloto se ha podido categorizar tanto la tipología de residuos generados en cada uno de los hoteles, como la cantidad generada de los mismos en cada caso.

Para la estimación de los residuos generados en 2024 se toman los datos de generación de los hoteles de Madrid o en algunos casos la información disponible en los hoteles de España durante el segundo semestre del año. Para realizar una estimación mas coherente se consideran factores que afectan potencialmente a la generación de residuos en los hoteles como son el número de estrellas y el volumen de restauración y eventos. Tomando estas consideraciones se calculan ratios de residuos por *room night* para cada grupo. Estos ratios se aplican a todos los hoteles para estimar el peso total de residuos generados durante el año.

En el presente ejercicio la Compañía ha estimado la siguiente información:

Volumen de residuos peligrosos y no peligroso (t)

	2024	2023	Variación (en %)
Residuos Peligrosos (t)	153,80	200,40	-23,3 %
Residuos no peligrosos (t)	36.149,30	20.349,00	77,6 %
Total	36.303	20.549	76,66 %

*El 88 % de residuos no peligrosos han sido reciclado (31.745,69 t). La totalidad de residuos peligrosos han sido tratados mediante otros procesos de valorización.

** Incluido los residuos radiactivos de conformidad con la Directiva 2011/70/Euratom del Consejo

En cuanto a la gestión de estos residuos, Minor Hotels Europe & Americas se encuentra sujeta a la casuística de cada país. Por ello, en algunas localizaciones se cuenta con un tercero para la recogida y gestión de los mismos, mientras que en otros casos, la gestión es realizada a través de servicios de recogida municipales.

Entre los residuos no peligrosos se encuentran los residuos asimilables a urbanos como orgánicos, envases, fracción resto, papel y cartón, vidrio etc. El aumento en la generación de éstos obedece a dos causas principalmente; por una parte al incremento en la actividad de los hoteles en comparación con el año anterior, y por otra, por la implantación de un sistema de monitorización de la gestión de residuos que ha permitido ajustar los datos de generación a cantidades reales.

En cuanto a los residuos peligrosos, éstos se han visto sensiblemente reducidos por la mejora en la segregación de los mismos debido a las formaciones proporcionadas a los equipos. Cabe destacar que en el último trimestre del año, se sustituyeron los productos de limpieza con contenido peligroso por otros no peligrosos lo que contribuirá a reducir la generación de envases peligrosos de forma significativa durante los próximos años.

Gestión de residuos peligrosos y no peligroso por tipología de tratamiento

	2024	
	Residuos Peligrosos (t)	Residuos no peligrosos (t)
Eliminación de residuos	Incineración	
	Vertedero	
	Relleno de tierras	
	Otras operaciones de eliminación	
Total		
Valorización de residuos	Reutilización	
	Reciclado	31.745,69
	Otras operaciones de valorización	153,82
	Total	153,82

Gestión de residuos peligrosos y no peligroso por tipología de residuo y tratamiento

		2024	
		Eliminado (t)	Valorizado (t)
Peligrosos	Fluorescentes y lámparas		0,28
	Aparatos eléctricos y electrónicos		106,75
	Pinturas, barnices y disolventes		7,21
	Envases contaminados		28,17
	Pilas y Acumuladores		11,42
	Total		153,83
No peligrosos	Pilas alcalinas		12,23
	Orgánico		5.287,33
	Restos		4.122,70
	Envases		15.878,96
	Papel y Cartón		3.792,92
	Aparatos eléctricos y electrónicos		118,56
	Vidrio		6.786,48
	Aceite vegetal		141,72
	Lámparas LED		8,40
Total		36.149,30	



**Tivoli Doelen Amsterdam
Ámsterdam, Países Bajos**



nhow Amsterdam Rai
Ámsterdam, Países Bajos

5.1.3

UP FOR PLANET

COMPRAS SOSTENIBLES

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

COMPRAS SOSTENIBLES

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtema	Descripción
MEDIOAMBIENTE	Compras sostenibles	Gestión de proveedores	Relación con proveedores Prácticas de pago	Procesos para la identificación e incorporación de proveedores así como el fortalecimiento de relaciones con los mismos a través de buenas prácticas
		Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores		Adopción de estándares ESG en la selección de la cadena de suministro

ESG	Subtema	Subsubtema	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
E	Gestión de proveedores	Relación con proveedores	<p>La implementación de mecanismos de gestión de relaciones con proveedores permite maximizar la eficiencia de las unidades de negocio en el proceso de compra, garantizando una gestión optimizada. Esta correcta identificación y categorización de proveedores, especialmente los críticos, es fundamental para asegurar una relación eficiente y controlada.</p> <p>No obstante, el tratamiento inadecuado de la información, como la exposición de datos confidenciales, puede generar riesgos significativos, incluyendo pérdidas financieras y daños reputacionales. Por lo tanto, es esencial contar con procesos robustos y seguros que protejan la información, mientras se mantiene una gestión eficiente y precisa con los proveedores.</p>	■ % de compra homologada	▼	■ <i>Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles: Gestión de proveedores</i>
		Prácticas de pago	<p>La implementación de un buen sistema de pagos a proveedores es crucial para garantizar la operativa del negocio. Un sistema de pagos bien estructurado no solo asegura que MHE&A cumpla con los requisitos contractuales sino que también promueve una relación sólida basada en la confianza mutua y el respeto.</p> <p>Optar por practicas de pago superiores a las exigidas por ley o mejorando las que ofrecen otros peers puede permitir captar a los proveedores más competitivos asegurando una posición estratégica mas sólida.</p>	■ % de compras a proveedores locales	▼	■ <i>Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles: Prácticas de pago a proveedores</i>
	Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores	<p>El incremento y aseguramiento de buenas prácticas ESG por parte de los proveedores se logra a través de procesos de homologación mas estrictos. la consideración de criterios ESG en al homologación de proveedores genera que la Compañía haga uso de productos y servicios con un mayor impacto positivo en el entorno.</p> <p>Además, el establecimiento de alianzas con estos proveedores emerge como como una oportunidad para la detección de posible riesgos ESG en el corto, medio y largo plazo de la cadena de suministro.</p> <p>Sin embargo, estos nuevo procesos de control de proveedores pueden generar una subida de costes relacionados con las herramientas de monitorización, así como la exclusión de proveedores más competitivos en precio y por lo tanto un aumento de coste. Por eso, es fundamental analizar correctamente las oportunidades en cada una de las categorías de productos comprados y apoyar a los proveedores en su transición a un modelo más sostenible.</p>	<p>■ % de proveedores analizados por <i>screening</i> ESG =</p> <p>■ % de proveedores con <i>carbon assessment</i> =</p>		<p>■ <i>Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles: Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores</i></p>	

GESTIÓN DE INCIDENCIAS RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con las compras sostenibles

El detalle relativo a la descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos puede consultarse en la siguiente sección: [NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.](#)

Políticas relacionadas con las compras sostenibles

El detalle relativo a las políticas relacionadas con los recursos y la economía circular de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: ["Políticas para las compras sostenibles"](#).

Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles

La Compañía como resultado de sus análisis de doble materialidad ha identificados IROs materiales asociados a las compras sostenibles, en concreto sobre la gestión responsable de los proveedores y el periodo medio de pago a los mismos.

La gestión adecuada de proveedores, emerge para la Compañía no solo como un acto de responsabilidad ambiental y cumplimiento regulatorio, sino que también juega un papel crucial en la sostenibilidad a largo plazo y en la eficiencia operativa de la Compañía.

Uno de los impactos materiales es la implementación de mecanismos de gestión de relaciones con proveedores que permitan maximizar la eficiencia en los procesos de compra y proporcionen datos precisos. Esta actuación no solo mejora la capacidad operativa y estratégica, sino que también se vincula directamente con la correcta identificación y categorización de los proveedores, lo que es crucial para una gestión eficiente, particularmente en lo que respecta a los proveedores críticos.

Esta identificación precisa reduce riesgos asociados a la cadena de suministro, como interrupciones operativas, incumplimiento normativo o baja calidad, al tiempo que abre oportunidades para establecer relaciones más sólidas y estratégicas con los proveedores más relevantes.

El incremento y aseguramiento de buenas prácticas ESG por parte de los proveedores, mediante el proceso de homologación, contribuye no solo a mitigar riesgos a corto y largo plazo relacionados con el incumplimiento de criterios ambientales, sociales y de gobernanza, sino también a mejorar la reputación de la Compañía. Esto favorece la percepción de la misma en términos de sostenibilidad, generando una ventaja competitiva en el mercado. Además, la homologación permite captar proveedores con prácticas más sostenibles, alineándose con las tendencias globales de sostenibilidad y ofreciendo una oportunidad para fortalecer alianzas estratégicas que impulsen la innovación y la resiliencia en la cadena de suministro.

Es por ello que MHE&A, a lo largo del ejercicio 2024 ha puesto en marcha y profundizado en iniciativas teniendo como fin, potenciar los impactos positivos anteriormente descritos y minimizar los negativos así como evitar riesgos asociados y explotar las oportunidades identificadas.



NH Collection Gent
Gante, Bélgica

Gestión de proveedores

Relación con proveedores

A través de este pilar, MHE&A fortalece su cadena de valor, priorizando alianzas clave, aumentando el consumo a proveedores locales y organizaciones responsables.

La relación de la Compañía con sus proveedores se basa en la comunicación y en la transparencia para promover el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles.

El Perímetro de Compras es revisado periódicamente por la Compañía y Coperama con el fin de que éste esté adaptado en todo momento a las necesidades de la Compañía.

Iniciativas 2024 para avanzar hacia un modelo de compras sostenibles

Formación a Compradores

El perfil de los compradores es un elemento clave a la hora de transformar la cadena de suministro de la empresa. Por esta razón, como parte del programa de desarrollo ESG de la cadena de suministro de MHE&A se continúa con el programa de formación específica al equipo de compras sobre la taxonomía europea de actividades sostenibles y sobre sostenibilidad en general, formaciones enfocadas de forma directa a su labor como compradores y los procesos en los que se ven involucrados.

Cambios a productos más respetuosos con el medio ambiente. Ejemplos

- Productos de limpieza con certificación Ecolabel en hoteles. Esta certificación nos permite saber si un producto o servicio ha sido elaborado siguiendo unos estándares de producción sostenible.
- Cambio de productos de limpieza en hoteles a aquellos con residuo "No Peligroso". Este cambio hace más eficiente la recogida y tratamiento de los residuos generados así como mejora la seguridad en su tratamiento por parte de los equipos.
- Compra de energía verde para los hoteles en Alemania.
- Bolsas de un solo uso 100% almidón en Colombia.
- Huevos orgánicos en los hoteles de Buenos Aires.

Ecoperama

Como parte de la mejora sostenible de la cadena de suministro de MHE&A, se encuentra en proceso de desarrollo desde el 2023 el proyecto Ecoperama. Se trata de un proyecto desarrollado de forma paralela a un marketplace a través del cual se realizarán las compras de los hoteles.

En la actualidad, Ecoperama está planteado para centrarse en el control y monitorización de los proveedores y su cumplimiento en términos de sostenibilidad. Aunque se estima que en un futuro cercano este proyecto de visibilidad a los proveedores más sostenibles y ofrezca apoyo para implementar estrategias más sostenibles en los proveedores.

Volumen de compras por Región (CapEx + OpEx) * (en millones de euros)

	2024	2023	Variación (en %)
Región América	49,2	37,1	32,8 %
Región Norte de Europa	298,0	283,9	4,9 %
Región Sur de Europa	462,6	416,5	11,1 %
Total	809,8	737,5	9,8 %

*Excluidos los gastos por arrendamientos pagados, comisiones y rappels por ventas y suministros, entre otros.

14.438

PROVEEDORES TOTALES*

13.724

PROVEEDORES LOCALES**

*Contabilizados los proveedores con facturación durante 2024.

**En Minor Hotels Europe & Americas se entiende como proveedor local, aquel proveedor cuya sede central está en el mismo país en el que se encuentra su sede fiscal y como internacional cuando se encuentra en un país distinto.

89 %

DEL VOLUMEN DE LAS COMPRAS EN 2024 CORRESPONDE A PROVEEDORES LOCALES

94 %

DEL VOLUMEN COMPRAS SE CONCENTRA EN LAS UNIDADES DE NEGOCIO EUROPEAS

Número de proveedores por Región

	2024	2023	Variación (en %)
Región América	2.369	2.154	10,0 %
Región Norte de Europa	5.598	5.521	1,4 %
Región Sur de Europa	6.691	6.392	4,7 %
Total	14.438	13.875	4,1 %

*La suma del número de proveedores difiere del número de proveedores totales, ya que un mismo proveedor puede servir a más de una región

Análisis de Proveedores Críticos

Minor Hotels Europe & Americas trabaja para extender la sostenibilidad a una cadena de suministro en permanente mejora, con la innovación siempre presente, formada por los mejores socios y proveedores. El proceso de gestión de la cadena de suministro se basa en la valoración de los factores de riesgo intrínsecos a la externalización de un servicio o al suministro de un producto.

Para llevar a cabo la gestión, la Compañía tiene identificados a sus proveedores críticos como aquellos que puedan afectar a la Compañía a nivel reputacional (o generen un riesgo operativo y/o legal) o por tener un volumen significativo de facturación o por disponer de productos especialmente diseñados para la Compañía. De acuerdo con la definición anterior, las categorías críticas para MHE&A desde el punto de vista de negocio serían la subcontratación de servicios de limpieza, servicios de seguridad, lavandería, *amenities* y textiles, pertenecientes estos últimos al Tier 2.

24 %

VOLUMEN DE COMPRA A
PROVEEDORES CRÍTICOS

391

PROVEEDORES CRÍTICOS
IDENTIFICADOS

La selección de estos proveedores críticos debe llevarse a cabo mediante los más altos estándares de calidad, los cuales serán establecidos por el documento RFP, con preguntas técnicas. Para esta evaluación inicial se exige adjuntar documentación específica que acredite la veracidad de la información facilitada. Esta primera evaluación se complementa con un filtro intrínseco a la licitación que es el del cumplimiento de los requisitos técnicos que aparecen en la misma.

Adicionalmente, se aplica el SLA (*Service Level Agreement*). Los servicios de los proveedores son controlados por los hoteles o departamentos, que son los usuarios finales de estos. En caso de queja, se avisa a Coperama, que, dependiendo de la severidad del error, exige la corrección inmediata de éste o directamente rescinde el contrato con el proveedor. Durante 2024, no se ha dado este caso en ninguna de las regiones en las que opera la Compañía.

PRÁCTICAS DE PAGO

Tal y como se ha definido el marco global de las condiciones de pago a proveedores es establecido en en la Política de Compras Corporativa y materializado en cada uno de los contratos que la MHE&A establece con sus proveedores.

Las condiciones de pago están establecidos por país y definidos por el director financiero de cada región (unidad de negocio de MHE&A). No obstante, cualquier asignación menor a la estándar establecida en cada país debe ser aprobada antes de la creación de la cuenta de proveedor por el director financiero de la región correspondiente. La Compañía no discierne entre tipología de proveedores en términos de tamaño de la plantilla o su volumen de facturación.

Con todo ello, a lo largo de 2024, el tiempo de medio de pago a proveedores de todas las sociedades que consolidan en la Compañía ha sido de 43,20 días. La Compañía pese a no disponer de una política *per se* para evitar las demora en los pagos cuenta con medidas para evitar retrasos en el pago a sus proveedores. El Comité de Financiero en sus reuniones periódicas llevan a cabo la revisión del flujo de caja de la Compañía que cubren entre otros aspectos las transacciones realizadas en los pagos a proveedores.

Periodo medio de pago a proveedores

Región	Tipo de proveedor	Condiciones de pago estándar	Volumen de compras en DPO
Región América	CaPex	De 30 a 45 días según país	2,85 %
	OpEx	De 30 a 45 días según país	
	Rent	En base a contrato	
Región Norte de Europa	CaPex	60 días	43,11 %
	OpEx	de 15 a 45 días según país	
	Rent	En base a contrato	
Región Sur de Europa	CaPex	30 a 120 días según país	54,04 %
	OpEx	15 a 90 días según país	
	Rent	En base a contrato	
Días medio de pago a proveedores			43,20

Cabe indicar que la región de América tiene un mayor número de rentas, por ello su DPO es más bajo en comparación con el resto de regiones. Además, la Compañía no dispone del desglose entre Capex y Opex, por ello se aporta el dato agregado de todos ellos.

En esta línea, cabe indicar que actualmente la Compañía a cierre de ejercicio no cuenta no ningún casos judiciales pendiente de resolución en materia de demora de pago a proveedores.

Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores

Homologación de proveedores

La selección de proveedores, así como la relación de trabajo con estos se basa en la transparencia, honestidad y ética con el claro objetivo de poder garantizar una excelente prestación de servicios, eficiente y de calidad.

Desde 2010, los diferentes departamentos de Compras de la Compañía progresivamente han pasado a convertirse en las diferentes Coperamas (empresas 100% pertenecientes a Minor Hotels Europe & Americas). Su función consiste en la búsqueda, cualificación y homologación de proveedores, así como la negociación y licitación de los bienes y servicios necesarios para el correcto funcionamiento de la gestión hotelera. Cada Coperama local da servicio a las Regiones de las Unidades de Negocio de Minor Hotels Europe & Americas que tiene asignadas, Coperama Holding proporciona servicio a nivel corporativo a MHE&A en todas sus localizaciones.

1. Licitación

La gestión de proveedores comienza cuando se detecta una necesidad hasta que finalmente se realiza la prestación del servicio:



■ Fase de homologación

Antes de comenzar el proceso de compra por parte de los hoteles y oficinas se realiza una homologación que permite generar una base de datos de proveedores que han sido evaluados y que cumplen los requisitos de Minor Hotels Europe & Americas en materias tanto económicas y de calidad, como de ESG.

A través de las licitaciones, Coperama busca al proveedor más eficiente en calidad, precio y servicio. Las fases de las licitaciones son:

- RFP (*Request For Proposal*): pliego de condiciones.
- RFI (*Request For Information*): solicitud de información técnica y fase eliminatoria.
- RFQ (*Request For Quotation*): solicitud de cotización económica.

La Compañía utiliza su Plataforma de Negociación Electrónica para la gestión de las licitaciones. Esta herramienta permite, a través de su RFI, evaluar y analizar la situación legal, financiera, ambiental, operacional y sociolaboral de aquellos proveedores que se presentan a los concursos. De esta forma, se reducen los posibles Riesgos que puedan generar los proveedores en futuras operaciones con la Compañía. En esta parte de la licitación, los proveedores han de aceptar tanto el Código de Conducta corporativo como el Código de Conducta de Proveedores de Coperama, que incluye compromisos ambientales y laborales.

Con la finalidad de asegurar una operación responsable y conseguir relaciones a largo plazo con los proveedores, Coperama incluye en su RFI los criterios ESG de esta forma, se ha aumentado el peso de la puntuación en las preguntas referentes a Sostenibilidad, y priorizando así a los proveedores que cuenten con criterios sostenibles. Este cuestionario forma parte de la evaluación global para el proceso de validación.

Existen algunos criterios en la RFI que, de no ser aceptados o implementados por los proveedores, resultaría su descalificación del concurso de forma automática. Uno de estos criterios es, la firma tanto el Código de Conducta corporativo, así como el Código de Conducta de Proveedores de Coperama, por los que se rige Minor Hotels Europe & Americas.

Durante todo el proceso se pone especial foco en la sostenibilidad, para intentar mitigar los posibles impactos negativos en el medioambiente, mientras atenúamos los Riesgos inherentes a la operativa de nuestra cadena de suministro.

Aunque en la actualidad Minor Hotels Europe & Americas no realiza auditorías sociales y ambientales a sus proveedores, trabaja de manera continua para alinear los criterios ESG con la gestión sostenible de la cadena de suministro. Para asegurar un aprovisionamiento responsable, la Compañía ha desarrollado una serie de procedimientos que ayudan a reforzar este compromiso.

2. Contrato

El proveedor ganador de la licitación firmará el Contrato de Homologación de Coperama, que contiene entre otros documentos, el Código de Conducta de Proveedores de Coperama y el Código de Conducta de Minor Hotels Europe & Americas. La firma de este contrato le otorga al proveedor el estatus de Proveedor Homologado. En este contrato ya se han incluido cláusulas referentes a la sostenibilidad del proveedor, con el fin de proporcionar validez contractual a los aspectos sostenibles de los servicios o productos proporcionados por el proveedor.

Adicionalmente, y como parte del Contrato de Homologación, se aplica el SLA (*Service Level Agreement*) que parametriza el nivel de servicio y penaliza cualquier desviación en el servicio ofertado por el proveedor.

El incumplimiento por parte del proveedor de alguna de las cláusulas del Contrato de Homologación, así como de alguno de sus términos o anexos (ej. Código de Conducta de Minor Hotels Europe & Americas o el Código de Conducta de Proveedores de Coperama) dará paso a una rescisión automática de este, dando lugar a la posibilidad de emprender acciones legales contra el proveedor.

Durante 2024, se han adherido al Código de Conducta de Minor Hotels Europe & Americas y al de Coperama un total de 175 nuevos proveedores a nivel global. De esta forma, en 2024 el número de proveedores activos con códigos firmados ha alcanzado un total de 1.954.

Minor Hotels Europe & Americas está focalizando sus esfuerzos en lograr una gestión sostenible en toda la cadena de suministro. El Modelo de Gestión de Proveedores tiene como objetivo disponer de los mejores proveedores a través de procedimientos de negocio que garanticen la transparencia y la igualdad de condiciones para los diferentes ofertantes. La Compañía ofrece un modelo con enfoque ganador para todas las partes con un compromiso de relación a largo plazo.

En esta línea, la Compañía fomenta la compra homologada en la mayoría de sus hoteles, identificando desde el propio hotel la necesidad de productos necesarios. Así, Coperama tiene la labor de aprobar y homologar a los potenciales proveedores. En conjunción con los objetivos de aprovisionamiento responsable, continuaremos identificando productos de alta calidad que sean ambientalmente aceptables y socialmente responsables. Estos esfuerzos contribuirán al desarrollo de productos responsables en todas las geografías donde la Compañía está presente actualmente y en el futuro.

Los hoteles que consolidan poseen distintos indicadores de seguimiento para controlar las compras a proveedores homologados dentro del Perímetro de Compras. En 2024 se ha incrementado en un 7 % en todo MHE&A.

Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD)

A raíz de la publicación del borrador de la CSDDD, la Compañía ha empezado a trabajar en el proceso de diligencia debida en la cadena de suministro de la Compañía. Este proceso implica una serie de fases en las cuales se está trabajando con el fin de incorporar los criterios de la directiva en los procesos internos y en las relaciones con los proveedores. Es por esto, que se ha desarrollado el Programa de Proveedores ESG, adaptándose para cumplir con el borrador de la CSDDD y teniendo en cuenta las prácticas recomendadas por los mejores estándares de la industria como la "Guía de la OCDE de Debida Diligencia para Una Conducta Empresarial Responsable".

Programa de Proveedores ESG

En 2024 se ha continuado el proceso de análisis de proveedores relacionados con ESG. Este proceso se ha mejorado emulando los mejores estándares y prácticas de la industria con el fin de poder detectar cuales son los riesgos de sostenibilidad actuales y potenciales en la cadena de suministro, así como ponerles solución o mitigarlos. A través de este proceso, MHE&A asegura el mejor cumplimiento de su Código de Conducta en sus diferentes aspectos: ambientales, de gobernanza y sociales. Este proceso de monitorización continua está previsto para realizarse de forma anual.

Para ello se han establecido una serie de pasos que incluyen: *screening* de la cadena de suministro, *self-assessment* a los proveedores junto con formación, análisis de respuestas, detección de riesgos y posteriormente un plan de mejora o correctivo e informe comparativo para el proveedor.

Además, los compradores juegan un papel fundamental en este programa puesto que son el contacto directo con los diferentes proveedores. Es por esto por lo que se imparten formaciones de sostenibilidad específicas para el rol del comprador en su papel de relación con las compras y el proveedor.

Entendiendo que la cadena de suministro es una parte fundamental en la sostenibilidad de MHE&A, este programa se realizará de forma anual con el fin de ir desarrollando la cadena de suministro hacia un modelo más sostenible. De forma anual se analizará el propio proceso y se propondrán mejoras.

1.954

PROVEEDORES
HOMOLOGADOS CON
CÓDIGO DE CONDUCTA
FIRMADO VIGENTE
ACTUALMENTE

175

NUEVOS PROVEEDORES
CON EL CÓDIGO DE
CONDUCTA FIRMADO EN
2024

61%

COMPRA HOMOLOGADA
(OpEx+ CapEx)



Este proceso de desarrollo ESG de proveedores se lleva a cabo por el departamento de sostenibilidad junto con el departamento de compras, y en caso de ser necesario, se involucra a los departamentos correspondientes.

1. Screening

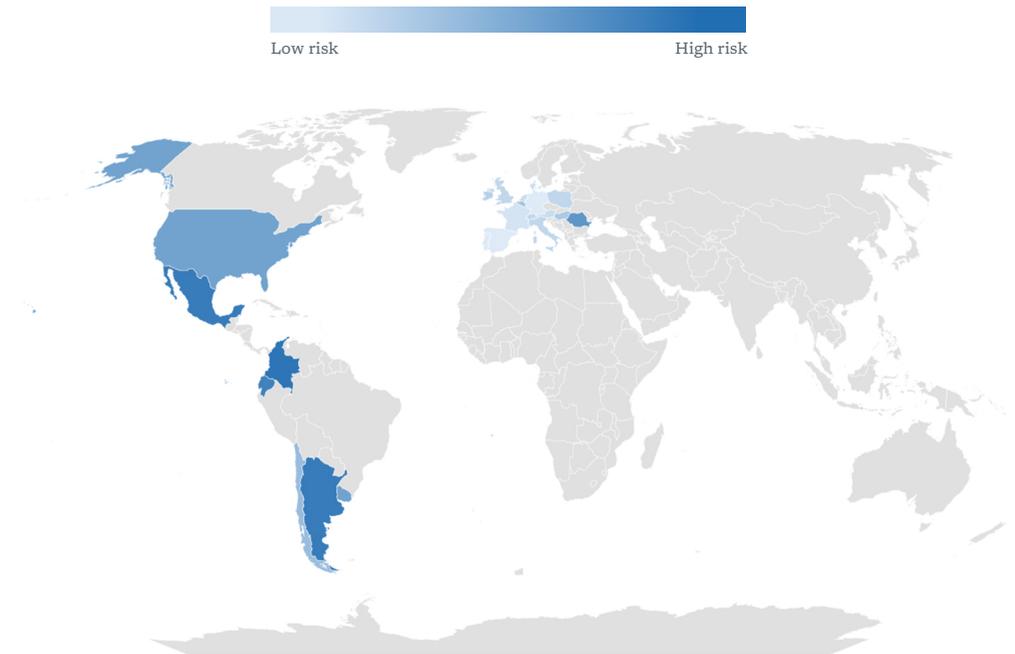
El primer paso consiste en la detección de los proveedores significativos en la cadena de suministro de la Compañía³². Para ello se ha realizado un *screening* de la cadena de suministro con el que se han detectado cuales son los proveedores más relevantes para este análisis. En años anteriores dicho análisis únicamente incluía aspectos de relevancia de negocio, esta vez, además de los aspectos de relevancia de negocio, se han incluido temas ambientales, sociales y de gobernanza.

A fin de realizar un mapeo de riesgos holístico, en este *screening*, se han considerado aspectos ambientales, sociales, de gobernanza y de relevancia de negocio. Para ser concretos, se han considerado 54 índices o métricas que aglutinan el criterio de estos 4 aspectos fundamentales.

Para ello se han tomado en cuenta tres puntos de vista diferentes:

1. En primer lugar, un enfoque por países donde se localiza la cadena de suministro. Este enfoque es especialmente importante para detectar los países a nivel internacional en los que se ubican los proveedores y que podrían suponer un riesgo potencial alto en cualquiera de los cuatro aspectos mencionados anteriormente. Para esto se han tenido en cuenta los 39 países en los que MHE&A ha realizado alguna compra a proveedores por valor acumulado de más de 20.000€.

Screening Risk Map



³² Los datos analizados en el screening de 2024 han sido extraídos de las compras realizadas en el año 2022 completo.

- En segundo lugar, un enfoque a nivel sector del proveedor. La cadena de suministro de MHE&A es muy diversa, lo que hace que existan relaciones de compras con proveedores provenientes de muchos sectores diferentes. Para este análisis se han tenido en cuenta 146 subcategorías internas de diferentes sectores. Lo que ha permitido detectar cuales podrían ser los sectores de los proveedores que suponen un mayor riesgo potencial en cualquiera de los 4 aspectos mencionados anteriormente.
- Por último, se han analizado 25 *commodities* diferentes de las que depende la cadena de suministro de MHE&A. De esta forma se ha podido detectar cuales son los posibles riesgos relacionados con cualquiera de las materias primas necesarias y sus proveedores para llevar a cabo la actividad de la Compañía.

Habiendo establecido la metodología de *screening* se han detectado cuales serían los países, sectores y *commodities* que suponen un mayor número de riesgos potenciales relacionados con los aspectos ambientales, sociales, de gobernanza y relevancia de negocio escogidos.

Siguiendo esta metodología, y teniendo en cuenta la fecha de los datos de análisis, se han detectado un total de 1098 proveedores potencialmente significativos a nivel de riesgo ESG y de relevancia de negocio. Estos 1098 proveedores son el 8 % del total de proveedores del mismo año y aglutinan el 80 % del gasto de compras de los datos analizados.

En relación con el Tier 2 se ha contabilizado únicamente 2 proveedores potencialmente significativos para el negocio.

Como añadido a este *screening*, y enfocado en el análisis de la huella de carbono de MHE&A, se han seleccionado las categorías de *Dairy products*, *dry feeding* y *perishable fresh* y se han seleccionado los 279 proveedores con mayor volumen de emisiones de dichas categorías y otras de relevancia. A estos proveedores se les ha incluido en un proceso específico (*Carbon Assessment*) y similar pero enfocado a la reducción de la huella de carbono. El volumen de compras analizado con este proceso es el 27 % del total de compras del mismo año y se corresponde con el 27 % de las emisiones totales calculadas del año de los datos analizados.

2. Estado actual de Assessment

Como parte del proceso de mejora sobre el proceso del año anterior, en el mismo año se estableció el objetivo principal de aumentar el alcance del *assessment*. Es por esto que se ha decidido pausar el envío de *assessment* temporalmente mientras se busca un proveedor o herramienta que pueda potenciar este alcance. Por lo tanto, se ha realizado únicamente el *screening*.

3. Análisis del proceso, KPIs y mejora

A continuación, se exponen los KPIs resumidos del proceso. Estos KPIs sirven como referencia de estado del proceso para su seguimiento y mejora.

Programa de proveedores ESG	Definición	Nº de proveedores	% sobre el total de proveedores	% del volumen total de compras directas
Número total de proveedores analizados	Todos los proveedores en la cadena de suministro analizados en el screening de proveedores ESG	14.438	100 %	100 %
Screening de proveedores Tier 1	Proveedores identificados como significativos ESG. Tier 1	1.098	8 %	80 %
Screening de proveedores Tier 2	Proveedores identificados como significativos ESG. Tier 2	2	– %	– %

Carbon Assessment	Nº de proveedores 2024	Nº de proveedores 2023	% sobre compras totales (CapEx+OpEx)	% sobre emisiones totales Scope 1, 2, 3*	% sobre emisiones de Scope 3*
Proveedores incluidos en el Carbon Assessment	279	50	27 %	27 %	32 %

*Cifras relativas al año de los datos analizados en el screening.

PARÁMETROS Y METAS

Metas relacionadas con las compras sostenibles

La Compañía está comprometida con la promoción de compras sostenibles, por ello, trabaja con los proveedores para identificar oportunidades de mejora en sus prácticas y brindarles apoyo en la implementación de medidas que contribuyan a la sostenibilidad. Los hoteles cuentan con objetivos relacionados con la compra a proveedores homologados. Este enfoque asegura una alineación con los valores de la Compañía y refuerza la contribución a un modelo de negocio más responsable y sostenible.

5.2

INFORMACIÓN SOCIAL **UP** FOR PEOPLE

5.2.1 TEAM MEMBERS

NEIS S1: PERSONAL PROPIO
NEIS S2: TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR

5.2.2 CLIENTES

NEIS S4: CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

5.2.3 COMUNIDADES

Anantara The Marker Dublin
Dublín, Irlanda

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

UP FOR PEOPLE

En el marco del pilar UP FOR PEOPLE, la Compañía promueve el desarrollo profesional de sus *team members*, a la vez que crea un impacto positivo en aquellos lugares y comunidades donde está presente, para ofrecer a sus clientes la mejor experiencia, haciéndoles partícipes de los compromisos sostenibles. Bajo este pilar, se gestionan los compromisos de tres de sus stakeholders:

- **Team members**, promoviendo una cultura responsable y fomentando la inclusión, la diversidad y el bienestar en todos ellos.

- **Cientes**, proporcionando un servicio excelente a través de soluciones sostenibles e innovadoras.
- **Comunidad**, creando un impacto social y ambiental en los lugares que opera.

En las próximas páginas, se identificarán los principales proyectos e impactos realizados en cada uno de estos pilares.

UP_{FOR} PEOPLE



TEAM MEMBERS

Promover una cultura responsable y una mentalidad sostenible para sus equipos, fomentando la diversidad, la ética y el bienestar.



CLIENTES

Proporcionar un servicio excelente mediante soluciones sostenibles e innovadoras, al tiempo que educa e implica activamente a los clientes en sus proyectos y compromisos.



COMUNIDADES

Apoyar a sus socios clave, creando un impacto social y medioambiental positivo en las comunidades locales donde está presente.



Anantara Plaza Nice Hotel
Niza, Francia

5.2.1

UP FOR PEOPLE

TEAM MEMBERS

NEIS S1. PERSONAL PROPIO

NEIS S2. TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

PERSONAL EN MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS



"Promover una cultura responsable y una mentalidad sostenible para nuestros equipos a la vez que fomentamos la diversidad, la ética y el bienestar son algunas de nuestras prioridades"

La Compañía a la hora de evaluar el impacto que genera sobre el empleo ha considerado la siguiente estructura de personal de conformidad a lo expuesto en la normativa de aplicación NEIS S1 (Personal propio) y NEIS S2 (Trabajadores en la cadena de valor):

PERSONAL PROPIO:

- **Asalariados: Team Members - personal de hoteles en propiedad, alquiler y servicios centrales.** Este grupo incluye a todos los profesionales que forman parte de la plantilla de MHE&A (excluyendo *trainees*) cuya nómina es facturada por la Compañía y cuya información está recogida en el sistema de gestión ERP SAP HCM.
- **No asalariados³³:** Corresponde a la totalidad de personal cuya actividad laboral se realiza en las instalaciones de la Compañía a través de un contrato entre Minor Hotels Europe & Americas S.A. y sociedades dependientes con Compañías de Trabajo Temporal (ETTs).

TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR

- **Personal de hoteles en gestión y franquicia:** incluye todos los profesionales pertenecientes a hoteles operados bajo gestión y franquicia. En este modelo, el propietario del hotel contrata a MHE&A para operar y gestionar el hotel bajo su marca o mediante un franquiciado. Sin embargo, la relación contractual del personal se produce directamente con el propietario del hotel, quien asume las obligaciones laborales como el pago de salarios, beneficios y cumplimiento de normativas legales. En este sentido, tal y como se ha explicado en el apartado "Cadena de Valor", la Compañía no es el empleador directo de estos trabajadores, pero proporciona la dirección operativa, supervisa estándares de servicio, los procedimientos y la capacitación al personal según los estándares de la marca. El dato total de estos trabajadores, es un dato estimado por la Compañía tomando como base los datos reales de hoteles en gestión cargados en el sistema ERP SAP HCM (dato cargado en sistema 44% y dato estimado 56%). Para la presente estimación se han considerado 30 hoteles. Para conocer el detalle de la estimación véase: [cálculo de FTEs/headcount en hoteles en régimen de gestión y franquicia](#).
- **Servicios subcontratados:** abarca la totalidad de profesionales que prestan servicios esenciales a través de empresas de outsourcing, como personal de seguridad y limpieza, que operan en los hoteles en propiedad y alquiler.
- **Otros proveedores:** formado por la totalidad del personal de la cadena de valor no citado previamente. De conformidad con la cadena de valor de la Compañía, se corresponde con personal de la cadena de suministros (proveedores de diversa naturaleza) vinculados a la cadena de suministro, es decir, aquellos proveedores de distintos sectores y entidades que participan en fases posteriores del proceso operativo de la Compañía.

³³ Existiendo cierto grado de incertidumbre respecto a la aplicación e interpretación de determinados aspectos de la normativa "CSRD" las Compañías se ven expuestas a tomar decisiones de criterio en la interpretación de los requerimientos, la Compañía ha llevado a cabo la mejor interpretación de la definición aportada para "trabajadores no asalariados". Para ello MHE&A ha analizado en detalle lo expuesto en el DR 55a) de ESRS S1 del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023 así como lo expuesto en la plataforma de trabajo de EFRAG "ESRS Implementation Q&A plantforms" de febrero de 2024 (FAQ ID 33) donde se muestra la definición de "trabajadores no asalariados". De conformidad a lo expuesto en la misma, Minor Hotels Europe & Americas limita "personal propio no asalariado" al personal proporcionado por empresas dedicadas principalmente a «actividades relacionadas con el empleo» registradas bajo el código NACE N78. Asimismo, cabe señalar que MHE&A no incluye en dicha sección a los trabajadores por cuenta ajena (autónomos), al no resultar los mismos materiales frente a la totalidad de personal propio de MHE&A. Cabe indicar que la Compañía actualmente no dispone del dato de estos trabajadores no asalariados y está trabajando para su consecución en futuros ejercicios.

Bajo el escenario descrito, la estructura de PEOPLE en Minor Hotels Europe & Americas se compone del siguiente modo:

People en Minor Hotels Europe & Americas (FTEs)

		2024
Asalariados	Team members (excluyendo extras)*	14.361
	Team members extras**	572
No asalariados	Personal de ETTs***	No disponible
	Personal de hoteles en gestión y franquicia****	2.696
Trabajadores de la cadena de la valor	Servicios subcontratados*****	No disponible
	Proveedores*****	No disponible

*Dato de personal correspondiente al número de medio de personas empleadas de la nota 25.2 Resultado de explotación - Gastos de personal de los Estados Financieros de MHE&A.

**Profesionales con quien la Compañía mantiene una relación contractual directa y cuya información está cargada en sistema en el sistema ERP SAP HCM. Sin embargo, la calidad y detalle de la misma no es tan robusta y precisa como para los restantes asalariados. Actualmente, los países en los que existe este tipo de contratos son: España, República Checa, Francia, Dinamarca y Suiza

**La Compañía al amparo del "Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente" del ESRS 1 del Reglamento Delegado Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad no reporta el dato para trabajadores propios no asalariados en su conjunto. La compañía trabaja en la mejora continua de la calidad del dato. Estima el reporte del mismo para FY25.

****Dato estimado para FY24.

***** Dato no disponible para el ejercicio 2024. La Compañía trabaja en la mejora continua de la calidad del dato. Estima el reporte del mismo en futuros ejercicios.

En este sentido, a partir de este punto la información reportada corresponde a la creación de empleo directo generado por MHE&A excluyendo extras. En este sentido, dicha categorización (personal asalariado sin extra) se denominará *team members*.

Bajo este alcance durante 2024, Minor Hotels Europe & Americas ha tenido 13.380 *team members*, ubicados en 24 países, donde el 51 % son mujeres y el 49 % hombres.

NEIS S1. PERSONAL PROPIO

La creación de empleo representa un eje central en las operaciones del sector hotelero, destacando su compromiso con el desarrollo económico y social de las comunidades donde la Compañía está presente. A través de la generación de oportunidades laborales de calidad, MHE&A genera empleo local, impulsa el crecimiento profesional, fomenta la diversidad y promueve un entorno de trabajo inclusivo. Su enfoque trasciende la contratación, priorizando la formación continua y el desarrollo del talento, con el objetivo de que cada integrante del equipo contribuya al éxito colectivo mientras alcanza su máximo potencial. De esta manera, MHE&A reafirma su papel como agente de cambio positivo en el sector y en la sociedad.

ESTRATEGIA

Los *team members* son el pilar fundamental y el éxito de la Compañía, desempeñan un papel crucial en cada etapa de la experiencia del cliente y en el funcionamiento general de Minor Hotels Europe & Americas.

Además del impacto operativo, los *team members* contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la Compañía, por ello la formación continua, el bienestar laboral y la creación de un entorno inclusivo y motivador no solo son inversiones en su desarrollo profesional, sino también un factor determinante para la competitividad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.

En definitiva, los *team members* son los verdaderos *ambassadors* de la marca y actores esenciales para garantizar la excelencia en la operación y la generación de valor en toda la cadena. Como elemento esencial en el crecimiento sostenible a largo plazo de MHE&A, uno de los pilares corporativos de la Compañía está enfocado en la efectiva gestión de este colectivo. El detalle puede consultarse en la siguiente sección: [Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members](#) y de cómo los impactos, riesgos y oportunidades interaccionan con la estrategia, en la sección del informe [SBM-3: IROS interacción con la estrategia y el modelo de negocio](#).

NEIS 2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas

El detalle relativo a los intereses y opiniones de las partes interesadas, relativo al personal propio puede consultarse en la siguiente sección: [SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas](#).

NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

El detalle relativo a la incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio relativo al personal propio pueden consultarse en la siguiente sección: [Estrategia para la gestión de IROS englobados en los asuntos materiales "Compromiso con los team members y contratación responsable"; "Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members"; "Seguridad, salud y bienestar de los Team Members"; "Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members" - NEIS S1. PERSONAL PROPIO](#).

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio

El detalle relativo a las políticas relacionadas con el personal propio de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: [Políticas para el "Compromiso con los team members y contratación responsable"](#); la ["Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members"](#); la ["Seguridad, salud y bienestar de los Team Members"](#); la ["Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members"](#).

S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias.

Minor Hotels Europe & Americas se enorgullece de que sus *team members* sean la clave del éxito del negocio. Por ello, apuesta por consolidar la marca empleadora de la Compañía en todo el mundo, para atraer y motivar al mejor talento entre los *team members* y candidatos externos.

A través de una comunicación uniforme y coherente de la identidad y esencia de la Compañía, se establece una única cultura tanto en las iniciativas dirigidas a consolidar el talento interno como en las enfocadas a atraer talento externo. Además, durante 2024 se ha diversificado las acciones de *Employer Branding*, poniendo especial foco en la colaboración con las principales *Top Hospitality School* de Europa, donde la Compañía ha asistido en representación de Minor Hotels creando una conexión directa con los alumnos de dichas escuelas y sirviendo de referencia en aquellos interesados en su oferta hotelera, especialmente en la enfocada al sector del lujo.

Durante el 2024 se ha consolidado la nueva estrategia de contenidos y secciones en redes sociales, dando un especial protagonismo a los *team members*, principalmente en la cuenta de Instagram, [@talentatminoreuam](#), cuyo número de seguidores ha superado los 10k. Los contenidos y las acciones puntuales relacionadas con la captación de talento, se centralizan en el perfil corporativo de la Compañía en *LinkedIn*, aportando así una mayor solidez a la estrategia de contenidos, concentrando y maximizando su impacto.

En la diversificación de los contenidos en redes sociales se encuentran diferentes temáticas como programas de desarrollo, formación, eventos de apertura, celebraciones de *team members*, ofertas de vacantes, reconocimientos y premios. La Compañía sigue apostando por la sostenibilidad como una palanca cada vez más relevante en la captación y retención del talento, dando así una mayor visibilidad a los hitos en materia de Compromiso Responsable y Sostenibilidad, así como las campañas de Voluntariado Corporativo bajo el lema *Together With Love*.

Además del valor de los contenidos publicados de forma orgánica, se ha promovido el *recruiting* a través de campañas segmentadas y definidas según público o zona geográfica. Poniendo foco fundamentalmente en *LinkedIn* e *Instagram* como canales prioritarios de Social Media, la Compañía sigue pilotando la atracción de talento a través de *TikTok* en campañas generalistas de *recruiting*.

Asimismo, la escucha activa es un componente clave para el desarrollo de un ambiente laboral colaborativo, inclusivo y enfocado en la mejora continua. La implementación de estrategias efectivas de escucha activa, tanto a nivel individual como colectivo, puede potenciar la experiencia laboral de los *team members* y, en consecuencia, mejorar la satisfacción de los clientes.

En Minor Hotels Europe & Americas además de la encuesta bial de compromiso, existe el firme compromiso de escuchar a los *team members*. Para ello, se ha desarrollado una amplia estrategia de escucha continua que permite recabar información inmediata en múltiples momentos clave relacionados con la experiencia de los *team members* y utilizar esta información para mejorarla. Además, MHE&A está comprometida en encontrar nuevas formas de recabar opiniones con mayor frecuencia para estar más cerca de los *team members* y de las necesidades de la empresa.

Durante el año 2024, se han llevado a cabo las siguientes iniciativas de escucha:

- **Buzón de Sugerencias de los *team members* (*Team Member Suggestion Box*):** canal interno siempre disponible en la Página de Inicio del Portal del Empleado y en la plataforma Talent, donde estos pueden dar siempre su opinión e incluir cualquier tipo de sugerencia, comentario o idea sobre cómo mejorar su lugar de trabajo. Es totalmente anónimo, aunque pueden responder a una serie de preguntas demográficas voluntarias para poder segmentar y analizar en detalle la información. Los equipos de *People* tienen acceso a dichas opiniones y sugerencias, que analizan y toman en cuenta para lanzar nuevas iniciativas e implantar mejoras. Dicho canal está disponible en 11 idiomas. No es el canal para denunciar una irregularidad o incumplimiento del Código de Conducta, ya que existe un canal específico para ello.
- ***Encuesta de Clima* (*Engagement Survey + Engagement Pulse*):** Encuesta a través de la cual la Compañía mide el compromiso de los *team members* de forma bianual. El cuestionario consta de más de 50 preguntas agrupadas en diferentes dimensiones, lo cual ayudará a identificar las fortalezas y áreas de mejora en los distintos niveles organizativos. La encuesta ha sido traducida a los 11 idiomas presentes en la Compañía, para facilitar que todos los invitados a participar de ella puedan responder a la misma en su idioma de referencia. Con el objetivo de facilitar la participación del personal, sobre todo de aquellos que no disponen de email corporativo, MHE&A trabajó en un ambicioso plan para multiplicar los canales por los que podrían contestarla: comenzando con la plataforma Talent (plataforma de gestión de los procesos de recursos humanos disponible para todos los empleados), tanto en su formato *desktop* como en su formato app, así como *posters* con *QRs* colocados en el *back of the house* de los hoteles y en la Intranet, MyApp, y en fondos de pantalla de los ordenadores de toda la cadena, y por supuesto una campaña de *emailing* directo para más de 5.000 miembros de la Compañía con dirección de correo nominativo corporativo. Una vez más, se contó con el apoyo de la figura de los *Ambassadors* en

los hoteles, un miembro del hotel encargado de fomentar y resolver las preguntas y dudas de sus compañeros acerca de esta iniciativa clave de la Compañía.

- **Onboarding-Offboarding Touchpoint:** Encuestas que se llevan a cabo para las nuevas incorporaciones, para recibir feedback sobre cómo ha sido su proceso de *onboarding* dentro de la Compañía. Del mismo modo, el *offboarding touchpoint*, es la encuesta de desvinculación de *team members* que causan baja voluntaria de la Compañía, con el objetivo de identificar áreas de mejora en la gestión de la experiencia del empleado.
- **Canal de Denuncias (WhistleB):** Minor Hotels Europe & Americas tiene habilitado un canal de denuncias que permite a empleados, directivos, miembros de los órganos de Administración, proveedores, clientes o cualquier grupo de interés, notificar cualquier incumplimiento del Código de Conducta, garantizando la confidencialidad y respeto en todas las fases que conlleva, así como la no represalia. El acceso es público y está disponible en la web corporativa de la Compañía a través del siguiente [enlace](#), así como en el portal del empleado.
- La participación activa del personal como agentes de escucha en el día a día fomenta un ambiente donde las inquietudes y propuestas son compartidas y valoradas. Este enfoque se basa en interacciones cotidianas, en las que supervisores escuchan activamente a sus compañeros promoviendo así la empatía y el entendimiento mutuo. Consiguiendo: mostrar interés genuino por las ideas y preocupaciones de los *team members*, preguntar y clarificar cuando no entienden algo, evitando juicios, crear un espacio seguro donde las opiniones puedan compartirse sin temor a represalias, etc. También a través de las reuniones con los equipos de trabajo, lo que permite que cada miembro participe de manera igualitaria o comparta experiencias y mejores prácticas, donde los trabajadores se sienten valorados.
- Los representantes de los trabajadores, como intermediarios entre los *team members* y la dirección, juegan un papel esencial en la estrategia de escucha activa. Su función es garantizar que las preocupaciones y sugerencias de los empleados se recopilen, prioricen y comuniquen eficazmente.

La comunicación interna es una de las palancas clave para generar y mantener el compromiso interno de los *team members*, posicionándose además como una potente herramienta de gestión del cambio y de alineación con los objetivos estratégicos de la Compañía. En un año de grandes hitos dentro de la Compañía, se ha hecho aún más imprescindible acompañar todos esos logros y darles visibilidad interna para generar un mayor compromiso y orgullo de pertenencia entre los *team members*. Además, se ha actualizado la APP de *team members*, que entre otras novedades contempla un renovado *look & feel*, un *feed* de noticias globales y locales y la integración con el módulo de métricas globales de Comunicación Interna, que ofrecerá una visión clara del consumo de información y las preferencias de los *team members*.

Algunos de los principales proyectos de comunicación interna han sido:

MyApp

Durante el año 2024, MHE&A vuelve a optar por las herramientas digitales para comunicarse con sus *team members*. Los nuevos modelos de trabajo híbrido que empiezan a formalizarse, así como un predominio de *team members* que trabajan en hoteles, sin un puesto fijo de escritorio, convierten a la APP en la mejor alternativa para estar conectados con los *team members*, manteniéndoles puntualmente informados y generando así un mayor compromiso.

Canal "TELL THE WORLD"

Durante el año 2024 el canal estrella, *Tell The World*, ha visto renovada su imagen. Como parte del rediseño de los canales internos, se ha estrenado una nueva cabecera, nuevas secciones y todo ello con un lenguaje mucho más cercano y audiovisual. Nuevas secciones que ponen al empleado en el centro, sin dejar de lado información sobre nuevas aperturas de Minor Hotels y proyectos vinculados a las prioridades estratégicas de la Compañía.

TOWN HALLS VIRTUALES & CANAL CEO

El formato Town Hall se consolida tanto desde la perspectiva de la visibilidad de líderes, como dentro del marco de alineación y compromiso de los *team members* con las prioridades de la Compañía. Los Town Halls híbridos, es decir, presenciales y retransmitidos en directo via *streaming*, cuentan con la presencia puntual de los distintos líderes de la Compañía quienes comparten los hitos más relevantes desde sus respectivas *management areas*.

COMUNICACIONES 'SUSTAINABLE BUSINESS' & 'TOGETHER WITH LOVE'

Desde el área de Comunicación Interna se pone en valor y se visibiliza el compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y su posicionamiento de liderazgo en la industria en materia de excelencia sostenible. Además del relanzamiento de su sección en la newsletter mensual *Tell The World*, se lanza un nuevo canal de comunicación interna dedicado: "*Up for Planet and People*", a través del cual se comparten las iniciativas sostenibles que la Compañía promueve.

El área de *Sustainable Business* ha promovido iniciativas especiales de Voluntariado Corporativo bajo su programa "*Together With Love*". Estas iniciativas continúan teniendo una gran acogida entre los *team members* de la Compañía, poniendo su vocación de servicio a disposición de aquellos que más lo necesitan.

MINOR TALKS

Esta iniciativa surgió con el fin de que cada área informe y comparta con los empleados, su know-how y sus objetivos más relevantes, además de sus planes y proyectos en marcha. Estas sesiones están enfocadas especialmente en profundizar sobre la estrategia de la Compañía y sus diferentes líneas de actuación. Esta iniciativa nació para dar cobertura a la necesidad manifestada por los *team members* de conocer y tener más información sobre los proyectos y planes llevados a cabo por cada departamento dentro de *Headquarters*.

La implementación de todos estos procesos y canales contribuye a fortalecer la confianza entre los *team members* y la Compañía, generando un clima laboral más saludable y productivo.

S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes

La reparación de incidencias negativas en la Compañía y la creación de canales efectivos para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes o incidencias negativas son aspectos esenciales para generar un entorno de confianza entre los *team members* y la Compañía, al brindar la seguridad de que sus preocupaciones serán escuchadas y gestionadas de manera adecuada.

Estos canales, diseñados para facilitar una comunicación transparente, refuerzan el compromiso de la Compañía con el bienestar de todos los *team members*. Para más información, por favor véase el apartado de *Fidelización con los team members*.

La Compañía actualmente no monitoriza de manera sistemática la calidad de sus canales de comunicación, lo que representa una oportunidad para evaluar su efectividad y mejorar continuamente la experiencia de los *team members*.

El detalle relativo a los canales y procesos para reparar las incidencias negativas o sugerencias para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes en relación con la Compañía, puede consultarse en la siguiente sección: *SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas* y más concretamente, para la parte de *team members*, en la siguiente sección del informe *S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias*.



S1-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones.

Compromiso y contratación responsable

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
Social	Compromiso con los team members y contratación responsable	Creación de empleo de calidad		Fomento de empleo digno con condiciones laborales justas
		Diálogo social y negociación colectiva	Diálogo social y libertad de asociación Negociación colectiva	Promoción del diálogo social y la negociación colectiva para mejorar las relaciones laborales

ESG	Subtema	Subsubtema	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	Evolución vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
S	Compromiso con los team members y contratación responsable	Creación de empleo de calidad	La creación de empleo de calidad es esencial para la Compañía por varios motivos, entre los que destaca la estabilidad profesional y contractual para el bienestar de los team members.	% de <i>team members</i> con contratos indefinidos	▲	■ S1-6: Características de los asalariados de la empresa
		Diálogo social y libertad de asociación Negociación colectiva	<p>El diálogo social y la libertad de asociación emerge como un elemento esencial para promover y traccionar las correctas relaciones entre el personal de MHE&A y la propia Compañía promoviendo entre otros factores la justicia social, el crecimiento económico inclusivo, la mejora de los salarios así como las condiciones de trabajo incidiendo positivamente sobre ambas partes. En este sentido, el diálogo social fomenta la eliminación y mitigación de potenciales conflictos entre la Compañía y el personal en el ámbito laboral, estableciendo relaciones de colaboración entre todas las partes.</p> <p>Los convenios colectivos emergen como una herramienta fundamental para garantizar la estabilidad laboral y seguridad del personal de MHE&A asegurando el respeto a los derechos humanos y fomentando relaciones laborales basadas en la justicia y la transparencia. Contribuye a establecer un diálogo fluido y unas condiciones de trabajo equitativas así como los procedimientos necesarios ante situaciones potencialmente conflictivas.</p> <p>Estos convenios son revisados y actualizados periódicamente por las autoridades competentes. Su aplicación, en términos de ajustes salariales, se refleja en un incremento del coste de la partida contable relativas al personal.</p>	% de <i>team members</i> cubiertos por convenio colectivo	▲	■ S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social

La Compañía como resultado de sus análisis de doble materialidad ha identificado IROs materiales asociados al compromiso y la contratación responsable, en concreto sobre la creación de un empleo de calidad, y la promoción del diálogo social y la libertad de asociación así como garantizar la estabilidad laboral asegurando el respeto a los Derechos Humanos y fomentando las relaciones laborales basadas en la justicia social. La contratación responsable de los *team members*, emerge para la Compañía no solo en un acto de responsabilidad social, sino que también juega un papel crucial en la sostenibilidad a largo plazo y en la eficiencia operativa de la Compañía.

La estabilidad profesional es un elemento central que contribuye directamente al bienestar de los *team members*. Esto se traduce en la implementación de políticas de contratación responsable que promuevan empleos estables, evitando el uso excesivo de contratos temporales. Además, la existencia de convenios colectivos juega un papel esencial para garantizar esta estabilidad, proporcionando un marco que regula las relaciones laborales, asegura la seguridad de los *team members* y fomenta el respeto por los derechos humanos. Esto no solo refuerza la confianza y la satisfacción de los *team members*, sino que también establece un entorno laboral colaborativo, minimizando conflictos y promoviendo relaciones constructivas entre la compañía y sus profesionales. Sin embargo, la implementación de estas medidas también conlleva ciertos riesgos, como el incremento en los costes asociados a la partida de personal debido a actualizaciones y ajustes salariales derivados de los convenios colectivos. Este riesgo requiere un enfoque estratégico en la gestión financiera, asegurando que las actualizaciones salariales se integren de manera sostenible en los presupuestos. Al mismo tiempo, el aumento de los costes podría convertirse en una fuente de tensión si no se comunica y gestiona adecuadamente dentro de la Compañía.

Por otro lado, la eliminación y mitigación de conflictos laborales mediante el diálogo social y los convenios colectivos no solo evita interrupciones en las operaciones, sino que también refuerza la imagen de MHE&A como un empleador responsable. Esto facilita la atracción y retención de talento, especialmente en un mercado laboral competitivo donde las condiciones laborales responsables son cada vez más valoradas por los profesionales. Además, el establecimiento de relaciones colaborativas entre empleadores y *team members* fomenta un clima en la Compañía positivo, lo que mejora el compromiso y la productividad. En conjunto, estas actuaciones se apoyan en recursos clave como equipos especializados en relaciones laborales, formación en diálogo social y negociación colectiva para los líderes, y herramientas digitales para la gestión.

Es por ello que MHE&A, a lo largo del ejercicio 2024 ha puesto en marcha y profundizado en esas iniciativas teniendo como fin, potenciar los impactos positivos anteriormente descritos y minimizar los negativos así como evitar riesgos asociados y explotar las oportunidades identificadas. Para ver la gestión de este asunto, por favor véase las siguientes secciones: [S1-6: Características de los asalariados de la empresa](#) y [S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social](#)



Cultura de diversidad, igualdad e inclusión

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
SOCIAL	Cultura de igualdad, diversidad e inclusión	Diversidad, integración e inclusión laboral	Diversidad e igualdad de género	Promoción de un entorno de trabajo que impulsa la igualdad de oportunidades en el entorno laboral valorando y respetando la diversidad
			Integración e inclusión de las personas con discapacidad	
		Igualdad de trato y oportunidades	Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Prácticas destinadas a garantizar la igualdad en derechos y beneficios para todos los team members sin discriminación asegurando un trato equitativo y justo
Salarios adecuados				

ESG	Subtema	Subsubtemas	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
S	Diversidad, integración e inclusión laboral	Diversidad e igualdad de género	La integración de la igualdad de trato y promoción de la diversidad impacta positivamente aportando beneficios tangibles tanto para los propios Team Members como para la Compañía. tales como la mejora de la productividad y la creatividad y el avance de su desarrollo profesional, traduciéndose en un aumento de la satisfacción de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> % de team members mujeres 	▲	■ S1-9: Parámetros de diversidad
		Integración e inclusión de las personas con discapacidad	La integración de grupos vulnerables en una Compañía genera entornos laborales más inclusivos y accesibles, contribuye a garantizar unas condiciones y un entorno laboral adaptado y promueve la igualdad de trato y oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> % de team members mujeres directivas 	▲	
	Igualdad de trato y oportunidades	Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a través del fomento de salarios dignos y justos impacta positivamente, facilitando la conciliación entre vida personal y laboral de los team members. Asimismo, fomenta un ambiente de trabajo inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> Nº total de nacionalidades de los team members 	▲	■ S1-9: Parámetros de diversidad
Salarios adecuados		El fomento de salarios competitivos, dignos y justos genera un impacto positivo sobre los team members y la propia Compañía al originar un aumento de la productividad y compromiso de los Team Members	<ul style="list-style-type: none"> Nº total de team members con discapacidad 	▲	■ S1-12: Personas con discapacidad	
				<ul style="list-style-type: none"> Relación del salario por hora de mujeres respecto a hombres 	▲	■ S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)

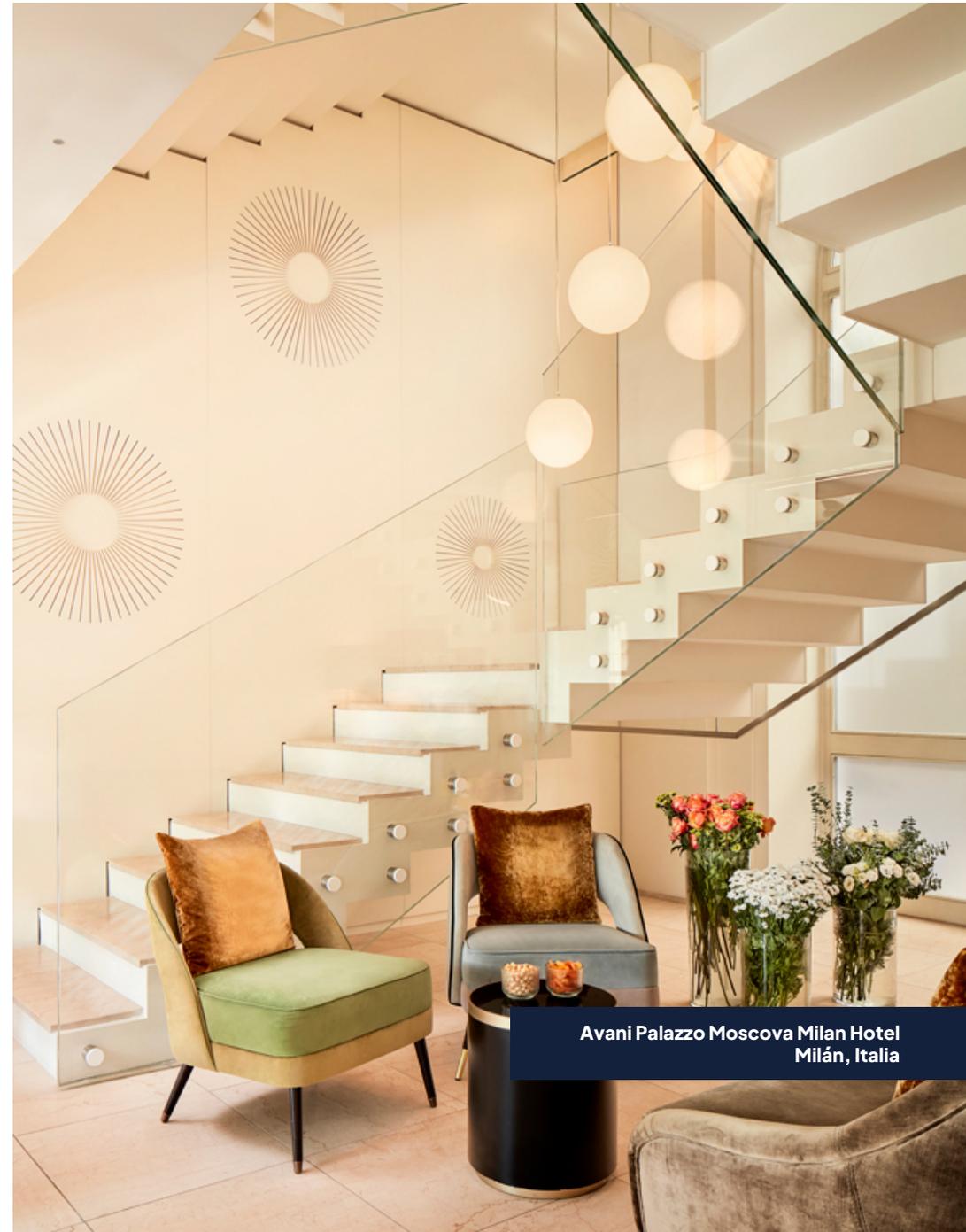
La Compañía como resultado de sus análisis de doble materialidad ha identificado IROs materiales asociados a la promoción de una cultura de igualdad, diversidad e inclusión, en concreto sobre la igualdad de trato, la integración de grupos vulnerables en una Compañía con entornos de trabajo inclusivos, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor o los salarios competitivos.

Uno de los impactos identificados ha sido el garantizar condiciones y entornos de trabajo seguros y adaptados al desempeño de los *team members* como elemento fundamental para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso. Esto incluye implementar políticas que aseguren la igualdad de trato e integración de todos los *team members*, independientemente de su género, origen, discapacidad o cualquier otra condición. Es por ello que en 2024, el Comité de Dirección de MHE&A aprobó la política de People corporativa. En ella se establece el marco global que guía las actuaciones y medidas para la generación de un entorno laboral inclusivo, en donde las medidas propuestas no solo mejoran la cohesión interna, sino que también refuerzan la percepción de la Compañía como un empleador responsable. Estas políticas, al combinar salarios dignos, incrementan la productividad y el compromiso de los *team members*, lo que beneficia tanto a los profesionales como a MHE&A.

Por otro lado, una cultura sólida de igualdad, diversidad e inclusión permite a la Compañía atraer y retener talento diverso, lo que enriquece la creatividad y la innovación. Además, al fomentar la conciliación y salarios competitivos, se crea un entorno laboral más satisfactorio y productivo, lo que refuerza la ventaja competitiva de la Compañía en el mercado. Iniciativas tales como "*All inNH*" contribuyen a mejorar la reputación corporativa, tanto a nivel interno como externo, posicionando a MHE&A como un referente en prácticas inclusivas.

Para lograr estos objetivos, las actuaciones clave incluyen la implementación de políticas de igualdad de género, programas de formación en diversidad e inclusión para líderes y *team members* para garantizar la equidad, y medidas específicas.

Es por ello que MHE&A, a lo largo del ejercicio 2024, ha puesto en marcha y ha profundizado en esas iniciativas teniendo como fin, potenciar los impactos positivos anteriormente descritos y minimizar los negativos, así como evitar riesgos asociados y explotar las oportunidades identificadas. Para ver la gestión de este asunto, por favor véase las siguientes secciones: [S1-9: Parámetros de diversidad](#), [S1-10: Salarios adecuados](#), [S1-12: Personas con discapacidad](#) y [S1-16: Parámetros de retribución \(brecha salarial y retribución total\)](#).



Avani Palazzo Moscova Milan Hotel
Milán, Italia

Formación, gestión del talento y desarrollo profesional

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
SOCIAL	Formación, gestión del talento y desarrollo profesional	Formación de los Team Members		Capacitación para mejorar las competencias profesionales y personales de los team members
		Gestión del talento y desarrollo profesional		Estrategias para optimizar el potencial de los Team Members y alinearlos con los objetivos organizacionales
		Atracción del talento		Estrategias para identificar, atraer y captar talento altamente capacitado
		Fidelización de los team members		Iniciativas para retener talento a través del reconocimiento de capacidades y el uso de incentivos que promuevan su bienestar y permanencia a largo plazo

ESG	Subtema	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	Evolución vs 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
S	Formación de los team members	La falta de programas efectivos de formación y desarrollo puede generar brechas de habilidades ("skill gaps") para el desempeño de actividades derivadas de la evolución del negocio. Ello impacta en la capacidad de la organización para adaptarse a las demandas del mercado así como para mantener los estándares de marca.	■ Horas totales de formación	▲	■ S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades
		Esta casuística podría suponer un riesgo para el desempeño de la Compañía ya que podría incidir sobre la calidad del servicio repercutiendo en la cuota de mercado del grupo frente a otros peers. Asimismo, en última instancia, este riesgo se reflejaría sobre la propia rentabilidad de la Compañía en su conjunto.	■ Team members formados	▲	
	Gestión del talento y desarrollo profesional	La implementación de estrategias efectivas para la gestión del talento como las evaluaciones del desempeño, programas de calibración del talento o encuestas de clima laboral tiene un impacto sobre el bienestar del personal de MHE&A, tanto de hoteles propios como de alquiler.	■ % team members que han participado en evaluaciones del desempeño	▲	■ S1-6: Características de los asalariados de la empresa
		Adicionalmente, el uso de mecanismo de comunicación eficientes, como encuestas u otros canales, refuerzan la conexión entre la empresas y los trabajadores, incidiendo positivamente tanto en el personal como en la propia Compañía.			
Atracción del talento	La demanda de perfiles específicos y especializados para las diferentes áreas de hotel surge como un desafío para el sector. Esto se debe a la dificultad para encontrar personal, consecuencia de la volatilidad del mercado laboral, donde los altos índices de rotación y la competencia por el talento especializado son comunes.	■ Nº de contrataciones	▼	■ S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	
		■ Nº ferias de empleo	▲		
Fidelización de los team members	En el sector hotelero, la insatisfacción laboral entre el personal puede generar un impacto significativo al traducirse en una alta tasa de rotación de la plantilla. Este fenómeno no solo afecta la estabilidad y cohesión de los equipos, sino que también incrementa los desafíos asociados a la búsqueda, contratación y formación de nuevos talentos.	■ % team members que han participado en la encuesta Clima (Team Member Engagement Survey)	▲	■ S1-6: Características de los asalariados de la empresa	
	Como consecuencia, las altas tasas de rotación representan un riesgo para los hoteles, ya que conllevan un aumento considerable de los costes operativos. Asimismo, estas altas tasas de rotación pueden dificultar la capacidad de ofrecer un servicio consistente y de calidad a los clientes.				

La Compañía como resultado de sus análisis de doble materialidad ha identificado IROs materiales asociados a la formación, atracción y retención de talento, desarrollo de los team members, así como a su fidelización.

La demanda de perfiles especializados para cada puesto en el hotel requiere un enfoque estratégico en la atracción y selección de talento, combinando procesos de *onboarding* efectivos con programas de formación que permitan cubrir las brechas de habilidades (*skills gap*) generadas por la evolución del negocio. El desarrollo de programas de formación continua y de desarrollo profesional no solo asegura que los team members posean las competencias necesarias, sino que también fomenta el crecimiento profesional y la satisfacción laboral, reduciendo la alta tasa de rotación que podría derivar de la insatisfacción.

Asimismo, la pérdida de cuota de mercado puede deberse a un servicio de calidad inadecuado, que a su vez puede ser consecuencia directa de la escasa formación de los miembros del equipo. En este sentido, la falta de competencias clave en el personal impacta negativamente en la experiencia del cliente, debilitando la reputación de la Compañía afectando su competitividad en el mercado.

Además, la implementación de mecanismos de comunicación efectivos, como la encuesta 2024 *Team Member Engagement Survey*, de clima laboral y otros canales de diálogo, proporcionan canales para escuchar y atender las preocupaciones de los team members, fortaleciendo su compromiso y bienestar. Herramientas como las evaluaciones del desempeño y los programas de calibración de talento permiten identificar áreas de mejora, gestionar el crecimiento profesional y asegurar una alineación entre los objetivos individuales y organizacionales. Esto contribuye directamente al bienestar de los *team members* y refuerza su fidelización.

Uno de los principales riesgos es la dificultad de encontrar profesionales, debido a la volatilidad del mercado laboral y, particularmente, del sector hotelero. Este desafío se agrava si no se ofrecen condiciones laborales competitivas y oportunidades claras de desarrollo, lo que puede traducirse en una pérdida de talento clave. La alta rotación de personal también genera un aumento significativo en los costes operativos, afectando la estabilidad de la plantilla y los recursos disponibles para formación y desarrollo.

En esta línea, la formación y el desarrollo del talento ofrecen una oportunidad única para posicionar a la Compañía como un empleador atractivo, incrementando su capacidad para atraer a perfiles especializados y fidelizar al personal existente. Los programas de desarrollo profesional, acompañados de evaluaciones continuas del desempeño, no solo cubren las necesidades actuales del negocio, sino que también preparan a los team members para futuros desafíos, lo que contribuye a una ventaja competitiva sostenible. Todo ello, fortalece la motivación, el compromiso y la productividad del equipo.

En esta línea, para traccionar esos IROs, la Compañía durante el ejercicio 2024 ha puesto en marcha y profundizado en diferentes acciones teniendo como fin, potenciar los impactos positivos anteriormente descritos y minimizar los negativos así como evitar riesgos asociados y explotar las oportunidades identificadas. Entre ellos, destaca el desarrollo y profundización en cursos relevantes para la Compañía como son aquellos en materia de *compliance*, *loyalty* y experiencia (*key principle of services*) o el programa anual de Evaluación del Desempeño corporativo (*Time For You*).

Por favor, para ampliar la información relacionada con atracción de talento, véase la siguiente sección del informe *Nuevas contrataciones, diseño de programas personalizados que incluyan capacitación técnica y habilidades interpersonales, atracción del talento* y establecer objetivos claros alineados con las necesidades de la Compañía como las *calibraciones de desempeño*, planes de carrera, beneficios atractivos y condiciones laborales competitivas para reducir *la rotación de personal*. Además de fortalecer los *canales de comunicación* para garantizar que las necesidades y preocupaciones de los team members sean escuchadas y atendidas. En conjunto, estas acciones refuerzan la capacidad de la organización para atraer, desarrollar y retener a su talento, asegurando la sostenibilidad y el éxito de la Compañía a la largo plazo.



NH Collection Gran Hotel Calderón
Barcelona, España

Seguridad, salud y bienestar laboral

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
SOCIAL	Seguridad, salud y bienestar de los Team Members	Seguridad y salud de los team members		Garantía de entornos laborales seguros y saludables para los trabajadores
		Bienestar de los team members: flexibilidad y conciliación		Medidas para equilibrar la vida laboral y personal, promoviendo el bienestar general de los team members

ESG	Subtemas	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	Evolución vs 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
S	Seguridad y salud de los team members	<p>Desarrollo de un sistema de salud y seguridad corporativo generando entornos de trabajo seguros y saludables que impactan positivamente en el número y tasa de accidentes y enfermedades profesionales, lo que reduce directamente el absentismo laboral que puede llegar a traducirse en una disminución de la eficiencia.</p> <p>Asimismo, un sistema de salud y seguridad repercute e incide de forma positiva en la mejora el bienestar general de los Team Members.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ N° de accidentes ■ N° horas absentismo ■ N° de enfermedades profesionales 	<p>▼</p> <p>▲</p> <p>▲</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ S1-14: Parámetros de salud y seguridad
	Bienestar de los team members: flexibilidad y conciliación	<p>La ausencia de un sistema corporativo de salud y seguridad que integre programas y medidas destinadas a fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal puede incidir negativamente en el bienestar de los team members. Este impacto es especialmente relevante en un sector como es el turístico-hotelerero, donde ciertas posiciones presentan una mayor dificultad en la conciliación de horarios.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ■ S1-15: Parámetros de conciliación laboral

La Compañía como resultado de sus análisis de doble materialidad ha identificados IROS materiales asociados a la seguridad, salud y bienestar laboral de los team members.

El desarrollo de un sistema de gestión corporativo de seguridad y salud en el trabajo es una de las prioridades de la Compañía para garantizar el bienestar físico y mental de los *team members*. Este sistema debe incluir la identificación de riesgos laborales, la implementación de protocolos de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como programas de promoción de la salud integral, tareas sobre las que la Compañía trabajará en 2025. Además, al abordar la complejidad de encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal debido a los horarios extensos característicos del sector hotelero, se fomenta un entorno laboral que prioriza la conciliación, lo que contribuye a una mayor satisfacción y productividad de los team members (si el puesto lo requiere).

Uno de los riesgos más significativos es la disminución de la eficiencia derivada de un alto índice de absentismo laboral, causado por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto no solo impacta la operación diaria, sino que también genera costes adicionales en términos de reemplazo de personal, capacitación de nuevos team members y pérdidas en la productividad. La falta de medidas adecuadas para prevenir accidentes o gestionar la salud ocupacional puede deteriorar la moral de los team members y afectar la reputación de Minor Hotels Europe & Americas como empleador responsable.

Invertir en la seguridad y el bienestar de los *team members* no solo reduce los índices de absentismo y accidentes, sino que también incrementa la confianza y el compromiso de los *team members*. Además, un enfoque integral en la salud laboral puede mejorar la retención de talento y atraer nuevo personal al posicionar a la empresa como un lugar atractivo para trabajar. La promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal también contribuye a fortalecer la marca empleadora y fomenta una cultura organizacional positiva.

Para abordar estos IROS materiales identificados, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones y recursos:

El diseño de un sistema corporativo de salud y seguridad que incluya protocolos claros para la prevención de riesgos laborales, así como programas de seguimiento o la implementación de mecanismos para identificar y abordar las causas más comunes de absentismo, como condiciones laborales deficientes o falta de apoyo emocional. Así como tanto la promoción de iniciativas de salud, como chequeos médicos periódicos o campañas de bienestar (nutrición, ejercicio, gestión del estrés).

Asimismo, tener políticas flexibles, como horarios ajustados o teletrabajo cuando sea posible según los puestos de trabajo o la capacitación periódica en seguridad laboral y simulacros para reforzar el conocimiento de los protocolos. Por favor, para ampliar la información de las métricas y explicación de todos ellos, véase: [S1-14: Parámetros de salud y seguridad](#) y [S1-15: Parámetros de conciliación laboral](#).

En resumen, estas actuaciones permiten garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, reducir los riesgos asociados con el absentismo y posicionar a la Compañía como un empleador comprometido con el bienestar integral de los team members.

PARÁMETROS Y METAS

S1-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa

La Compañía está comprometida con un empleo digno, un entorno de trabajo seguro y trabaja para garantizar la seguridad y el bienestar de los team members, promoviendo un entorno laboral seguro y sostenible. Además, está comprometida con la igualdad salarial y el bienestar de sus team members. En esta línea, ha llevado a cabo un análisis de salario digno en todas las geografías donde opera, asegurando que las condiciones salariales cumplen con la legislación vigente en cada país. Si bien actualmente no existen metas específicas relacionadas con este asunto, la Compañía sigue trabajando activamente en la promoción de políticas que fomenten la equidad salarial y la aplicación de medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y laboral.

Además, la Compañía cuenta con metas orientadas a continuar fortaleciendo la formación de sus team members y personal de hoteles en gestión y franquicia, con el objetivo de capacitar al mayor número posible de profesionales y seguir incrementando el ratio de formación. Asimismo, mantiene su compromiso con la escucha activa de todos ellos, asegurando un entorno de trabajo en el que sus opiniones y necesidades sean consideradas. De igual manera, continuará impulsando la gestión del talento y el desarrollo profesional, tal como se ha venido haciendo hasta ahora, garantizando oportunidades de crecimiento y promoviendo un ambiente laboral equitativo y motivador.

S1-6: Características de los asalariados de la empresa

Nuestros "Team Members"

De conformidad con la Nota 25.2 "Resultado de explotación" de las Cuentas Anuales Consolidadas de MHE&A, al 31 de diciembre de 2024, la distribución por sexos y categorías profesionales de los Team Members es la siguiente:

	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección general del Grupo	7	3	7	2
Directores y Jefes de Departamento	939	747	886	694
Técnicos	571	613	522	582
Comerciales	329	682	304	696
Administrativos	53	99	53	100
Resto de personal	5.520	5.764	4.754	5.018
Total	7.419	7.908	6.526	7.092

Asimismo, el número de *team members* medio en *FTEs* y *Headcount* a lo largo del ejercicio ha sido:

Team Members por categoría

	2024		2023	
	FTEs	Headcount	FTEs	Headcount
Dirección general del Grupo	9	9	9	9
Directores y Jefes de Departamento	1.636	1.662	1.537	1.567
Técnicos	1.126	1.152	1.047	1.073
Comerciales	984	1.044	903	962
Administrativos	150	156	138	143
Resto de personal	10.456	11.199	8.802	9.539
Total	14.361	15.222	12.436	13.292

No obstante, cabe señalar que de conformidad al modelo de negocio de Minor Hotels Europe & Americas y la propia operativa del sector toda la información relativa al personal propio a partir de este punto corresponde a FTEs (*Full Time Equivalents*) excluyendo asalariados extras, no asalariados y FTEs de la región de Brasil (3 hoteles) al no disponer de información detallada para todas las variables expuestas.

Desglose de Team Members por género

	2024	2023	Variación (en %)
Mujeres	6.850	6.349	7,9 %
Hombres	6.531	6.087	7,3 %
Total	13.380	12.436	7,6 %

**El desglose atiende a la información recogida en ERP SAP HCM de Minor Hotels Europe & Americas. En este sentido, cuando un Team Member es dado de alta en la plataforma puede ser registrado en una de tres categorías identificadas para el género. En el presente año de reporte los registros presentan datos para la categoría de mujer y hombre. Asimismo, ningún team member no ha notificado su género al dar alta su usuario*

Team Members por Región

	2024	2023	Variación (en %)
Headquarters	558	515	8,3 %
Región América	2.076	1.855	14,0 %
Región Norte de Europa	5.060	4.754	5,8 %
Región Sur de Europa	5.686	5.312	7,9 %
Total	13.380	12.436	8,1 %

Desglose de Team Members por edades

	Perímetro consolidado		
	2024	2023	Variación (en %)
<30 años	3.860	3.132	23,2 %
entre 30-50 años	6.685	6.431	4,0 %
>50 años	2.835	2.873	-1,3 %
Total	13.380	12.436	7,6 %

Desglose de Team Members por categoría profesional

	Perímetro consolidado		
	2024	2023	Variación (en %)
Top Management	387	379	2,0 %
Middle Management	2.127	1.990	6,9 %
Staff	10.866	10.067	7,9 %
Total	13.380	12.436	7,6 %

- Top Management:
 - Servicios Centrales y Headquarters: Chief Officer, Senior Vice Presidente, Vice President, Senior Director y Director Regional.
 - Hotel: Director y Deputy.
- Middle Management:
 - Servicios Centrales y Headquarters: Director y Manager.
 - Hotel: Jefes de departamento.
- Staff:
 - SSCC/Oficinas Corporativas: Executive, Staff y Assistant.
 - Hotel: Resto de posiciones de hotel.

Desglose de Team Members por país

	Perímetro consolidado		
	2024	2023	Variación (en %)
Alemania	2.046	1.949	5,0 %
Argentina	571	537	6,2 %
Austria	380	273	39,2 %
Bélgica	558	533	4,7 %
Brasil	0	-	-
Chile	201	164	22,8 %
Colombia	635	494	28,5 %
Cuba	0	-	-
Dinamarca	106	87	21,5 %
Ecuador	46	46	(0,2) %
Eslovaquia	0	-	-
España	3.515	3.375	4,2 %
Estados Unidos	98	92	6,0 %
Finlandia	32	-	-
Francia	364	281	29,5 %
Hungría	100	94	6,5 %
Irlanda	148	140	5,3 %
Italia	1.600	1.471	8,8 %
Luxemburgo	41	44	(6,9) %
México	585	580	0,9 %
Países Bajos	1.490	1.461	2,0 %
Portugal	666	608	9,6 %
Reino Unido	0	0	-
República Checa	76	68	11,7 %
Rumanía	27	28	(2,1) %
Suiza	56	76	(27,2) %
Uruguay	39	33	17,3 %
Total	13.380	12.436	7,6 %

Para mayor nivel de desglose véase [Nota 4: Tablas de indicadores](#).

Creación de empleo de calidad

La apuesta de la Compañía por la creación de empleo de calidad, así como por la estabilidad laboral se pone de manifiesto gracias al alto porcentaje de team members con contrato indefinido que asciende a un total de 11.289.

	Perímetro consolidado					
	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total de Team Members	6.531	6.850	13.381	6.087	6.349	12.436
Team Members con contratos indefinidos (permanentes)	5.535	5.754	11.289	5.087	5.293	10.380
Team Members con contratos temporales (temporales)	998	1.093	2.091	999	1.056	2.056
Team Members con horas no garantizadas	339	376	715			0
Team Members a tiempo completo (jornada completa)	6.238	6.140	12.379	5.814	5.678	11.492
Número de Team Members a tiempo parcial (jornada parcial)	294	707	1.001	273	671	944

* De cara a la interpretación de los datos relativos a las modalidades de contrato:

-Los empleados jubilados a tiempo parcial se considera una modalidad de contratos temporales.

-Los contratos parciales son un tipo de contrato tanto para la modalidad contractual temporal como indefinida.

Tipo de contrato por región y género

	2024				2023			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos indefinidos								
Alemania	848	731	26	119	813	715	18	100
Argentina	264	302	2	0	252	284	1	0
Austria	169	148	7	22	115	112	5	18
Bélgica	225	258	4	21	216	238	4	20
Chile	81	120	0	1	69	94	0	1
Colombia	330	305	0	0	254	240	0	0
Dinamarca	55	34	2	1	51	30	3	2
Ecuador	27	20	0	0	26	21	0	0
España	1.461	1.631	28	85	1.403	1.550	24	70
Estados Unidos	37	54	0	1	34	56	0	1
Finlandia	13	10	4	4				
Francia	148	147	0	0	146	106	0	2
Hungría	40	55	0	2	40	50	0	4
Irlanda	43	33	36	36	42	31	32	35
Italia	640	445	39	93	567	396	36	90
Luxemburgo	20	18	1	2	22	19	1	2
México	288	281	2	3	258	272	18	19
Países Bajos	381	310	50	156	399	294	50	163
Portugal	185	211	1	1	135	170	0	1
República Checa	25	23	1	6	22	23	1	5
Rumanía	7	17	0	2	9	18	0	0
Suiza	26	21	0	7	33	24	3	16
Uruguay	20	19	0	0	16	17	0	0
Total	5.334	5.192	201	562	4.922	4.758	196	550

Tipo de contrato por región y género

	Perímetro consolidado							
	2024				2023			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos temporales								
Alemania	141	147	10	25	147	144	4	7
Argentina	1	1	0	1	0	0	0	0
Austria	12	22	0	0	7	16	0	0
Bélgica	26	25	1	0	24	29	1	1
Chile	0	0	0	0	0	0	0	0
Colombia	0	0	0	0	0	0	0	0
Dinamarca	6	7	1	0	0	1	0	0
España	121	152	19	19	134	162	14	17
Estados Unidos	1	3	0	0	0	1	0	0
Francia	29	38	1	0	12	16	0	0
Hungría	1	1	0	0	0	0	0	0
Irlanda	0	0	0	0	0	1	0	0
Italia	197	157	13	17	197	153	15	18
Luxemburgo	0	0	0	0	0	0	0	0
México	5	5	0	2	6	6	0	0
Países Bajos	227	240	48	78	207	232	42	75
Portugal	128	139	0	1	151	149	0	1
República Checa	8	11	0	1	6	10	0	1
Rumanía	0	1	0	0	0	0	0	0
Suiza	1	0	0	0	0	0	0	0
Uruguay	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	905	948	93	145	892	921	77	121

Nuevas contrataciones

Las políticas y actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los *team members* están basadas en criterios de capacidad, competencia y méritos profesionales. En 2024 se han realizado 5.944 nuevas contrataciones, de las cuales aproximadamente el 53% son *team members* menores de 30 años y el 50% son mujeres.

Nuevas contrataciones

		2024			
		Top Management	Middle Management	Staff	Total
Hombres	<30 años	1	31	1.506	1.538
	30 - 50 años	12	127	1.123	1.262
	> 50 años	7	33	203	243
Mujeres	<30 años	0	32	1.546	1.578
	30 - 50 años	6	67	1.021	1.094
	> 50 años	3	23	203	229
Total		29	313	5.602	5.944
		2023			
		Top Management	Middle Management	Staff	Total
Hombres	<30 años	0	16	1.433	1.449
	30 - 50 años	16	124	1.079	1.219
	> 50 años	5	26	230	261
Mujeres	<30 años	0	30	1.572	1.602
	30 - 50 años	7	102	1.147	1.256
	> 50 años	2	22	226	250
Total		30	320	5.687	6.037

Tasa de rotación y salidas

La Compañía, consciente del mercado laboral tan competitivo y al que tantos retos debe hacerse frente desde el sector hotelero, define la importancia de la Marca empleadora, clave para la atracción del talento y por supuesto la retención y fidelización del talento.

Al respecto, la Compañía es consciente de la importancia de poner en valor las bonanzas y atractivos que el sector turístico y en concreto el hotelero tienen. La Compañía considera que la fidelización y el orgullo de pertenencia de los *team members* es un activo esencial para acercar al nuevo talento estas bonanzas y atractivos a través de la experiencia.

Por ello, la Compañía a través de la red social Instagram y en concreto en su cuenta (@talentatminoreuam) acerca la experiencia de profesionales de Minor a todo el mundo. Esta iniciativa, permite conocer de primera mano cómo es trabajar en la Compañía, qué actividades desempeñan en el día a día sus *team members* así como las oportunidades y ventajas que pueden beneficiarse al formar parte de la familia de Minor Hotels. Los *team members* pueden compartir sus experiencias, su crecimiento profesional en la Compañía y destacar los valores y la cultura corporativa.

Todo ello muestra el firme compromiso que tiene la Compañía en lograr que todos sus *team members*, incluso antes de formar parte de la Compañía, se sientan parte de ella. La Compañía trabaja en hacer que todos sus integrantes se sientan parte fundamental de la Compañía desde su comienzo y a lo largo de toda su desarrollo y crecimiento en la misma.

En un mercado laboral tan complejo y volátil sujeto a la volatilidad del mercado y al ciclo económico, la Compañía se preocupa por las expectativas e intereses de sus *team members* promoviendo una escucha activa, proactiva y continúa a través de sus canales de comunicación internos.

La Compañía continúa trabajando en su capacidad para retener y fidelizar el gran talento existente en su equipo. Para ello monitoriza, analiza y evalúa las tasas de rotación registradas en los últimos años, atendiendo a diferentes factores como la edad, la región o la categoría profesional de sus *team members*.

En este sentido, para el cálculo de la citada tasa de rotación, la Compañía sigue la siguiente metodología de cálculo: *team members* (en servicios centrales) que han abandonado la Compañía a lo largo del ejercicio entre el número total medio de *team members* (*headcounts*) que han estado en la Compañía a lo largo del ejercicio.

Para aquellas métricas donde se incluyen determinados factores en el reporte como el género, la edad o la categoría profesional, tanto el numerador como el denominador quedan determinando por estas casuísticas.

Tasa de rotación por género, edad y categoría (en %)

	2024	2023	Variación total (en %)
Desglosados por género			
Mujeres	35,2	35,4	-0,6 %
Hombres	36,8	36,3	1,3 %
Desglosados por edad			
<30 años	55,6	64,2	-13,4 %
entre 30-50 años	30,9	30,4	1,5 %
>50 años	20,6	16,0	28,5 %
Desglosados por categoría profesional			
Top Management	6,6	8,3	-20,1 %
Middle Management	15,6	17,3	-9,6 %
Staff	40,7	40,3	1,0 %
Total	36,0	35,9	0,1 %

Tasa de rotación voluntaria por Región (en %)

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Headquarters	12,3	11,6	12,0	9,1	12,8	10,7	12,1 %
Región América	33,2	33,9	33,6	38,6	37,6	38,1	-11,9 %
Región Norte de Europa	21,4	22,2	21,8	27,8	27,6	27,7	-21,2 %
Región Sur de Europa	13,9	13,6	13,7	14,6	14,1	14,3	-4,0 %
Total	19,6	19,9	19,8	23,0	22,7	22,8	-13,3 %

Salidas (voluntarias y no voluntarias)

	2024	2023	Variación (en %)
Por género			
Mujer	2816	2437	15,6 %
Hombre	2.801	2.332	20,1 %
Por edad			
<30 años	2733	2215	23,4 %
30 - 50 años	2.254	2.061	9,4 %
> 50 años	630	493	27,8 %
Por categoría profesional			
Top Management	54	32	68,8 %
Middle Management	375	351	6,8 %
Staff	5.188	4.386	18,3 %
Total	5.617	4.769	17,8 %

Salidas no voluntarias

	2024	2023	Variación (en %)
Por género			
Mujer	1299	855	51,9 %
Hombre	1.296	877	47,8 %
Por edad			
<30 años	1179	735	60,4 %
30 - 50 años	996	743	34,1 %
> 50 años	420	254	65,4 %
Por categoría profesional			
Top Management	37	15	146,7 %
Middle Management	171	107	59,8 %
Staff	2.387	1.610	48,3 %
Total	2.595	1.732	49,8 %

* Se entiende por salidas no voluntarias los despidos en su totalidad independientemente de su causa (causas objetivas tales como cierre de hoteles o fin de de contrato y por causas derivadas de despidos disciplinarios). Asimismo, se incluye jubilaciones y otras salidas no voluntarias no relacionadas con despidos.

Salidas voluntarias

	2024	2023	Variación (en %)
Por género			
Mujer	1517	1582	-4,1 %
Hombre	1.505	1.455	3,4 %
Por edad			
<30 años	1554	1480	5,0 %
30 - 50 años	1.258	1.318	-4,6 %
> 50 años	210	239	-12,1 %
Por categoría profesional			
Top Management	17	17	- %
Middle Management	204	244	-16,4 %
Staff	2.801	2.276	23,1 %
Total	3.022	3.037	-0,5 %

Despidos

	2024	2023	Variación (en %)
Por género			
Mujer	246	225	9,3 %
Hombre	346	320	8,1 %
Por edad			
<30 años	264	186	41,9 %
30 - 50 años	260	284	-8,5 %
> 50 años	68	75	-9,3 %
Por categoría profesional			
Top Management	7	12	-41,7 %
Middle Management	52	64	-18,8 %
Staff	533	469	13,6 %
Total	592	545	8,6 %

Fidelización de los Team Members

En Minor Hotels Europe & Americas el compromiso de los *team members* se mide bianualmente. Este año se ha llevado a cabo un nuevo lanzamiento de la Encuesta de Clima (2024 *Team Member Engagement Survey*) con el objetivo de medir el nivel de compromiso de los *team members*.

Esta encuesta está dirigida a todos los *team members* permanentes y temporales que lleven trabajando en la Compañía al menos tres meses. La encuesta está traducida en 11 idiomas, para facilitar que todos puedan responderla en su idioma local. El cuestionario consta de más de 50 preguntas agrupadas en diferentes dimensiones y ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora en los distintos niveles organizativos. La encuesta, gestionada por un proveedor externo como en ediciones anteriores, permitió comparar los resultados con los de la encuesta de clima del año 2022.

Además, con el objetivo de facilitar la participación de los *team members*, sobre todo de aquellos que no disponen de email corporativo, se trabajó en un ambicioso plan para multiplicar los canales por los que podrían contestarla: Comenzando con la propia plataforma Talent, tanto en su formato *desktop* como en su formato App, así como con *posters* con QRs colocados en el *back of the house* de los hoteles y en el Portal del Empleado, MyApp, y en fondos de pantalla de los ordenadores de toda la cadena, y por supuesto una campaña de *emailing* directo para los más de 5.000 empleados con dirección de correo nominativo corporativo.

Una vez más, se contó con el apoyo de la figura de los *Ambassadors* en los hoteles, un *team member* del hotel encargado de fomentar la participación y resolver las preguntas y dudas de sus compañeros acerca de este proceso clave de Compañía. Todos los *Ambassadors* recibieron un kit con materiales para su difusión en el centro de trabajo.

Se diseñó una campaña de comunicación interna que incluía expectación previa, junto con impactos para cada una de las semanas en las que estuvo abierta la encuesta, así como un último impacto de agradecimiento a los miles de *team members* que hicieron llegar su opinión con el objetivo de hacer de la Compañía un mejor lugar para trabajar.

Participación del personal de MHE&A en la "2024 Team Member Engagement Survey"

	2024
Top Management	90 %
Middle Management	87 %
Staff	68 %
Total	72 %

*Los % incluyen datos tanto para personal de hoteles en propiedad y alquiler como de gestión y franquicia.

El porcentaje de participación de la 2024 *Team Member Engagement Survey* fue del 72 %, con un fuerte aumento de la participación respecto a la encuesta de clima del año 2022, desglosado por género tal y como se indica a continuación:

73 %

MUJERES PARTICIPANTES EN LA TEAM MEMBERS ENGAGEMENT SURVEY

70%

HOMBRES PARTICIPANTES EN LA TEAM MEMBERS ENGAGEMENT SURVEY

Este aumento de la participación ha sido especialmente relevante en el caso los *team members* de hotel sin dirección de correo electrónico corporativo personal, que ha pasado del 59% en la 2022 *Team Member Engagement Survey*, al 65% en la 2024 *Team Member Engagement Survey*. Esto supone un avance significativo y ha sido posible gracias a la gran labor realizada por cada *Ambassador*, rol encargado de animar la participación, en su hotel.

Además, durante el año 2025, tendrá lugar la fase más importante de la 2024 *Team Engagement Survey*: trabajar en los planes de acción. Por ese motivo, tanto los Directores de Hotel con el apoyo de los *Ambassadors*, como los Directores de Departamento de las oficinas centrales, trabajarán en los planes de acción de su centro de trabajo o departamento relativos a los resultados obtenidos en la 2024 *Team Member Engament Survey*, para mejorar el compromiso y la experiencia de los *team members* y convertir Minor Hotel Europe & Americas en un mejor lugar para trabajar. Esta fase hace realidad la frase "*Nosotros preguntamos, escuchamos y actuamos*" que acompaña a esta iniciativa.

S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social

El diálogo social es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la Compañía, ya que se refiere a la comunicación, consulta y negociación entre los *team members* y MHE&A bidireccionalmente.

Minor Hotels Europe & Americas considera el diálogo social un pilar fundamental para construir un ambiente laboral positivo, colaborativo y ético. Es por ello que, la Compañía se esfuerza en mantener un modelo de relaciones laborales responsables, basado en los principios de diálogo, consulta y participación activa de los trabajadores. Este enfoque no solo impulsa el bienestar de los *team members*, sino que también fortalece la capacidad que tiene MHE&A para adaptarse y prosperar en un entorno en constante cambio.

En este sentido, el establecimiento de un diálogo social mejora el clima laboral, al igual que facilita la toma de decisiones y, en ocasiones, permite una minimización de conflictos generados.

- Mejora del clima laboral: un buen diálogo social contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, en el que los *team members* se sienten escuchados y valorados. Ello mejora la satisfacción laboral y puede traducirse en una reducción del absentismo y la rotación del personal en MHE&A.

- Facilita la toma de decisiones: ello permite tomar decisiones más informadas y alineadas con la realidad de los team members, lo cual puede ayudar a anticipar problemas o conflictos.
- Previene y gestiona conflictos: manteniendo un entorno de trabajo estable.

El diálogo social emerge como un aspecto promovido, o incluso requerido, por normativas laborales, es por ello que cada región adapta su gestión a través de los departamentos de relaciones laborales ubicados en las diferentes regiones en las que opera MHE&A, asegurando que las prácticas estén alineadas con las normativas locales. Cada equipo regional se encarga de fomentar la comunicación y gestionar las relaciones laborales de manera que responda a las necesidades y especificidades de sus áreas.

Muestra del compromiso de MHE&A con la contratación responsable y el diálogo social, en octubre de 2015 se constituyó el Comité de Empresa Europeo (CEE) de Minor Hotels Europe & Americas como iniciativa de la Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) y a petición de las afiliadas de Italia, Bélgica y España.

Este CEE se rige por la Directiva 2009/38/CE y su correspondiente transposición a la legislación española y cubre a la totalidad de centros de trabajo que Minor Hotels Europe & Americas tiene en el espacio económico europeo. Consecuencia de ellos es que el 100% de los team members ubicados en los países miembros del CEE estén cubiertos y protegidos por los mismos.

Su función principal es lograr un nivel de comunicación y diálogo social que posibilite, en un clima de recíproca confianza, el mutuo entendimiento en cuestiones de carácter transnacional que afecten a sus team members.

Cobertura del diálogo social

	2024	2023
	Team Members (EEE)	Team Members (EEE)
0 - 19%		
20 - 39%		
40 - 59%		
60 - 79%		
80 - 100%	Alemania, Bélgica, Eslovaquia, España, Italia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal	Alemania, Bélgica, Eslovaquia, España, Italia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal

Esta estructura, junto con el diálogo social en cada región, asegura que los intereses y expectativas de los team members como la visión de la Compañía contribuyen a crear un ambiente de trabajo estable y productivo.

Asimismo, la cobertura por Convenios Colectivos, en los que se incluyen generalmente aspectos relacionados con la Seguridad y Salud de los team members, varía según las diferentes

regiones en donde opera la Compañía. Al respecto, el 93% de los team members de la Compañía están cubiertos por convenios colectivos.

Cobertura de la negociación colectiva (convenio colectivo)

	2024	2023		
	Team Members (EEE)	Team Members (fuera EEE)	Team Members (EEE)	Team Members (fuera EEE)
0 - 19%				
20 - 39%				
40 - 59%				México
60 - 79%		Estados Unidos, Uruguay		
80 - 100%	Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Rumanía, Suiza	Argentina, Colombia*, México	Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, ortugal, Rumanía, SuizaAlemania,	Colombia y Uruguay

*En Colombia se ha considerado el Pacto Colectivo formado entre la empresa y los Team Members.

Para más detalle sobre la cobertura de los convenios colectivos desglosado por país véase [Nota 4: Tabla de indicadores.](#)

S1-9: Parámetros de diversidad

Diversidad, integración e inclusión laboral

Minor Hotels Europe & Americas entiende la diversidad como un factor clave para elaborar una red de talentos diversos, capaces de entender las necesidades de los clientes, innovar y reflejar la sociedad en el mundo empresarial. Por todo ello, la diversidad, así como la igualdad e inclusión, son pilares fundamentales de la cultura corporativa de Minor Hotels Europe & Americas.

La discriminación en el empleo y la ocupación se produce cuando alguien recibe un trato diferente o menos favorable debido a características que no están relacionadas con el mérito o los requisitos inherentes al puesto de trabajo. A través de su Código de Conducta, Minor Hotels Europe & Americas formaliza su compromiso de promover la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre los mismos.

Asimismo, la Compañía cuenta con una política de tolerancia cero con la discriminación, lo que se refleja en la prohibición de conductas que promuevan el odio, la hostilidad o la violencia.

Además, iniciativas relacionadas con la diversidad y la inclusión laboral representan una oportunidad significativa para mejorar la reputación corporativa. El fomento de la inclusión de grupos desfavorecidos y la creación de un entorno laboral equitativo fortalecen el orgullo de pertenencia de los *team members*, consolidando a Minor Hotels Europe & Americas como un referente en diversidad, inclusión y sostenibilidad en el sector hotelero.

La Compañía año tras año monitoriza las métricas asociadas en esta materia permitiendo una correcta gestión y medición de la diversidad e igualdad, muestra de ello son las 154 nacionalidades distintas identificadas entre los 13.380 *team members de* MHE&A en 2024. De éstos, un 26 % trabajan en otros países diferentes al de su origen. Además, el 51 % del total de la plantilla son mujeres, quienes ocupan un 46 % del total de puestos directivos.

En término de diversidad en la Alta Dirección (Comité de Dirección), cabe señalar se compone de 10 miembros, 7 hombres (70,0 %) y 3 mujeres (30,0 %). El detalle puede consultarse en la siguiente sección "[Comité de Dirección](#)". Asimismo, la distribución de los órganos de administración dirección y supervisión se encuentra en "[Consejo de administración de MHE&A](#)" y "[Comisiones del Consejo](#)".

En referencia a la edad, en 2024, el porcentaje de *team members* menores de 30 años ha alcanzado casi un 29 %, mientras que aquellos con edades entre los 30 y los 50 años es de un 50 %, y el de mayores de 50 años se ha situado en el 21 %.

Igualdad y Diversidad

	Perímetro consolidado		
	2024	2023	Variación total (en %)
% Team Members en país diferente al de origen	26,3	24,5	7,66 %
% Mujeres en plantilla	51,2	51,0	0,28 %
% Mujeres directivas	46,1	45,4	1,47 %
% < 30 años*	28,8	25,2	-3,35 %
% 30 - 50 años*	50,0	51,7	-8,34 %
% > 50 años*	21,2	23,1	12,39 %
Team Members con discapacidad	127	113	4,46 %

Proyecto de inclusión del colectivo LGBTQ+ en espacios laborales

Los hoteles de América han continuado con su iniciativa en apoyo a la inclusión de personas transexuales en espacios laborales, en línea con el compromiso de la Compañía con el colectivo LGBTQ+.



Esta iniciativa fue desarrollada integrando las recomendaciones de las guías globales de la "*Human Rights Campaign*", las políticas y código de conducta de Minor Hotels Europe & Americas además de, los marcos legales de cada uno de los países de la región en donde se está implementando el proyecto en primera instancia. Actualmente, se han cubierto vacantes con personas pertenecientes a esta comunidad en México, Argentina y Chile.

A la par, se han logrado certificaciones para todos los hoteles de México y el NH Collection Lancaster en Argentina de la "*Human Rights Campaign*" como uno de los mejores lugares para trabajar para la comunidad LGBTQ+. Adicionalmente, para el hotel NH Collection Lancaster también se logró el Sello de Igualdad otorgado por la Ciudad de Buenos Aires y el hotel NH Collection Medellín de Colombia obtuvo el Sello de Igualdad otorgado por Icontec.

Plan de Igualdad

El 22 de diciembre de 2022 se aprobó el II Plan de Igualdad de Minor Hotels Europe & Americas con los representantes de los trabajadores. Asimismo, se constituyó una Comisión de Seguimiento del Plan, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de este, vigilar la ejecución, velar por la aplicación, el cumplimiento de los contenidos y de los objetivos del plan y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

Para la elaboración del Plan, la Compañía realizó un exhaustivo diagnóstico de la situación de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analizó si la Compañía respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Tras esa positiva primera evaluación, se trabajó en un plan de acción con medidas concretas en diferentes áreas de acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación, salud laboral, comunicación y sensibilización que permitieron la eliminación o corrección de desigualdades en estos ámbitos.

Además, el documento incluye una serie de medidas para garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género: dar prioridad en su contratación, hacer un

seguimiento de los casos de violencia de género que surgieran, así como las medidas adoptadas e informar a la plantilla de los derechos de las mujeres en esta situación.

Tal y como se recoge en el II Plan de Igualdad, las Políticas y actuaciones relativas a la selección y contratación de los *team members* de Minor Hotels Europe & Americas están basadas en criterios de capacidad, competencia y méritos profesionales en igualdad de condiciones, sin tener en cuenta el género. El acceso al empleo en la Compañía no muestra desequilibrios en materia de igualdad de oportunidad entre géneros. Las contrataciones realizadas responden a las necesidades de contratación operativa del negocio, si bien, la mayoría del personal directo mantiene una vinculación mediante un contrato indefinido.

El proceso de selección y contratación definido permite el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas que pretendan acceder a un puesto de trabajo en la Compañía, siguiendo un criterio objetivo basado en parámetros de aptitudes y cualidades de cada uno de los puestos pudiendo valorarse a las personas en igualdad de condiciones. El análisis destaca que la Compañía cuenta con las herramientas internas de información accesibles a todos los *team members* sobre vacantes activas, lo que facilita a la promoción y desarrollo profesional dentro de la Compañía.

Protocolo contra el acoso sexual

Como complemento al Plan, y para facilitar su implantación y concienciación de los *team members*, éste incluye un Protocolo de Prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y acoso, así como un manual para un uso no sexista del lenguaje.

Todos los *team members* del Grupo tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Todas las personas y especialmente las que gestionan equipos, deben evitar y comunicar a la dirección de la Compañía, todo tipo de conductas que vayan en contra del Protocolo.

Las conductas constitutivas de acoso moral, racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual o género serán consideradas como falta laboral muy grave, que será sancionada en función de la gravedad de los hechos.

Minor Hotels Europe & Americas cuenta con el compromiso de investigar todas las denuncias sobre acoso para lo cual se establece un procedimiento de resolución de conflictos, garantizándose en todo momento el derecho a la intimidad y la confidenciales de los temas tratados y de las personas que intervengan.

El procedimiento se pone en marcha una vez se recibe la denuncia o se tiene conocimiento de que otro u otra empleada/o ha sido sometido/a a tales situaciones, contando con la siguiente dirección de e-mail a tal efecto: protocoloacoso@minor-hotels.com.

S1-10: Salarios adecuados

Igualdad de trato y oportunidades

A lo largo del ejercicio 2024, la Compañía ha materializado su compromiso por garantizar un salario digno entre sus *team members*. A través de la aprobación de la Política de Sostenibilidad en 2023 y la Política de People en 2024, la Compañía se compromete a que los salarios de sus *team members* sean dignos y competitivos en el mercado y que estén alineados con los estándares de justicia salarial, garantizando la cobertura de las necesidades básicas propias y de sus familias. Paralelamente, la Política de Derechos Humanos de la Compañía garantiza concisiones de empleo dignos. Para ello, el salario en Minor Hotels Europe & Americas se basa en criterios transparentes y equitativos que tienen en cuenta factores como la experiencia, la formación, las responsabilidades y el desempeño laboral.

El compromiso con salarios adecuados y competitivos, junto con las políticas indicadas anteriormente, favorece la conciliación entre la vida personal y laboral y refuerza la productividad y el compromiso de los *team members*.

Con el fin de asegurar una retribución equitativa se ha llevado a cabo un análisis en profundidad de las posiciones de los *team members*, sus retribuciones y el equilibrio de género. Bajo este análisis, la Compañía espera continuar siendo una empresa comprometida con sus *team members* y tener un salario digno³⁴. La metodología adoptada para evaluar el cumplimiento de un salario digno se ha realizado de conformidad a lo expuesto en los *application requirements (AR)* de la NEIS S1-10. Para ello, se ha tomado el salario digno de los diferentes países en los que opera la Compañía, diferenciando los países dentro y fuera del Espacio Económico Europeo (EEE):

- Países del EEE: se han extraído los salarios anualizados de todos los *team members* de la Compañía, considerando únicamente el salario base, junto con cualquier pago adicional fijo garantizado, excluyendo cualquier componente variable. Posteriormente, se ha procedido a la diferenciación entre aquellos países que cuentan con un salario mínimo interprofesional establecido y aquellos que no.
 - Para aquellos países con Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se ha identificado el valor establecido por las administraciones públicas de cada país, basándose en datos de *Eurostat*. Posteriormente, se ha comprobado que los salarios de todos los *team members* ubicados en dichas regiones están por encima del SMI, cumpliendo con el marco de referencia del AR73(a) y AR74 de la NEIS S1 y el artículo 6 de la Directiva (UE) 2022/2041.
 - Para aquellos países miembros del EEE pero que no disponen de SMI se han tomado como referencia el valor establecido en los convenios colectivos. Para ello, se han identificado los *team members* con salarios más bajos por país y se ha verificado que se todo ellos están alineados como mínimo con los valores estipulados en los convenios colectivos aplicables.

³⁴La Compañía lo ha definido como aquel salario que permite un nivel de vida básico y alineado como mínimo, con los convenios colectivos que son siempre superiores al salario mínimo interprofesional.

- Países fuera del EEE: se evaluó la existencia de niveles salariales establecidos por normativas internacionales, nacionales, subnacionales que garantizase que las cuantías señaladas en dichos estándares estuviese alineada con el nivel de salarios dignos. Al no poderse comprobar dicha casuística, MHE&A ha optado por tomar como referencia el valor monetario establecido en los convenios colectivos, tal y como propone el AR73. Este enfoque es análogo al aplicado para países del EEE sin SMI.

Esta metodología asegura una evaluación precisa y alineada con las normativas internacionales y locales, promoviendo salarios dignos y condiciones laborales justas en todos los mercados en los que opera la Compañía.

Como resultado, la Compañía ha concluido que ninguno de sus Team Members recibe un salario inferior al salario digno. Este análisis muestra el compromiso que MHE&A ha adquirido por la creación de empleo de calidad.

S1-11: Protección social

La Compañía reconoce la importancia de garantizar la protección social de sus *team members* en todas las regiones donde opera, conforme a su compromiso con los estándares laborales internacionales. Sin embargo, actualmente no dispone de información completa que permita confirmar si todos los asalariados en los países donde tiene presencia están cubiertos por sistemas de protección social, en los términos a los que la normativa se refiere: enfermedad, desempleo a partir del momento en que el personal propio trabaja para MHE&A; accidentes de trabajo y discapacidad adquirida; permiso parental; y jubilación.

La Compañía se encuentra evaluando sus operaciones globales para identificar posibles brechas y trabajar hacia la implementación de medidas que aseguren el cumplimiento de este principio en todas sus jurisdicciones, promoviendo condiciones laborales justas y equitativas.

S1-12: Personas con discapacidad

MHE&A promueve la diversidad, la integración y la igualdad de oportunidades como pilares esenciales de su cultura laboral, asegurando entornos de trabajo seguros, inclusivos y adaptados a las necesidades de los *team members*. A través de la implementación de medidas específicas, se fomenta la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la adaptación de los puestos de trabajo y la garantía de condiciones óptimas para su desempeño. Estas acciones no solo contribuyen al respeto de los derechos fundamentales, sino que también potencian la integración y la igualdad de trato dentro de la plantilla.

En 2024 se encuentran en plantilla 127 *team members* con discapacidad a cierre de ejercicio, que representan el 0,95 % de la plantilla a nivel global. Adicionalmente, la Compañía apuesta por la integración laboral de personas con discapacidad a través de compras responsables a Centros Especiales de Empleo como proveedores de servicios de lavandería. La cuota alcanzada por las compras a Centros Especiales de Empleo alcanzó en 2024 el 9,0 % (aproximación respecto a la plantilla de España, junto a los *team members* del CEE asumibles a las compras de Minor Hotels Europe & Americas).

S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades

Minor Hotels Europe & Americas se compromete a fomentar el crecimiento profesional y la formación continua de todos sus *team members*, proporcionando las herramientas necesarias para su desarrollo. Todos los proyectos de formación se gestionan a través de la universidad corporativa, "University".

Durante el año 2024, la Compañía ha continuado promoviendo el acceso y el contenido de las plataformas de formación online externas que ofrece a todos los *team members*, brindándoles la oportunidad de mejorar sus habilidades y conocimientos en idiomas. Esta oferta complementa los planes de formación anuales, que recogen las acciones formativas alineadas con las prioridades estratégicas de la Compañía.

La oferta global de formación en Minor Hotels Europe & Americas tiene como objetivo adaptarse tanto a las necesidades individuales de los *team members* como a las necesidades estratégicas globales y locales de cada región, resaltando los siguientes proyectos realizados en 2024:

- Tivoli Key Principles of Service: a través de los formadores internos, que recibieron su formación de formadores en abril en Algarve, los *team members* de Tivoli han recibido formación en los pilares básicos de servicio de la marca para asegurar un servicio excepcional y consistente a los clientes.
- Brand Conversations, Our Brands Inside Out!: utilizando una metodología de formación en video, a través de una conversación de los expertos en la marca del departamento de marketing, los *team members* pueden conocer de primera mano cómo se construyen las marcas, su origen, visión, pilares y otros contenidos relevantes para hacer realidad cada marca en su hotel.
- DISCOVERY Senior Hotel Champions: cada hotel cuenta con un Hotel Champion de DISCOVERY, el programa de fidelidad, que lidera el programa en su hotel, asegurando que todos los miembros del equipo entienden y aplican los principios del programa. En 2024, se seleccionó a varios Hotel Champions (Senior Hotel Champions) que recibieron formación sobre los procesos y procedimientos clave del programa, así como en habilidades de formación para transmitir estos conocimientos a sus compañeros de su región y reforzar la importancia del programa.
- Formación online en procesos para nuevas incorporaciones: el objetivo es destacar las funciones y responsabilidades clave de las diferentes posiciones de hotel, asegurando que obtengan una comprensión completa de los procesos y procedimientos críticos para su puesto. Estos cursos están diseñados para ayudar tanto a profesionales experimentados como a aquellos que recién comienzan en su rol a realizar eficientemente sus tareas diarias y se revisan de manera recurrente para mantenerlos actualizados. Durante 2024, se ha lanzado la formación para Directores de Hotel y para todos los *team members* que gestionan procesos de compras e inventario y se han actualizado las formaciones para Recepcionista y Jefe/a de Recepción.

- Formaciones Revenue Management: a lo largo de 2024 se ha acompañado al departamento de Revenue Management diseñando junto con ellos varias acciones de formación cruciales para el desarrollo profesional y la mejora continua de función:
 - Champions de Duetto: sesión de formación de formadores para los Champions de Duetto, encargados de formar a sus compañeros en la nueva funcionalidad de “Restricciones”. Además de formarse en la nueva funcionalidad, mejoraron sus habilidades para entrenar a otros.
 - Connections Training: la figura de Connections juega un papel fundamental en el desarrollo de los futuros Revenue Managers. Esta fue la segunda edición realizada, donde nuevos Connections fueron formados para fortalecer sus habilidades de desarrollo de otros.
 - Además, los Regionales de Revenue Management se reunieron en Madrid para recibir formación especializada en gestión de equipos remotos y fortalecer sus relaciones.

Es importante resaltar también que, a lo largo de este año, desde University MHE&A se ha centrado en asegurar que los *team members* reciban y completen las formaciones obligatorias requeridas legalmente, aumentando así su conocimiento y concienciación sobre el cumplimiento normativo.

14.853

TEAM MEMBERS FORMADOS

216.877

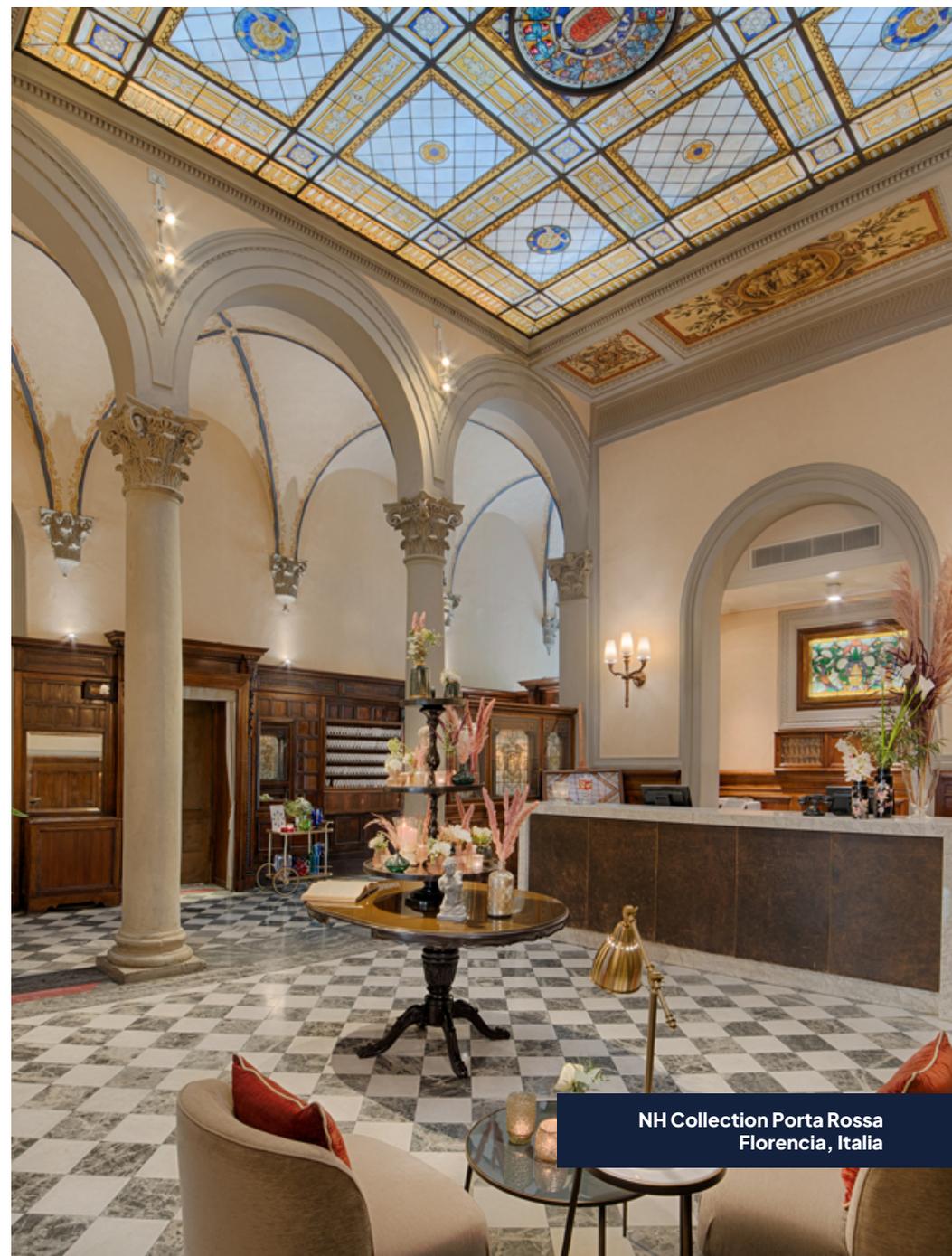
HORAS TOTALES DE FORMACIÓN

El total de horas de formación, tanto presencial como online, en 2024 en *University* ha sido de 42.213, con un total de 14.853 *team members* formados. Durante el ejercicio 2024, las horas de formación ha aumentado un 47% respecto a 2023, y los *team members* formados han aumentado 11% en comparación con el año anterior.

Asimismo, la formación presencial, donde también se incluyen formaciones virtuales, ha supuesto el 59 % de las horas de formación con 441 formadores internos impartiendo las sesiones. Para más detalle sobre las horas de formación totales desglosadas por género, edad, región y categoría profesional véase [Nota 4. Tablas de indicadores](#). En términos de horas medias de formación:

Horas media de formación por género y categoría profesional

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Top Management	32,51	24,77	27,65	36,08	26,52	29,91	-7,56 %
Middle Management	22,74	20,77	21,72	20,91	16,57	18,64	16,50 %
Staff	14,48	13,75	14,13	9,64	8,37	9,05	56,18 %
Total	16,00	15,30	15,66	11,76	10,44	11,12	40,83 %



NH Collection Porta Rossa
Florencia, Italia

Horas de formación por categoría profesional y género

	2024							
	Top Management		Middle Management		Staff		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Horas formación presencial	3.531	4.302	18.137	16.513	47.657	38.332	69.325	59.147
Horas formación online	626	957	4.723	5.491	40.523	36.086	45.872	42.534
Total por género	4.157	5.259	22.860	22.004	88.180	74.418	115.197	101.681
Total por categoría	9.415		44.865		162.598		216.877	

	2023							
	Top Management		Middle Management		Staff		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Horas formación presencial	4.436	5.938	17.143	14.435	31.208	23.077	52.787	43.450
Horas formación online	485	655	3.133	3.187	24.441	19.654	28.059	23.496
Total por género	4.922	6.593	20.275	17.621	55.649	42.731	80.846	66.946
Total por categoría	11.515		37.897		98.380		147.791	

	Variación							
	Top Management		Middle Management		Staff		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Horas formación presencial	-20,4 %	-27,6 %	5,8 %	14,4 %	52,7 %	66,1 %	31,3 %	36,1 %
Horas formación online	28,9 %	46,0 %	50,8 %	72,3 %	65,8 %	83,6 %	63,5 %	81,0 %
Total por género	-15,5 %	-20,2 %	12,7 %	24,9 %	58,5 %	74,2 %	42,5 %	51,9 %
Total por categoría	-18,2 %		18,4 %		65,3 %		46,7 %	

Gestión de talento

Los aspectos clave abordados en el modelo de gestión de personas es la estructura y dimensionamiento de la organización (plantilla), la estabilidad y calidad del empleo, los programas de formación y desarrollo de los *team members*, así como el cumplimiento de los derechos laborales, y una especial atención a los ámbitos de diversidad e inclusión, conciliación e igualdad de oportunidades. Del mismo modo, la Compañía está comprometida con la gestión del talento, la evaluación del desempeño, los planes de desarrollo de los *team members*, así como el reclutamiento y la selección de los mejores profesionales y la gestión de la experiencia de los *team members*.



MBO - Management by Objectives

En Minor Hotels Europe & Americas, a través del proceso de gestión de objetivos de los *team members* (llamado "Management By Objectives"), se identifican y valoran objetivos cuantitativos y cualitativos.

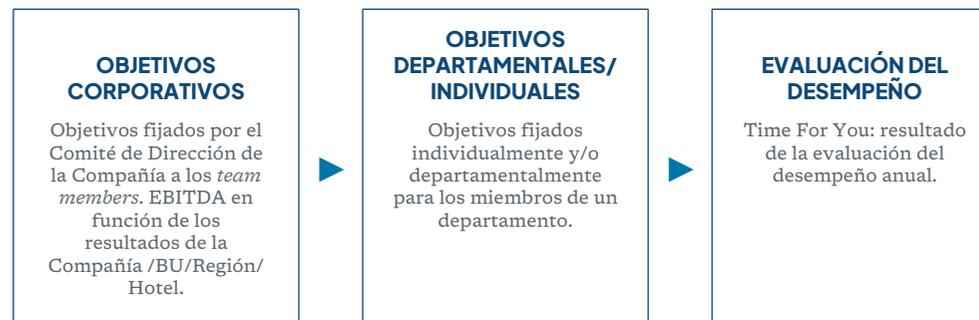
Este Plan es de aplicación exclusiva a los *team members* con contrato fijo que de forma expresa y por escrito queden adheridos al mismo. Quedarán excluidos de participar en la MBO 2024 tanto los *team members* incorporados después del 30/10/2024, como los que cambien a contrato indefinido tras uno temporal, después de esa misma fecha.

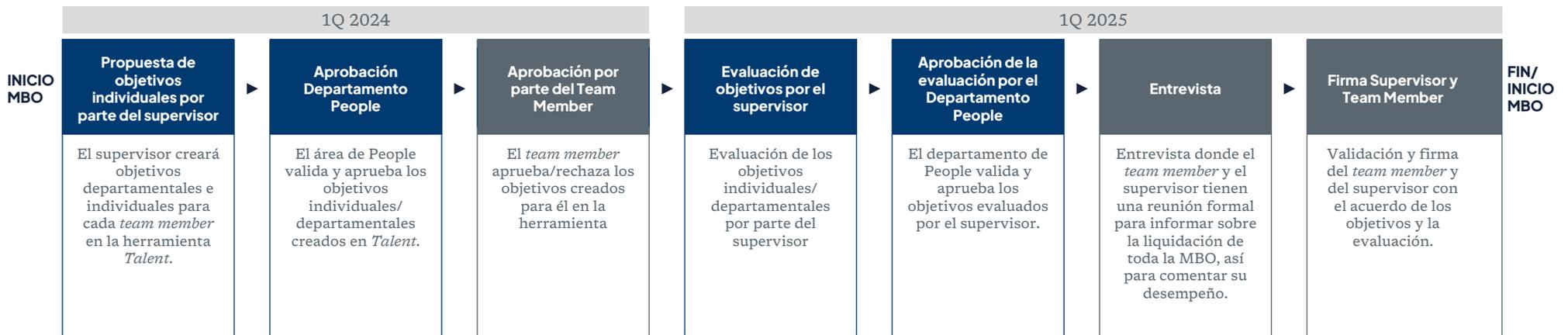
Este proceso se describe en el Plan Regulador de la Retribución Variable de Minor Hotels Europe & Americas, con la finalidad de:

- Vincular los objetivos individuales y colectivos con la estrategia global.
- Medir qué se hace (contribución individual y colectiva de los *team members* a los resultados de la Compañía).
- Establecer una relación de diálogo constante entre el supervisor y el *team member*.
- Ayudar al *team member* a comprender sus funciones.
- Aplicar una herramienta que permita determinar la cantidad de Retribución Variable a percibir en función del cumplimiento de los objetivos previamente fijados.
- Reforzar la importancia y el compromiso con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.
- Proporcionar una mejor coordinación entre todos los miembros de la Compañía y mejorar el enfoque de su trabajo.

La retribución variable *target* es de carácter adicional y complementaria a la remuneración fija de los *team members* y equivale al 100% de cumplimiento de los objetivos fijados.

Hay tres clases de objetivos en el Plan:





Time For You

En Minor Hotels Europe & Americas el proceso de gestión del desempeño es un elemento clave y consolidado de la cultura de liderazgo de la Compañía y se llama *Time For You* (TFY). Está dirigido a todos los *team members* fijos y temporales con una antigüedad mínima de 3 meses en la Compañía.

Este proceso mide cómo se han logrado los objetivos a través de la evaluación de competencias, lo que permite orientar de forma efectiva el desarrollo del *team member*, ya que se identifican las fortalezas y áreas de desarrollo en el desempeño de su trabajo, y en base a las áreas de mejora identificadas, se define el plan de desarrollo individual. Además, la valoración global obtenida tiene impacto en otros procesos de recursos humanos como en procesos de selección interna, talento o en la retribución variable (*Management by Objectives*).

El TFY está compuesto por dos momentos formales en el año: la Revisión de Mitad de Año y la Revisión Anual:

- La Revisión de Mitad de Año parte de la revisión del plan de desarrollo individual marcado en el TFY del año anterior, e invita a reflexionar conjuntamente al *team member* y su manager sobre qué va bien, y qué aspectos se pueden mejorar de cara al segundo semestre del año.
- A final de año se lanza el proceso de Revisión Anual, basado en el feedback, el desarrollo y la carrera profesional, como herramientas clave para crecer dentro de la Compañía. Esta etapa del TFY representa un momento de la verdad en la experiencia del empleado, ya que abre un espacio para hablar de lo que les diferencia a cada uno en cuanto a desempeño y necesidades de desarrollo, para enfocar nuestro crecimiento en el año que comienza. Es una oportunidad para los *team members* de profundizar en el conocimiento de uno mismo a través del feedback, que les permite identificar cuáles son sus puntos fuertes y áreas de mejora en términos de competencias y comportamientos, a través de la gestión de su desarrollo, ya que incluye la elaboración de un

"Plan de Acción" personalizado a las necesidades individuales de desarrollo de cada *team member*, y de la gestión de la carrera profesional, ya que las preguntas sobre movilidad funcional y geográfica abren la conversación para debatir sobre posibilidades de movilidad interna dentro de la Compañía.

Time For You se sustenta en la herramienta corporativa *Talent*, que permite gestionar este proceso con un enfoque 360º, ya que el Manager puede enriquecer su visión solicitando a otros *team members* *feedback* sobre su colaborador, permitiendo enriquecer el feedback desde todas las perspectivas (pares, equipo, cliente interno, etc.).

Además, un elemento que ha sido muy bien recibido es su disponibilidad en la App de *Talent*, lo que ha permitido a todos los *team members* participar en este proceso, pudiendo acceder a la Revisión de Mitad de Año y a la Revisión Anual desde la App, pudiendo incluir en esta última fase comentarios y firmarlo. Además, les permite acceder en cualquier momento del año a su Plan de Desarrollo Individual para hacer seguimiento del mismo. Sin duda, un gran avance que cierra poco a poco la brecha digital de los *non-desk team members* a los procesos de gestión de personas.

Con el objetivo de ayudar a los *team members* a prepararse adecuadamente y aprovechar al máximo esta conversación anual, se ha diseñado una campaña de comunicación interna diseñada para dar a conocer las mejores prácticas para recibir *feedback* de manera constructiva lo que, a su vez, contribuirá a un proceso de *feedback* más efectivo y beneficioso para todas las perspectivas que han contribuido.

Como resultado de ello, se ha alcanzado un porcentaje de participación del 94 %. Dicho ratio cubre la totalidad del público-objetivo del proceso, mostrando un año más la relevancia e interiorización de TFY en la cultura de liderazgo.

% participación de team members en TFY

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Top Management	93,6 %	91,7 %	92,4 %	86,8 %	81,7 %	83,6 %
Middle Management	94,3 %	93,4 %	93,8 %	91,4 %	91,1 %	91,3 %
Staff	93,9 %	94,0 %	94,0 %	89,7 %	90,0 %	89,8 %
Total	94,0 %	93,8 %	93,9 %	89,9 %	89,9 %	89,9 %

Identificación y desarrollo del talento interno

MHE&A dispone de un proceso de identificación y desarrollo del talento que analiza, no sólo el desempeño sostenido en el tiempo, sino también el potencial y la ambición de las personas que desarrollan posiciones clave dentro de la Compañía. Durante este ejercicio se han llevado a cabo calibraciones de talento en posiciones clave para la Compañía (más de 400 *team members* fueron calibrados en el año 2024) y se han definido planes individuales de desarrollo.

Además, para algunos de los roles clave en operaciones, se han puesto en marcha programas de desarrollo interno en base a las necesidades de crecimiento del negocio. Estos programas están orientados a desarrollar tanto los conocimientos como las habilidades de los participantes, con el objetivo de asegurar una exitosa transición interna a una nueva posición dentro de la Compañía. En concreto, durante el año 2024 se han puesto en marcha los siguientes programas:

Programas de Desarrollo Interno:

- **Individual Coaching Program:** como resultado de las calibraciones de talento, se ha seguido con la iniciativa de coaching individual para directores de hotel. Este programa se realiza en colaboración con un proveedor externo, y cuenta con coaches certificados de primer nivel y la mejor tecnología para realizar sesiones ilimitadas de coaching desde cualquier lugar. 13 directores de hotel del Sur de Europa han participado en dicho programa en 2024.

- **Programas de desarrollo interno para potenciales Jefes de Departamento de Hotel:** es un programa de desarrollo de liderazgo que tiene como objeto certificarse para llegar a desarrollar esta posición. En el año 2024 ha habido un total de 37 participantes en Europa.
- **Programa “Crossing Borders”:** es un programa de intercambio entre países que permite a los participantes desarrollar conocimientos en un hotel diferente al suyo ubicado en otro país y enriqueciendo su desarrollo con una experiencia internacional de 3 meses de duración. Este año 2024 han participado 12 *team members*.
- **Programa Boost!:** Es una iniciativa de desarrollo de talento diseñada para incentivar y retener a empleados del área comercial. Los participantes que han completado este programa tienen la ambición de crecer dentro de este área y aspiran a asumir su primer rol de liderazgo. Ha habido un total de 9 participantes procedentes de países del Norte de Europa.
- **Sales Academy:** Este programa de desarrollo está diseñado para gestores senior de cuentas comerciales o de distribución, que aspiran a ocupar posiciones de liderazgo comercial dentro de la empresa. Mediante una formación integral y diversas oportunidades de desarrollo, el programa tiene como objetivo preparar a estos profesionales para asumir roles de liderazgo y contribuir de manera significativa al éxito comercial de la Compañía. En 2024 ha habido un total de 10 participantes procedentes del Norte de Europa.
- **Programas de desarrollo interno para llegar a ser Director de Hotel:** Este programa cuenta con un itinerario formativo muy completo, para garantizar el desarrollo de los conocimientos y habilidades de los participantes, asegurando así una exitosa transición interna a la dirección de un hotel. En el año 2024 un total de 22 *team members* de Europa han participado en estos programas.

Becoming a GM (General Manager)

Para la Compañía, la posición de los directores de hotel es fundamental. El director actúa como el cerebro que garantiza el funcionamiento eficiente del hotel, combinando una variedad de habilidades profesionales complementarias, que van desde la resolución de problemas hasta la empatía. Por todo ello, se lleva a cabo un programa de desarrollo para esta posición concreta.

El director de hotel se encarga de supervisar todos los aspectos operativos del hotel, desde la contratación de todos los *team members* hasta la programación del mantenimiento o la creación de nuevas estrategias de gestión de ingresos garantizando que todos los departamentos se coordinen y colaboren eficazmente. Cuando un *team member* llega a ser director de hotel significa que ha tenido un recorrido por distintos departamentos que lo forman, adquiriendo una experiencia y conocimientos transversales esperados y este programa lo complementa y forma para ello.

Con una duración de 12 meses más 6 meses de mentoría, los futuros GMs del Sur de Europa han disfrutado de un amplio y holístico programa formativo en donde destaca el aprendizaje en materia de liderazgo y coaching de grupos. Asimismo, han trabajado y desarrollado otras competencias clave como son los valores y la cultura corporativa, la comunicación, la calidad, la experiencia del cliente, la gestión de equipos o la gestión de situaciones de emergencia, entre otros.

Al comienzo del programa, los futuros GMs recibieron una semana de formación presencial en las oficinas centrales. Posteriormente, durante los meses de formación, los *team members* beneficiarios del programa vivieron la experiencia de ser directores de hotel en un hotel diferente al de origen, lo que les permitió conocer de primera mano cómo es el día a día de un director de hotel. Tras la finalización del programa, se llevó a cabo un proceso de revisión en donde se evaluó el desempeño de los *team members* participantes, si el mismo resultó positivo y se les asignó un primer hotel como Junior GM.

Este programa de desarrollo interno de futuros directores de hotel refleja la apuesta de la Compañía por la promoción interna como eje vertebrador del negocio, al considerarse la posición de los GMs como una de las más estratégicas en la Compañía. En este sentido, la Compañía obtiene grandes beneficios gracias al programa:

- Proporcionar una clara trayectoria profesional a los *team members* del hotel.
- Garantizar un perfecto encaje cultural.
- Asegurar las transiciones internas al nuevo rol.

Atracción del Talento

Con el objetivo de dar a conocer la marca empleadora de Minor Hotels Europe & Americas, así como, las oportunidades de empleo y carrera profesional que ofrece la Compañía, al mismo tiempo que se contribuye a la empleabilidad del talento joven en el sector, durante el 2024 la Compañía ha participado en más de 100 ferias de empleo y eventos en universidades y escuelas de hostelería a nivel global.

En Europa y América, la Compañía ha visitado más de 100 Universidades, en su gran mayoría en los países de Italia, España, Francia, Países Bajos, Portugal y Argentina. Estas visitas han estado principalmente centradas en la participación en ferias de empleo y entrevistas a los alumnos, presentaciones de Compañía y eventos de reclutamiento con otras empresas del sector. Asistir a estas ferias de empleo y universidades dedicadas en su mayor parte a estudiantes de hostelería no solo permite atraer y seleccionar a los mejores talentos, sino que también fortalece la marca, fomenta la innovación y permite conectar con la comunidad de talento, siendo por tanto para la Compañía un compromiso clave.

Además, la Compañía ha participado en nuevas ferias de empleo de escuelas de reconocido prestigio, con el objetivo de dar respuesta a la creciente necesidad de talento joven que quiere hacer carrera en hoteles de lujo, segmento en plena expansión en la Compañía. Estos eventos han sido una excelente ocasión para conectar con talento joven que se encuentra en la búsqueda de prácticas profesionales, o en sus últimos años de estudios para encontrar una oportunidad profesional en la hotelería de lujo. Asimismo, se han realizado otras actividades con estas escuelas de prestigio tales como: la acogida y recepción de visitas en hoteles de gran prestigio dentro de la Compañía, de estudiantes de estas escuelas, con el objetivo de dar a conocer las oportunidades profesionales que ofrece la Compañía, y de mostrar así su propuesta de valor, así como la colaboración en la supervisión, dirección y mentorización de proyectos de estos estudiantes, relacionados con desafíos actuales de la Compañía.

S1-14: Parámetros de salud y seguridad

Seguridad y salud de los Team Members

Minor Hotels Europe & Americas entiende que ofrecer a las personas un entorno de trabajo seguro y saludable es un requisito absolutamente necesario en el desarrollo de su actividad. En 2023, la Compañía lanzó una Política de Seguridad y Salud Laboral a nivel corporativo que establece el marco general de actuación de MHE&A en materia de Salud y Seguridad laboral. Incluye los principios generales que permitan asegurar un modelo de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, así como del bienestar laboral en la actuación cotidiana de todos los *team members* de la Compañía.

MHE&A cuenta con una Política corporativa de Salud y Seguridad Laboral que enuncia los compromisos que la Compañía adquiere en esta materia. Destacan aspectos tales como la integración continua de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, evaluación de riesgos y peligros relativos a la salud y seguridad laboral en todo el conjunto de actividades de MHE&A, garantizar entornos de trabajo seguros, la capacitación de los *team members* en materia de salud y seguridad o el establecimiento y fomento de estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas y Privadas competentes.

En este sentido, sirve de marco para la actuación de la Compañía para garantizar la Salud y Seguridad laboral en todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las diversas regulaciones locales y sectoriales que pueden ser aprobadas en el marco de la Salud y Seguridad Laboral.

En línea con ello, cabe señalar que la Compañía, consciente de la importancia de asegurar la salud, seguridad y bienestar de los miembros del equipo en el desempeño de su actividad profesional, ha iniciado el diseño de un Sistema de Gestión Corporativo de Seguridad y Salud Laboral Corporativo, de aplicación en todos los países en los que opera y de aplicación a todos los *team members*. Este sistema se basa en la Norma ISO 45001:2018 y en el Modelo de Entorno Laboral Saludable de la Organización Mundial de la Salud, reforzando así su compromiso con la protección y el bienestar de los *team members* a nivel internacional.

No obstante, actualmente la Compañía ya dispone para España de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que es el documento maestro que rige las acciones a realizar en materia de Seguridad y Salud Laboral en los centros de trabajo de la Compañía en España. Este Plan incluye, entre otros, procedimientos esenciales como:

- Evaluación de Riesgos.
- Formación e información en materia de Seguridad y Salud.
- Vigilancia de la Salud.
- Gestión de Daños a la Salud.
- Gestión de Emergencias.
- Protección a la Maternidad.
- Equipos de Protección Individual.
- Coordinación de Actividades Empresariales.

El Plan se basa en la integración de estos procesos en toda la estructura jerárquica de la Compañía. Tanto los directores de departamento de Servicios Centrales como el personal de los hoteles (desde los directores, hasta el personal de base) tienen asignadas funciones y responsabilidades en este ámbito. Asimismo, en España se dispone de un Servicio de Prevención Mancomunado que presta servicio a los hoteles y centros de trabajo de la Compañía en España.

En el resto de los países, este Plan no es de aplicación, por lo que el asesoramiento técnico en materia de Prevención de Riesgos Laborales está contratado con proveedores externos. En Portugal también se dispone de un Servicio de Prevención que opera en los hoteles y en Italia se dispone de un Coordinador de Seguridad y Salud que, con el apoyo de un Servicio de Prevención Ajeno, da soporte a los hoteles del país. En algunos de los países restantes se tienen designados responsables de Minor Hotels Europe & Americas, cuya responsabilidad es la de coordinar las actuaciones de los proveedores y de implantar las medidas correctoras y procedimientos de prevención establecidos.

Así pues, Minor Hotels Europe & Americas busca promover una cultura de salud laboral como parte de su compromiso con la seguridad y la salud. La integración de la salud laboral en las actividades de la Compañía se pone de manifiesto a través de programas y planes de acción en hoteles y oficinas de diferentes países.

La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo es un aspecto relevante que influye directamente en el bienestar de los *team members*. Uno de los impactos más relevantes es la implementación de un sistema corporativo de salud y seguridad que garantice el bienestar de los trabajadores, fomentando un entorno laboral más seguro y saludable.

Sin embargo, se identifican otros desafíos significativos, como la dificultad de equilibrar la vida laboral y personal debido a los horarios extensos característicos de la actividad, lo que puede repercutir en el bienestar emocional y físico de los empleados. Además, un alto índice de absentismo laboral derivado de accidentes disminuye la eficiencia operativa y representa un riesgo latente para el rendimiento global. A pesar de estos desafíos, existen oportunidades para mejorar las condiciones laborales, como optimizar los procesos de prevención de riesgos y promover una cultura de seguridad proactiva, lo que no solo mitigaría los riesgos, sino que también podría incrementar el compromiso y la satisfacción de los trabajadores.

Accidentabilidad y enfermedades profesionales

En 2024, todas las unidades de negocio han reportado información relativas a los accidentes y enfermedades profesionales. Ninguno de ellos ha causado el fallecimiento de algún *team member* en el desempeño de sus funciones.

Días perdidos por accidentes y enfermedad profesional *

	Team members – personal hoteles en propiedad y alquiler)			Personal hoteles en gestión y franquicia
	2024			2023
	Mujeres	Hombres	Total	Total
Accidentes	4360	5211	9571	2335
Enfermedades	352	849	1201	427
Total	4.712	6.060	10.772	2.762
	2024			2023
Accidentes	4.721	4.927	9.648	81
Enfermedades	459	712	1.171	0
Total	5.180	5.639	10.819	81
	Variación (%)			
Accidentes	-7,65 %	5,76 %	-87,55 %	2782,72 %
Enfermedades	-23,31 %	19,24 %	2,56 %	
Total	-9 %	7 %	- %	3310 %

*Dato para personal propio asalariado de MHE&A excluyendo extras.

Accidentes

	Team members – personal hoteles en propiedad y alquiler)	Personal hoteles en gestión y franquicia
	2024	
Accidentes con baja y sin baja*	657	172
Accidentes con baja*	387	123
Accidentes registrables**	691	150
	2023	
Accidentes con baja y sin baja*	527	120
Accidentes con baja*	363	80
Accidentes registrables**	496	101
	Variación	
Accidentes con baja y sin baja*	25 %	43 %
Accidentes con baja*	7 %	54 %
Accidentes registrables**	39 %	49 %

* excluidos accidentes *in-itinere*

** accidentes con baja y sin baja excluyendo primeros auxilios

***incluido personal de hoteles en gestión franquicia.

Enfermedades profesionales

	Team members – personal hoteles en propiedad y alquiler)	Personal hoteles en gestión y franquicia
	2024	
Enfermedades profesionales con baja y sin baja	85	14
Enfermedades profesionales con baja	24	12
	2023	
Enfermedades profesionales con baja y sin baja	28	0
Enfermedades profesionales con baja	23	0
	Variación (%)	
Enfermedades profesionales con baja y sin baja	204 %	- %
Enfermedades profesionales con baja	4 %	- %

A lo largo del 2024, en Minor Hotels Europe & Americas se han registrado 28 team members con enfermedades profesionales. Cabe destacar que la mayoría de las enfermedades profesionales activas están relacionadas con daños en el sistema musculoesquelético, epicondinitis o tendinitis.

Como resultado de los accidentes y enfermedades profesionales en 2024, se ha registrado un total de 10.772 días de trabajo perdidos para team members.

Índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales

	Team members – personal hoteles en propiedad y alquiler)	Personal hoteles en gestión y franquicia
	Total	Total
Índice de Frecuencia (IF)* de accidentes	24,52	33,81
Índice de Frecuencia (IF)* accidentes laborales registrables	25,79	29,49
Índice de Frecuencia (IF)* accidentes laborales con baja	14,44	24,18
Índice de Frecuencia (IF)* enfermedad profesional	3,17	2,75
Índice de Frecuencia (IF)* enfermedad profesional con baja	0,90	2,36
Índice de Gravedad (IG)** accidentes laborales	0,36	0,46
Índice de Gravedad (IG)** enfermedades profesionales	0,04	0,08

2023

Índice de Frecuencia (IF)* accidentes laborales	21,15	33,09
Índice de Frecuencia (IF)* accidentes laborales con baja	14,57	22,06
Índice de Frecuencia (IF)* de accidentes laborales registrables	19,90	27,85
Índice de Frecuencia (IF)* enfermedad profesional	1,12	0,00
Índice de Frecuencia (IF)* enfermedad profesional con baja	0,92	0,00
Índice de Gravedad (IG)** accidentes laborales	0,39	0,66
Índice de Gravedad (IG)** enfermedades profesionales	0,05	0,00

Variación en %

Índice de Frecuencia (IF)* accidentes laborales	15,95 %	2,19 %
Índice de Frecuencia (IF)* accidentes laborales con baja	77,02 %	33,67 %
Índice de Frecuencia (IF)* de accidentes laborales registrables	-27,41 %	-13,18 %
Índice de Frecuencia (IF)* enfermedad profesional	183,27 %	-90,12 %
Índice de Frecuencia (IF)* enfermedad profesional con baja	-2,63 %	
Índice de Gravedad (IG)** accidentes laborales	-8,40 %	
Índice de Gravedad (IG)** enfermedades profesionales	614,48 %	-87,28 %

*Índice de Frecuencia (IF) = (número de accidentes laborales o enfermedades profesionales / horas trabajadas) * 1.000.000.

**Índice de Gravedad (IG) = días de baja por accidentes laborales o enfermedades profesionales / horas trabajadas * 1.000

Iniciativas de salud

GENERALI Vitality

Iniciativa que ofrece la posibilidad de acceder a un programa de salud y bienestar de la mano de GENERALI Vitality donde “el cuidarte, tiene recompensa”. Esta iniciativa te ayuda a llevar una vida más activa y te va recompensando, al cumplir con un reto semanal, con cheques regalo de Amazon, El Corte Inglés, Adidas, a través de su APP.

MHE&A Runners

Desde el 2022 se ha retomado la iniciativa MHE&A Runners cuyo propósito es llevar una vida más sana y hacer ejercicio. En esta ocasión, se financió la inscripción en la Carrera de las Empresas 2024 celebrada en Madrid. Con esta iniciativa, se invitó a formar parte de este equipo para salir a entrenar y participar en las carreras que se organicen.

MHE&A Bikers

Tras varios años de parón, se ha retomado la iniciativa MHE&A Bikers con la XXXII Clásica de Valdemorillo, donde los *team members* tanto de España como de la oficina regional compiten en la disciplina de bicicleta de montaña (MTB).

Formación online

A través de una plataforma de formación online de acceso para todos los *team members* de Minor Hotels Europa & Américas, se ha incentivado que los *team members* realicen formaciones que estimulan el desarrollo de competencias clave para afrontar los retos personales y profesionales. Esta plataforma ofrece cursos especializados en el cuidado personal y prácticas para lograr un correcto bienestar laboral. Entre los mismos, destacan cursos destinados a la gestión del estrés y del tiempo, las ventajas de un descanso para la salud mental y física o los beneficios derivados de los buenos hábitos alimentarios.

Fruta en Oficina Regional de MHE&A y CRO

Durante este ejercicio hemos vuelto a disfrutar de fruta fresca en las oficinas de HQ y CRO, de lunes a jueves.

Mesa de altura regulable en la oficina regional de MHE&A

Disponibilidad de mesas de altura regulable para los *team members* para fomentar una postura saludable en la oficina dentro del marco del bienestar laboral.

Herramienta informática de gestión H&S

Se ha contratado la herramienta informática de gestión de Seguridad y Salud Laboral "6 Conecta". Esta herramienta permitirá digitalizar varios de los procesos preventivos recogidos en el Plan de Prevención de España (evaluación de riesgos, planificación preventiva, información, formación, entrega de EPI's, investigación de accidentes, etc.). Esta herramienta permitirá agilizar estos procesos, ahorrando tiempo documental y de gestión y permitirá dar mayor cumplimiento de las obligaciones legales. Actualmente se está parametrizando la herramienta y se espera implantarla en el Q1 de 2025, en todos los hoteles de España.

Formación en Seguridad y Salud

La formación online en Seguridad y Salud Laboral se ha desarrollado de forma más efectiva, dinámica, intuitiva y realista, ya que se ha llevado a cabo de forma más accesible pudiendo completarla a través del móvil, lo que ha facilitado el acceso a muchos de los colectivos de los trabajadores como camareras de piso y se ha reducido su duración para hacerla más dinámica.

En la formación, se ha puesto especial foco en los Riesgos más relevantes de cada puesto, incluyendo 26 vídeos breves con las medidas preventivas más significativas. Además, se ha habilitado una plataforma de formación a la que puede acceder el personal extra que no tiene acceso a la plataforma Talent, satisfaciendo una necesidad importante.

Horas de formación de Seguridad y Salud laboral

	2024			
	Team members (propiedad y alquiler)		Personal de hoteles en gestión y franquicia	
	Formación presencial	Formación online	Formación presencial	Formación online
Número de team members formados	185	929	62	114
Número de programas	25	2	28	2
Horas de formación	906	938	201	115

S1-15: Parámetros de conciliación laboral

Bienestar de los Team Members

Flexibilidad y conciliación

Para Minor Hotels Europe & Americas, uno de los pilares fundamentales donde pivota la atracción y retención del talento es la conciliación de la vida personal y profesional, que se materializa en la búsqueda de un equilibrio entre las necesidades e intereses de los *team members* y los de la Compañía. De conformidad con lo expuesto en la política de *People* de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía reconoce y respeta, en la medida que la actividad del negocio lo permita, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de los *team members*, (incluidos los puestos directivos) de manera que, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, se respete su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

En este sentido, la cultura de Minor Hotels Europe & Americas ha venido evolucionando en los últimos años hacia un esquema de mayor flexibilidad y conciliación gracias al proyecto '*New Way of Working*' que arrancó hace varios años. Este proyecto de modelo híbrido de trabajo arrancó en las diferentes oficinas centrales de la región y aún se mantiene, permitiendo a sus *team members* elegir si desean adherirse a esta modalidad de trabajo de conformidad con sus necesidades. De esta forma, ha sido necesario definir y firmar un acuerdo por parte de la Compañía y los representantes de los trabajadores en la oficina de la Central de Reservas (CRO) ubicada en Madrid, donde alrededor de 200 agentes de reservas disfrutaban ya de un esquema de 5 días a la semana de trabajo en remoto, conservando la posibilidad de acudir a la oficina, previa solicitud, si así lo desean, al igual que los *team member* de las oficinas centrales de la región. Todo ello ha permitido la correcta y efectiva implementación del modelo híbrido de acuerdo con la normativa laboral exigible.

Este modelo híbrido tiene las siguientes características en la oficina regional de Minor Hotels Europe & Americas:

- Un mínimo de 3 días presenciales en la oficina y 2 en modalidad de teletrabajo, a distribuir de lunes a viernes, acorde a la naturaleza de la función.
- Para facilitar la comida durante los días de oficina, la Compañía decidió hacer entrega a los *team members* de *Headquarters* de una Ayuda Comida de 112€ al mes (excluido julio y agosto).
- Con la finalidad de hacer más segura la asistencia a la oficina, se han aprobado medidas adicionales de higiene y seguridad, como son medidores de CO2 en todas las plantas y salas de reuniones, purificadores de aire con filtrado de partículas, etc.

Adicionalmente, con el objetivo de optimizar sus procesos y ser más ágil, la Compañía ha reforzado la importancia de dirigir y organizar reuniones eficaces por lo que lanza su campaña '*Effective Meetings*', basada en los siguientes pilares: "Pregúntate si es necesaria la reunión/el email, establece un orden del día, limita el número de asistentes a las reuniones, cíñete a la hora, mantén la concentración, termina con un plan de acción".

Estas medidas han permitido a la Compañía continuar con su actividad, facilitando a sus *team members* un plus de conciliación, potenciando el vínculo de confianza y el *engagement*.

Principales medidas de conciliación y flexibilidad y otros beneficios sociales

 <p>Exámenes en horario laboral</p>	<p>Preaviso con una antelación de 48 horas y justificante de asistencia.</p>	 <p>Fomento de las nuevas tecnologías</p>	<p>Uso e impulso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos. Además, en 2024 se ha lanzado una campaña dirigida a todos los <i>team members</i> para fomentar la realización de formaciones específicas para sacar el mejor provecho de las nuevas tecnologías.</p>
 <p>Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal</p>	<p>La Compañía concede el tiempo indispensable para su realización.</p>	 <p>Flexibilidad horaria/ conciliación y jornada intensiva</p>	<p>Flexibilidad horaria en entrada y salida. Jornada intensiva en verano y durante todos los viernes del año, para aquellos <i>team members</i> de la oficina regional de Minor Hotels Europe & Americas para los que organizativamente es posible.</p> <p>La Compañía trabaja para que los <i>team members</i> tengan su tiempo de descanso una vez terminada su jornada laboral. Además, se ha activado una funcionalidad dentro de Microsoft Outlook para limitar el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral. En concreto, antes de enviar un email fuera de horario laboral, se requiere al <i>team member</i> para que evalúe si realmente es necesario enviarlo en ese momento, o puede esperar al día siguiente dentro del horario laboral.</p>
 <p>Técnicas de reproducción asistida</p>	<p>Cualquier profesional en tratamiento de técnicas de reproducción asistida tiene derecho a ausentarse del trabajo, previa justificación.</p>	 <p>Oficina bancaria virtual</p>	<p>Oficina bancaria virtual, que ofrece productos y servicios financieros en condiciones ventajosas a <i>team members</i> y <i>ex-team members</i> de la oficina regional de MHE&A, además de repartir proporcionalmente cada año el 50% de los beneficios que haya generado. 135 <i>team members</i> de la oficina central y la CRO ya son clientes de esta oficina.</p>
 <p>Nacimiento o adopción</p>	<p>La Compañía ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Garantía de un permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales. ■ Posibilidad de una excedencia de 4 a 6 meses para las personas en trámites de adopción internacional, con reserva de puesto de trabajo. ■ Posibilidad de unir el permiso de paternidad a las vacaciones, para facilitar el desplazamiento del otro progenitor/a cuando el hijo/a haya nacido fuera de España. <p>Cabe señalar que el 100% de los <i>team members</i> tienen derecho a la baja por paternidad/maternidad. Durante el ejercicio 2024, un 4 % de <i>team members</i> han ejercido dichos derechos (5 % mujeres 2 % hombres).</p> <p>Asimismo, disponen de permisos por motivos familiares más allá de los permisos parentales tales como permisos para cuidadores.</p>	 <p>Payflow</p>	<p>Proyecto de cobro de anticipo de nómina que permite a los <i>team members</i> de España cobrar cuando quiera de forma instantánea.</p>
 <p>Fomento de la contratación de mujeres víctima de violencia de género</p>	<p>Prioridad en la contratación de mujeres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género, en igualdad de condiciones.</p>	 <p>Payflex</p>	<p>El Plan de Retribución Flexible es un sistema de retribución personalizado por el cual cada <i>team members de España pueden percibir su retribución total anual para que se adapte a sus necesidades personales y familiares en cada momento.</i> Al ser voluntario, los <i>team members de España</i> pueden percibir su retribución como hasta ahora, o bien, elegir una nueva distribución entre su nómina y los productos y servicios que Minor Hotels Europe & Americas ofrece: vales guardería, tarjeta restaurante, tarjeta transporte, seguro médico, formación o compra de días de vacaciones.</p>
 <p>Movilidad geográfica</p>	<p>Preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).</p>	 <p>Formación en idiomas</p>	<p>Desde 2023 todos los <i>team members</i> tienen acceso a una plataforma de aprendizaje de hasta 12 idiomas.</p>
 <p>Programa de descuentos</p>	<p>Acceso a un programa de descuentos y precios exclusivos en una amplia gama de productos, servicios y ocio de forma online a través de la plataforma de Coperama.</p>		

*Dato en headcounts

** De conformidad con la normativa de aplicación en el país de ubicación del *team member*

S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)

Durante este ejercicio, la Compañía ha trabajado en el cálculo de su brecha salarial. Para ello, se han comparado retribuciones entre categorías de profesionales equivalentes, como resultado del salario medio de mujeres respecto a hombres, es decir, aquellos que realizan la misma función o tienen la misma posición. De tal forma que, el dato global de la brecha salarial se obtiene ponderando las brechas obtenidas de las comparaciones entre las retribuciones medias percibidas (considerando salario fijo y variable pagado) por los profesionales de cada categoría, considerando el número total de profesionales de dicha categoría. En este sentido, para el cálculo de la hora media trabajada se tenido en cuenta que de forma teórica un mes tiene 150 horas trabajadas, siendo las horas totales del año 1800. Con ello, el cálculo del salario bruto medio por hora es de 17,71 euros para los hombres y de 16,05 euros para las mujeres.

Relación del salario por hora de mujeres respecto a hombres por categoría profesional (en %)*

	2024	2023
Top Management	25,3 %	28,9 %
Middle Management	4,4 %	5,0 %
Staff	2,4 %	2,0 %
Total	9,0 %	9,8 %

Medido como: $[(\text{la remuneración bruta media por hora de hombres menos la remuneración bruta media por hora de mujeres}) / \text{la remuneración bruta media de hombres por hora}] * 100$

Este análisis de brecha calculado ha servido para identificar que la diferencia salarial aumenta en el Top Management, sobre todo por la menor presencia de mujeres en dicha categoría.

Esta situación ofrece una gran oportunidad para realizar un análisis más profundo sobre los distintos colectivos, no sólo mujeres, y establecer como prioridad continuar con el proyecto a largo plazo de gestión real de la diversidad de *team members* en todos sus aspectos, y apoyar su desarrollo profesional dentro de la Compañía. Minor Hotels Europe & Americas tiene como prioridad cerrar la brecha y, para ello, continuará trabajando en la adopción de las medidas y procedimientos más adecuados que afectan a las retribuciones, así como en aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos.

Remuneración media* por género y categoría profesional (en €)

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Media	Mujeres	Hombres	Media	
Top Management	93.821	125.515,26	113.842	83.242	117.838 €	105.186	8,2 %
Middle Management	46.255	48.387	47.380	42.863	45.033	44.001	7,7 %
Staff	25.744	26.388	26.051	24.363	24.818	24.577	6,0 %
Total	29.148	32.036	30.555	27.400	30.364	28.822	6,0 %

* La cifra de retribución corresponde al salario fijo bruto anual más variable.

Remuneración media* por género y edad (en €)

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Media	Mujeres	Hombres	Media	
<30 años	25.008	24.319	24.691	23.184	22.365	22.808	8,3 %
30 - 50 años	31.407	34.154	32.795	29.351	32.247	30.775	6,6 %
> 50 años	32.318	41.010	36.614	30.139	38.710	34.292	6,8 %

* La cifra de retribución corresponde al salario fijo bruto anual más variable.

Ratio de compensación total anual por categoría profesional

	2024				2023			
	Región América	Región Norte de Europa	Región Sur de Europa	Headquarters	Región América	Región Norte de Europa	Región Sur de Europa	Headquarters
Top Management	3,96	5,89	6,45	8,17	5,14	5,83	6,26	7,70
Middle Management	7,09	3,64	6,11	2,10	10,99	3,70	6,18	2,11
Staff	9,06	3,65	9,54	2,21	12,88	3,63	5,55	2,33
Total		50,61				45,59		

El modelo retributivo de Minor Hotels Europe & Americas

La política retributiva aplicada por MHE&A carece de sesgos por cuestiones de género. La retribución fija dineraria y la retribución variable anual, los dos componentes fundamentales de la estructura retributiva de la Compañía, se establecen de manera objetiva. La retribución fija refleja principalmente la experiencia del profesional y la responsabilidad en la Compañía, en tanto la retribución variable recompensa el logro de objetivos anuales, fundamentalmente cuantitativos, y que son compartidos por los profesionales que desempeñan sus actividades en las mismas áreas funcionales.

El éxito de Minor Hotels Europe & Americas depende, en gran parte, de la consecución de los objetivos individuales y colectivos de los profesionales que forman parte de la Compañía. La retribución variable dentro de la Compañía tiene como finalidad medir qué se hace (contribución individual y colectiva de los *team members* a los resultados de la Compañía) y cómo se hace (evaluación del desempeño), a la vez que se refuerza la importancia y el compromiso del Grupo con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

La retribución variable tiene los siguientes objetivos:

- Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Sociedad. Véase apartado "[Management by Objectives](#)".
- Vincular la consecución de objetivos anuales que establezca la Sociedad a su estrategia a medio y largo plazo y a los intereses de sostenibilidad a largo plazo. Véase apartado "[Management by Objectives](#)".
- Alinear los objetivos individuales con los de la Compañía. Véase apartado "[Management by Objectives](#)".

En España además, MHE&A ofrece un plan de retribución flexible que permite a sus beneficiarios destinar parte de su retribución a tickets transporte, vales guardería, compra de días de vacaciones, tarjeta restaurante, seguro médico, seguro colectivo de vida y ahorro o formación externa, beneficiándose así de precios especiales y ventajas fiscales.

S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos

En este sentido, y en cumplimiento de dicha obligación, la Compañía informa que, durante el presente ejercicio, no se ha registrado ningún incidente laboral ni incidencia grave relacionada con derechos humanos que haya derivado en una sanción, multa o compensación de importancia relativa.

Cabe señalar que a través del canal de denuncias se han confirmado 3 casos relacionados con el ambiente de trabajo. Entre ellos, se incluyen quejas por comentarios inapropiados de un supervisor hacia compañeros, en un contexto de baja por enfermedad. También se reportó un caso de mala conducta de un empleado hacia un trabajador externo, así como una posible discriminación por parte de un supervisor cuyos comentarios generaron malestar y alta rotación de personal en ciertos hoteles. Para ampliar la información, puede ver mayor detalle al respecto en las siguientes secciones del informe: [Protección de los Derechos Humanos y Laborales](#) y [Canal de Denuncias. Protección de los denunciantes](#).

NEIS 2. TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR

Formación, gestión del talento y desarrollo profesional

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Descripción
SOCIAL	Trabajadores en la cadena de valor	Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los trabajadores de la cadena de valor	Capacitación y desarrollo profesional para fortalecer las competencias de los trabajadores de la cadena de suministro

ESG	Subtema	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	Evolución vs 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
S	Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los trabajadores de la cadena de valor	<p>La falta de programas efectivos de formación y desarrollo puede generar brechas de habilidades ("skill gaps") para el desempeño de actividades derivadas de la evolución del negocio. Ello impacta en la capacidad de la organización para adaptarse a las demandas del mercado así como para mantener los estándares de marca.</p> <p>Esta casuística podría suponer un riesgo para el desempeño de la Compañía ya que podría incidir sobre la calidad del servicio repercutiendo en la cuota de mercado del grupo frente a otros peers. Asimismo, en última instancia, este riesgo se reflejaría sobre la propia rentabilidad de la Compañía en su conjunto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horas de formación ■ % de participación en evaluaciones del desempeño 	<p>▲</p> <p>▲</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones

La Compañía, de conformidad a las definiciones expuestas en el Anexo 2 de términos del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023 así como en lo expuesto en la propia normativa anteriormente citada ha llevado a cabo una revisión de la terminología utilizada para la denominación de su personal tanto propio como a lo largo de la cadena de valor.

Teniendo en consideración estos últimos, MHE&A ha distinguido tres grandes tipologías de trabajadores en la cadena de valor:

- Personal de hoteles de gestión y franquicia;
- Servicios subcontratados y;
- Otros proveedores.

Como resultado del análisis de doble materialidad, resultaron materiales la primera de las tipologías (Personal de hoteles de gestión y franquicia) desde la perspectiva de la "Formación y desarrollo de capacidades" es por ello que, este capítulo se centra en la estrategia, y la gestión de IROs desde esta perspectiva.

Para más detalle sobre el análisis realizado véase sección: "[Personal en Minor Hotels Europe & Americas](#)" y "[Cuestiones de sostenibilidad no materiales para MHE&A](#)".

ESTRATEGIA

NEIS 2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas

El detalle relativo a los intereses y opiniones de las partes interesadas puede consultarse en la siguiente sección: [SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesada](#).

NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

El detalle relativo a la incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocios relativo a los trabajadores en la cadena de valor, puede consultarse en la siguiente sección: [Estrategia para la gestión de IROs englobados en los asuntos materiales "Trabajadores en la cadena de valor" - NEIS S2. TRABAJADORES EN LA CADENA DE VALOR](#).

Los impactos riesgos y oportunidades identificados para esta tipología de trabajadores se engloban dentro de la formación y gestión del talento.

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor

El detalle relativo a las políticas relacionadas con los trabajadores en la cadena de valor, puede consultarse en la siguiente sección: [Políticas para la gestión de IROS relacionados con los trabajadores en la cadena de valor materiales \(trabajadores de hoteles en gestión y propiedad\)](#).

Destacar que, la Compañía cuenta con una política de People cuyo alcance aplica a todas las sociedades dentro de MHE&A, incluyendo filiales y sociedades dependientes, en todas las áreas geográficas en las que opera. Asimismo, MHE&A promueve la adopción de estos principios en sociedades en las que participa, incluso si no ejerce el control en su gestión ni cuenta con participación mayoritaria.

Resultado de ello es que, MHE&A impulsa la aplicación de dicha política en todos los hoteles que operan bajo sus marcas.

S2-2: Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias

El personal de hoteles en régimen en gestión y franquicia tienen acceso a las mismas herramientas que el personal de hoteles en régimen de propiedad y alquiler para expresar sus inquietudes. Destacan entre ellos: la *Team Member Suggestion Box*, la *Engagement Survey* *Engagement Pulse* o el canal de denuncias Canal de Denuncias (WhistleB).

El detalle relativo a los procesos para colaborar con el personal de hoteles en régimen de gestión y franquicia (trabajadores de la cadena de valor materiales) puede consultarse en la siguiente sección: [S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias](#).

S-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales

La reparación de incidencias negativas en la Compañía y la creación de canales efectivos para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes o incidencias negativas son aspectos esenciales para generar un entorno de confianza entre el personal de hoteles en gestión y franquicia y la Compañía al brindar la seguridad de que sus preocupaciones serán escuchadas y gestionadas de manera adecuada.

A través de los canales expuestos en el S2-2 se facilita una comunicación transparente que busca garantizar la escucha de todo el personal de los hoteles en gestión y franquicia.

El detalle relativo a los canales y procesos para reparar las incidencias negativas o sugerencias para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes en relación con la Compañía, puede consultarse en la siguiente sección: [SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas](#).

S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones

Como resultado del análisis de doble materialidad MHE&A ha identificado impactos, riesgos y oportunidades de importancia relativa para los trabajadores de la cadena de valor. En el proceso de materialidad, se identificó que el personal de hoteles en gestión y franquicia eran materiales para la Compañía en términos de la formación y el desarrollo interno. Este enfoque no solo mejora la calidad del servicio, sino que también asegura que el personal de estos hoteles, esté preparado para trabajar con los estándares de la marca.

Es por ello que los trabajadores de hoteles en gestión tienen acceso a la plataforma corporativa donde, al igual que sus compañeros de hoteles en propiedad y alquiler pueden realizar los cursos y formaciones que ofrece *Talent*.

En 2024, un total de 3.272 trabajadores de hoteles en gestión y franquicia han hecho uso de la plataforma de formación, alcanzando un total de 39.234 horas de formación. Ello, se traduce en que la media de horas de formación ha sido del 15,10, totalmente alineada con los ratios obtenidos para el personal de hoteles en propiedad y alquiler, mostrando el compromiso que tiene MHE&A por la formación de todo su personal.

Horas de formación (personal de hoteles en gestión y franquicia)

	2024	2023	Variación (en %)
Horas formación presencial	21.860	14.241	53,50 %
Horas formación online	17.374	9.562	81,71 %
Total	39.234	23.803	64,83 %



La gestión del talento y el bienestar del personal de estos hoteles también desempeña un papel fundamental. Todas las acciones de estos trabajadores van acompañadas del diseño de planes de carrera que fomenten el crecimiento profesional dentro de la Compañía, incluyendo programas de mentoría y oportunidades de rotación funcional. Así, se busca ofrecer este personal una proyección profesional que fortalezca su compromiso con la Compañía. Para estos profesionales, se realizan evaluaciones periódicas del desempeño (programa *Time For You*) y encuestas de clima laboral (*Team Member Engagement Survey*) que permiten identificar áreas de mejora y actuar de manera proactiva.

% participación de team members en TFY (personal de hoteles de gestión y franquicia)

	2024	2023	Variación (en %)
Top Management	83,33 %	84,21 %	(1,04) %
Middle Management	86,94 %	83,33 %	4,33 %
Staff	91,75 %	84,21 %	8,95 %
Total	91,05 %	83,55 %	8,98 %

Además, se implementan programas de reconocimiento, beneficios y actividades orientadas a mejorar la satisfacción y motivación de los trabajadores. Estas medidas no solo contribuyen al desarrollo personal y profesional, sino que también impactan positivamente en la calidad del servicio ofrecido a los huéspedes. No obstante, existen riesgos asociados a una gestión inadecuada de este personal, derivada de un servicio de calidad insuficiente debido a la falta de formación, lo que representa un desafío importante. Para mitigar este riesgo, es esencial realizar diagnósticos regulares que identifiquen las áreas de mejora en términos de habilidades y ofrecer formación específica que garantice el cumplimiento de los estándares de la marca. Asimismo, el aumento de costes causado por una alta rotación de empleados es otro reto significativo. Para enfrentarlo, se desarrollan estrategias de retención basadas en la mejora de las condiciones laborales, la creación de incentivos económicos y no económicos, y la implementación de procesos de selección más robustos que aseguren una alineación cultural y profesional entre los candidatos y la Compañía.

PARÁMETROS Y METAS

S2-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa

Las metas relacionadas con los trabajadores en la cadena de valor están alineadas con los objetivos establecidos para los *team members* de la Compañía en lo que respecta a formación y desarrollo profesional.

Asimismo, se prioriza mantener un alto porcentaje de participación en la encuesta de clima (tanto en la *Engagement Survey* como en la *Engagement Pulse*), asegurando así una retroalimentación constante que permita fortalecer el bienestar laboral y promover un entorno de trabajo positivo y motivador.



NH Venezia Santa Lucia
Venezia, Italia

5.2.2

UP FOR PEOPLE
CLIENTES

NEIS S4: CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

NEIS S4. CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES



Minor Hotels Europe & Americas proporciona un servicio excelente y una oferta innovadora, e invita a sus clientes a participar e involucrarse en los compromisos éticos, sociales y ambientales

ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
SOCIAL	Experiencia del cliente y calidad del servicio	Experiencias únicas y sostenibles para el cliente	Modelo comercial responsable Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes individuales Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes profesionales	Iniciativas para ofrecer experiencias innovadoras y responsables con clientes individuales y profesionales
		Calidad del servicio, satisfacción y bienestar	Impactos en la visibilidad y percepción de calidad Incidencias relacionadas con la información	Estrategias para garantizar experiencias excepcionales, satisfacción y bienestar de los clientes
		Salud y seguridad de clientes	Medidas de salud y seguridad Accesibilidad	Medidas para garantizar la protección, accesibilidad y salud de los clientes durante su estancia

ESG	Subtema	Subsubtema	Subsubtemas	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
S	Experiencia del cliente y calidad del servicio	Experiencias únicas y sostenibles para el cliente	Modelo comercial responsable	Contar con un modelo comercial sólido es fundamental para garantizar la calidad del servicio y optimizar la experiencia del cliente. La ausencia de un modelo claro puede conllevar pérdida de clientes ocasionado por una insatisfacción de expectativas del clientes.	<ul style="list-style-type: none"> Nº usuarios Vs reservas online ▲ 	▲	<ul style="list-style-type: none"> S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa: Modelo comercial responsable y experiencias únicas y sostenibles para el cliente
			Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes individuales Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes profesionales	Implementar iniciativas que mejoren la calidad, satisfacción y experiencia de los clientes individuales, lo cual es clave para superar sus expectativas y fomentar su fidelización y confianza. La falta de estas puede llevar a una menor retención y afectar la reputación del hotel. Además, estas acciones, combinadas con el uso de plataformas digitales, permiten ofrecer un servicio más eficiente y personalizado. Implementar iniciativas y herramientas innovadoras que permitan mejorar la experiencia de los clientes profesionales. A través de dichas herramientas se puede mejorar la calidad, lo cual es clave para superar sus expectativas y fomentar su fidelización y confianza.	<ul style="list-style-type: none"> Transacciones Vs Usuarios ▲ Online check in ▲ Mails enviados Vs. bookings ▲ 		
		Calidad del servicio, satisfacción y bienestar	Visibilidad y percepción de calidad Incidencias relacionadas con la información	Contar con sistemas que gestionen la calidad y satisfacción del cliente es esencial para garantizar un servicio óptimo y fidelizar a los huéspedes. Un bajo nivel de servicio dificulta la retención de clientes, afectando tanto los ingresos como la reputación de la Compañía. Además, el uso de plataformas digitales permite monitorear opiniones, optimizar procesos y brindar una experiencia más personalizada y eficiente. Un efectivo y correcto servicio de atención al cliente es crucial para manejar las solicitudes de información recibidas, garantizando una respuesta rápida y efectiva. Esto no solo mejora la experiencia del huésped sino que también mejora la reputación de la Compañía. Proporcionar un mejor servicio al cliente debido a la gestión de las incidencias a través del Centro Único de Atención al Cliente evita una pérdida de clientes y mejora la fidelización de los mismos al promover una mejora continua de los sistemas de gestión de "customer care".	<ul style="list-style-type: none"> Puntuación media de calidad en canales externos e internos ▲ Tasa de respuesta de incidencias registradas = 		
Salud y seguridad de clientes	Medidas de salud y seguridad	La Implementación y refuerzo de las medidas y acciones sobre salud y seguridad en los clientes es clave para prevenir riesgos y proteger su bienestar. A nivel operativo, la implementación de nuevas medidas de seguridad y salud para clientes origina un incremento de costes operativos pero a su vez minimiza el número de incidente, lo que fortalece la confianza en el servicio y reputación de la Compañía.	<ul style="list-style-type: none"> % de hoteles con elementos de accesibilidad ▼ 	▼	<ul style="list-style-type: none"> S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa: Medidas de seguridad y salud para los clientes 		
	Accesibilidad	La accesibilidad en los hoteles favorece la inclusión de las personas con discapacidad generando entornos tolerantes y diversos al garantizar la igualdad para todos los huéspedes. Esto enriquece la interacción cultural, promueve el respeto y mejora la experiencia del turismo inclusivo.					

ESTRATEGIA

NEIS 2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas

El detalle relativo a los intereses y opiniones de las partes interesadas relativo a clientes y usuarios finales puede consultarse en la siguiente sección: [SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas](#).

NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

El detalle relativo a la incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocios relativo a clientes y usuarios finales pueden consultarse en la siguiente sección: Estrategia para la gestión de IROs englobados en los asuntos materiales "[Experiencia del cliente y calidad del servicio](#)"- NEIS S4. [CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES](#)

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales

El detalle relativo a las políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: [Políticas para la gestión de "Experiencia del cliente y calidad del servicio"](#).

S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencia

MHE&A es consciente de la importancia de garantizar una colaboración efectiva con los consumidores y usuarios finales en la gestión de incidencias. Por ello, MHE&A cuenta con un servicio especializado de Atención a Cliente. Este canal de comunicación es abierto y accesible, a través del cual se genera un espacio para el establecimiento de una comunicación bidireccional, promoviendo la transparencia y la construcción de confianza entre MHE&A y sus clientes.

A través de este medio, los usuarios pueden expresar sus inquietudes y sugerencias. Cabe destacar la importancia, en estos últimos años, del uso de herramientas digitales para facilitar la recogida de información y la participación activa a través de las encuestas internas que la MHE&A realiza. Estas encuestas se dirigen a aquellos usuarios que se han hospedado en un hotel de la Compañía o que han incluido alguna reseña en plataformas online.

El detalle relativo a los procesos para colaborar con consumidores y usuarios finales en materia de incidencia de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: [Calidad del servicio, satisfacción y bienestar](#).

S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes

El detalle relativo a los procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes en relación a Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: [Incidencias relacionadas con la información](#)

S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones

Como resultado del análisis de doble materialidad, MHE&A ha identificado impactos, riesgos y oportunidades de importancia relativa para sus clientes y usuarios finales, tanto para clientes *Business to Business* (B2B) como clientes *Business to Clients* (B2C).

Estos IROs engloban de forma holística todas las etapas en las que MHE&A tiene relación con sus clientes y usuarios finales ya sea de forma directa como a través de *metabuscadores*, agencia de viajes u otros terceros que permiten conectar MHE&A y los usuarios finales.

Al respecto, destacan cuestiones relacionados con la experiencia de los clientes, la calidad del servicio y la satisfacción que los mismos tienen tanto antes, como durante su estancia así como su bienestar, salud y seguridad.

Entre dichos IROs, destacan la importancia de contar con una estrategia comercial definida en base a las necesidades y expectativas de los clientes, programas de fidelización y herramientas innovadoras que permiten ofrecer experiencias únicas y personalizadas.

Asimismo, destaca la importancia de monitorizar y medir los niveles de satisfacción y calidad. En la era digital, una buena reputación y reseñas positivas son cruciales para atraer a nuevos clientes. Además, evaluar la satisfacción ayuda a identificar áreas de mejora y permite implementar mejoras para garantizar el mejor de los servicios. En esta línea, la gestión de incidencias a través del Centro Único de Atención al cliente es clave para la promoción de la satisfacción y fidelización de clientes.

Paralelamente, garantizar el bienestar y seguridad es esencial para la continuidad del negocio al incrementar la confianza de los mismos. Asimismo, evita sanciones legales y promueve entornos seguros.

Para la gestión de estos impactos, riesgos y oportunidades la Compañía lleva años implementando actuaciones y medidas para la gestión de los mismos:

- [Experiencias únicas y sostenibles para el cliente](#)
- [Calidad del servicio, satisfacción y bienestar](#)
- [Salud y Seguridad de los Clientes](#)

Aquellos impactos, riesgos y oportunidades identificadas desde la perspectiva de la seguridad de la información y la privacidad se aborda desde el asunto material de "[transformación digital](#)". En dicha sección pueden consultarse las actuaciones y medidas emprendidas por la Compañía para su gestión.

Experiencias únicas y sostenibles para el cliente

Modelo comercial responsable

La estrategia comercial, basada en la filosofía *Customer Centric*, se fundamenta en la experiencia, la especialización y la cercanía que se ha generado con los clientes a través de los años, para ofrecer un servicio de la más alta calidad. Con ella, se logra mejorar la capacidad de evaluación del coste de oportunidad real en cada momento, impactando en la estrategia global de la Compañía y en la aceleración de su crecimiento. Durante los últimos años, se han liderado proyectos para la optimización y desarrollo comercial de la Compañía con varios objetivos:

- Evolución del modelo comercial, con un claro enfoque hacia al segmento B2B, tanto a través de la adquisición de este tipo de cliente, como su posterior desarrollo y fidelización.
- Desarrollo y evolución de la propuesta de valor para el segmento de lujo, capitalizando los nuevos assets a través de la marca Anantara Hotels & Resorts, que cuenta con un gran reconocimiento en el mercado, y los resorts con foco en la marca Tivoli Hotels & Resorts.
- Apuesta por la capitalización en los avances tecnológicos para asegurar mayor eficiencia, y dotar a los equipos comerciales con las herramientas necesarias para mejorar la experiencia del cliente y maximizar la rentabilidad

"The responsible way of working": una nueva manera de hacer negocios"

"The responsible Way of Working" es la filosofía de la Compañía que ayuda a responder a las necesidades del cliente B2B. Se centra en crear nuevas herramientas digitales, impulsar el crecimiento y fortalecer la conexión con los clientes. Adaptar el servicio a la era digital para crear nuevos procesos, formas de trabajar e identificar oportunidades de desarrollo, permitirá mejorar la eficiencia y ofrecer una experiencia mucho más personalizada y de calidad acorde a las nuevas necesidades de los clientes.

Uno de los principales proyectos lanzados en los últimos años es NH PRO, solución digital designada para los clientes B2B (agencias, empresas, y organizadores de eventos) que garantizan un servicio especializado, un compromiso hacia la innovación, donde la Compañía ofrece sus servicios para cumplir con las expectativas de los clientes. Adicionalmente, dentro de la evolución del modelo comercial, se está creando un enfoque hacia la definición de un modelo óptimo, que permita el desarrollo de sinergias (*cross-selling*) con Minor Hotels para promover planes de acción más transversales, adaptados a cada mercado, impulsando el crecimiento de Minor Hotels Europe & Americas tanto en nuevas geografías como en las tradicionales, aumentando la demanda y reduciendo la estacionalidad.

Así, la cohesión entre la cultura de servicio que caracteriza a Minor Hotels Europe & Americas y el paso hacia la digitalización aumenta la capacidad de identificar nuevas oportunidades e impulsa el crecimiento como profesionales, como líderes y como organización.

Como estrategia de Compañía, Minor Hotels Europe & Americas apuesta por definir su experiencia de cliente para cada marca bajo cinco principales pilares:

- Sostenibilidad.
- Digitalización.
- Personalización.
- Eficiencia y facilidad de procesos de cliente.
- Innovación y adaptación a tendencias de consumidor.

La metodología de la definición de la experiencia parte siempre del análisis del *customer journey*, la identificación de los “momentos de la verdad” para el continuo rediseño e implementación de proyectos, así como la monitorización de su aceptación. Así pues, la experiencia de los clientes, los planes de calidad para mejorarla y la medición de su satisfacción son aspectos estratégicos para la Compañía. En los últimos años, como consecuencia de la nueva estrategia de negocio de la Compañía, se han asentado las bases de calidad que caracterizan a la Compañía.

La Compañía asegura que incluye en su ámbito de divulgación a todos los consumidores y usuarios finales que puedan verse significativamente afectados por sus operaciones, productos, servicios y relaciones comerciales a lo largo de su cadena de valor. En relación con las incidencias negativas de importancia relativa, Minor Hotels Europe & Americas identifica si estas se deben a problemas generalizados o sistémicos en los contextos en los que opera (por ejemplo, cuestiones relacionadas con la privacidad de los usuarios en sus servicios), o si están vinculadas a casos individuales o relaciones comerciales específicas (por ejemplo, socios comerciales cuyas prácticas puedan impactar negativamente en ciertos grupos de consumidores). Para más información relacionadas con estas incidencias, por favor, véase la siguiente sección del informe: [Calidad del servicio, satisfacción y bienestar](#).

Principales iniciativas en 2024

Click & Meet

Dentro de la apuesta constante de la Compañía por la digitalización de los servicios, la web para profesionales, NH PRO ([nhpro.com](#)), continua con la evolución de la herramienta Click & Meet, para reservar online habitaciones, así como espacios de reuniones y eventos, que permite a los profesionales acceder en tiempo real a información de precios y disponibilidad, además de obtener confirmación inmediata de la reserva de hasta 20 personas.

My Event Space

My Event Space es la herramienta que permite crear webs personalizadas por evento. Dicha plataforma ayuda a gestionar el listado de habitaciones de manera más eficiente, donde los clientes pueden consultar disponibilidad inmediata al precio negociado, y cualquier información relativa al evento.

Duetto Dynamic Optimizations

Duetto es un sistema avanzado que permite optimizar en tiempo real la demanda. En base al pickup/ forecast /datos históricos, lleva a cabo unas recomendaciones de precio, con el fin de optimizar los ingresos. Gracias a *Dynamic Optimization*, las recomendaciones se lanzan automáticamente a TMS y a los canales conectados cada hora. De este modo se optimizan ingresos, el *workload* de los *revenue managers* y se mejora el *time to market*.

Forecast Automation

La solución de *Forecast Automation* combina más de 350 variables tanto internas como externas para realizar una estimación de los resultados de nuestros hoteles. Esta solución cuenta con la más avanzada tecnología y modelos de inteligencia artificial, que son capaces de pronosticar los resultados de los hoteles de forma diaria para los próximos 365 días.



Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes individuales

FASTPASS

Esta iniciativa permite a los clientes la posibilidad de realizar el *Check-in online*, *Choose Your Room* y *Check-out online*. Pone en manos del cliente todo el control sobre su estancia, permitiéndole elegir su propia habitación, explorando el plano arquitectónico del hotel. Asimismo, las funcionalidades de *check in online* y *check out online* permiten digitalizar ambos procesos, reduciendo el uso de papel y haciendo que los huéspedes puedan realizar ambas interacciones cómodamente desde su smartphone, tablet o PC. Se trata de un proyecto en constante evolución y mejora. Durante el pasado año se amplió varias mejoras y novedades al proceso de online check-in, por ejemplo se activó este servicio para canales externos como Booking.com y Expedia, y se amplió su visibilidad en toda la web. Ello ha permitido una mejora en el proceso de optimización de la conversión (acortando el proceso y haciéndolo más eficiente para evitar abandonos). En 2024 se ha llevado a cabo un proyecto piloto con la "llave digital" consolidándose en los hoteles NH Balboa y NH Collection Grand Sablon. Cabe señalar que en FY24 un 8% de los clientes que recibieron el mail para llevar a cabo el check in online, lo hicieron. En el futuro, FastPASS continuará evolucionando con el análisis e incorporación de nuevas tecnologías que permitan dar pasos más allá sobre estos servicios como biometría y reconocimiento facial.

Tablets en Recepción

Con el fin de continuar a la vanguardia de la innovación y ofrecer los mejores servicios a sus clientes, esta propuesta agiliza los procesos de *check-in* y *check-out*, mejorando los *touchpoints*, tanto a nivel operativo, como experiencial, al digitalizar todas las fases de esos procesos.

Este proyecto permite a los huéspedes realizar el *check-in* y el *check-out* a través de una tablet conectada a los PMS, de manera que:

- Se facilita la revisión de los datos de su reserva, datos de contacto o facturación sin necesidad de imprimir papel y corrigiendo posibles errores en el mismo momento.
- Posibilidad de actualizar la política de RGPD y DISCOVERY desde la propia tablet.
- Firmar la ficha de registro y de policía (si aplica) desde este dispositivo (firma digital).
- Digitalizar los procesos de *check-in* y *check-out*.

Consiguiendo los siguientes objetivos:

- Mejorar la experiencia del cliente.
- Conseguir unos procesos *paper free*.
- Mejorar la calidad del CRM y mejorar la captación de DISCOVERY.
- Digitalizar el proceso de almacenamiento de datos de cliente.
- Mejorar la eficiencia de estos procesos.

Durante el 2024 se ha alcanzado la estandarización del proceso en más de 200 hoteles de 17 países, en las marcas NH Hotels, NH Collection, nhow, Avani y Anantara. Además, se ha proporcionado la formación a los equipos operativos.

Para el ejercicio 2025, Minor Hotels Europe & Americas continuará apostando por este proyecto, implementando la *Wireless Tablet* en *cluster luxury* de hoteles, que permitirá realizar un *check in* más experiencial en lugares diferentes de la recepción y las mejoras en la usabilidad de esta solución.

Chromecast

El cambio en el consumo de medios audiovisuales es ya una realidad. Los medios digitales cada vez ganan más peso y la población más joven ya dedica más tiempo al consumo por streaming que al de la televisión tradicional.

Para adaptarse a esta tendencia, desde Minor Hotels Europe & Americas se ha establecido como estándar para varias de sus marcas la incorporación de Google Chromecast para hoteles en las televisiones de las habitaciones. Esta solución permite al cliente enviar contenido desde su móvil, tableta o PC al televisor en el que esté conectado, para ver sus contenidos digitales favoritos.

Durante el ejercicio 2024 se ha trabajado en la implementación de *chromecast* en los hoteles de la marca Avani, Anantara y varios de los nhow y Tivoli.

Mobile Guest Service

Dentro de la estrategia de digitalización y sostenibilidad de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía continúa apostando por *Mobile Guest Service*. Este servicio es una PWA (Aplicación Web Progresiva) que permite digitalizar la información, servicios y funcionalidades que un cliente necesita durante su estancia en un hotel y abre un canal más para la comunicación o interacción ente el cliente y el equipo del hotel. La plataforma incluye:

- Toda la información del hotel.
- Contenido útil: guías y consejos sobre la ciudad, prensa online.
- Reservas de servicios: spa, reservas de restaurantes, excursiones.
- Posibilidad de realizar peticiones de: room service, servicios adicionales en la habitación, limpieza, servicios VIP, entre otros.
- Encuesta durante la estancia para valorar el grado de satisfacción hasta el momento y atender sus necesidades de manera inmediata.

A lo largo del ejercicio 2024, se ha continuado fomentando la implementación de Mobile Guest Service, encontrándose ya esta herramienta en 324 hoteles de todas las marcas presentes en todas las unidades de negocio.

Además de ello, se han realizado las siguientes mejoras:

- Funcionalidad de chat para que los hoteles que quieran lo puedan incorporar.
- Se ha lanzado las alertas de mensajes puntuales.
- Incorporaciones de nuevos contenidos: revista digital Journey, instrucciones de uso de los elementos de la habitaciones.
- Piloto de *room service* con carta digital en NH Hotels y NH Collection a través de un QR.
- Formaciones trimestrales para la optimización de esta herramienta dirigidas al staff del hotel.

Alexa for Hospitality

En febrero de 2024, la Compañía llevó a cabo un proyecto piloto para implementar la tecnología de Alexa en colaboración con Amazon en 4 hoteles de España, integrando dispositivos habilitados con esta tecnología en el 80% de las habitaciones del hotel. Este proyecto busca explorar cómo la inteligencia artificial puede mejorar la experiencia de los huéspedes, permitiéndoles controlar aspectos como la iluminación, la temperatura o el entretenimiento de la habitación mediante comandos de voz. Además, Alexa ofreció información sobre los servicios del hotel y recomendaciones locales, proporcionando una experiencia más personalizada y eficiente.

Durante el cuarto trimestre de 2024 se llegó a un acuerdo con Amazon para expandir el proyecto a 1000 habitaciones repartidas en 6 hoteles de España.

Pet friendly

Una experiencia completa para los clientes que viajan con sus mascotas. Esta nueva medida operacional para mascotas ofrece a los huéspedes la certeza de que viajar a un hotel NH con su mascota es posible y cómodo, lo cual es especialmente relevante en la actualidad dado el creciente número de personas que deciden viajar con su mascota. La Compañía ofrece una política de mascotas homogeneizada a nivel mundial, convirtiéndose Minor Hotels Europe & Americas en una cadena de hoteles pet-friendly. Además de ello, se ha implementado una propuesta de programa para mascotas exclusiva para los hoteles de la marca Anantara.

Sensory branding

- Identidad musical: desde el área de experiencia se trabaja en la mejora continua. Por ello, la Compañía cuenta con proyectos que ya en marcha sobre esta área, como es el caso del ambiente musical en los hoteles según la marca. Se dispone de un sistema que permite diseñar la música para generar ambientes cómodos y agradables en los hoteles, y, además, acorde a los valores y atributos de cada marca. Los ambientes musicales diseñados evolucionan a lo largo del día, para crear la atmosfera perfecta en cada momento, de forma que los clientes puedan relajarse, trabajar, comer o descansar siempre en un ambiente agradable.
- Identidad Olfativa: desde el área de Experiencia se asegura la definición y correcta implementación del proyecto de aromatización de las zonas comunes de los hoteles. Se define para cada una de las marcas una identidad olfativa que ayude a generar un ambiente agradable y que genere un efecto de reconocimiento de la marca.

Brilliant Basics for rooms

Durante el ejercicio 2024 se han actualizado y redefinido los *Brilliant Basics* para las marcas NH Hotels y NH Collection. Los *Brilliant Basics* son aquellos productos clave en la experiencia de cliente durante la fase de estancia. Para esta redefinición, se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Feedback de clientes y clientes potenciales sobre la experiencia en habitación.
- Tendencias de consumo.
- Análisis del set competitivo por marca.
- Sostenibilidad y menor impacto negativo en el entorno.
- Expertise interno.

Siguiendo estos criterios, se ha desarrollado una nueva propuesta de valor para las habitaciones de las marcas NH Hotels y NH Collection en la que prima el descanso y bienestar de los huéspedes desde un punto de vista holístico, incluyendo nuevos elementos que mejorarán la *bed experience*, *shower experience* y estancia general

Iniciativas para mejorar la calidad de la experiencia para clientes profesionales

The Responsive Way of Working – re-lanzamiento del concepto paraguas de comunicación corporativa para clientes profesionales

Responsive Way of Working es la propuesta de valor de la Compañía para los segmentos profesionales B2B.

El programa está relacionado con una filosofía que abarca los siguientes cinco pilares sobre los que se sustentan los servicios que ofrecemos:

- Punto de contacto: único para todos los hoteles para ofrecer servicios ágiles.
- Soluciones de pricing adecuadas para cada cliente basado en la flexibilidad de los procesos.
- Experiencias únicas centradas en el cliente en todos los hoteles y resorts.
- Amplio conocimiento de la industria gracias al equipo de expertos.
- Soluciones digitales inteligentes gracias a la apuesta por la innovación.

La digitalización de la experiencia on-line vía [NH PRO.com](https://nhpro.com)

La plataforma online NHPRO.com es un único espacio digital exclusivo para profesionales, que tiene como objetivo simplificar y facilitar las tareas administrativas de los profesionales y dotarles de nuevas funcionalidades para desarrollar su negocio. Permite, entre otros, consultar información sobre la oferta de Minor Hotels Europe & Americas para profesionales, acceder a tarifas especiales, realizar reservas o planificar eventos.

NH PRO Blog – nuevos contenidos y funcionalidades

Una de las grandes novedades de la web NH PRO es su blog cuyo contenido se actualiza permanentemente en base a las últimas tendencias de mercado. Se trata de un espacio virtual donde se puede encontrar contenidos relevantes para los viajeros de negocio, artículos e inspiración relacionados con el mundo de los eventos, los viajes de negocio y la gestión de la vida laboral y personal. Desde 2022, el blog se encuentra disponible en los siete principales idiomas en los que opera la Compañía y durante 2024 se ha enriquecido y ampliado el contenido, con una atención especial para las últimas tecnologías, en particular una reflexión sobre el impacto de la Inteligencia Artificial.

Programa de beneficios dedicado a clientes profesionales [NH+ Business Program](#)

NH+ Business Program es un programa creado para empresas y autónomos con beneficios exclusivos. Cuantas más pernoctaciones realicen con la Compañía, más ventajas obtendrán. Entre otras, con NH+ podrán disfrutar, dependiendo de la categoría y reservando a través de la web profesional de NH ([NHPRO.com](https://nhpro.com)), de hasta un 25% de descuento sobre las tarifas públicas, descuentos en los parkings, servicio de Wi-Fi premium, *late check out* o *early check in*.

Propuestas de valor para máxima personalización y exclusividad en el segmento NH Meetings: Full Buyout y Luxury Buyout

Se trata de una propuesta de Minor Hotels Europe & Americas que permite reservar un hotel completo o solo una parte del mismo para uso exclusivo. Una experiencia totalmente personalizada que garantiza la privacidad, seguridad y, sobre todo una experiencia memorable.

La experiencia puede ser disfrutada también en uno de los hoteles de lujo para una experiencia completamente única donde la exclusividad, personalización y privacidad harán memorables cualquier ocasión.

Propuestas de valor Meetings & Events para disfrutar espacios al aire libre y entornos singulares: Outdoor Spaces y Singular Venues

Promoción de los hoteles a través de los espacios y las zonas para eventos de los que la Compañía dispone al aire libre, tanto si es una actividad corporativa como si se trata de una sesión creativa en equipo, una recepción o un acto social. Desde terrazas con vistas a la montaña o al mar, a enclaves urbanos, con azoteas, jardines y piscinas para encontrar el lugar perfecto en el que organizar una reunión o evento en todas nuestras unidades de negocio.

Además de los espacios Outdoor, la oferta de Singular Venues recoge los espacios únicos, sorprendentes y originales de los hoteles, donde poder crear eventos y experiencias memorables. La oferta incluye los hoteles con las mejores localizaciones que garantizan el éxito de los eventos corporativos.

Ofertas para viajeros de negocio de larga estancia: Extended stays

Extended Stays es una oferta especial para largas estancias a partir de 7 noches con descuentos de hasta un 35% y beneficios adicionales. La oferta responde a nuevos hábitos de viajes y el compromiso de minimizar la huella anual de carbono relacionada con el transporte en viajes corporativos de larga distancia en particular, extendiendo el viaje en ciertos proyectos.

Propuestas de valor para segmentos o industrias específicas: INCENTIVES & ENTERTAINMENT

INCENTIVES es la propuesta de valor que ofrece los servicios de los hoteles en los destinos más exclusivos para las Compañías y empresas que quieren incentivar y premiar a sus empleados o partners, a través de una experiencia inolvidable.

Refuerzo de la comunicación con los principales clientes profesionales vía participación en eventos profesionales con ellos y principales ferias de la industria hotelera:

- Fitur es una de las ferias más importantes del mundo a nivel de turismo. Celebrada en Madrid durante la semana del 24 al 28 de enero 2024. Los equipos de Minor Europe & Americas tuvieron la oportunidad de reencontrarse con clientes, medios y empresas del sector, y presentar las últimas novedades, productos y tendencias en el último año, incluyendo avances en las iniciativas y estrategia de Sustainable Business.
- Bolsa Internacional de Turismo de Berlín (ITB), del 5 al 7 de marzo el equipo de Minor, tuvo la oportunidad de volver a reencontrarse con clientes de todas las partes del mundo, abordando temas como la digitalización y la sostenibilidad en el sector.
- Imex Frankfurt celebrada en mayo, es una de las ferias más importantes a nivel internacional sobre MICE (Meeting, Incentives, Conferences, Exhibitions). En esta edición, reunió a miles de profesionales para discutir sobre la innovación en la organización de eventos.

- Business Travel Show Europe tuvo lugar en Londres durante los días 28 y 29 de junio. Esta feria fue el lugar idóneo para que los equipos comerciales de NH se reencontraran con clientes de toda Europa, proveedores y conocer las últimas tendencias del business travel y MICE.
- Global Business Travel Association - GBTA es una convención enfocada en el Business Travel celebrada en Dallas durante la semana del 13 al 16 de agosto 2024. Minor Hotels participó como asistente para promover su porfolio y fortalecer su posicionamiento en el continente americano.
- Minor International Roadshows - a lo largo del 2024, el equipo comercial de Minor tuvo la oportunidad de asistir a varios roadshows en mercados internacionales como USA, UK, Brasil, India, China, Korea, Japón e India principalmente durante el año 2024. Durante estos días, los equipos comerciales de Minor Europe & Americas dieron apoyo a los equipos regionales, presentando las diferentes marcas de la Compañía a los partners locales relevantes en estos importantes mercados emergentes.
- ILTM Cannes, Americas y Asia - el equipo tuvo la oportunidad de asistir a las diferentes ediciones de una de las principales ferias enfocadas en el luxury travel. Los equipos de Minor Europa y Americas tuvieron la oportunidad de reunirse con compradores, agentes de viajes y medios de comunicación especializados en dicho sector, para presentar los hoteles del porfolio premium & luxury.

Para complementar las acciones comerciales mencionadas, se crearon dos eventos exclusivos para clientes, con unos resultados muy satisfactorios:

- MINOR MICE Forum: en el mes de noviembre, MHE&A celebró la segunda edición de un exclusivo encuentro diseñado para *meeting planners* internacionales, celebrado en los días previos a la IBTM en Barcelona, que ofreció una plataforma para explorar las últimas tendencias en reuniones, incentivos y eventos en destinos clave de MINOR Hotels.
- MINOR Luxury Summit: es un prestigioso evento celebrado en el hotel Anantara Plaza Niza, que reunió a directores y propietarios de las agencias de viaje de lujo más influyentes del mundo para discutir estrategias, tendencias y experiencias en el sector del turismo de alta gama.

Otras iniciativas para mejorar la calidad y la experiencia

Innovación gastronómica

Minor Hotels Europe & Americas tiene una firme apuesta por la alta gastronomía, la innovación y la aplicación de las últimas tendencias del sector, por lo que el proceso de innovación y desarrollo de estándares gastronómicos exclusivos ha sido una constante en la Compañía.

Actualmente la Compañía mantiene una oferta gastronómica excepcional ofrecida por chefs galardonados con 7 estrellas Michelin entre todos ellos:

- Dabiz Muñoz, 3 estrellas Michelin con DiverXO en el hotel NH Collection Eurobuilding.
- Paco Roncero, 2 estrellas Michelin con Paco Roncero Restaurante, en NH Collection Casino de Madrid.
- Tristán De Boer, 1 estrella Michelin, con su restaurante The White Room, en Anantara Grand Hotel Krasnapolsky en Amsterdam. Jacob Jan Boerma, antiguo chef con tres estrellas Michelin, sigue siendo el asesor culinario del restaurante.
- Paul Gamauf, 1 estrella Michelin, en el restaurante EDVARD en Anantara Palais Hansen de Viena.

En su afán por trasladar la sostenibilidad de sus productos y estándares, Minor Hotels Europe & Americas ha llevado a cabo diferentes iniciativas en el área de F&B, como por ejemplo la implementación de un nuevo proceso que incrementa la eficiencia en la gestión de los recursos y aprovechamiento de los excedentes de producción en cocinas. Para ello, se ha comenzado a colaborar con diversas *start-ups* de comida que reutilizan estos excedentes dando salida al producto no consumido en el hotel.

En línea con el compromiso de fomentar la oferta sostenible en clientes, Minor Hotels Europe & Americas ofrece una oferta gastronómica atenta a las exigencias de sus clientes y del planeta. Durante este año, el departamento de F&B ha trabajado con los siguientes productos en todas las unidades de negocio:

- Productos km0.
- Potenciación de los productos de temporadas.
- Potenciación de *Healthy Food*.
- Utilización de *packaging* ecológico.
- Potenciación de la cocina vegana.
- Adopción de *Free Food* (productos libres de intolerancia, grasas trans y de azúcar).

Mejora en los canales directos de venta

Minor Hotels Europe & Americas ha demostrado su compromiso con la excelencia a través de una estrategia que valora tanto los canales directos como los indirectos para la comercialización de sus productos y servicios. Destaca el papel esencial de los hoteles, el "Call

Center" y, especialmente, la web, que ha desempeñado un papel crucial en el año 2024 a la comercialización de sus productos y servicios a través de 51 *sites* y *microsites*, utilizando 21 idiomas y/o localizaciones idiomáticas. Convirtiéndose la web en el principal canal de adquisición digital superando al resto de canales directos e indirectos/intermediados.

Durante el 2024, el negocio generado a través de la página web de Minor Hotels Europe & Americas ha experimentado un notable crecimiento, consolidándose como uno de los principales canales de la Compañía con un impresionante aumento de casi +20% en comparación con el año anterior. Los cambios en los hábitos de consumo, tanto en el segmento B2C como en el B2B, han impactado en todas las regiones, canales, segmentos, marcas y dominios. El segmento B2B ha experimentado una aceleración significativa, mientras que el B2C ha ganado peso, destacando la evolución dinámica del canal directo web en comparación con los canales intermediados. Esto ha llevado a niveles de contribución históricamente altos, superando incluso la contribución del 2022, con el canal web representando cerca del 15 % de las ventas totales de la Compañía en el segmento B2C y B2B al cierre del año.

El compromiso de Minor Hotels Europe & Americas va más allá de la innovación; se centra en adaptar y personalizar las experiencias de los millones de clientes que visitan la web y la aplicación para mejorar el servicio y la usabilidad. La personalización, junto con la implementación sistemática de técnicas para la mejora de la conversión y usabilidad, con cientos de experimentos y test de activos durante el 2024, ha resultado en mejoras de conversión web incluso de doble dígito en ciertos períodos. Este enfoque refleja el espíritu proactivo de la Compañía hacia la mejora continua.

Programa de fidelización: GHA DISCOVERY

Importancia de los programas de fidelización

Los programas de fidelización se han consolidado como una importante herramienta de negocio. Según estudios de mercado recientes, el 75% de los viajeros en Europa considera que los programas de fidelización son un factor influyen total o considerablemente a la hora de elegir un hotel.

Para la Compañía, es una manera de cultivar la relación con los clientes más fieles fomentando que repitan sus visitas con la Compañía, al mismo tiempo ayudando a hacer crecer el negocio.

Beneficios de DISCOVERY

Minor Hotels Europe & Americas cuenta con un programa de fidelización desde hace más de 20 años. Desde 2022 Minor Hotels Europe & Americas participa con su programa de fidelización DISCOVERY, en la alianza Global Hotel Alliance (GHA) y su programa de fidelización GHA DISCOVERY.

De esta forma, más de 12 millones de miembros NH DISCOVERY y los 347 hoteles en 31 países de Minor Hotels Europe & Americas forman parte de uno de los diez mayores

programas de fidelización del sector hotelero a nivel global, sumando en su conjunto más de 28 millones de miembros y 800 hoteles en 100 países que forman parte de la Alianza.

El programa cuenta con 4 categorías: Silver, Gold, Platinum, Titanium y múltiples formas de progresar y beneficios desde la primera estancia, donde los miembros podrán acumular y redimir DISCOVERY Dollars (D\$), que es el sistema de recompensas global donde 1 D\$ es 1 USD.

Además, los miembros pueden acceder a “Live Local”, que es la propuesta de Local Offers & Experiences, ofrecer momentos únicos y exclusivos que van más allá del destino y que ahora están disponibles en todo el portafolio de hoteles Minor Hotels Europe & Americas.

Siendo parte de la alianza, la Compañía tiene acceso a un nuevo mercado de clientes y oportunidades de ingresos de marcas cruzadas, a la vez que la Compañía ofrece nuevas experiencias de viaje a los miembros de programa.

Impacto social de DISCOVERY a nivel global

Para GHA DISCOVERY la conciencia social y la sostenibilidad ambiental son valores esenciales. En esta línea, la Compañía participa en el programa global de fidelización GHA DISCOVERY, que ofrece a sus miembros la posibilidad de donar sus puntos DISCOVERY Dollar (D\$) a causas específicas u organizaciones benéficas apoyadas por las marcas miembro.

En 2024, Minor Hotels Europe & Americas seleccionó a la fundación Make-A-Wish International como la organización benéfica apoyada por la marca, lo que le permitió recibir donaciones por valor de 12,401 USD (equivalentes a aproximadamente 11.458€) por parte de las reservas relativas a GHA Discovery a través de las reservas de los hoteles NH y NH Collection.

Programa GREEN COLLECTION de GHA DISCOVERY

Green Collection es una cartera de hoteles del programa de fidelidad GHA DISCOVERY que demuestran su compromiso con la protección de las personas y el planeta. Certificados por organizaciones ambientales reconocidas, son pioneros en prácticas e iniciativas sostenibles que protegen el entorno natural y benefician a las comunidades locales en las que operan.

Cada propiedad de Green Collection ha obtenido al menos una certificación reconocida mundialmente de entidades líderes, como EarthCheck, Green Growth 2050 y Green Key. Green Collection permite a los 24 millones de miembros de GHA DISCOVERY -los huéspedes de nuestra marca hotelera- tomar decisiones de viaje informadas y responsables basadas en sus valores, creencias y prioridades. 64 hoteles del portafolio operado por Minor Hotels Europe & Americas han sido incluidos en el programa de Green Collection de GHA Discovery

Green Stay

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

Minor Hotels Europe & Americas ha ampliado a la mayoría de sus hoteles su iniciativa “Green Stay”, un servicio que se aplica a todos los hoteles de la Compañía. A través de esta iniciativa, NH ofrece a los clientes que se alojan más de una noche, la opción de declinar el servicio de limpieza de la habitación, contribuyendo al ahorro de agua, energía y otros recursos. Como recompensa a sus clientes, el hotel les ofrece un bono con una bebida de cortesía por cada día que participan en esta iniciativa.

Además de ello, se incluyen códigos QR en los materiales de comunicación de las habitaciones y baños referentes a uso de toallas y artículos de uso personal adicionales, apostando a la vez por el ahorro energético y además fomentar una comunicación digital, más rápida, transparente y eficaz.

App Minor Hotels Europe & Americas

La app de Minor Hotels Europe & Americas y su enfoque van más allá de ser una herramienta de servicio básico para los clientes. Además, durante su estancia los clientes pueden seguir utilizando “StayApp”, una app especialmente diseñada para un mejor disfrute de la experiencia en el hotel.

En línea con el espíritu innovador de la Compañía, se utiliza la app móvil como herramienta diferencial clave, como laboratorio, para luego catapultar nuevos conceptos de manera masiva y multidispositivo, como el servicio FASTPASS, donde se puede realizar el check in online y escoger habitación a partir de un mapa virtual del hotel, anteriormente mencionado.

Cliente responsable

En su compromiso con la sostenibilidad, Minor Hotels Europe & Americas busca integrar y hacer partícipes a los clientes de sus iniciativas sostenibles, ya sea generando oportunidades para una contribución social o promoviendo comportamientos responsables con el medio ambiente.

En un contexto cambiante a la vez que exigente, la Compañía continúa adaptando su modelo comercial a los nuevos retos a los que se enfrenta la industria hotelera. El cliente cada vez más concienciado y consciente de la importancia de su contribución positiva al entorno demanda

nuevos servicios. En este sentido, la Compañía se encuentra en un proceso de mejora y adaptación continua para poder ofrecer a sus clientes productos y servicios cada más responsables.

Apoyados en la estrategia de *Sustainable Business* y en colaboración con todos los departamentos, la Compañía ofrece a lo largo del "customer journey" una experiencia cada vez más inmersiva en la sostenibilidad:

Soluciones de e-movilidad

La compañía cuenta actualmente con diferentes alianzas y *parters* que permite a los clientes disponer de alternativas de transporte más verdes: alquiler de bicicletas o puntos de recarga de vehículos eléctricos. Para más detalle véase: [Movilidad sostenible](#).

Soluciones F&B

La Compañía potencia el uso de productos de temporada, así como el uso de productos de proximidad así como de productos km0. Para más detalles véase: [Innovación gastronómica](#).

Sustainable Meetings & Events

Minor Hotels Europe & Americas calcula y compensa la huella de carbono atribuida a los eventos más relevantes que se celebran en los hoteles. Dicha huella es calculada siguiendo la metodología del HCMI (Hotel Carbon Measurement Initiative) que es apoyada por la Sustainable Hospitality Alliance. Para más detalles véase: [Meeting and Events](#).

Check in y Check out online

Minor Hotels Europe & Americas ofrece el servicio FASTPASS, donde se puede realizar el check in online y el check out online de forma rápida y segura reduciendo de esta forma el consumo de papel. Asimismo, esta iniciativa es cumplimentada con la instalación de tablets en recepción que permiten una mayor digitalización del proceso. Para más detalle véase: [FastPass y Smarts tablets en recepción](#).

Activos más sostenibles

Minor Hotels Europe & Americas trabaja el desarrollo de activos más sostenibles. Para ello cuenta con un programa de certificación de edificios, así como en la inclusión de inputs sostenibles en las obras en edificios, especialmente mediante la implementación de elementos de mayor eficiencia energética. Para más detalle véase: [programa de certificación ambiental y activos más sostenibles](#).

Green Stay

La Compañía ofrece a los clientes que se alojan más de una noche, la opción de declinar el servicio de limpieza de la habitación, contribuyendo a la reducción en los consumos de recursos no renovables ofreciéndoles como contrapartida una recompensa. Para más detalles véase: [Green Stay](#).

Modelo de economía circular

La Compañía integra en sus procesos operativos modelos de economía circular. cuenta con diversas alianzas que permite ofrecer servicios y productos con un mayor ciclo de vida. En el marco de Cork2Cork la Compañía en las áreas F&B promueve la recuperación del corcho. Para más detalles véase: [Gestión de los residuos y Economía circular](#).

Guías turísticas

Minor Hotels Europe & Americas ofrece a sus clientes a través de la aplicación de Mobile Guest y a través de códigos QR guías turísticas que ofrecen a los clientes puntos de interés. Gracias a las mismas, Minor Hotels Europe & Americas promueve un turismo responsable. Para más detalle véase: [Mobile Guest Service](#).

Reducción de plásticos de un solo uso

Minor Hotels Europe & Americas opera bajo el compromiso de reducción de Plásticos cero en un sólo uso. Al respecto, ha llevado a cabo medidas diversas, entre ellas destaca la sustitución de *amenities*. Para más detalle véase: [reducción de plásticos de un solo uso](#).

Calidad del servicio, satisfacción y bienestar

Minor Hotels Europe & Americas trabaja en la mejora continua de la calidad de sus servicios con el objetivo de garantizar experiencias únicas y memorables en sus clientes. Para ello, es imprescindible la monitorización de la calidad percibida que permite la puesta en marcha de diversos planes de acción.

Es por ello por lo que los directores y responsables de calidad de cada región de Minor Hotels Europe & Americas realizan visitas de calidad de experiencia de cliente a la gran mayoría de los hoteles y principalmente a aquellos donde se identifican áreas de mejora, para desarrollar planes de acción y poner en marcha las acciones correctoras necesarias. La principal herramienta para efectuar controles de calidad en los hoteles de Minor Hotels Europe & Americas es una app para smartphone denominada Iristrace, que ha sido la herramienta de uso prioritario durante sus visitas.

Adicionalmente, durante este año se ha consolidado el uso de "Review Pro" (software externo) en Minor Hotels & América para monitorizar, gestionar la calidad y mejorar la experiencia de cliente. La herramienta permite monitorizar las reseñas de clientes a través de canales internos (encuesta a clientes) y de canales externos (plataformas online tales como Booking.com, TripAdvisor, Google entre otras). La herramienta proporciona un panel de control en tiempo real, todo en uno, para medir y responder a las opiniones de los huéspedes. Además, incluye un apartado específico de análisis semántico que permite analizar los conceptos que más impactan a los huéspedes y un apartado específico que facilita la comparación y evolución versus la competencia.

Monitorizar y garantizar la calidad de los productos y servicios que la Compañía ofrece es esencial para minimizar impactos negativo y riesgos asociados a los clientes y usuarios finales, así como de potenciar y maximizar los impactos positivos y oportunidades identificadas. Para ello, la Compañía identifica dos fuentes principales de datos:

Principales indicadores de calidad

	2024	2023	Variación (en %)
Canales internos: valoración encuesta a clientes			
General	8,5	8,4	1,2 %
Nº de Valoraciones de encuestas a clientes	147.389	142.631	3,3 %
Canales externos: valoración plataformas online			
General	8,6	8,5	1,2 %
Nº de Valoraciones en plataformas online	459.797	481.466	-4,5 %

Además, para mantener los altos niveles de exigencia de la Compañía en la calidad y satisfacción del cliente, durante 2024 se ha potenciado incluso más la figura de los "Quality influencers", pasando a ser un pilar fundamental en nuestra red de calidad como embajadores de la Compañía en su área de influencia y dando soporte de los Quality Directors en las diferentes regiones.

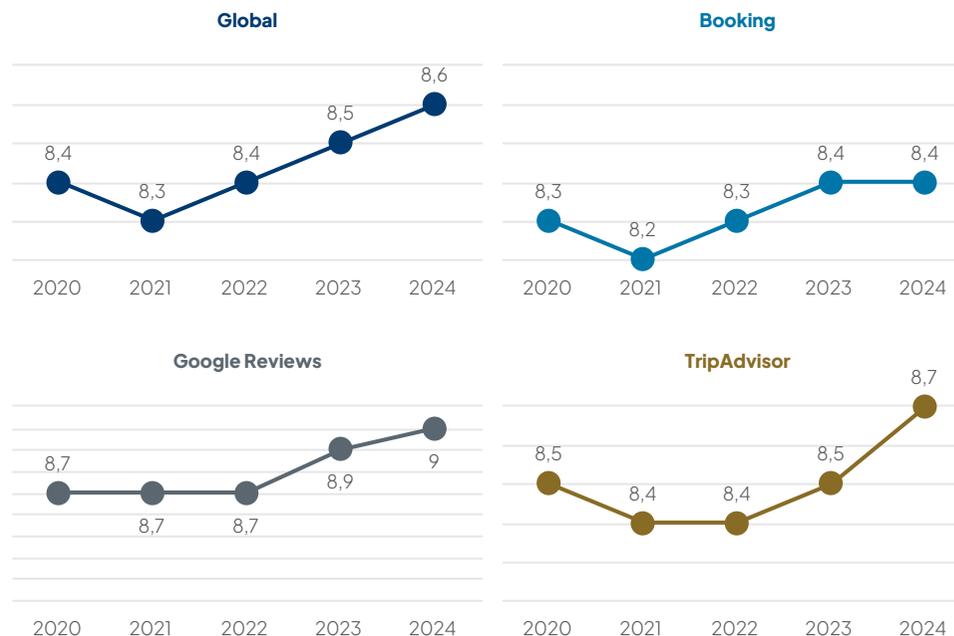
Impactos en la visibilidad y percepción de Calidad

Como complemento a toda la información recogida por la herramienta de Calidad, *Review pro*, Minor Hotels Europe & América ha seguido impulsando el uso de la herramienta interna *Advance Quality Report*, para proporcionar a los equipos un mayor detalle en las métricas de calidad.

Entre algunas de esas funcionalidades, está la de proporcionar ayuda para identificar cuáles son las áreas que más impactan en la experiencia de cliente, hacer análisis y predicciones, relacionar datos de ADR y Ocupación con resultados de calidad, seguimiento de objetivos y benchmarking entre los hoteles.

Estos esfuerzos, y muchos otros, han hecho que la percepción global a través de canales externos de la calidad de la Compañía haya crecido +0,1 puntos respecto al año anterior, situándose en un 8,6, y creciendo por segundo año consecutivo. Este crecimiento en las valoraciones Online viene impulsado por Booking.com, el sitio en el que más valoraciones recibe Minor Hotels Europe & Americas. Asimismo, Google y TripAdvisor completan el Top 3 en número de valoraciones.

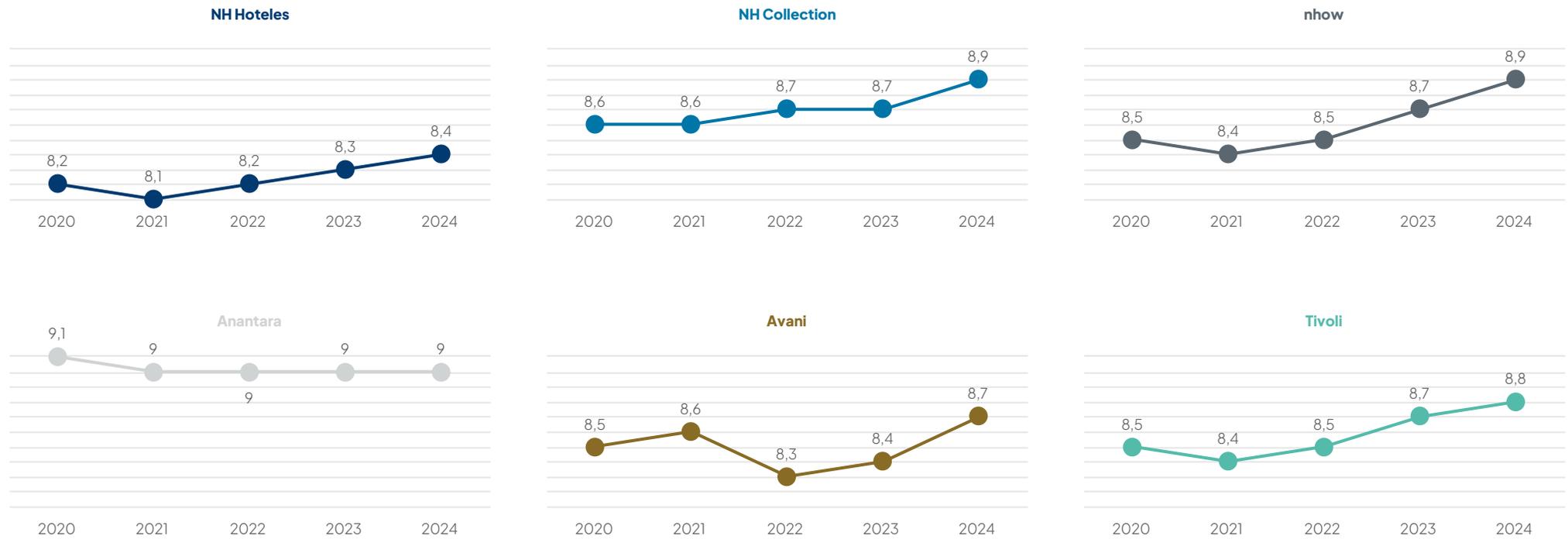
Puntuación de calidad de Minor Hotels Europe & Americas en canales externos



Respecto al dato por marca de percepción Online, destaca el crecimiento de Avani en +0,3 puntos y Tivoli en +0.1 puntos. Anantara sigue siendo la marca mejor valorada con 9 puntos.

NH Collection y Nhow se sitúan como las segundas marcas mejor valoradas de la Compañía (8,9) seguida de la marca Tivoli con una puntuación media de 8.8 puntos. NH Hoteles ha mejorado al mismo ritmo que en el ejercicio anterior (+0,1 puntos), acercándose a los valores propios de la marca.

Puntuación de calidad de Minor Hotels Europe & Americas en canales externos e internos



Incidencias relacionadas con la información

Centro Único de Atención al Cliente: área de Customer Care

El Centro Único de Atención al Cliente (CUAT) da soporte a los hoteles y a los clientes. Agrupada en las unidades de *Customer Care*, NH DISCOVERY y VIP Desk es el área encargada de brindar información sobre la Compañía y sus hoteles en todo el mundo, así como para responder a las preguntas, realizar reservas y atender las solicitudes de los clientes.

Durante el ejercicio 2024, el QUAT ha continuado consolidando su recorrido ampliando su capacidad de respuesta y mejorando el nivel de servicio, destacando su papel clave al asumir el incremento de contacto en los clientes, siendo un punto de contacto esencial para la Compañía por la implantación del programa de Fidelización (DISCOVERY).

El Centro Único de Atención al Cliente recibe información desde diversas fuentes, a través de contactos telefónico (Acceso Global +34 91 398 44 38) o bien vía correo electrónico (para más detalle de contacto: [servicio de atención al cliente](#)). A través de dichos canales los agentes atienden en más de 7 idiomas dando respuesta a las solicitudes y cuestiones que reciben de los clientes. Toda esta información es muy valiosa para la Compañía, la cual a través de herramientas de control interno permite analizar la misma y con ello, mejorar los servicios ofrecidos al cliente.

Herramientas para la monitorización de los contactos recibidos

Módulo SAP Customer Care	Se trata de un módulo que permite el registro de cualquier interacción con el cliente desde el momento de la recepción de la reclamación. El cliente puede gestionar su reclamación desde una multitud de canales: correo electrónico, teléfono, web, hoteles, redes sociales... Los tipos de contacto se dividen entre comentarios o sugerencias, quejas, felicitaciones, peticiones, reclamaciones o incidencias técnicas.
Zendesk	Se trata de una herramienta que permite recibir los comentarios privados de los clientes a través de Redes Sociales (Facebook, Twitter) y se contesta al cliente a través de la misma plataforma. En algunos casos, se le indica al cliente que por favor envíe adicionalmente todos los comentarios a la dirección de e-mail de Atención al Cliente si es preciso para la solicitud de más datos para tramitar su consulta, queja o cualquier otro comentario.
Review Pro	Se trata de una herramienta que permite monitorizar las reseñas de clientes a través de canales internos (encuesta a clientes) y de canales externos (plataformas online tales como Booking.com, TripAdvisor, Google entre otras). La herramienta proporciona un panel de control en tiempo real, todo en uno, para medir y responder a las opiniones de los huéspedes.

Adicionalmente a las herramientas de reclamación previamente citadas, existen en la Compañía hojas oficiales de reclamaciones, de acuerdo con la legislación vigente de cada país. Al respecto, cabe señalar que la Compañía hace un uso responsable de los datos personales recibidos.

En 2024, el área de Customer Care ha gestionado un total de 35.968 contactos desde el Centro Único de Atención al Cliente (ya sean felicitaciones, peticiones, sugerencias, quejas...);

Contactos recibidos por el área de Customer Care*

	2024		2023	
	Número	%	Número	%
Comentarios/Sugerencias	4.656	13 %	3.604	12 %
Felicitaciones	2.126	6 %	459	1 %
Quejas/ Reclamaciones	10.455	29 %	11.058	36 %
Solicitudes de información	18.731	52 %	15.731	51 %
Total Contactos	35.968		30.852	

*El alcance de estos datos incluye la totalidad de los hoteles del portfolio (hoteles en propiedad, alquiler, gestión y franquicia)

A la hora de gestionar los contactos recibidos en el área de *Customer Care*, éstas se resuelven mediante una carta de disculpas aportando la resolución, la respuesta por parte del hotel o del departamento jurídico entre otras. Las respuestas a los clientes se han gestionado dentro del tiempo establecido en su gran mayoría, excepto en algunas ocasiones donde se han registrado picos de emails (con referencia a incidencia por la migración del programa o simplemente para pedir informaciones acerca del nuevo programa) que han tenido un impacto en los plazos de respuesta. Sin embargo, la Compañía continúa poniendo el foco en el cliente y su satisfacción.

Resolución aportada por contactos recibidos

	2024	2023
Respuesta a sugerencia/solicitud/comentarios	32.552	25.722
Compensación Puntos NH Discovery/ D\$	17	14
Carga NH Discovery	8	62
Carta de disculpas	1.530	1.297
Respuesta desde el hotel	699	376
Reembolso	47	34
Bono de descuento	267	309
Carta de agradecimiento	805	144
Upgrade gratuito	2	2
Noche gratuita	3	–
Desayuno gratuito	5	–
Respuesta desde departamento legal	1	4
Otros	–	2.772
Error*	32	116
Total	35.968	30.852

*Incidencias técnicas - resolución aportada desde IT.

Salud y Seguridad de los Clientes

Minor Hotels Europe & Americas sigue manteniendo su compromiso para garantizar estancias seguras, promoviendo la seguridad e higiene a nivel global y en cada uno de sus hoteles y centros de restauración. Para la consecución de este compromiso, la Compañía cuenta con el acompañamiento de técnicos y empresas colaboradoras en los distintos procesos, desde la limpieza y desinfección hasta la seguridad alimentaria.

La Compañía vela por que en todos los procedimientos de elaboración y servicios gastronómicos se cumplan con las normativas internacionales en materia de Análisis de Riesgos y control de puntos críticos en *Food&Beverage* (HACCP). Por último, las cocinas y los aparatos de cocina son higienizados siguiendo protocolos hospitalarios, asegurando así en todo momento una correcta desinfección y descontaminación. Para ello, la Compañía tiene suscrito un acuerdo internacional con una empresa externa especializada en Seguridad e Higiene alimentaria (Diversey), que audita, verifica y garantiza el cumplimiento de dichas normas, así como los registros legales obligatorios, análisis en laboratorio de alimentos, formación continua a los equipos en materia de salud e higiene alimentaria y manuales de higiene específicos por centro.

Estos procesos son auditados de manera continua en todos los restaurantes y cocinas de Minor Hotels Europe & Americas. Así, todos los hoteles pasan controles periódicos de salubridad de alimentos por parte de Diversey. Su supervisión y acompañamiento es garantía absoluta de que se aplican óptimamente las medidas necesarias para la desinfección total de las instalaciones con protocolos específicos. De esta forma, cualquier fallo que un proveedor cometa implica que, sin entrar en consecuencia penales, deba corregirlo o atenerse a la automática rescisión del contrato con Minor Hotels Europe & Americas.

En esta línea, la Compañía apuesta por el bienestar de sus huéspedes a través de una diversidad de opciones sanas y saludables para cumplir con sus necesidades alimenticias. Asimismo, Minor Hotels Europe & Americas cuenta con diversas medidas cuyo objetivo es garantizar la salud y seguridad de sus clientes.

Medidas para la Salud y Seguridad de los clientes

Prevención frente a la legionelosis	De acuerdo con la normativa local, se realizan limpiezas, registros, analíticas, etc.
Análisis de potabilidad del agua sanitaria para consumo humano	Realización de analíticas anuales en diferentes puntos de consumo y acumulación del hotel.
Pruebas de Calidad de Aire Interior (CAI)	En algunos hoteles se llevan a cabo pruebas de Calidad de Aire Interior.
Mantenimiento de los aparatos elevadores	Todos los aparatos elevadores reciben un mantenimiento mensual y cada dos años son sometidos a inspecciones legales por parte de una entidad autorizada.
Mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios	Las instalaciones de protección contra incendios reciben un mantenimiento trimestral, además de las inspecciones legales periódicas por parte de una entidad autorizada.
Mantenimiento de las salas de calderas e instalaciones de climatización	Las salas de calderas e instalaciones de climatización reciben un mantenimiento mensual.
Mantenimiento de las instalaciones de baja tensión	Estas instalaciones reciben un mantenimiento anual, además de la realización, cada cinco años, de las inspecciones legales correspondientes por parte de una entidad autorizada.
Mantenimiento de las instalaciones de alta tensión	Estas instalaciones reciben un mantenimiento anual, además de la realización, cada tres años, de las inspecciones legales correspondientes por parte de una entidad autorizada.
Limpieza de las campanas de cocina, conductos y ventiladores de extracción	De forma anual, se procede a la limpieza de todas las campanas de cocina, conductos extractores y ventiladores de extracción para evitar posibles incendios en las cocinas de los hoteles.
Sistemas de extinción automática en cocinas	Se han instalado sistemas de extinción automática en las cocinas de los hoteles.
Contratos de desinfección, desinsectación y desratización (DDD) y de control de plagas	Realización de procedimientos de desinfección, desinsectación y desratización y de control de plagas para evitar y prevenir posibles infecciones o plagas en los hoteles.
Mantenimiento de puertas automáticas	El mantenimiento de las puertas automáticas garantiza su funcionamiento en un posible caso de evacuación para evitar golpes y atrapamientos accidentales.
Cortinas de luz en puertas de ascensores	Incorporación de cortinas de luz en puertas de ascensores para evitar golpes al acceder a estos.

Accesibilidad en los hoteles

Fruto del compromiso de Minor Hotels Europe & Americas con la diversidad, inclusión y accesibilidad de los clientes en sus instalaciones, existen 283 hoteles (alcance consolidado), repartidos por todas las regiones que cuentan con elementos adaptados a necesidades especiales. Minor Hotels Europe & Americas sigue trabajando para que la accesibilidad llegue a todos los hoteles de la Compañía.

“El 97 % de los hoteles cuentan con algún elemento de accesibilidad”

Hoteles con elementos de accesibilidad

	2024	2023	Variación (en %)
Nº de hoteles con elementos adaptados a necesidades especiales	283	283	- %
Nº de hoteles con ascensores accesibles	246	250	-1,6 %
Nº de hoteles con parking para personas con discapacidad	208	208	- %
Nº de hoteles con zonas comunes adaptadas para personas con discapacidad física	264	269	-1,9 %
Nº de habitaciones adaptadas para personas con discapacidad física	851	864	-1,5 %

Adicionalmente, Minor Hotels Europe & Americas apuesta por la integración laboral de personas con discapacidad a través de compras responsables a Centros Especiales de Empleo como proveedores de servicios de lavandería. La cuota alcanzada por las compras a Centros Especiales de Empleo alcanzó en 2024 el 9,0 % (aproximación respecto a la plantilla de España, junto a los *team members* del CEE asumibles a las compras de MHE&A.

PARÁMETROS Y METAS

S4-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa

El enfoque de la Compañía para años posteriores se basa en un equilibrio entre la innovación tecnológica, la personalización de la experiencia y la mejora operativa, siempre con el cliente como eje central. Este compromiso permitirá a la Compañía no solo alcanzar, sino superar las expectativas de sus clientes, consolidando su liderazgo y posicionamiento en el sector hotelero.



NH Collection Antwerp Centre
Amberes, Países Bajos



5.2.3

UP FOR PEOPLE
COMUNIDADES

NH Collection Copenhagen
Copenhagen, Dinamarca

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

COMUNIDADES



Minor Hotels Europe & Americas busca crear un impacto social y ambiental positivo en aquellas comunidades donde está presente a través de alianzas responsables clave.

ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
SOCIAL	Comunidades	Acción social y voluntariado corporativo		Proyectos sociales y acciones de voluntarios que generan impacto positivo en las comunidades locales
		Alianzas sostenibles		Colaboración con partes interesadas para promover el turismo sostenible

ESG	Subtema	Subsubtema	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
S	Comunidades	Acción social y voluntariado corporativo	El impacto de la Compañía en las comunidades a través de los proyectos de sostenibilidad llevados a cabo contribuye al desarrollo local positivo. Las comunidades en los lugares donde opera la Compañía es clave en nuestra estrategia social, llevando a cabo iniciativas locales relacionadas con el negocio hotelero.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribución monetaria directa e indirecta (€) ■ Colaboraciones con ONGs y fundaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ ▲ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre las comunidades, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y eficacia de dichas actuaciones: <u>Acción social y voluntariado corporativo</u>
		Alianzas sostenibles	Gracias a las alianzas con diferentes asociaciones que comparten la visión y los valores de la Compañía, se mejora la imagen pública y se facilita la creación de alianzas en los mercados donde MHE&A opera.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribución a asociaciones 	▼	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre las comunidades, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y eficacia de dichas actuaciones: <u>Alianzas sostenibles</u>

ESTRATEGIA

NEIS 2 SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas

Los canales establecidos para colaborar con los dirigentes de grupos de interés incluyen la participación en ferias y la realización de diálogos directos con los vecinos en las zonas donde operan los hoteles. Estas iniciativas permiten recoger y considerar las opiniones de todas las partes interesadas, fomentando un enfoque inclusivo y transparente en la toma de decisiones.

A través de estos espacios, se busca fortalecer la relación con la comunidad, comprender sus necesidades y generar un impacto positivo en el entorno. El detalle relativo a los intereses y opiniones de las partes interesadas relativo a Comunidades puede consultarse en la siguiente sección: [SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas](#)

NEIS 2 SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

El detalle relativo a la incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocios relativo a comunidades pueden consultarse en la siguiente sección: Estrategia para la gestión de IROs englobados en el asunto material "[Comunidades](#)"- [ASUNTO PROPIO](#).

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Políticas relacionadas con las comunidades

El detalle relativo a las políticas relacionadas con las comunidades puede consultarse en la siguiente sección: [Políticas MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa > Políticas "Comunidades"](#)

Procesos para colaborar con las comunidades en materia de incidencias

Tal y como se ha observado en la identificación de IROs para este asunto, la Compañía está orientada a generar un impacto positivo en las comunidades donde opera. Por ello, implementa proyectos para trabajar conjuntamente con las comunidades locales en la identificación de las necesidades, el diseño de iniciativas y la evaluación de resultados. Estas acciones incluyen proyectos educativos, programas de conservación ambiental y apoyo al desarrollo económico local. La filosofía de Minor Hotels Europe & Americas es establecer un

diálogo abierto con los actores comunitarios, asegurando que nuestras actividades reflejen sus expectativas y contribuir, en la medida que podamos traccionar, al bienestar colectivo. En relación a las alianzas de la Compañía para llevar a cabo su acción social, se mantiene el enfoque comprometido y proactivo que garantiza impactos positivos.

Gracias a esta visión no se ha experimentado incidencias negativas relacionadas con nuestras actividades sociales. Por tanto, no existe un proceso específico para gestionar dichas incidencias, ya que MHE&A trabaja bajo estándares elevados de responsabilidad que minimizan riesgos y aseguran beneficios tangibles para la sociedad.

Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las comunidades expresen sus inquietudes

Tal y como se ha indicado anteriormente, la Compañía está orientada a generar un impacto positivo en las comunidades donde opera. Por ello, lleva a cabo proyectos para trabajar conjuntamente con las comunidades locales en la identificación de las necesidades, el diseño de iniciativas y la evaluación de resultados. Nuestra filosofía es establecer un diálogo abierto con los actores comunitarios, asegurando que nuestras actividades reflejen sus expectativas y contribuir, en la medida que la Compañía pueda traccionar, al bienestar colectivo.

Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre las comunidades, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y eficacia de dichas actuaciones

La adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el asunto "Comunidades" y los enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las Comunidades, puede consultarse en el apartado [Nota 2. INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE IMPORTANCIA RELATIVA](#).

La Compañía, como resultado de sus análisis de doble materialidad, ha identificado IROs materiales asociados a las comunidades, en concreto sobre el impacto positivo en los lugares donde opera. Además, la Compañía participa en ferias relacionadas con el turismo, en las que se promueven acciones y nuevos proyectos llevados a cabo en el sector a través de diferentes asociaciones y colaboraciones de la Compañía, logrando el desarrollo económico local en los lugares donde opera. Minor Hotels Europe & Americas busca mantener relaciones activas en las comunidades en las que opera, contribuyendo al desarrollo local y atendiendo a las necesidades de cada destino a través de su propio negocio enmarcado en esta línea estratégica de Sustainable Business.

Es por ello que MHE&A, a lo largo del ejercicio 2024, ha continuado trabajando en sus tres programas sociales, con el fin de potenciar los impactos positivos, evitar riesgos asociados y explotar las oportunidades identificadas como se explica a continuación.

ACCIÓN SOCIAL DE MINOR HOTELS EUROPE & AMÉRICAS

La Compañía apuesta por construir alianzas responsables y de éxito con *partners* solidarios, con el objetivo de desarrollar proyectos locales y replicables en las tres regiones en las que opera.

Consciente de la capacidad que tiene el turismo de transformar el impacto en el destino, Minor Hotels Europe & Americas juega un papel clave incidiendo de forma positiva en diferentes entornos donde opera, poniendo en valor la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A través del pilar *UP FOR PEOPLE*, la Compañía tracciona diferentes proyectos gracias a los que impacta en las comunidades en las que opera y con los que contribuye a reducir las desigualdades sociales.

Siendo coherentes con los valores de Compañía y con el planteamiento de impacto directo en los destinos en los que opera, Minor Hotels Europe & Americas trabaja la acción social a través de tres programas que inciden de forma directa en la actividad hotelera:

- *Hotels with a Heart* (HwH): programa de alojamiento gratuito para familias necesitadas con niños enfermos en colaboración con fundaciones y ONGs.
- *Together with Love* (TWL): programa de voluntariado corporativo de la Compañía a nivel global.
- Empleabilidad juvenil: programa de empleabilidad destinado a jóvenes en riesgo de exclusión.



A través de estos proyectos, la Compañía genera un impacto diferente en los entornos donde opera, aportando un valor real que permite incentivar la mejora continua, compartir conocimientos entre iniciativas, establecer relaciones y alianzas con entidades locales y apoyar a las comunidades locales, consiguiendo el impacto positivo. Gracias a las iniciativas sociales que Minor Hotels Europe & Americas ha llevado a cabo en 2024, se han beneficiado un total de 17.625 personas. En esta línea, y como resultado de las iniciativas llevadas a cabo, año tras año Minor Hotels Europe & Americas afianza el compromiso que la Compañía tiene con las comunidades en las que opera.

Contribución a la sociedad

	2024	2023	Variación (en %)
Nº de beneficiarios	17.625	19.680	-10,4 %
Iniciativas sociales	111	58	91,4 %
Nº de voluntarios Minor Hotels Europe & Americas	2.183	1.752	24,6 %
Hoteles involucrados	188	149	26,2 %
Contribución monetaria - Tarifa ONG*	105.659	77.529	36,3 %
Contribución monetaria Bono Amigo + Tarifa Empleado**	96.534	91.280	5,8 %
Contribución monetaria directa e indirecta en acción social ***	557.889	237.892	134,5 %

*Tarifa ONG - Aplicación de un descuento del 30% sobre la mejor tarifa disponible a entidades evaluadas y aprobadas previamente por el departamento de Sustainable Business.

** Bono amigo y Tarifa empleado - recaudación de 2€ y 1€ respectivamente de las reservas realizadas con la tarifa especial para team members, familiares y amigos que luego se emplea en servicios de alojamiento y restauración, tarifas especiales y becas de los programas de Acción Social de las diferentes regiones.

*** La contribución monetaria en acción social es el resultado de la contribución monetaria de los programas sociales: Por un lado, el programa HWH, en base a las habitaciones con alojamiento gratuito ofrecidas por parte de la Compañía a diferentes asociaciones con las que la Compañía colabora, teniendo en cuenta la tarifa media (ADR) de cada habitación. Por otro lado, la contribución monetaria a través del programa TWL de voluntariado corporativo, la contribución del 30% del descuento por tarifa ONG y de la recaudación a través de las reservas Friends&Family y Employee. Además, están incluidas las gratuidades de salas u espacios para eventos sociales y donaciones monetarias realizadas a fundaciones durante este ejercicio.

Como se observa en la tabla, este año se ha registrado un aumento en la contribución social. Esto se debe, por un lado, al incremento de alojamientos gratuitos ofrecidos y a las gratuidades brindadas a diversas fundaciones para la realización de galas benéficas en espacios de nuestros hoteles. Por otro lado, también ha influido la contribución monetaria mediante donaciones realizadas a diferentes asociaciones y ONGs con las que hemos colaborado.

Alianzas con Fundaciones y ONGs

El impacto local se logra mediante la creación de alianzas responsables con fundaciones y ONG locales, así como a través de la participación de miembros del equipo voluntarios en proyectos sociales. Estas colaboraciones siguen siempre las directrices establecidas en la Política de Sostenibilidad, los Derechos Humanos, el Código de Conducta, el Compromiso de Compras Responsables y la Política Ambiental y de Cambio Climático.

Estas acciones afectan a las comunidades y a los grupos de interés, actuando como un catalizador para la gestión de los IROs identificados en este asunto material. Para obtener más información sobre los IROs, consulte la siguiente sección del informe: *SBM-3: IROS interacción con la estrategia y el modelo de negocio - comunidades y las políticas relacionadas con el tema "comunidades"*.

Hotels with a Heart

Hotels with a Heart es una iniciativa solidaria que busca lograr que aquellos niños y adolescentes que padecen alguna enfermedad grave y tienen que ir al hospital lejos de su hogar, puedan estar acompañados durante ese difícil período de tiempo de sus familiares más cercanos.



Para ello, Minor Hotels Europe & Americas pone a disposición de las familias, habitaciones en hoteles cercanos a los centros hospitalarios de forma gratuita a modo de pro-bono. Con este objetivo, y en estrecha colaboración con ONG's y fundaciones locales, la Compañía proporciona alojamiento a familias con recursos limitados, para que puedan acompañar a sus seres más queridos.

Una de las principales fundaciones con la que lleva varios años colaborando es la Fundación "Menudos Corazones", ofreciendo gratuitamente como pro-bono 1.094 *roomnights* al año, para alojar a familias de niños enfermos con cardiopatía congénita.

Otro ejemplo de ello es la Fundación *Make-A-Wish*, con la que la Compañía tiene un convenio global, ofreciendo alojamiento gratuito a niños con enfermedades graves, para que lleven a cabo su ilusión en cualquier parte del mundo donde tenemos operación.

La alianza con ambas fundaciones comenzó en 2005 y aún sigue hoy vigente. Aparte de estas colaboraciones, MHE&A tiene acuerdos con *Lovaas Foundation* focalizada en niños con TEA, *CORALL Family* que lucha por las cardiopatías congénitas en niños o la Fundación *Josep Carreras*, focalizada en niños con leucemia o ayudando a donantes de médula ósea. Todos los convenios que se firman cada año, se acumulan a los convenios firmados en años anteriores, haciendo un total de 10 asociaciones con acuerdos bajo este programa.

Como novedad, durante el 2024 se han firmado dos convenios de colaboración:

- Con la asociación *SPANION*, para dar alojamiento gratuito a familias afectadas por el cáncer infantil. Gracias a este acuerdo, Minor Hotels Europe & Americas ofrece 45 *roomnights* anuales sin coste en sus hoteles de Madrid, Barcelona y Valencia, principalmente.
- Con la Fundación *Pequeño Deseo*, que tiene como objetivo mejorar el estado anímico de niños con enfermedades graves a través del cumplimiento de su mayor deseo y así ayudarles a afrontar su tratamiento con más fuerza. Gracias a este acuerdo, Minor Hotels Europe & Americas ofrece 55 *roomnights* gratuitas en cualquiera de sus hoteles de Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla.

En *Hotels with a Heart* participan de forma voluntaria numerosos *team members* de la Compañía, siendo los verdaderos anfitriones de estas familias y "embajadores" del programa en cada uno de los hoteles. Cada hotel cuenta con una persona que da seguimiento a las familias, participa de sus vivencias y ayuda a hacer que su estancia en el hotel sea lo más cómoda posible. Desde el comienzo del programa, más de 2.000 *team members* se han convertido en verdaderos anfitriones de las familias, ayudando a que el hotel se convierta en un segundo hogar para ellas.

Adicionalmente, Minor Hotels Europe & Americas, bajo el marco de *Hotels with a Heart*, colabora a lo largo del año con diferentes ONGs y asociaciones a través de *vouchers* solidarios para contribuir en momentos puntuales. Estas solicitudes siempre deben llegar a través de canales formales de comunicación y la contribución se realiza si la ONG tiene una misión y valores en línea con los de Minor Hotels Europe & America.

#HotelswithaHeart (HwH)

	2024	2023	Variación (en %)
Nº de Beneficiarios HwH	4.816	4.103	17,4 %
Nº de voluntarios Minor Hotels Europe & Americas*	114	154	-26,0 %
Fundaciones y ONGS involucradas	28	43	-34,9 %
Hoteles involucrados	57	77	-26,0 %
Noches de estancia gratuitas	1.839	1.590	15,7 %
Contribución monetaria indirecta HwH**	236.925	226.506	4,6 %

* Se considera que en cada hotel hay dos *team members* encargados de las familias beneficiarias de esos alojamientos: el GM y el FOM.

** En esta contribución se han contabilizado la totalidad de los alojamientos gratuitos proporcionados por la Compañía, incluyendo *Minor Response*.

MINOR Response

Dentro del marco de ayuda a las comunidades en las que MHE&A está presente se incorpora *Minor Response*, como la respuesta de la Compañía a situaciones excepcionales o de emergencia, como por ejemplo: desastres naturales, atentados, crisis humanitarias o accidentes de gran escala.

El pasado 29 de octubre se produjo una DANA (Depresión Aislada de Niveles Altos) que afectó a Valencia y se convirtió en una de las mayores catástrofes meteorológicas de los últimos años en la región. Las precipitaciones extremas, que en algunos puntos superaron los 200 litros por metro cuadrado en pocas horas, provocaron el desbordamiento de ríos y barrancos, el colapso de infraestructuras, y graves daños en viviendas y cultivos. La situación fue agravada por la saturación previa del terreno y los efectos del cambio climático, que intensificaron la magnitud y la frecuencia de estos episodios. Además de las pérdidas materiales, la DANA puso en peligro la vida de cientos de personas, obligando a evacuaciones masivas y movilizándolo recursos de emergencia a gran escala.

Gracias al programa *Hotels with a Heart*, la Compañía tenía la operativa en los hoteles adaptada para contribuir rápidamente con el alojamiento de personas que habían visto sus casas afectadas, personal civil que acudió a las labores de rescate y voluntarios que fueron a ayudar en las labores de limpieza de la zona. La respuesta de Minor Hotels Europe & Americas no se hizo esperar, se proporcionaron 519 *roomnights* de forma gratuita a voluntarios que lo necesitaron a través de diferentes asociaciones y ONGs como Cruz Roja y Remar, entre otras.

Together with Love: Voluntariado Corporativo

En 2024, y bajo el lema "Together with Love", Minor Hotels Europe & Americas ha celebrado de nuevo su voluntario corporativo.



El voluntariado corporativo es una iniciativa global enfocada hacia la sostenibilidad y el fortalecimiento de las relaciones con las comunidades locales donde la Compañía está presente y a la que se ha invitado a participar a todos los *team members* de la Compañía. De esta forma, Minor Hotels Europe & Americas complementa la iniciativa de voluntariado que anualmente desarrolla Minor International, con quien comparte un sólido compromiso por el desarrollo de su estrategia de sostenibilidad.

Una vez más, las sesiones organizadas de voluntariado han sido muy bien acogidas por todos los *team members*, ya que tienen la oportunidad de contribuir de forma positiva con la sociedad. Durante este ejercicio, 2.069 *team members* participaron como voluntarios en numerosas iniciativas, entre las cuales destacan:

- En las oficinas centrales se celebraron dos iniciativas alineadas con nuestra estrategia ambiental. En una de ellas, *team members* participaron en la reforestación de *The Forest Project*, situado en la Sierra Norte de Madrid. Otra de ellas, fue la limpieza de una zona cercana al río del Jarama, consiguiendo la recogida de 74kg de residuos. También se llevó a cabo una actividad con Menudos Corazones; en la que 16 *team members* hicieron diferentes regalos para llevar a las familias con niños hospitalizados. Asimismo, se hizo un taller de cerámica con la Fundación AMÁS y, como en años anteriores, se llevó a cabo el voluntariado en el comedor social Santiago de Masarnau, ayudando a servir los menús diarios durante la semana de Together with Love.
- En la región de norte de Europa destacaron algunas iniciativas relacionadas con los espacios naturales y la biodiversidad. Los *team members* del NH Hamburg Altona, acompañados del equipo de ventas de Frankfurt, participaron en una limpieza de residuos en la playa Elbstrand, en Hamburgo. Por su parte, en el hotel NH München Ost Conference Center pasaron el día trabajando y ayudando en un santuario de animales llamado Gut Streiflach, en Múnich.
- En la región del Sur de Europa, diferentes hoteles de España, Portugal e Italia llevaron a cabo la donación de sangre en el hotel. La zona de banquetes se convirtió por un día un centro de donación de sangre con el objetivo de ayudar a personas que lo necesitan, promoviendo la empatía y el compromiso social entre los voluntarios y destacando la importancia de este gesto altruista para salvar vidas y apoyar a la comunidad.
- En la región de América, los hoteles y oficinas de Argentina, Chile y México organizaron una Feria Circular para recaudar fondos y promover un consumo más responsable. Los productos y prendas recogidos, podían ser luego intercambiados por alimentos no perecederos que donarían a las diferentes fundaciones durante el voluntariado Together with Love.

#TogetherWithLove (TWL)

	2024	2023	Variación (en %)
Beneficiarios TWL	12.612	15.358	-17,9 %
Voluntarios de MHE&A	2.069	1.220	69,6 %
Fundaciones y ONGS involucradas	138	109	26,6 %
Hoteles involucrados	134	79	69,6 %
Iniciativas llevadas a cabo	109	56	94,6 %
Contribución monetaria indirecta TWL	29.543	11.386	159,5 %

Campañas solidarias de navidad de Minor volunteers

Con motivo del periodo de Navidad, la Compañía lanzó una edición especial de su iniciativa *Together With Love*, que volvió a ser un éxito gracias a la hospitalidad y solidaridad de todas las regiones, promoviendo iniciativas de voluntariado corporativo entre los miembros de sus equipos. A continuación se nombran alguna de ellas:

Región de América:

Los hoteles de Santiago de Chile visitaron la fundación "Casa Familia" para pasar un día con los niños y contagiar la alegría navideña. Miembros del equipo de toda la Argentina se unieron a la ONG Don Arte para organizar una emotiva celebración navideña en el "Merendero Hijos del Corazón de Norma Ramos".

Región del Norte de Europa:

Los hoteles del norte de Europa participaron en diversas actividades de voluntariado, por ejemplo, el hotel NH Hotel Gate One Bratislava participó en una iniciativa llamada "¿Cuánto amor cabe en una caja de zapatos?" en colaboración con la fundación Kolko Lasky. También, el hotel NH Düsseldorf City Nord Hotel apoyó a la organización Tafel en la recogida de champús, geles de ducha y muchos otros artículos de aseo para personas en riesgo de exclusión social.

Región del Sur de Europa:

En el sur de Europa, los hoteles han apoyado a varios comedores sociales y han preparado menús para distribuir entre personas necesitadas. Además, los hoteles del Algarve también se unieron a una marcha solidaria para recaudar fondos por una buena causa.

Oficinas centrales

Las oficinas centrales también participaron en esta edición navideña del voluntariado corporativo. Durante una semana se llevaron a cabo diferentes iniciativas entre las que se encontraba un mercadillo navideño "consciente" en el que participaron diferentes asociaciones y fundaciones, recogida de ropa de abrigo y reparto a las personas que lo necesitaban a través de Fundación Madrina, e hicimos de Reyes Magos comprando los regalos de familias vulnerables, que habían pedido en sus cartas en colaboración con la asociación Reyes Magos de Verdad.

Programas de empleabilidad: promoción del empleo joven

El desempleo juvenil en España, más significativo en colectivos en riesgo de exclusión social, precisa de programas enfocados a mejorar la empleabilidad e integración de los jóvenes.



Minor Hotels Europe & Americas continúa comprometido con aumentar la empleabilidad de este colectivo y pretende impulsar diferentes programas de formación, prácticas laborales y empleo para jóvenes con discapacidad o en riesgo de exclusión en los hoteles de todas sus Unidades de Negocio.

Durante el 2024, el hotel NH Castellón Mindoro colaboró con la ONG AFANIAS, que trabaja en la mejora de la calidad de vida de personas con diversidad funcional intelectual. Gracias a este acuerdo, el hotel recibió a más de 30 alumnos en prácticas, ofreciéndoles una experiencia profesional valiosa.

Además, el hotel NH Ciudad Real, en alianza con la Fundación Secretariado Gitano, acogió a varios alumnos en prácticas en el área de atención al cliente. Por su parte, el NH Herencia La Rioja, bajo el programa “Oportunidades que cambian vidas” y en colaboración con la Cruz Roja, implementó un plan de empleo dirigido a personas en situación de vulnerabilidad.

Adicionalmente, el hotel Anantara Villa Padierna renovó su colaboración con la fundación FUNDATUL, apoyando la inserción laboral de personas con discapacidad. Asimismo, los hoteles NH Sport y NH Ciudad de Zaragoza trabajaron junto a las fundaciones Adunare y El Tranvía en distintos programas de inclusión activa.

En América, se desarrollaron dos iniciativas destacadas. El programa “Hotel Escuela”, iniciado en el NH Florida, se llevó a cabo en colaboración con la Universidad de Vatel, la Universidad Abierta Interamericana y el Gobierno de Buenos Aires, permitiendo la formación de 40 alumnos en prácticas, de los cuales cinco se incorporaron de manera permanente al equipo del hotel. Por otro lado, el proyecto *DownNHstate* promovió la integración laboral de personas con síndrome de Down, con el apoyo de diversas fundaciones que facilitaron la selección de talento y garantizaron entornos laborales seguros e inclusivos. Este programa se extendió a toda Latinoamérica, con la participación de hoteles como el NH City y el NH Mendoza Cordillera, en Argentina, y el NH Collection Plaza Santiago, en Chile.

Gracias a estas iniciativas de empleabilidad, en 2024 fueron formados 197 alumnos, de los cuales 51 pasaron a formar parte de la plantilla, reforzando el compromiso de la Compañía con la inclusión y el desarrollo profesional.

Alianzas sostenibles

Minor Hotels Europe & Americas promueve las alianzas y colaboraciones estratégicas en sostenibilidad. Reconoce la importancia de la colaboración interinstitucional para cumplir la agenda del desarrollo sostenible. En consecuencia, establece alianzas sobre la base de principios, valores y objetivos comunes con diferentes organizaciones, ya sean de ámbito público o privado y a nivel mundial, regional, nacional y local.

El turismo tiene un alto impacto en el desarrollo de las ciudades. Desde el sector se debe contribuir a que este crecimiento se lleve a cabo de manera sostenibles y planificada, respetando el carácter local.

Relación con asociaciones

Además del impacto positivo propio de su actividad, dando servicio a las ciudades y sus turistas, Minor Hotels Europe & Americas contribuye con la comunidad formando parte de asociaciones, cámaras de comercio o fundaciones que promuevan las inquietudes e impulsen proyectos alineados con los valores de la Compañía.

Durante este año, y con el objetivo de impulsar un posicionamiento institucional de liderazgo, útil y adecuado al contexto actual, Minor Hotels Europe & Americas ha continuado con la estrategia de establecer y mantener sólidas relaciones con asociaciones cuyos objetivos principales están alineados con los de la Compañía y que promuevan y defiendan un desarrollo empresarial responsable y de oportunidades, un turismo sostenible y la formación continua de profesionales, entre otros.

Por su relevancia, destacan la adhesión de Minor Hotels Europe & Americas al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Organización Mundial del Turismo, Exceltur, UNESCO Pledge y la CEOE, entre otras. Además, MHE&A está facilitando un camino común para avanzar en materia de sostenibilidad hotelera que sea accesible a todos los hoteles. Para ello, desempeñó un papel decisivo en el desarrollo de los Conceptos Básicos de Sostenibilidad Hotelera para que los hoteles asuman su responsabilidad con el planeta y con las personas, partiendo de acciones indispensables que todo el mundo debe poner en práctica.



Pacto Mundial de Naciones Unidas

Minor Hotels Europe & Americas, miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2002, renueva periódicamente su compromiso y da cuenta de forma pública y transparente de los progresos en este aspecto en un informe de progreso anual en la página web de la Red del Pacto Mundial (www.pactomundial.org). La Compañía tiene en consideración los 10 principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible como marco de referencia para el diseño de la estrategia y gestión de la Responsabilidad Corporativa de la Compañía. La contribución de Minor Hotels Europe & Americas anual es de 2.400 €



Sustainable Travel
Pledge

UNESCO Pledge

Minor Hotels Europe & Americas se ha unido a la UNESCO y a Expedia Group para demostrar su compromiso con la protección del medio ambiente, la cultura local y las comunidades que dependen de los viajes para prosperar. El Compromiso de la UNESCO es impulsar los viajes sostenibles, la adaptación de las comunidades y la conservación del patrimonio en todo el mundo. Por ello, Minor Hotels Europe & Americas se ha adherido con todos sus hoteles en propiedad y alquiler, comprometiéndose públicamente a aplicar medidas para reducir el impacto medioambiental de su negocio, lo que a su vez contribuye a concienciar a los viajeros, ayudándoles a optar por viajes más sostenibles.



Organización Mundial Del Turismo

Es el organismo de las Naciones Unidas encargado de la promoción de un turismo responsable, sostenible y accesible para todos, abogando por un turismo que contribuya al crecimiento económico, a un desarrollo incluyente y a la sostenibilidad ambiental. Hasta la salida en septiembre 2021, la Compañía formó parte del Grupo de Trabajo de Apoyo a los ODS. La contribución de Minor Hotels Europe & Americas anual es de 2.700 €.



Confederación Española de Organizaciones Empresariales

Fundada en 1977, La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) integra con carácter voluntario a dos millones de empresas y autónomos de todos los sectores de actividad, que se vinculan a CEOE a través de más de 4.500 asociaciones de base. Destaca por apostar siempre por el diálogo y la negociación con los interlocutores sociales, representando los intereses de sus miembros.

Minor Hotels Europe & Americas colabora en las comisiones de Desarrollo Sostenible y Transición Ecológica y Responsabilidad Social Empresarial de la organización.

La contribución de Minor Hotels Europe & Americas anual es de 50.000 €.



Exceltur

Esta asociación es el resultado del compromiso personal de un muy significativo Grupo de líderes y máximos responsables de las principales empresas turísticas españolas, que en enero de 2002 se unieron para integrarse desinteresadamente en esta asociación, animados por su firme convicción de impulsar dos grandes objetivos-ejes de actuación:

- Potenciar un mayor reconocimiento socioeconómico de lo que aporta y representa el turismo como principal sector de la economía española.
- Y propiciar los mayores niveles de competitividad que consoliden un liderazgo y crecimiento rentable y sostenible de la actividad turística en España, dados los crecientes e importantes retos y oportunidades de futuro que se nos avecinan.

La contribución anual de MHE&A es de 26.250€.

Contribución a asociaciones sectoriales, asociaciones sin ánimo de lucro y cámaras de comercio

Minor Hotels Europe & Americas lleva años apostando por un turismo enfocado en el desarrollo sostenible, que minimice el impacto negativo en el medioambiente, además de generar riqueza y diversidad.

Además del impacto positivo de su actividad como tal, al dar servicio a las ciudades y a sus turistas, contribuye a la comunidad formando parte de asociaciones, cámaras de comercio o fundaciones que abordan retos mutuos y fomentan proyectos para alcanzar objetivos compartidos.

Durante el 2024, Minor Hotels Europe & Americas realizó una aportación total de 484.421 €, distribuidos entre asociaciones sectoriales, cámaras de comercio, asociaciones ambientales, culturales y fundaciones y ONGs sin ánimo de lucro, entre otras:

Contribución a asociaciones (en €)

	2024	2023
Asociaciones sectoriales	375.636	378.932
Trade associations (Cámaras de comercio)	10.165	22.260
Asociaciones ambientales	77.288	70.376
Asociaciones culturales	14.034	16.171
Fundaciones, ONG y asociaciones sin ánimo de lucro	7.299	13.887
Total	484.421	501.626

*Ninguna de las contribuciones que MHE&A realiza se corresponde con contribuciones a partidos y/o candidatos políticos así como a procesos electores u otras tipologías no reflejadas en la tabla superior.

La participación en todas ellas responde a dos objetivos clave de MHE&A en este sentido: promover el turismo sostenible y las oportunidades de negocio responsable tanto a nivel local como internacional. Desde la Compañía se promueve y fomenta un turismo sostenible alineado con los valores de Compañía, de ahí que se colabore con distintas asociaciones para avanzar en este propósito. En esta línea, cabe destacar la participación de la Compañía en la Organización Mundial del Turismo y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En relación con el segundo objetivo clave, destaca la adhesión de Minor Hotels Europe & Americas a más de 100 asociaciones destacando 76 asociaciones sectoriales y 10 Cámaras de Comercio, en el que su principal misión es apoyar la promoción de la actividad turística y empresarial sólida y solvente en la ciudad en la que se ubican.

Debido a la tipología de la actividad de la Compañía, MHE&A es consciente de la gran labor que puede llevar a cabo con los jóvenes en este campo, brindándoles oportunidades para trabajar en el sector y promoviendo el empleo estable.

Principales áreas de interés para Minor Hotels Europe & Americas

	2024	2023
Turismo sostenible	101.020 €	102.833 €
Promoción de las relaciones locales e internacionales y las oportunidades de negocio responsables	385.800 €	401.192 €

La Compañía es consciente de la importancia de la colaboración entre instituciones para cumplir con la agenda de desarrollo sostenible y, en consecuencia, establece alianzas basadas en principios, valores y objetivos comunes con diferentes organizaciones, ya sea del sector público o privado, a nivel mundial, regional, nacional y local.

Relación con los gobiernos

La Compañía gestiona su negocio de acuerdo con los valores corporativos, su marco ético y de conducta, además de garantizar el estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada país.

En relación con los gobiernos locales, siempre actúa con independencia de cualquier poder político, manteniendo la transparencia con las diferentes instituciones públicas y administrativas.

Minor Hotels Europe & Americas se caracteriza por una absoluta neutralidad política. La Compañía no realiza contribuciones económicas o en especie a partidos políticos o a candidatos electorales. El código de conducta corporativo y la Política de prevención de blanqueo de capitales prohíben expresamente realizar ninguna contribución a partidos políticos.

Minor Hotels Europe & Americas sí forma parte de organizaciones sectoriales o de fundaciones vinculadas al desarrollo de su actividad o al área geográfica en la que opera tal y como se ha desarrollado en la presente sección del informe. A través de su presencia en estas organizaciones, la Compañía aspira a contribuir al progreso y al desarrollo de los lugares en los que está presente.

PARÁMETROS Y METAS

Metas relacionadas con las comunidades

La Compañía está comprometida con continuar contribuyendo de forma positiva en las comunidades donde está presente. Todos los años se llevan a cabo nuevas iniciativas y se monitoriza la acción social aportada por Minor Hotels Europe & Americas, por lo que la Compañía se compromete a seguir creando ese impacto positivo en la sociedad.

5.3

GOBERNANZA

NEIS 1. CONDUCTA EMPRESARIAL
TRANSFORMACIÓN DIGITAL



nhow Berlin
Berlín, Alemania

5.3.1

CONDUCTA EMPRESARIAL

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

CULTURA EMPRESARIAL

NEIS 1. CONDUCTA EMPRESARIAL

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
GOBERNANZA	Ética, transparencia y cultura empresarial	Gobierno corporativo		Implementación de estructuras y políticas que promuevan la transparencia y la responsabilidad de los órganos de administración, dirección y supervisión en la toma de decisiones
		Ética y cumplimiento	Cultura corporativa Corrupción y soborno Protección de los denunciantes	Fomento de prácticas empresariales éticas y cumplimiento de normativas a través de principios y norma de conducta que los grupos de interés de la organización deben seguir en el ejercicio de sus funciones y en su interacción con otros. Incluido el desarrollo de mecanismos para informar de manera confidencial y segura sobre comportamientos o actividades indebidas, poco éticas o ilegales que puedan estar ocurriendo dentro de la Compañía

ESG	Subtemas	Subsubtemas	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
G	Gobierno corporativo		La ausencia de estrategias claras y efectivas puede aumentar riesgos reputacionales, debilitar la confianza de los stakeholders y comprometer la capacidad de la empresa para responder a incidentes éticos o sociales. Implementar planes de acción robustos no solo mitigará estos riesgos, sino que también permitirá corregir errores, fortalecer procesos y demostrar el compromiso de la organización con la responsabilidad y la transparencia.	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres en el Consejo de Administración = Consejeros independientes = 	=	<ul style="list-style-type: none"> GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión
	Ética y cumplimiento	Cultura corporativa Corrupción y soborno Protección de los denunciantes	<ul style="list-style-type: none"> El conocimiento y aplicación de la normativa interna a través de formación en ética y cultura empresarial favorece que las prácticas empresariales estén alineadas con los valores de la Compañía. La definición de controles efectivos sobre riesgos penales o en materia de corrupción y soborno ayuda a la reducción de futuros riesgos gracias a una correcta gestión de las las denuncias recibidas y confirmadas por el canal de denuncias. 	<ul style="list-style-type: none"> Horas de formación en compliance ▲ Denuncias confirmadas a través del canal de denuncias ▲ Casos de corrupción y soborno confirmados ▲ 	▲	<ul style="list-style-type: none"> G1-1: Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno G1-4: Casos de corrupción o soborno

Políticas relacionadas con la conducta empresarial: El detalle relativo a las políticas relacionadas con la "Ética, transparencia y cultura empresarial" de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: ["Políticas para la gestión de la "Ética, transparencia y cultura empresarial"](#)

Actuaciones: en términos de actuaciones a lo largo del capítulo al Compañía expone las actuaciones realizadas en materia de conducta empresarial a lo largo de 2024. Destaca la revisión del modelo de prevención de riesgos penales así como el impulso de las formaciones en materia de *compliance*. Ambas actuaciones fomentan la mitigación de los riesgos e impactos negativos asociados a la buena práctica en materia de conducta empresarial.

GOBERNANZA

NEIS 2 GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión

El Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas desempeña un papel clave en la supervisión y dirección de la conducta empresarial de la Compañía, asegurando el cumplimiento de los estándares éticos y de sostenibilidad.

Los consejeros aportan una sólida experiencia basada en sus trayectorias profesionales y académicas, destacando certificaciones como el DCP (*Director Certification Program*) del Instituto de Directores de Tailandia, que avala competencias en liderazgo y gobernanza internacional, y la certificación IC-A (Instituto de Consejeros-Administradores), reconocida por su enfoque en excelencia y mejores prácticas en gobernanza.

Además, su experiencia incluye roles en Comisiones de Auditoría y Control y/o Comisiones de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, reforzando su conocimiento sobre conducta empresarial y toma de decisiones estratégicas. Este equilibrio entre formación y experiencia práctica garantiza una gestión alineada con los valores corporativos y las expectativas de los grupos de interés.

Para más detalle, por favor, véase la siguiente sección: [NOTA 1: PERFILES GOBIERNO CORPORATIVO Y EQUIPO DIRECTIVO](#).

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa

El detalle relativo a la descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la conducta empresarial puede consultarse en la siguiente sección: [NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa](#).

Minor Hotels Europe & Americas ha identificado los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) relacionados con la conducta empresarial siguiendo las directrices establecidas por la CSRD, integrando y complementando el trabajo previo desarrollado bajo la

consideración de los compromisos y requisitos establecidos en los diversos documentos corporativos de la Compañía, siendo esenciales el Código de Conducta, las políticas corporativas tales como la política Antifraude y Corrupción, la Política de Derechos Humanos, la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación al terrorismo o la Política de Selección de Consejeros.

G1-1: Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial

Minor Hotels Europe & Americas continúa implantando medidas para fomentar y poner en valor la cultura de cumplimiento y la importancia de consolidar una cultura empresarial ética, promoviendo la conciencia entre todos los grupos de interés sobre la relevancia no solo de cumplir con la normativa aplicable sino también de actuar éticamente y conforme a los principios y valores de la Compañía.

El fin que se persigue es que todos los grupos de interés sean conscientes de que no sólo importa el qué sino también el cómo se hacen las cosas, habiéndose implementado para ello una serie de medidas y herramientas para trabajar en esta misión, indicándose las principales a continuación.

Cultura corporativa

La Compañía está comprometido a cumplir con las leyes y regulaciones en los países y jurisdicciones en los que opera. Esto incluye, entre otras cuestiones, leyes y normativas sobre la salud y seguridad, discriminación, fiscalidad, privacidad de los datos, competencia, anticorrupción, prevención de blanqueo de capitales y compromiso ambiental. Las áreas claves cubiertas por el Código abarcan:

	<ul style="list-style-type: none"> ■ con las personas ■ con los clientes ■ por parte de los proveedores
COMPROMISOS	<ul style="list-style-type: none"> ■ con los competidores ■ con los accionistas ■ con las comunidades y la sociedad ■ con los activos, los conocimientos y los recursos de la Compañía
OBLIGACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ■ respecto de prácticas fraudulentas o poco éticas

Código de Conducta

Minor Hotels Europe & Americas continúa impulsando la función de cumplimiento sobre la base fundamental de los principios y valores que contiene su *Código de Conducta*, el cual está traducido a siete idiomas, que están publicados en la web corporativa y la intranet, y se aplica en todos los países donde la Compañía tiene actividad. Además, desde 2017, a través de la App corporativas todo el personal de de la Compañía pueden acceder al mismo desde su dispositivo móvil. El personal de centros que operan bajo las marcas de Minor Hotels Europe & Americas, dispone también de una Guía Práctica y un documento de preguntas frecuentes.

El Código de Conducta tiene como objetivo determinar los principios, valores y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los profesionales y directivos de la Compañía, así como los miembros de los órganos de administración de las sociedades que lo integran y de los grupos de interés que interactúan con Minor Hotels Europe & Americas. Asimismo, el Código de Conducta resume la conducta profesional que se espera del personal Minor Hotels Europe & Americas, los cuales están comprometidos a actuar con integridad, honestidad, respeto y profesionalidad en el desempeño de su actividad.

El Código de Conducta es revisado periódicamente por la Oficina de Cumplimiento con el fin de adaptar y actualizar su contenido en los casos que proceda.

El Consejo de Administración de la Compañía, en su reunión del 8 de noviembre de 2022, aprobó una actualización del Código de Conducta, para adaptar el Código a las recientes novedades legislativas, observar los nuevos requerimientos legales y atender los estándares y mejores prácticas en lo que se refiere a cumplimiento, destacando la anonimización del canal de denuncia.

El ya citado Código de Conducta de Minor Hotels Europe & Americas se rige por tres pilares fundamentales: 1) Respeto por la ley; 2) Integridad y; 3) Honestidad, transparencia y confianza y recoge compromisos con sus grupos de interés, velando y garantizando el respeto a lo expuesto en el Código.

Entre otros muchos aspectos destaca el operar y competir en el mercado de forma leal y transparente o velar por la plena protección de los consumidores y la correcta publicidad de los servicios de MHE&A. Garantizar y velar por el respeto a los Derechos Humanos y laborales así como el derecho al secreto de las comunicaciones y la intimidad, protección de los datos personales e información confidencial y privilegiada.

Asimismo, establece obligaciones respecto a practicas fraudulentas o poco éticas tales como la manipulación de la información, el fraude (incluida la corrupción en todas sus vertientes) o el blanqueo de capitales e irregularidades de pago.

Para ello, la Compañía impulsa y promueve el conocimiento y la observancia del Código de Conducta, entre otras acciones, a través de la formación continua. En este sentido y, conscientes de la relevancia de los principios y valores éticos de la Compañía, todo el personal de MHE&A debe realizar un curso de formación de carácter obligatorio sobre el Código de Conducta con el fin de asegurar su lectura, conocimiento y entendimiento y cuya completitud queda registrada en el sistema de formación corporativo.



Políticas Corporativas

Además del Código de Conducta de Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía dispone de diversas políticas específicas. Las mismas son de carácter corporativo y por tanto de aplicación a toda la Compañía.

Asimismo, cabe señalar que las mismas muestran los principios y compromisos adquiridos por las Compañía en sus diferentes dimensiones, tal y como se detalla a continuación:

Política corporativa	Descriptivo y objetivos
Política Ambiental y de Cambio Climático*	<p>Actualizada durante el año 2023 por el Comité Ejecutivo de Sustainable Business con el objetivo de reforzar el compromiso de MHE&A para minimizar su impacto en el cambio climático e incrementar la gestión eficiente de los recursos disponibles en el entorno en el que se encuentran los hoteles del Grupo. En línea con los principales marcos internacionales aplicables y las mejores prácticas del sector incluye aspectos relativos a: la lucha contra el Cambio Climático, la gestión de los recursos naturales, la economía circular o la protección y conservación de la biodiversidad y ecosistemas.</p>
Política Antifraude y Corrupción	<p>Aprobada en 2019 por el Consejo de Administración y actualizada en 2023 (actualización referida al canal de denuncias) establece de conformidad con lo expuesto en el código de conducta su compromiso por la tolerancia cero con el soborno y la corrupción, tanto en el sector público como en el privado. La política establece los principios generales en los que se basa la misma -como es la tolerancia cero a conductas contrarias a la misma, el cumplimiento con la Ley, la transparencia, integridad y precisión en la información financiera y la importancia del control interno, entre otros- así como hace constar las principales prácticas prohibidas (como las aportaciones vinculadas a fines políticos), las prácticas que sí se encuentran estrictamente reguladas (como las muestras de hospitalidad, la gestión de donaciones o patrocinios) y las que son aceptables.</p>
Política de Compras	<p>Aprobada en el año 2014 por el Comité de Dirección, que regula el procedimiento para la contratación de bienes y servicios por parte de Minor Hotels Europe & Americas y establece las directrices y pautas a seguir por parte de los distintos departamentos en situaciones que afecten o puedan afectar a las contrataciones externas de la Compañía. Con ello se pretende reforzar (i) el compromiso de garantizar transparencia, honestidad y ética en la función de compras, (ii) la necesidad de llevar a cabo procesos de contratación profesionales para optimizar los resultados y (iii) la necesidad de alineación con las directrices de control interno, así como actualización y comunicación en tiempo y forma a todos los empleados de la Compañía.</p> <p>Esta política ha sido completada en el año 2023 con el Compromiso de compras responsable, que se incluye como anexo a la Política de Compras de Minor Hotels Europe & Americas donde se establece el marco global para el control y la gestión de los riesgos (mercado, crédito, negocio, regulatorios, operacionales y reputacionales, ciberseguridad y penal) resultantes de las actividades de compras de equipos y materiales, y la contratación de obras y servicios en todo Minor Hotels Europe & Americas, con especial énfasis en el cumplimiento de los compromisos éticos tanto de los team members de MHE&A como de sus proveedores.</p>
Política de Comunicación de Información Financiera, No Financiera y Corporativa a través de los medio de comunicación, las redes sociales y otros canales*	<p>Aprobada por el Consejo de Administración en 2020 surge con el objetivo de establecer el marco de actuación así como de definir los principios general que rigen la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de medios de comunicación, redes sociales u otros canales, con el fin de garantizar la protección de los inversores y el ordenado funcionamiento del mercado. Se aprueba para dar cumplimiento a lo establecido en Recomendación 4 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en 2015 y actualizado en junio de 2020,</p>
Política de Derechos Humanos*	<p>Aprobada por el Consejo de Administración en 2020 establece el compromiso de la Compañía por el respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos. Asimismo, contiene los valores y principios del Grupo que sirven como guía para el desarrollo de su actividad tanto con clientes, Team Members, proveedores y comunidades entre otros. A través de la misma la Compañía se compromete con el cumplimiento de los Derechos Humanos siguiendo los más altos niveles y estándares internacionalmente reconocidos, a fin de proteger, respetar y corregir (prevención y gestión) los riesgos asociados con el incumplimiento de dichos derechos.</p>
Política de Gestión de Riesgos*	<p>Aprobada por el Consejo de Administración en 2015. la Política corporativa de gestión de riesgos de Minor Hotels Europe & Americas tiene como objeto definir los principios básicos y el marco general de actuación para la identificación y control de riesgos de toda naturaleza que puedan afectar a MHE&A, sin perjuicio de las políticas y procedimientos que a nivel societario, departamental o geográfico.</p> <p>Gracias a la misma Minor Hotels Europe & Americas se compromete a disponer de un marco de actuación que permita una gestión integral de riesgos, que incluye, una adecuada identificación, medición, control y gestión de todos aquellos riesgos significativos que afecten al Grupo, así como la alineación de las actividades de la Compañía a los niveles de tolerancia al riesgo aprobados. Dicho marco se basa en los siguientes principios de actuación: responsabilidad, integridad, consistencia, independencia, coordinación, actualización y mejora continua. eficacia y transparencia.</p>

Política corporativa	Descriptivo y objetivos
Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo*	Aprobada en 2019 por el Consejo de Administración y actualizada en 2021 refleja el compromiso de MHE&A con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. A través de la mismas se establece las pautas generales que ayuden a la prevención y detección temprana de situaciones que puedan suponer un riesgo para Minor Hotels Europe & Americas y las sociedades dependientes en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Asimismo, enuncia su compromiso por colaborar con las autoridades competentes en esta materia.
Política de Regalos Corporativa	Aprobada en 2018 emerge con un doble objetivo. Por un lado, regular los regalos recibidos y entregados por team members de centros que operan bajo marcas Minor Hotels Europe & Americas, cuando los mismos están actuando en nombre de la Compañía y; por otro lado, prevenir y detectar situaciones que puedan derivar en incumplimientos de la normativa legal vigente o puedan tener un impacto reputacional negativo para la Compañía. Establece los criterios y directrices internas respecto a las muestras de hospitalidad que eventualmente reciban los team members. Cualquier duda, incidencia o información relacionada con esta materia se puede remitir a un buzón específico creado para esta materia: giftcompliance@minor-hotels.com
Política de Salud y Seguridad Laboral*	Aprobada en el ejercicio 2023 por el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad emerge con el objetivo de promover y reforzar la seguridad y salud en los entornos laborales. Señala los principios generales que permiten asegurar un modelo de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, así como del bienestar laboral en la acción diaria de los team members de la Compañía. Garantiza el cumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la seguridad ocupacional. Asimismo, involucra a los team members en la identificación y mitigación de riesgos y en el reporte de incidentes laborales.
Política de Seguridad de la Información*	Aprobada en 2013 y actualizada en 2023 por el Consejo de administración. Establece la gobernanza sobre la seguridad de la información del Grupo así como las directrices para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información bajo el dominio de MHE&A y de su cadena de valor. Asimismo, define las líneas de actuación que conforman la estrategia corporativa de la Compañía en materia de seguridad de la información, desarrollando directrices claras y concisas para la gestión, protección y buen uso de los activos de información de la Compañía definiendo unos principios básicos de actuación.
Política de Selección de Consejero*	Aprobada en 2020 con el fin de reforzar la transparencia en las actuaciones de la Compañía se establece un marco general para la selección de candidatos al Consejo de Administración bajo el cumplimiento de los más altos estándares de gobierno corporativo. A través de esta Política de selección de candidatos a consejero, concreta y verificable, se asegura que las propuestas de nombramiento de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración. Por ello, en el procedimiento para evaluar a los candidatos que participen en el proceso de selección tiene en cuenta las competencias, experiencia, profesionalidad, idoneidad, diversidad de género, independencia de criterio, conocimientos, cualidades, capacidades y disponibilidad de los miembros del Consejo de Administración en cada momento, asumiendo la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo un papel relevante en este proceso.
Política de Sostenibilidad*	Aprobada por el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas durante 2023. Establece la gobernanza sobre la Sostenibilidad e incluye los principios generales que permitan asegurar un modelo de gestión ético, responsable y sostenible. Asimismo, enuncia un marco de referencia común y transversal, a partir del cual todos los team members que forman parte de la Compañía deben actuar y tomar decisiones basadas en la gestión equilibrada de los intereses económicos y las implicaciones sociales y ambientales derivadas de las operaciones. Como novedad, destaca la sección destinada a la comunicación con Stakeholders. Sustituye y deroga a la Política de Responsabilidad Corporativa.
Política Fiscal Corporativa	Aprobada en 2015 y actualizada en 2022 por el Consejo Administración del la Compañía, establece la estrategia fiscal Corporativa, como un elemento fundamental del buen gobierno corporativo. La misma se basa en el cumplimiento de la normativa tributaria en todas las jurisdicciones en las que Minor Hotels Europe & Americas esté presente, realizando una interpretación de dicha normativa que atienda fundamentalmente al espíritu y finalidad de las leyes. Asimismo, establece los principios que deben seguirse para el cumplimiento de las obligaciones fiscales y las relaciones con las administraciones tributarias

* Acceso público

** Cumplimentado por el [Compromiso de Compras Responsables](#)

Política de Sostenibilidad

Minor Hotels Europe & Americas como Compañía con un sólido posicionamiento en el sector hotelero a nivel nacional e internacional, opera con el firme compromiso de convertirse en una empresa socialmente responsable contribuyendo activamente al desarrollo sostenible.

Por ello, trabaja con el objetivo de ofrecer servicios sostenibles, consistentes y eficientes para sus clientes, accionistas, proveedores, empleados y la sociedad en su conjunto con la voluntad de ser la empresa de referencia en Sostenibilidad del sector.

Bajo este compromiso la Compañía desarrolló durante el 2023 un hito relevante en su estrategia de Sustainable Business. El 26 de julio de 2023, el Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas llevó a cabo la aprobación de la Política de Sostenibilidad que sustituye y deroga a la Política De Responsabilidad Social Corporativa.

A través de la misma, Minor Hotels Europe & Americas establece los principios generales que permitan asegurar un modelo de gestión ético, responsable y sostenible estableciendo un marco de referencia común y transversal, a partir del cual todos los team members que forman parte de la Compañía puedan actuar y tomar decisiones basadas en la gestión equilibrada de los intereses económicos y las implicaciones sociales y ambientales derivadas de las operaciones societarias.

Con esta Política, MHE&A pretende garantizar que todas sus actividades corporativas se realicen con el compromiso de promover entre sus *team members* y resto de grupos de interés tales como clientes, proveedores o socios entre otros, los valores de la responsabilidad, la integración y la ética, de forma que tanto las necesidades de la sociedad presente, como de las futuras generaciones, se vean satisfechas de manera comprometida y sostenible.

Entre los objetivos principales de la política destacan:

- Impulsar la gestión de hoteles sostenibles.
- Respetar y proteger los Derechos Humanos de manera integrada en la cultura de la Compañía.
- Contribuir activamente en la generación de valor social y económico/ al bienestar económico y social de las comunidades en el que opera.
- Promover la transparencia empresarial comunicando y reportando periódicamente sobre sus progresos/prácticas de sostenibilidad.
- Desarrollar iniciativas innovadoras de sostenibilidad.
- Educar y formar internamente sobre la estrategia de sostenibilidad de la Compañía.

Asimismo, a través de dicha política se reafirma el compromiso de la Compañía con sus grupos de interés. Muestra de ello es la alta implicación de grupos de interés en procesos de relevancia para la Compañía como el [Análisis de Doble Materialidad](#) (proceso de identificación

de asuntos no financieros materiales o relevantes para el desarrollo de la actividad empresarial de MHE&A). Asimismo, destaca la importancia de la comunicación con los grupos de interés. Para ello, MHE&A dispone de una serie de canales y medios a través de los cuales establece la comunicación y diálogo con todos los grupos de Interés, basándose en la transparencia y el compromiso, como ejes básicos para construir relaciones estables y de mutua confianza.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Política se desarrollará y complementará con las diferentes *políticas* que se aprueben en la Compañía que tengan relación directa con los principios generales establecidos. En este sentido, la política de Sostenibilidad se articula como marco corporativo y paraguas global que cumplimenta a otras políticas y documentos corporativos conexas: Código de conducta corporativo; Política de Derechos Humanos; Política de Medio Ambiente y Cambio Climático; Política de Compras y anexo de Compras Sostenibles; Política Anti-Fraude y Corrupción; Política de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo; Política de Seguridad de la información; Política de Privacidad así como de la Política de Salud y Seguridad laboral.

Protección de los Derechos Humanos y Laborales

El principio de respeto y protección de los Derechos Humanos está integrado en la cultura corporativa y conducta empresarial de Minor Hotels Europe & Americas y se aplica en las actividades desarrolladas a través de todos sus profesionales, con independencia del país o región donde lleven a cabo su actividad. La Compañía se compromete con el cumplimiento de los Derechos Humanos y trabaja para prevenir y gestionar los Riesgos asociados a su vulneración. La presencia internacional de Minor Hotels Europe & Americas en países en los cuales la defensa de los Derechos Humanos necesita ser impulsada nos lleva a ser transmisores del concepto y a asegurar marcos de relación y gestión en los que su defensa quede garantizada.

Protección y promoción de los Derechos Humanos y Laborales

Minor Hotels Europe & Americas desarrolla su actividad en un marco de compromiso con la sociedad y el entorno en el que opera, y por ello asume el contenido de los acuerdos y convenios, nacionales e internacionales, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento. Estos compromisos evitarán, o en su caso, mitigarán las consecuencias negativas que pudieran ocasionar sobre los Derechos Humanos las propias actividades. Los compromisos adquiridos al suscribir estos acuerdos internacionales guían la conducta de todo el personal que integra MHE&A.

Entre estos códigos asumidos voluntariamente por la Compañía, destacan la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact), el apoyo y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Código Ético Mundial para el Turismo, aprobado en 1999 por la Asamblea de la Organización Mundial del Turismo (OMT) de Naciones Unidas. Este código está formado por 10 principios diseñados para guiar a los principales actores del desarrollo turístico, aspirando a ayudar a maximizar los beneficios del sector, minimizando a la vez su impacto en el medio ambiente, el patrimonio cultural y las comunidades locales.

Asimismo, ca Compañía rechaza cualquier actividad turística que pueda suponer agresión a los derechos humanos o a la dignidad de las personas, con especial atención a los menores de edad. Por ello, en esta línea, Minor Hotels está adherido a ECPAT (*End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes*) para la protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación sexual en el turismo, promovido asimismo por la OMT y UNICEF.

Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos

Minor Hotels Europe & Americas lleva años trabajando en la gobernanza y gestión de riesgos inherentes y residuales en materia de Derechos Humanos a lo largo de su cadena de valor. El proceso se inició en 2020. Para llevar a cabo la identificación de los Derechos Humanos vulnerables, se partió de un análisis exhaustivo de las implicaciones en materia de DDHH del sector hotelero y de restauración, seguido de un ejercicio de relación de dichas implicaciones con la Declaración Universal de los DDHH de las Naciones Unidas para identificar, de entre los 30 DDHH, cuáles son especialmente vulnerables en el ámbito global de la actividad de la Compañía.

Una vez completado el ejercicio de relación e identificados los DDHH vulnerables en el ámbito de la Compañía, se procedió al desarrollo del listado base de riesgos potenciales en materia de DDHH de la misma. Para ello, se analizaron diversos documentos de referencia internacional en materia de DDHH, los compromisos que aparecen en la Política de DDHH de Minor International y los principios básicos de actuación del Código de Conducta de la Compañía.

El listado base de riesgos potenciales en materia de DDHH de la Compañía, asocia a cada uno de los DDHH identificados como vulnerables distintos supuestos y prácticas de riesgo en el ámbito de sus actividades y de su cadena de valor, que podrían desembocar en la materialización de impactos adversos sobre los DDHH vulnerables.

Para la evaluación del nivel de riesgo potencial inherente, se evaluó el riesgo intrínseco que conllevaría para la Compañía la materialización de los riesgos potenciales identificados, sin tener en cuenta las medidas desplegadas dirigidas a prevenir, gestionar y/o mitigar cada riesgo, con las variables de gravedad, alcance y remediación. También se analizaron la existencia de sanciones o antecedentes así como la cobertura en medios de comunicación especializados. Con ello, se consiguió evaluar el nivel de riesgo potencial inherente.

Para una actuación diligente en materia de DDHH por parte de la Compañía, fue imprescindible el compromiso con aquellos actores cuyos DDHH podrían verse impactados negativamente por las actividades de la Compañía y por su cadena de valor. En esta línea, se identificaron 4 grandes categorías de actores sociales materiales: empleados, comunidades locales, clientes y socios comerciales.

Este proceso culminó con la publicación de la Política de Derechos Humanos de aplicación en todas las operaciones de la Compañía, a nivel global, implicando a todas las sociedades en la gestión de los riesgos en materia de empresa y Derechos Humanos.

La identificación de los riesgos globales se realizó a partir del Marco del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, organismo encargado de fortalecer la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo y formular las recomendaciones sobre ellos. El objetivo del análisis de riesgos fue prever los peligros a los que la Compañía está expuesta mediante su identificación y segmentación. Para ello se llevó a cabo 1) una identificación del marco legislativo y práctico en materia de DDHH en todos los países, 2) se identificaron los actores sociales y otros grupos de interés con influencia en los procesos de análisis y evaluación de riesgos en DDHH y 3) se llevó a cabo un mapa de prevención por área geográfica que fueron evaluados y considerados en cada fase de operación por los GMs de los hoteles.

El objetivo de este análisis de riesgos realizado fue prever los peligros a los que está expuesta la Compañía mediante su identificación y segmentación y posteriormente remediarlos.

En una segunda fase y bajo el marco de elaboración de un Procedimiento de Debida diligencia Corporativo, se elaboró una Guía Corporativa en Debida Diligencia para los Derechos Humanos, como herramienta de apoyo en la aplicación del Protocolo de Debida Diligencia en todas las operaciones de la Compañía. Esta Guía sirve como instrumento para aumentar el control y la eficiencia de los procesos, mitigar el riesgo de dañar la reputación y favorecer el correcto posicionamiento público de la Compañía.

Tras el envío de la misma a todos los hoteles de la Compañía, MHE&A llevo a cabo un primer autodiagnóstico sobre esta materia en 2022 a través de un cuestionario de evaluación que tuvo una completitud del más del 80% de los hoteles evaluados. Al respecto, cabe señalar que el mismo abordó cuestiones que cubrían no solo a la propia operativa del negocio sino también potenciales riesgos de vulneración que podría producirse sobre los clientes.

Para la elaboración, la Compañía se ha inspirado en las siguientes declaraciones internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (1948).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011).
- Derechos del Niño y Principios Empresariales.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), incluyendo sus protocolos facultativos correspondientes.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), incluyendo su protocolo facultativo correspondiente.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), incluyendo su protocolo facultativo correspondiente.

- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984), incluyendo su protocolo facultativo correspondiente.
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989), incluyendo sus protocolos facultativos correspondientes.
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), incluyendo su protocolo facultativo correspondiente.
- Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (2006).
- Convención Marco de la Organización Mundial del Turismo de las Naciones Unidas (OMT) sobre la Ética del Turismo.
- Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo (OMT).
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Posteriormente, la Compañía llevó a cabo una evaluación de Derechos Humanos en todos los hoteles del portafolio, con el que se dió seguimiento a la Política como a la formación de Derechos Humanos. En las evaluaciones realizadas, Minor Hotels Europe & Americas consideró que en todos ellos el nivel de riesgo de vulneración es bajo.

Gracias a esta evaluación se identificó una baja probabilidad de situaciones de vulneración de los derechos humanos en los hoteles y los aspectos más sensibles identificados están relacionados con el entorno laboral y las condiciones de trabajo.

Asimismo, se observó que todos los hoteles disponen de conocimiento de la Política y compromisos en materia de derechos humanos, incluido el código de conducta o de políticas específicas, aunque en algunos casos fue necesario y, continúa siendo necesario avanzar para reforzar dichos compromisos haciéndolos públicos y proporcionando formación necesaria. Como parte de este análisis, la Compañía está analizando los principales impactos adversos relacionados con los derechos humanos a través de su propia operación, siendo éste el punto de partida para efectuar planes de acción y mitigación específicos donde aplique.

Como parte del compromiso de MHE&A, aquellos riesgos en materia de Derechos Humanos que resultaron más significativos en este análisis se incluyen en el mapa de Riesgos de la Compañía bajo la categoría de “Cumplimiento”, que actualmente continúan siendo monitorizados y controlados bajo los procesos de mitigación y/o resolución oportunos establecido en el modelo corporativo de gestión de riesgos.

En esta línea, en 2025, la Compañía llevará a cabo una nueva evaluación de derechos humanos con el objetivo de reforzar nuestro compromiso con las mejores prácticas en esta materia. Para ello, se ha actualizado el cuestionario que se envió en 2021 a todos los hoteles, teniendo en consideración los estándares internacionales más recientes y las áreas prioritarias identificadas. Este cuestionario será enviado a todos los hoteles del portafolio, asegurando una evaluación integral que permita identificar oportunidades de mejora y continuar fortaleciendo el enfoque en el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas las operaciones de la Compañía.

Con el objetivo de seguir profundizando en la Debida Diligencia, la Compañía está analizando los principales impactos adversos relacionados con los derechos humanos a través de su cadena de valor, siendo su propia operativa, el punto de partida para efectuar planes de acción y mitigación específicos donde aplique. Para ello ha consultado a sus *stakeholders* a través de diferentes mecanismos.

El año pasado, la Compañía llevó a cabo un proceso de autoevaluación de los principales proveedores identificados para cada región, analizando entre otros aspectos el grado de cumplimiento y no vulneración de los Derechos Humanos (para más detalle véase [Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad](#)). Asimismo, se consultó a clientes B2B y asociaciones con las que la Compañía colabora en los que se ha preguntado por la percepción de los derechos humanos. Cabe destacar que en 2025, la Compañía profundizará en los Procesos de Debida Diligencia en relación con terceras partes, centrados en la protección de los Derechos Humanos, en línea con la propuesta de la nueva Directiva Europea *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD).

Cumplimiento en materia de Derechos Humanos

Como se ha explicado anteriormente, y con el fin de garantizar el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos, el departamento de Auditoría Interna se encarga de supervisar los principios de actuación y las normas recogidas en la Política y, por tanto, es responsable de analizar cualquier irregularidad relacionada con la misma.

La Compañía tiene disponible un canal de denuncias, con el objetivo de facilitar la denuncia ante cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas o principios que rigen en la Compañía.

Las posibles vulneraciones de los Derechos Humanos se gestionan a través del [Canal de denuncias](#) gestionado por un tercero independiente. Asimismo, la Compañía cuenta con un [procedimiento de notificación y tratamiento de posibles incumplimientos y denuncias del Código de Conducta](#) cuya administración es responsabilidad del Senior Vice President de Auditoría Interna.

Además, la Compañía tiene habilitado un canal de comunicación externo específico para notificar, tramitar y gestionar las denuncias de proveedores (codeofconduct@coperama.com). No obstante, los mismo pueden hacer uso del Canal de Denuncias Corporativo de la Compañía de acceso para cualquier usuario.

A través de los citados canales, Minor Hotels Europe & Americas no ha recibido ninguna denuncia confirmada relativa a un incumplimiento en materia de Derechos Humanos durante el ejercicio de aplicación. Consecuentemente, ninguna de las denuncias recibidas ha estado relacionada con violaciones de los derechos de los pueblos indígenas u operaciones que implicasen la mano de obra infantil.

Así pues, como resultado, en 2024 la Compañía no ha registrado impactos significativos desde el punto de vista penal, económico o reputacional en materia de cumplimiento y vulneración de los Derechos Humanos. Consecuentemente, a lo largo del 2024 no ha sido necesario tomar medidas y acciones correctivas al respecto.

Formación en Derechos Humanos

El respeto y la protección de los Derechos Humanos forman parte de la cultura de Minor Hotels Europe & Americas. La Compañía está comprometida con el respeto a la dignidad y los derechos de todas las personas y trabaja proactivamente para evitar cualquier abuso relacionado con su actividad o la de sus colaboradores.

Este compromiso se refleja en el Código de Conducta, en la Política de Derechos Humanos y en diferentes normativas y procedimientos internos como es la formación en estas materias, obligatoria para todo el personal de MHE&A. Con esta formación se promueve el conocimiento, no solo de su política de Derechos Humanos, sino también del proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar e informar sobre los potenciales riesgos y consecuencias derivados de la acción diaria.

"Durante 2024, se han realizado 8.730 horas de formación en Derechos Humanos³⁵"

Canal de Denuncias. Protección de los denunciantes.

Minor Hotels Europe & Americas tiene habilitado un canal de denuncias, como mecanismo principal para la notificación e investigación de problemas relacionados con comportamientos ilícitos o comportamientos contrarios a su código de conducta y otros documentos corporativos similares.

Dicho canal permite a lo todo el personal de MHE&A, directivos, miembros de los órganos de administración, proveedores, clientes o cualquier grupo de interés notificar cualquier incumplimiento del Código de Conducta, garantizando la confidencialidad y respeto en todas las fases que conlleva, así como la no represalia.

Tras la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Minor Hotels Europe & Americas ha decidido adaptar su protocolo interno de reporte y gestión de las denuncias a través de la implantación de una nueva plataforma externa de conformidad con la legislación aplicable en cada país, que transpone la Directiva (UE)2019/1937; del Parlamento Europeo y del Consejo.

El acceso es público y está disponible en la web de Minor Hotels Europe & Americas a través del siguiente [enlace](#), así como en el portal del empleado (sección *New Whistleblowing Platform* como a través del correo corporativo y la newsletter interna (*Tell The World*). A través de esta última vía, todos los Team Members han recibido a lo largo del año información y formación relacionada con el uso y utilidad del canal de denuncias corporativo.

Se trata de una plataforma externa y confidencial que puede ser utilizada por cualquier persona relacionada con Minor Hotels Europe & Americas garantizando su anonimato, para hablar y comunicar inquietudes sobre incumplimientos del Código de Conducta (por ejemplo, relacionados con los derechos humanos, discriminación o acoso, peligros para la salud y la seguridad o el medio ambiente, cuestiones de contabilidad y auditoría, corrupción, soborno o conflicto de intereses, violaciones de competencia o antimonopolio, falsificación de registros, fraude o robo, facilitación de la evasión fiscal).

De tal forma que, Minor Hotels Europe & Americas, para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información remitida, hace uso de una aplicación externa. Dicha plataforma es WhistleB (Navex), cuyos servidores no forman parte del sitio web ni de la intranet de Minor Hotels Europe & Americas. Asimismo, no captura la dirección de Protocolo de Internet (IP) ni el número de teléfono del denunciante. De tal forma que, cualquier información remitida se mantendrá confidencial de conformidad con la legislación local. Asimismo, Minor Hotels Europe & Americas no permite represalias contra los sujetos denunciantes que informen de buena fe de sospechas de incumplimiento del Código de Conducta o de la ley, incluso si ello puede suponer una pérdida de negocio para Minor Hotels Europe & Americas. De esta forma Minor Hotels Europe & Americas garantiza la objetividad y privacidad de las denuncias recibidas, cuya recepción y salvaguarda está gestionada por una plataforma externa.

Los informes emitidos, serán gestionados por el responsable de Auditoría Interna de Minor Hotels Europe & Americas. Minor Hotels Europe & Americas se compromete a analizar todas las denuncias recibidas y a abrir investigaciones internas en cuando sea necesario.

La Compañía cuenta con un [procedimiento de notificación, tramitación y resolución de las Infracciones del Código de Conducta](#). El mismo establece y regula los canales de comunicación para comunicar las irregularidades relacionadas con los principios del código de conducta, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de la Compañía, el Procedimiento de Conflicto de Intereses, otros documentos corporativos internos de la Compañía o cualesquiera leyes en vigor, y cualquier tema relacionado con el incumplimiento regulatorio.

³⁵ Incluye personal de hoteles en régimen de propiedad, alquiler, gestión y franquicia

A través del citado procedimiento se establecen los principios de las líneas de información ética que deben seguirse, así como el procedimiento de investigación que consta de las siguientes fases:



Minor Hotels Europe & Americas no permite que se tomen represalias contra los denunciantes que informan de buena fe sobre presuntas infracciones del Código de Conducta o presuntas violaciones de la ley. Dicha protección esta alineada de conformidad con lo expuesto en la

legislación aplicable que transpone la Directiva (UE) 2019/1937 y en España, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Durante 2024 se ha informado de 49 presuntos incumplimientos del Código de Conducta a través del citado Canal. Las tipologías principales de los presuntos incumplimientos recibidos tienen que ver con clima laboral (20), fraude principalmente por desaparición de pequeñas cantidades de dinero en efectivo en la caja de los hoteles y pequeños hurtos (13) y cumplimiento (14 de ellas).

Al respecto, 20 de ellos tras una investigación no se han confirmado, 15 de ellos están en proceso de investigación de conformidad al procedimiento de notificación, tramitación y resolución de las Infracciones del Código de Conducta y 14 de ellos han sido confirmados³⁶ habiéndose tomado las medidas correctivas y disciplinarias necesarias.

Asimismo, a través del citado canal se han recibido una totalidad de 291 dudas/consultas (no correspondientes a la sección de denuncias), habiéndose dado respuesta a la totalidad de las mismas.

En 2023, del total de 65 presuntos incumplimientos recibidos 15 de ellos se confirmaron. Ninguno de ello, relacionados con corrupción o vulneración de Derechos Humanos.

Tras el análisis de las consultas y presuntos incumplimientos recibidos a través del canal de denuncias. Se han obtenido los siguientes resultados:

³⁶ Ninguno de los casos confirmados constituye un incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las Directrices de la OCDE para Empresas

Categoría del incumplimiento confirmado recibido a través del canal de denuncias		Nº de presuntos incumplimientos recibidos	Nº incumplimientos confirmados	Nº de incumplimientos confirmados y resueltos	Acciones tomadas
Clima Laboral	Acoso en el trabajo (incluido acoso sexual)	2	1	1	La Compañía notificó por escrito amonestaciones a los implicados.
	Discriminación	3	1	1	
	Abuso de autoridad	11	1	1	
	Otros	4			
Fraude	Corrupción y soborno	1			La Compañía llevó a cabo tanto despidos directos como amonestaciones hacia los implicados. También hubo renuncias voluntarias en uno de los casos.
	Apropiación indebida de bienes	9	4	4	
	Blanqueo de capitales				
	Conflicto de intereses	1			
	Otros	2	2	1	
Cumplimiento	Derechos Humanos	1			La Compañía llevó a cabo amonestaciones por escrito y hubo renuncias voluntarias en dos de los casos.
	Privacidad y protección de los datos	5	1	1	
	Incumplimiento de la legislación	4	2	2	
	Otros	4	1	1	
Otros		2	1	1	La compañía rescindió el contrato con un proveedor por una mala conducta del mismo.

Difusión y formación en ética y conducta

La Compañía cuenta con una herramienta de formación online para todos los *team members* de MHE&A, a través de la cual se ponen a su disposición cursos online sobre distintas materias, con el fin de garantizar su correcta información, comprensión y consecuente cumplimiento, entre las que se encuentran los siguientes cursos relacionados con el área de ética y conducta:

- Código de Conducta
- Modelo de Prevención de Delitos Penales (España e Italia)
- Reglamento General de Protección de Datos
- Prevención blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Antifraude
- Derechos Humanos
- Seguridad de la Información

La completitud de todos los cursos de las materias citadas se registran debidamente en el sistema.

Asimismo, todos los miembros del Consejo de Administración tienen acceso a la plataforma de *Talent*, a través de la cual pueden acceder a los cursos disponibles.

La Compañía consciente de la importancia de fomentar y desarrollar la cultura ética y empresarial en la Compañía pone a disposición de sus *team members* formaciones en materia de *compliance*.

Iniciativas relativas a Compliance en 2024

Durante el 2024 se ha continuado con la sección específica en la newsletter interna "*Tell The World*" para difundir pequeñas píldoras de información relacionadas con el Cumplimiento a todos el personal de la Compañía.

Con estas píldoras de información mensuales, la Compañía promueve el conocimiento y la concienciación de la importancia del *Compliance* para seguir reforzando la cultura empresarial ética de la Compañía.

Formaciones

Formación en compliance 2024

	Team members (hoteles propiedad y alquiler)								
	2024				2023				Variación (en %)
	Top Management	Middle Management	Staff	Total	Top Management	Middle Management	Staff	Total	
Formación en Código de Conducta									
Número de team members formados	267,0	1.747,0	10.509,0	12.523,0	21,0	275,0	3.360,0	3.060,0	309,2 %
Horas de formación	146,5	1.045,3	6.917,8	8.109,7	21,0	276,0	3.425,0	3.114,0	160,4 %
Formación en Modelo de Prevención de Riesgos Penales									
Número de team members formados	14,0	136,0	811,0	961,0	16,0	143,0	880,0	1.034,0	-7,1 %
Horas de formación	30,0	258,0	2.001,0	2.289,0	51,0	390,0	2.296,0	2.732,0	-16,2 %
Formación en Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo									
Número de team members formados	42,0	427,0	4.538,0	5.007,0	22,0	277,0	3.022,0	2.781,0	80,0 %
Horas de formación	31,5	321,8	3.442,5	3.795,8	16,5	209,3	2.314,5	2.125,5	78,6 %
Formación en Antifraude									
Número de team members formados	30,0	405,0	5.232,0	1.430,0	22,0	263,5	2.784,0	2.781,0	-48,6 %
Horas de formación	15,0	204,5	2.654,5	727,0	9,0	119,0	1.264,5	1.392,5	-47,8 %
Formación en Derechos Humanos									
Número de team members formados	33,0	597,0	6.243,0	6.873,0	19,0	248,5	2.771,0	2.750,0	149,9 %
Horas de formación	33,0	619,0	6.468,0	7.120,0	9,5	132,5	1.538,5	1.392,5	411,3 %

Formación en compliance 2024

	Personal de hoteles en gestión y franquicia								
	2024				2023				Variación (en %)
	Top Management	Middle Management	Staff	Total	Top Management	Middle Management	Staff	Total	
Formación en Código de Conducta									
Número de team members formados	31,0	287,0	2.252,0	2.570,0	20,0	246,0	2.794,0	3.656,0	-29,70 %
Horas de formación	146,5	175,7	10.509,0	1.857,2	20,0	247,0	3.360,0	3.722,0	-50,10 %
Formación en Modelo de Prevención de Riesgos Penales									
Número de team members formados		23,0	66,0	89,0	16,0	141,0	877,0	1.039,0	-91,43 %
Horas de formación		31,0	811,0	215,0	51,0	388,0	880,0	2.737,0	-92,14 %
Formación en Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo									
Número de team members formados	20,0	80,0	1.088,0	1.188,0	21,0	250,0	2.510,0	3.321,0	-64,23 %
Horas de formación	15,0	61,0	4.538,0	918,0	15,8	189,0	3.022,0	2.540,3	-63,86 %
Formación en Antifraude									
Número de team members formados	16,0	100,0	1.314,0	1.567,0	21,0	250,0	2.510,0	3.069,5	-48,95 %
Horas de formación	8,0	51,0	5.232,0	1.610,0	9,0	119,0	2.784,0	1.392,5	15,62 %
Formación en Derechos Humanos									
Número de team members formados	16,0	115,0	1.436,0	1.567,0	18,0	235,0	2.497,0	3.038,5	-48,43 %
Horas de formación	16,0	116,0	6.243,0	1.610,0	9,0	119,0	2.771,0	1.680,5	-4,20 %

G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores

La Compañía consciente de los Impactos, riesgos y oportunidades asociados a una correcta gestión de sus proveedores (englobados en el asunto material compras sostenibles) así como conscientes de la importancia de contar con una política que evite las demoras en los pagos para mantener la estabilidad financiera de MHE&A y de sus socios comerciales, cuenta con dicha política interna de compras y pagos a proveedores, de no ser así se podría poner de manifiesto ciertos riesgos financieros que repercutirían sobre flujo de caja, afectando la capacidad de la MHE&A para operar de manera eficiente y cumplir con sus obligaciones financieras. Además, pagar a tiempo fortalece las relaciones con los ya citados proveedores y socios comerciales, generando confianza y credibilidad. Asimismo, evita posibles penalidades contractuales que pueden incrementar los costes. Es por ello que, MHE&A en su Política de Compras establece el marco global para las condiciones de pago a los proveedores. Para conocer el detalle respecto al contenido de dicha política véase sección "[Prácticas de pago y relación con proveedores](#)".

La gestión del proceso de compras de la Compañía se lleva a cabo mediante cuestionarios de homologación diseñados para evaluar a los proveedores en función de criterios ESG. Estos cuestionarios permiten garantizar que los proveedores estén alineados con los estándares de sostenibilidad, promoviendo prácticas éticas y respetuosas con el medio ambiente. En este sentido, MHE&A lleva a cabo un proceso del homologación de sus principales proveedores en donde se evalúan entre otros aspectos cuestiones ESG Toda la información relacionada con este proceso se encuentra detallada en el apartado "[Criterios Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores - Homologación de proveedores](#)" del presente Informe.

G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno

La Compañía, como resultado de su mapa de riesgos corporativo y reforzado por el análisis de doble materialidad, ha concluido que la corrupción y el soborno per se no representan un riesgo potencial e inherente para MHE&A.

El riesgo inherente radica, en un sentido mucho más amplio, desde la perspectiva del fraude. Introducido en 1996 por ACFE, el Árbol del Fraude es un sistema de clasificación para categorizar casos de fraude laboral en una organización, dividiéndolos en tres bloques diferenciados: corrupción, las cuentas fraudulentas y la apropiación de bienes (que puede ser o no dinero en efectivo). Es en este último bloque donde MHE&A ha focalizado sus esfuerzos en la mitigación de riesgos, implementando medidas robustas y controles internos para prevenir y detectar cualquier intento de apropiación indebida de bienes. Además, se han establecido programas de formación y concienciación para los empleados, promoviendo una cultura de integridad y transparencia dentro de la Compañía tal y como se presenta a continuación.

Mecanismos encargados de prevenir, detectar y abordar aspectos relacionados con la Corrupción y el soborno

Minor Hotels Europe & Americas se compromete a desarrollar su actividad empresarial con total transparencia, honestidad, integridad y responsabilidad, de forma fiable y siempre respetando y cumpliendo las leyes aplicables en todos los países en los que la Compañía tiene presencia, tal y como establecen los valores y principios corporativos.

La Compañía presenta una postura de *Tolerancia cero a la corrupción y el soborno*. Minor Hotels Europe & Americas dispone de una [Política de Antifraude y Corrupción](#), así como de su [Política para la Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo](#) de aplicación para todos los *team members*, directivos y miembros del Consejo de Administración de Minor Hotels Europe & Americas.

Además, el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de la Compañía contiene controles establecidos específicamente para mitigar el riesgo de corrupción en su más amplio sentido, monitorizándose periódicamente el cumplimiento y la eficacia de los mismos.

Asimismo, MHE&A cuenta con un sistema de supervisión y control interno tanto para la elaboración de la información financiera (SCIIF), el cual es auditado periódicamente, como para Riesgos Penales (MPD).

Adicionalmente, la Compañía dispone de otros procedimientos internos, como la Política de Regalos o la Política de Viajes interna, todo lo cual contribuye a establecer controles y procesos para mitigar los riesgos asociados.

Al respecto, cabe destacar que la Compañía ha realizado un ejercicio para la identificación de las áreas más expuestas a potenciales casos de fraude. De conformidad con los resultados obtenidos, se ha considerado que todos los *team members*, de forma directa o indirecta pueden verse expuesto ante potenciales riesgos. Es pro ello que, la Compañía opta por una posición conservadora e incluye a la totalidad de los mismos.

Reglamento Interno de Conducta

Aprobado por el Consejo de Administración, establece los estándares mínimos a respetar en relación con la compraventa de valores, información privilegiada y confidencial y su tratamiento.

Establece los adecuados controles y la transparencia necesaria, de cara a una correcta gestión y control por parte de la Sociedad, de la Información Privilegiada y de su difusión, de la prospección de mercado, de las operaciones de autocartera, de las transacciones personales sometidas a comunicación, de la preparación o realización de conductas que puedan suponer manipulación en el mercado.

Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Describe los principios de gestión y prevención de delitos en Minor Hotels Europe & Americas y define la estructura y funcionamiento de los órganos de control y supervisión establecidos en la Sociedad, sistematizando los controles existentes con la finalidad de prevenir y mitigar el riesgo de la comisión de delitos en las distintas áreas de la Compañía. Algunos de los riesgos identificados en el modelo de prevención son: corrupción, fraude a la hacienda pública, blanqueo de capitales, estafa, revelación de información privada, fraude contra la salud de los trabajadores entre otros.

La monitorización, actualización y evaluación de los controles se lleva a cabo periódicamente por parte de la Oficina de Cumplimiento.

En los años 2023 y 2024 en colaboración con un externo, la Compañía ha llevado a cabo una revisión completa y actualización del Modelo de Riesgos Penales aprobado por el Consejo de Administración de MHE&A con el objetivo de seguir reforzando la robustez de mismo a través de la actualización del inventario de delitos y riesgos penales que resultan aplicables a la actividad de la Compañía así como de la mejora y estandarización de la metodología de evaluación de riesgos y la optimización de la matriz de controles existente. Dicho manual está más alineado con las prácticas estándares y de mercado, habiéndose cambiado la metodología para la identificación y valoración de los riesgos.

Asimismo, introduce los principios necesarios para reducir el riesgo de los conflictos de intereses.

Procedimiento de Conflictos de Interés

Desarrolla las reglas a seguir en aquellas situaciones en las que entren en conflicto el interés de la Sociedad o de cualquiera de las sociedades integradas en la Compañía y el interés personal directo o indirecto de los consejeros o de las personas sometidas a reglas de conflictos de interés.

Este procedimiento fue actualizado en el año 2021 -con el informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control y la aprobación del Consejo de Administración- con ocasión de los cambios introducidos en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

A lo largo del ejercicio 2024 no se ha requerido de la activación de dicho procedimiento.

La Compañía ante cualquier investigación en la que pudiese verse involucrado un miembro investigador, de conformidad a lo expuesto en el procedimiento de conflicto de intereses, es apartada y separa de la investigación garantizando de esta forma la independencia en todo el proceso de investigación.

Órganos encargados de prevenir, detectar y abordar aspectos relacionados con la corrupción y el soborno

La Compañía cuenta con diversos órganos encargados de prevenir, detectar y abordar aspectos relacionados con la corrupción. Entre ellos destacan:

Comité de Cumplimiento

Constituido en 2014, el Comité de Cumplimiento está formado por miembros del Comité de Dirección que cuentan con suficiente conocimiento de las actividades de Minor Hotels Europe & Americas y a la vez disponen de la autoridad, autonomía e independencia necesarias para garantizar la credibilidad y carácter vinculante de las decisiones tomadas.

Este órgano tiene la facultad de supervisar el cumplimiento de las áreas clave del Sistema de Cumplimiento: el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores, el Procedimiento de Conflictos de Interés, el Código de Conducta y el Modelo de Prevención de Riesgos Penales corporativos, entre otras funciones.

El Comité de Cumplimiento supervisa la gestión realizada por la Oficina de Cumplimiento y realiza seguimiento de todos los procesos internos y políticas implantadas en la Compañía, su observancia y cumplimiento. Asimismo, tiene potestad para proponer medidas disciplinarias a los *team members* en las materias que competan a su alcance.

Cabe señalar que, el Comité de cumplimiento reporta anualmente al Consejo de Administración las actividades llevadas a cabo en su área, incluyendo el desarrollo del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y las áreas de riesgo de cumplimiento normativo que pueden ser de aplicación a la Sociedad.

Durante el ejercicio 2024, se han celebrado 2 reuniones del Comité de Cumplimiento.

Oficina de Cumplimiento

La Oficina de Cumplimiento, liderada por el responsable de Cumplimiento, reporta directamente al *Chief Legal & Compliance Officer* de Minor Hotels Europe & Americas y al Comité de Cumplimiento y es la encargada de la difusión y supervisión del cumplimiento del Código de Conducta, del seguimiento y supervisión periódica del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, de la creación y actualización de políticas corporativas así como de la monitorización de su cumplimiento y de gestionar las consultas del Código de Conducta, entre otras funciones.

Asimismo, durante este ejercicio, Minor Hotels Europe & Americas ha puesto a disposición del responsable de la Oficina de Cumplimiento los recursos necesarios para la continua formación en materia de cumplimiento.

Comisión de Auditoría y Control

La Comisión de Auditoría y Control tiene como función primordial servir de apoyo al Consejo de Administración en sus funciones de vigilancia y control, constituyendo la manifestación más importante de ellas, la de velar por la eficacia del control interno de la sociedad.

En este sentido, en sus competencia destaca el velar por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica de supervisar el cumplimiento de los códigos internos de conducta así como de otras reglas de gobierno corporativo así como la función de supervisar periódicamente los sistemas de gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y se den a conocer adecuadamente tras su evaluación interna.

Teniendo en cuenta lo anterior, cualquier asunto vinculado con la corrupción y soborno detectado o bien por la Oficina de Cumplimiento o bien por el Comité de Cumplimiento son expuesto ante la Comisión de Auditoría y Control.

Consejo de Administración

Una de las funciones principales del Consejo de Administración respecto al Modelo de Prevención de Riesgos Penales es mantenerse informado del resultado de las actividades de supervisión, seguimiento y verificación realizadas sobre el citado modelo. En este sentido, cuando el mismo lo considere oportuno tiene la potestad de solicitar estudios, informes y valoraciones en relación con el modelo, de forma que se propicie una actitud de mejora continua del MPD.

Formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

Como se ha mencionado anteriormente, la Compañía entiende la corrupción en su sentido más amplio, abarcando todas las formas de fraude. Por este motivo, a continuación, se presentan las principales formaciones impartidas a través de la plataforma de formación corporativa *Talent*. Estas capacitaciones están diseñadas para abordar y mitigar riesgos de fraude en sus diversas manifestaciones, con especial foco en la apropiación indebida de bienes. A través de estos programas, MHE&A busca fortalecer una cultura de integridad y transparencia dentro de la organización:

Formación Antifraude:

El curso tiene como objetivo crear conciencia sobre el fraude dentro de la Compañía y proporcionar una comprensión básica de lo que es el fraude, destacando que el fraude es real y no un tema hipotético. Además, se explicará qué se considera fraude dentro de Minor Hotels Europe & Americas, enfatizando la política de 'tolerancia cero' hacia el fraude en la empresa y las acciones recomendadas a tomar en caso de un (posible) fraude o dudas/preocupaciones relacionadas con el fraude. Este curso es obligatorio para todo el personal de MHE&A.

Formación Prevención de Riesgos Penales:

De carácter obligatorio para todo el personal de MHE&A de España, Italia y Portugal tiene como objetivo conocer los riesgos penales que podrían surgir durante el desarrollo diario de las actividades de la Compañía y las medidas que Minor Hotels Europe & Americas ha adoptado para mitigarlos.

Formación Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Este curso tiene como objetivo sensibilizar sobre el blanqueo de capitales: identificación prevención y comunicación ante cualquier caso, Es de carácter obligatorio Todos los miembros de Servicios Centrales, directores de hotel (general managers), subdirectores y jefes de departamento así como todos los miembros de los equipos de servicios de recepción (*Front Office*) y F&B (excluyendo la cocina).

Como resultado de estas formaciones, la Compañía ha impartido un total de 10.819 horas de formación a todo su personal (incluidos hoteles en régimen alquiler, propiedad, gestión y franquicia).

Horas de formación en corrupción y soborno 2024 posiciones en situación de riesgo

OADS*	Top Management	Otros en situación de riesgo	Total en situación de riesgos
2024			
2,8	100,0	10.719,0	10.819,0
2023			
	83,5	7.220,5	7.304,0
Variación (en %)			
	19,76 %	48,45 %	48,12 %

Datos para personal de hoteles en propiedad, alquiler, gestión y franquicia.

**Adicionalmente, durante 2024, el COO y la CADO han cursado la certificación del IC-A (Instituto de Consejeros-Administradores) con el programa para Consejeros actuales y futuros, el cual establece, promueve y difunde el Gobierno Corporativo y las mejores prácticas éticas, nacionales e internacionales.*

PARÁMETROS Y METAS

G1-4: Casos de corrupción o soborno

Durante este ejercicio la Compañía no ha tenido ningún caso confirmado por causas de corrupción, en el concepto más amplio de su definición. No obstante, se han identificado 6 casos relacionados con el fraude, los cuales han sido cometidos de manera individual por empleados y no representan prácticas institucionales de la Compañía. En 5 de estos casos, la Compañía ha actuado de manera inmediata y rigurosa, implementando las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, así como reforzando los mecanismos de control y prevención para mitigar cualquier riesgo futuro. Uno de los casos, a cierre de ejercicio, sigue en proceso de investigación. Cabe señalar que la Compañía no ha recibido ninguna multa ni ha sido objeto de sanciones relacionadas con casos de corrupción. Para más información, por favor véase la sección [Canal de Denuncias. Protección de los denunciantes](#).

G1-5: Influencia política y actividades de los grupos de presión

Minor Hotels Europe & Americas no permite la utilización de fondos, propiedades u otros recursos de la Compañía para hacer contribuciones u ofrecer nada de valor a candidatos políticos, partidos políticos o miembros de los mismos. Los directivos y *team members* de la empresa pueden realizar contribuciones políticas a título personal y participar en cualquier actividad relacionada con la política fuera de su jornada laboral siempre que no lo haga en nombre de la Compañía ni implique a éste en modo. Asimismo, la Compañía en ningún caso procederá al reembolso de las contribuciones personales realizadas con fines políticos. Además de estar prohibidos por la política corporativa, tales pagos pueden crear problemas con el Programa Anticorrupción.

No obstante, Minor Hotels Europe & Americas es miembro de organizaciones sectoriales, cámaras de comercio, así como fundaciones y asociaciones públicas o privadas, a escala mundial, regional, nacional y local relacionadas con su actividad o con la zona geográfica en la que opera.

En este sentido, MHE&A contribuye al progresos y desarrollo sostenibles de la comunidad y entorno en el que opera a través de [alianzas sostenibles](#) que impulsan proyectos alineados con los principios, valores y objetivos de MHE&A.

G1-6: Prácticas de pago

La gestión de las prácticas de pago se lleva a cabo a través de varios departamentos corporativos, especialmente el equipo de Administración y el Departamento Financiero. Desde el enfoque de compras sostenibles, estos aspectos se consideran clave. Por ello, la información sobre los IROs relacionados con los proveedores se encuentra en la sección: ["Prácticas de pago y relación con proveedores"](#).

Metas relacionadas con la conducta empresarial

La Compañía busca fortalecer la cultura de cumplimiento a través de un código de conducta que promueva la honestidad y el respeto en todas las interacciones con las partes interesadas, tanto a nivel interno como externo. Asimismo, se mantiene un compromiso con la integridad en las operaciones, asegurando el cumplimiento normativo y evitando cualquier forma de corrupción o prácticas indebidas. Asimismo, la Compañía trabaja en la mejora continua del clima organizacional, creando un ambiente de trabajo seguro, colaborativo y motivador para todos los team members.



5.3.2

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Anantara Vilamoura
Vilamoura, Portugal

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

DIMENSIÓN ESG	Temas relevantes 2024	Subtemas	Subsubtemas	Descripción
GOBERNANZA	Transformación digital	Digitalización e innovación		Adopción de tecnologías y procesos innovadores para mejorar la eficiencia, la conectividad y adaptabilidad a través de la digitalización de aplicaciones y sistemas implementados
		Seguridad de la información y tratamiento de los datos	Ciberseguridad Privacidad y protección de datos	Protección de datos e información personal y confidencial de los grupos de interés así como desarrollo de sistemas y medidas frente a riesgos de ciberseguridad

ESG	Subtemas	Subsubtemas	Impactos, riesgos y oportunidades	Principales indicadores de desempeño	vs. 2023	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades
G	Digitalización e innovación		La implementación de nuevas tecnologías y soluciones innovadoras ayudará a optimizar la gestión de la información, fidelizando a los clientes gracias a la posibilidad de ofrecer un servicio mas personalizado.	<ul style="list-style-type: none"> Nº total de hoteles con Tablets en recepción Nº total de hoteles con Housekeeping Mobile App 	▲ ▲	<ul style="list-style-type: none"> Actuaciones y recursos relacionados con la transformación digital: <u>Digitalización e innovación</u>
	Seguridad de la información y tratamiento de los datos	Ciberseguridad	<p>La implementación de mecanismos de seguridad y control en línea con la normativa y regulaciones vigentes en las ubicaciones donde opera el grupo es crucial para la protección de información. La falta de estas puede suponer un riesgo significativo como pérdidas de datos, que puede tener un impacto directo en la reputación y continuidad operativa y las relaciones con los grupos e interés. Por ello es esencial contar con marcos de gobernanza efectivos que garanticen el correcto uso, almacenamiento y gestión de información</p> <p>Asimismo, nueva normativa de aplicación suponen un reto para la Compañía, no solo destacan normativas en relativas a GDPR o NIS2 sino también otras directrices del Comité Europeo de Protección de Datos relativa al uso de cookies o la necesidad de contar con la aceptación por parte del cliente para el envío de información comercial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> % team members formados en materia de seguridad de la información y ciberseguridad (PCI, privacidad, etc) 	▲	<ul style="list-style-type: none"> Actuaciones y recursos relacionados con la transformación digital: <u>Seguridad de la información > Ciberseguridad</u> Actuaciones y recursos relacionados con la transformación digital: <u>Seguridad de la información > Privacidad y protección de datos</u>
		Privacidad y protección de datos	Implementación de planes de acción para reducir o eliminar amenazas identificadas, junto con procedimientos efectivos de evaluación y gestión del riesgo de terceros, es esencial para proteger a la empresa frente a ciberamenazas. Si bien esto puede implicar un aumento en los costes debido a la inversión en herramientas y mecanismos de control, dichos esfuerzos son necesarios para mitigar riesgos críticos como los ciberataques, que podrían ocasionar interrupciones en el negocio, pérdidas financieras, compromisos de información confidencial y un impacto negativo tanto financiero como reputacional. Un enfoque proactivo y estratégico en la gestión de estos riesgos garantiza la continuidad operativa y refuerza la confianza en la organización.			

GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la transformación digital

El detalle relativo a la descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la transformación digital puede consultarse en la siguiente sección: [*NEIS 2 IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.*](#)

Políticas relacionadas con la transformación digital

El detalle relativo a las políticas relacionadas con la transformación digital de Minor Hotels Europe & Americas puede consultarse en la siguiente sección: [*Políticas para la gestión de la "transformación digital".*](#)

Actuaciones y recursos relacionados con la transformación digital

La Compañía como resultado de sus análisis de doble materialidad ha identificado [*IROs materiales asociados a la transformación digital*](#), en concreto sobre la gestión responsable de la información y el tratamiento de los datos, y por ello, es clave implementar herramientas avanzadas de análisis (BI, IA, Big Data), automatizar informes y capacitar a los team members, optimizando así la toma de decisiones. En cuanto a la reducción de amenazas, se requiere diseñar políticas de seguridad, realizar auditorías regulares y actualizar herramientas tecnológicas.

En esta línea, la gestión de riesgos de terceros debe fortalecerse con herramientas específicas y establecimiento de marcos de gobernanza. Sin embargo, también surgen riesgos, como el aumento de costes en ciberseguridad, que puede mitigarse priorizando inversiones estratégicas. Los ciberataques, con impactos financieros y reputacionales, requieren planes de respuesta a incidentes y formación en ciberseguridad. Además, la pérdida de clientes por cláusulas de cookies puede gestionarse mediante políticas claras, herramientas de consentimiento y comunicación efectiva del valor de los datos compartidos. En términos de oportunidades, la fidelización de clientes puede potenciarse con soluciones innovadoras como IA, chatbots y apps, mejorando la experiencia del cliente y consolidando la ventaja competitiva.

Es por ello que MHE&A, a lo largo del ejercicio 2024 ha puesto en marcha y profundizado en esas iniciativas teniendo como fin, potenciar los impactos positivos anteriormente descritos y minimizar los negativos así como evitar riesgos asociados y explotar las oportunidades identificadas.

DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN

La digitalización e innovación tiene un impacto significativo en la gestión operativa diaria de MHE&A. La misma permite optimizar operaciones y mejorar la experiencia del cliente, pero también aumenta la vulnerabilidad a ciberataques, lo que hace crucial implementar fuertes medidas de ciberseguridad y políticas de privacidad como se expone más adelante. Pero dicha digitalización e innovación no solo impacta sobre los clientes y sus usuarios finales sino que estas mejoras tecnológicas también pueden contribuir a una gestión más sostenible del medio ambiente, a través de la eficiencia energética y la reducción de desperdicios, al tiempo que también mejoran la administración del personal mediante sistemas avanzados de gestión de recursos humanos.

Es por ello que, la innovación y digitalización se aborda como un asunto material transversal que incide sobre los restantes aspectos ESG materiales para la Compañía. Una estrategia integral de transformación digital no solo protege los datos y sistemas de la empresa, sino que también mejora la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa, fomentando un entorno de confianza y crecimiento sostenible.

Minor Hotels Europe & Americas consciente del entorno global en el que opera y de la oportunidad que tiene como operador en un mundo digital quiere ser parte activa del cambio. La Compañía desea impulsar la transformación en diferentes ámbitos para dar solución a los nuevos desafíos que de manera acelerada se vienen sucediendo. Resultado de ello es la incorporación de la transformación digital como pilar de crecimiento y creación de valor en su estrategia de negocio.

Al hablar de transformación digital, la Compañía entiende la misma como un elemento de impulso y ayuda que permite y permitirá obtener grandes beneficios. Entre los principales destaca la mejora de la experiencia de cliente, la optimización y reducción de los costes operativos, la mayor eficiencia de los procesos y sistemas, la profundización en el análisis de datos, la mayor agilidad a la hora de responder a los cambios del mercado y, especialmente, el importante impulso de la cultura de la innovación dentro de la organización.

Ante ello y bajo el lema *"Take care of whats important automate the rest"* Minor Hotels Europe & Americas está inmersa en un ambicioso y retador proceso de transformación digital. Cabe destacar que la Compañía considera la digitalización como una herramienta clave para ofrecer una experiencia extraordinaria, pero siempre como acompañamiento al trabajo de los *team members* que, orgullosos de servir, son los que realmente marcan la diferencia. Ellos son el alma de MHE&A y la digitalización un facilitador; por todo ello, la Compañía concibe la digitalización como una opción nunca como una exclusión.

Este camino de transformación digital está impulsado por el desarrollo de nuevas capacidades tecnológicas de los *team members* que los acompañarán en el desempeño de sus actividades, ayudándoles de esta forma a ofrecer soluciones más eficaces e innovadoras. Con todo ello,

Minor Hotels Europe & Americas tiene el compromiso de adoptar aquellas tecnologías que generen un alto valor agregado a sus grupos de interés.

El crecimiento exponencial y global de la digitalización en las compañías han cambiado el panorama de las amenazas cibernéticas, ya que el aumento de la interconectividad trae consigo una mayor vulnerabilidad. Minor Hotels Europe & Americas prioriza la ciberseguridad en todas sus operaciones, así como en las relaciones con los diferentes grupos de interés. La protección de datos de carácter personal y la seguridad de la información de todos los grupos de interés de la Compañía tiene una gran relevancia. Para gestionar y garantizar la protección de la información, se cuenta con las estructuras, así como con los planes de seguridad y los mecanismos de control necesarios en línea con la legislación y la normativa vigente en cada país en el que la Compañía está presente.

Principales proyectos innovadores 2024:

En línea con su compromiso con la innovación y la mejora continua, Minor Hotels Europe & Americas ha impulsado una serie de proyectos tecnológicos diseñados para optimizar la eficiencia operativa, mejorar la experiencia de sus huéspedes y fortalecer las capacidades de sus equipos.

Estas iniciativas abarcan desde la incorporación de inteligencia artificial y herramientas de automatización hasta la implementación de dispositivos móviles y sistemas avanzados de *machine learning*, reflejando su apuesta por la digitalización como motor clave para el crecimiento sostenible y la excelencia en el servicio.

A continuación, se detallan algunos de los proyectos de transformación digital llevados a cabo:



1. Inclusión de IA en los agentes de la CRO para traducción automática de emails

La integración de inteligencia artificial en los sistemas de la Central Reservation Office (CRO) ha eliminado las barreras idiomáticas, permitiendo a los agentes responder a los clientes en su idioma nativo de manera rápida y precisa.

Beneficios identificados

- Uso de modelos de traducción automática avanzada que garantizan una interpretación precisa y contextualizada del contenido.
- La IA analiza y traduce tanto solicitudes como respuestas, asegurando consistencia en la comunicación y reduciendo la dependencia de personal multilingüe.
- Mejora de la experiencia del cliente, al recibir respuestas rápidas y en su idioma, fortaleciendo su confianza en el servicio.

Resultados preliminares

- Incremento en la eficiencia de los agentes, al reducir los tiempos de respuesta.
- Mayor satisfacción del cliente al ofrecer un servicio más personalizado.
- Optimización de los team members al permitir concentrarse en tareas de mayor valor añadido.



2. Implementación de tablets para Guest Relations, dotándolos de movilidad

La introducción de tablets para el equipo de Guest Relations ha modernizado la interacción con los clientes, permitiendo ofrecer un servicio más ágil y dinámico.

Beneficios identificados

- Movilidad completa: Los Guest Relations pueden desplazarse por todo el hotel para asistir a los clientes en cualquier área, sin necesidad de regresar a un escritorio fijo.
- Acceso instantáneo a información: Con las tablets, el personal puede consultar reservas, perfiles de clientes, solicitudes específicas, historial de estancias y preferencias en tiempo real.
- Gestión de solicitudes personalizadas: Los clientes pueden realizar solicitudes directamente a través de las tablets, que se conectan con otros departamentos (Housekeeping, F&B, mantenimiento) para una resolución inmediata.

Resultados preliminares

- Mejora significativa en la percepción del servicio por parte del cliente.
- Mayor eficiencia operativa al reducir tiempos de espera y garantizar la personalización del servicio.



3. Piloto de Microsoft Copilot 365 como asistente para team members

La implementación piloto de Copilot 365 en usuarios seleccionados ha demostrado el potencial de la inteligencia artificial generativa para optimizar las tareas diarias del personal.

Beneficios identificados

- Creación automatizada de documentos, correos y presentaciones basadas en directrices específicas, reduciendo el tiempo necesario para producir contenido.
- Resumen de grandes volúmenes de información (como reportes financieros o datos de clientes), permitiendo decisiones rápidas y fundamentadas.
- Asistencia en la programación de reuniones, gestión de calendarios y análisis de datos, mejorando la productividad general.

Resultados preliminares

- Los team members reportan una reducción en el tiempo dedicado a tareas repetitivas, pudiendo concentrarse en actividades estratégicas.
- Mejora de la calidad del trabajo, al obtener ayuda en la redacción y generación de ideas.



4. Automatizaciones en áreas clave: financiera, comercial y operativa

La automatización de procesos en diversas áreas ha reducido los tiempos invertidos en tareas manuales, permitiendo al personal concentrarse en funciones estratégicas. Por ejemplo:

- Comercial: Las peticiones de grupos realizadas a través de la web, gracias a ello, se traducen automáticamente en formularios que ingresan directamente al sistema, reduciendo el tiempo manual necesario para cotizar.
- Financiera: Implementación de herramientas de *RPA (Robotic Process Automation)* para la contabilización de facturas, conciliaciones bancarias y generación de reportes.
- Hoteles: Automatización de *check-in* y *check-out*, con la incorporación de quioscos digitales y procesos simplificados de facturación.

Resultados

- Ahorro de tiempo significativo en tareas repetitivas.
- Reducción de errores humanos al eliminar pasos manuales.
- Mayor agilidad en la respuesta a los clientes y en la gestión interna.



5. Implementación de machine learning para el cálculo del revenue forecast

La adopción de tecnologías de *machine learning* en el área de revenue management ha revolucionado el proceso de previsión de ingresos.

Características del sistema

- Los modelos de *machine learning* analizan grandes volúmenes de datos históricos, tendencias de mercado y factores externos (como eventos locales y patrones estacionales).
- Generación automática de pronósticos de ingresos con un alto nivel de precisión, lo que antes se realizaba manualmente.
- Permite la simulación de escenarios para evaluar el impacto de decisiones estratégicas, como ajustes de tarifas o promociones específicas.

Y de cara a los hoteles, se han llevado también diversos proyectos innovadores como por ejemplo:



6. Mobile Guest Service

La digitalización de la información y servicios del hotel en una Progressive Web App (PWA) accesible.

Beneficios de la iniciativa

- Mayor comodidad y accesibilidad para los huéspedes: Toda la información y servicios del hotel están disponibles en una Progressive Web App (PWA) accesible desde cualquier dispositivo.
- Reducción de interacciones físicas: Los clientes pueden acceder a servicios como room service, reservas, y solicitudes de amenities sin necesidad de interacción directa.
- Sostenibilidad: La digitalización de la información elimina la necesidad de papel, reduciendo el impacto ambiental.
- Mejora en la seguridad de la información: Los datos están disponibles de manera segura durante la estancia del cliente.
- Integración con sistemas internos: Desde 2022, se trabaja en la integración de la PWA con los Sistemas de Gestión Hotelera, mejorando la eficiencia operativa.
- Disponibilidad: La herramienta está implementada en 324 hoteles del portfolio.

Resultados esperados

- Los huéspedes tienen acceso inmediato a servicios y horarios, optimizando su experiencia.
- Reducción significativa en el uso de papel y en interacciones innecesarias.
- Mayor eficiencia operativa gracias a la integración de los sistemas.
- Incremento en la satisfacción del cliente al facilitar el acceso a servicios personalizados.
- Reducción de errores humanos al eliminar pasos manuales.



7. FASTPASS

Iniciativa que permite a los clientes la posibilidad de realizar el Check-in online, Choose Your Room y Check-out online, y pone en manos del cliente todo el control sobre su estancia.

Beneficios de la iniciativa

- Control total del huésped sobre su estancia: permite a los clientes realizar Check-in y Check-out online, así como elegir su propia habitación mediante un plano interactivo.
- Mejora de la experiencia del cliente: ofrece autonomía y personalización en el proceso de hospedaje.
- Innovación continua: se analiza la integración de tecnologías como biometría, reconocimiento facial y llaves digitales para optimizar aún más la experiencia.
- Reducción de tiempos de espera: evita las filas en recepción, mejorando la fluidez de los procesos.
- Adaptación a la era digital: responde a las expectativas de los clientes más tecnológicos

Resultados esperados

- Incremento en el nivel de satisfacción del cliente gracias a la personalización y autonomía.
- Procesos más rápidos y eficientes en Check-in y Check-out.
- Reducción de la carga operativa en recepción.
- Posicionamiento de la marca como innovadora y tecnológica.



8. HOUSEKEEPING MOBILITY APP

Aplicación que permite optimizar la gestión del departamento.

Beneficios de la iniciativa

- Optimización de la gestión de housekeeping: La aplicación permite una asignación y confirmación en tiempo real de las habitaciones limpias y listas.
- Incremento en la movilidad y eficiencia: Los empleados pueden gestionar sus tareas de manera más dinámica y rápida.
- Eliminación de métodos ineficientes: Sustituye el uso de papel, llamadas y otros sistemas de comunicación menos prácticos.
- Mayor seguridad: Mejora las condiciones de trabajo al evitar errores y simplificar procesos.

Resultados esperados

- Mejora en la eficiencia operativa del departamento de housekeeping.
- Reducción en el uso de papel y otros recursos físicos.
- Comunicación en tiempo real entre housekeeping y recepción, agilizando los procesos.
- Incremento en la satisfacción del personal gracias a herramientas modernas y funcionales.



9. TABLETS EN RECEPCIÓN

Propuesta que permite digitalizar todas las fases de los procesos durante el *check-in* y *check-out*.

Beneficios de la iniciativa

- Digitalización de procesos: Moderniza las fases del Check-in y Check-out, eliminando la necesidad de formularios en papel.
- Experiencia mejorada para el cliente: Ofrece un proceso más ágil, intuitivo y alineado con las expectativas de los huéspedes en la era digital.
- Ahorro y sostenibilidad: Reducción significativa del uso de papel, contribuyendo a la disminución del impacto ambiental.
- Capacitación del personal: Garantiza que los equipos operativos puedan utilizar la tecnología de manera eficiente, fortaleciendo sus competencias.
- Reducción de tiempos operativos: Simplifica los procesos en recepción, permitiendo a los team meMbers dedicar más tiempo a otras tareas clave.

Resultados esperados

- Implementación exitosa en 324 hoteles durante 2024.
- Capacitación impartida a los equipos operativos, mejorando la adopción tecnológica.
- Incremento en la satisfacción de los huéspedes debido a una experiencia más moderna y fluida.
- Mayor eficiencia operativa en los procesos de Check-in y Check-out.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS

La digitalización es, hoy, una gran fuente de innovación y desarrollo social y económico en el mundo, y la inseguridad cibernética es el gran obstáculo para su desarrollo. Así, hablar de ciberseguridad es referirse a la seguridad de la red y de las aplicaciones, la protección de la información almacenada y en tránsito, la defensa de las operaciones y de la continuidad del negocio, la capacidad de recuperarse de un ataque y la formación del usuario final.

Es por ello que, contar con una *Política de Seguridad de la Información* es crucial porque protege la información sensible de accesos no autorizados y ciberataques, asegura el cumplimiento de regulaciones legales, salvaguarda la reputación organizacional. Asimismo, es fundamental para mantener la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información, así como para garantizar la estabilidad operativa y la confianza de los stakeholders.

Dicha política debe leerse en colaboración con la *Política de Privacidad*. La misma es esencial ya que establece cómo la Compañía maneja y protege la información personal de sus usuarios y clientes. Garantiza que los datos sean recolectados, almacenados y utilizados de manera segura y ética, cumpliendo con las leyes y regulaciones de protección de datos. También contribuye a generar confianza entre los usuarios, asegurándoles que su información será tratada con confidencialidad y respeto.

Ambas políticas permiten establecer los compromisos base de la Compañía para la gestión de impactos, riesgos y oportunidades en materia de transformación digital.

A continuación se exponen las principales actuaciones que está llevando a cabo la Compañía para la gestión de dichos IROs discerniendo entre aspectos relacionados con la ciberseguridad y aspectos relacionados con la privacidad y la protección de los datos:

Ciberseguridad

La ciberseguridad es vital en la era digital. De conformidad con lo expuesto por *World Economic Forum (WEF)* en la actualidad, las incidencias en la seguridad de la información suponen uno de los principales Riesgos a los que las empresas están expuestas. Por ello, la Compañía se enfoca en fortalecer los mecanismos y protocolos de seguridad informática, a través de políticas, normas, procedimientos y formación a los *team members*.

En esta línea, la formación en ciberseguridad y RGPD está orientada a potenciar una cultura de seguridad de la información en la Compañía que servirá para establecer las bases de protección, tanto de la información confidencial propia de la Compañía, como la de los clientes, proveedores y otros grupos de interés.

La estrategia de Minor Hotels Europe & Americas en materia de ciberseguridad está en constante revisión en los comités que tiene el equipo de Dirección Ejecutiva que supervisa la estrategia de ciberseguridad de la empresa. Para lograr los objetivos planteados, se identifican y planifican una serie de iniciativas y medidas a implementar para mejorar las capacidades de seguridad de Minor Hotels Europe & Americas, así como prevenir y/o mitigar cualquier riesgo que pueda surgir.

Tras la pandemia, ha crecido el teletrabajo y, por tanto, el uso de los dispositivos fuera del entorno seguro de las empresas. También ha crecido exponencialmente el volumen de ciberataques. Por ello desde MHE&A se sigue trabajando en una mayor monitorización de toda la red, con nuevas herramientas más potentes y avanzadas que permiten un mayor control de posibles accesos indebidos, así como en una fuerte concienciación a sus *team members* y *stakeholders*, con el fin de minimizar el riesgo de estos ciberataques.

Adicionalmente, los clientes esperan que sus datos se custodien con seguridad y se traten de forma ética. La ciberseguridad está integrada en nuestra cultura para promover comportamientos que protejan a la Compañía y la información de los clientes.

Pacto por la ciberseguridad sostenible y código de buen gobierno de la Ciberseguridad

MHE&A se ha adherido al Pacto por la ciberseguridad sostenible, promovido por la Asociación Española para el fomento de la Seguridad de la Información (ISMSForum). Mediante esta adhesión la Compañía se adhiere a un Pacto Digital para la protección de las personas y a impulsar la transición hacia una digitalización sostenible. Adicionalmente, la Compañía ha alineado su Política de Seguridad dando respuesta a los principios recogidos en el Código de buen gobierno de la Ciberseguridad promovido por la CNMV.

Privacidad y protección de datos

En un sector tan competitivo como el hotelero, la experiencia del cliente es un factor diferencial crítico para garantizar la satisfacción y fidelización de los clientes. Conscientes de que es un aspecto clave para generar confianza, y conscientes de la relevancia que está adquiriendo la digitalización en un mundo cada vez más global, la Compañía trabaja bajo el compromiso de llevar a cabo un tratamiento diligente de la información.

De conformidad al compromiso adquirido y bajo el objetivo de reducir y evitar los riesgos asociados a esta evolución, Minor Hotels Europe & Americas cuenta con mecanismos para proteger la privacidad y seguridad de los datos. En este sentido, la Compañía aplica sus políticas de privacidad y seguridad de la información sobre *team members*, Clientes y proveedores.

Destaca la continua evolución y adaptación de la Compañía a los nuevos requerimientos y buenas prácticas en esta área. Desde la entrada en vigor de la nueva normativa en materia de protección de datos en 2018, la Compañía ha continuado adecuando sus sistemas de gestión y control de los datos de carácter personal al Reglamento UE 679/2016 (RGPD) y la Ley 3/2018 (LOPDGDD). También en el ámbito de datos sensibles, como son las tarjetas de crédito, la Compañía ha renovado una vez más su certificación PCI-DSS *compliance*, así como la adecuación de procedimientos y sistemas para cumplir con la nueva normativa NIS2. La voluntad de MHE&A es tratar los datos personales de sus clientes, *team members* y proveedores con las máximas garantías de respeto a su privacidad y siempre de acuerdo con las obligaciones legales aplicables.

Así, se ha llevado a cabo la actualización de los apartados de protección de datos de los avisos legales, tanto de las webs como de los documentos facilitados a los clientes. Igualmente, la Compañía ha implementado una serie de medidas que permiten hacer accesibles a los clientes estas políticas de privacidad y avisos legales en todo momento.

- Se requiere el consentimiento expreso: Para algunos tratamientos (como el envío de comunicaciones comerciales) se requiere el consentimiento de los clientes.
- Asimismo, la Compañía ofrece a los clientes la posibilidad de ejercer la opción de exclusión voluntaria al tratamiento de sus datos a través de la cuenta de correo electrónico de gestión de derechos dataprotection@minor-hotels.com.
- Los clientes pueden solicitar su derecho a la portabilidad de datos a través de la cuenta de correo electrónico de gestión de derechos. La Compañía dispone de un formulario para la portabilidad de datos; sin embargo, esta gestión se realiza principalmente a través del correo electrónico dataprotection@minor-hotels.com.

En el marco de esta adecuación, la Compañía ha implementado un sistema de información adicional que se encuentra a disposición de los clientes finales, para que puedan conocer cada uno de los tratamientos realizados por la Compañía. Todo ello se recoge en la [Política de Privacidad](#) de Minor Hotels Europe & Americas.

La seguridad está integrada de forma transversal en la Compañía, cubriendo perfiles de diferentes ámbitos de la operación para garantizar una gestión efectiva del riesgo, atendiendo a la sensibilidad y criticidad de cada entorno. Asimismo, se dispone de indicadores de Riesgos sobre los principales asuntos de interés en materia de seguridad, que sirven para definir e implantar los planes de acción enfocados a reducir o eliminar las amenazas identificadas.

Adicionalmente, Minor Hotels Europe & Americas, tiene establecido varios buzones de correo electrónico, para la gestión, por un lado, de los derechos de protección de datos que son planteados, ya sean de clientes, trabajadores y/o proveedores, cuando se recogen datos de carácter personal, así como, un buzón de correo electrónico para notificar cualquier tipo de incidencia y/o queja que tenga relación con la materia de protección de datos. En concreto, este último buzón, se refiere al específicamente creado para el Delegado de Protección de Datos.

DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS (DPO)

Bajo el compromiso de respeto al derecho a la protección de datos de carácter personal, Minor Hotels Europe & Americas dispone de un Delegado de Protección de Datos. De tal forma que, todos aquellos usuarios cuyos datos personales son tratados por la Compañía pueden presentar sus reclamaciones o ponerse en contacto a través de la siguiente dirección:

- E-mail: dpo@minor-hotels.com
- Teléfono: +34 91 451 97 18. Oficinas centrales de calle Santa Engracia 120, 7ª, 28003, Madrid

En aquellos casos en los que es recibida una incidencia de seguridad al buzón el Delegado de Protección de Datos, se inicia un proceso de valoración de la notificación, a fin de conocer si tiene alcance en la materia de protección. En caso afirmativo, el incidente es remitido a los Departamentos de MHE&A que puedan estar involucrados, a fin de valorar la necesidad de realizar alguna comunicación a alguna Autoridad de Control de Protección de Datos y/o a los interesados, que se hayan podido ver involucrados en la incidencia, dejando constancia por escrito de todo este proceso.

Minor Hotels Europe & Americas, como entidad española, tiene establecida como Autoridad de Control en materia de protección de datos, la Agencia Española de Protección de Datos, con la que se relaciona de manera habitual, a través de la Sede Electrónica de esta entidad.

Por lo que respecta a los trabajadores de la Compañía, como usuarios de los datos de carácter confidencial que son, se realizan formaciones obligatorias en materia de protección de datos, a fin de que puedan conocer cómo realizar el tratamiento de datos conforme a la normativa. Esta formación, se realiza al inicio de la relación con la Compañía, dejando registro de esta formación y, supervisada por el Departamento de Recursos Humanos.

Como ya se ha indicado, Minor Hotels Europe & Americas cuenta con la figura del Delegado de Protección de Datos, para garantizar, entre otras funciones, que los derechos de los clientes en materia de protección de datos son siempre tratados por la organización de acuerdo con los principios establecidos en la nueva normativa, así como ser punto de contacto de toda la Compañía, a fin de resolver cualquier duda que pueda surgir en relación con la materia de protección de datos. Finalmente, la Compañía ha continuado en 2024 con el proyecto de mejora en relación con la calidad de los datos dentro de la organización.

Minor Hotels Europe & Americas ha integrado en su modelo de cumplimiento los controles relacionados con el cumplimiento de esta normativa. En consecuencia, los departamentos de gestión de Riesgos y de IT son los responsables en última instancia de supervisar estos controles, de recibir cualquier comunicación relacionada con la privacidad de la información e informar periódicamente al Comisión de Auditoría y Cumplimiento y al Consejo de Administración.

El cumplimiento se supervisa mediante auditorías periódicas que garantizan que la Compañía cumpla plenamente los requisitos definidos en la legislación sobre privacidad, con especial atención al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

El mapa de Riesgos de Minor Hotels Europe & Americas tiene un pilar denominado "cumplimiento" vinculado a Privacidad de datos (RGPD) y Seguridad de la información con distintas medidas de gestión y control como:

- Revisión y actualización periódica de la matriz de Riesgos.
- Procedimientos de "Privacidad por diseño".
- Creación de la Oficina de Protección de Datos con el apoyo de asesores especializados.
- Formación de RGPD para los *team members*.
- Existencia de un canal de denuncias de posibles violaciones de la seguridad relacionadas con la protección de datos.
- Existencia de un plan de recuperación en caso de catástrofe.

Además, Minor Hotels Europe & Americas dispone de un procedimiento de respuesta ante incidencias en los sistemas de información, que incluyen roles y responsabilidades, pasos a seguir para la restauración del funcionamiento de equipos y sistemas, tiempos de recuperación, etc.

“Se han formado un total de 10.232 miembros de MHE&A en Privacidad y Protección de datos, con un total de 14.930 horas de formación en esta materia³⁷”

³⁷ Incluye personal de hoteles en régimen de propiedad, alquiler, gestión y franquicia

Parámetros y metas

Metas relacionadas con la transformación digital

La Compañía se centra en impulsar la transformación digital en el sector hotelero mediante la implementación de tecnologías innovadoras que mejoran la experiencia del cliente, optimizan las operaciones y aumentan la eficiencia. Entre sus objetivos se encuentran la digitalización de procesos clave, el uso de la inteligencia artificial y el análisis de datos para personalizar los servicios, la integración de plataformas digitales para mejorar la gestión hotelera y la adopción de soluciones sostenibles que reduzcan el impacto medioambiental a través de las aplicaciones indicadas en el capítulo. A través de estas iniciativas, MHE&A pretende reforzar su competitividad en el mercado global y ofrecer experiencias excepcionales a sus huéspedes.

NOTAS DE SOSTENIBILIDAD

NOTA 1. PERFILES MIEMBROS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN

El criterio seguido por la Compañía para evaluar las capacidades relacionadas con sostenibilidad de su Órgano de Administración, Dirección y Supervisión, está basado en dos enfoques: por un lado, los estudios, formación académica o certificaciones obtenidas por los miembros de dichos órganos en las que se incluya información de sostenibilidad; y, por otro, la experiencia práctica adquirida a través de sus responsabilidades y desempeño en los diferentes puestos de su vida profesional.

De este modo, los Consejeros que han ejercido de Director General (CEO), en virtud de su posición, han liderado la validación de la estrategia corporativa en sostenibilidad asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la Compañía. Así mismo, los Consejeros que forman parte de las Comisiones Especializadas, han participado en la validación del Estado de Información No Financiera (EINF) y otros reportes de sostenibilidad en ejercicios anteriores, lo que ha fortalecido su experiencia práctica y conocimiento en esta materia.

D. Dillip Rajakarier

Presidente del Consejo de Administración



Licenciado en Computer Systems Analysis & Design en Sri Lanka en 1984. Máster en Dirección y Administración de Empresas (MBA) en Finance en Reino Unido, así como IOD Certificate de Thai Institute of Directors, finalista en CIMA (Chartered Institute of Management Accountants) en Reino Unido.

Asimismo, es miembro del "Institute of Management Information Systems" en Reino Unido, así como de otras instituciones o asociaciones como "FCEA - Fellow member of the Cost and Executive Accountants", "ABAHA - Associate of British Association of Hotel Accountants", "MACP - Member of Association of Computer Professionals" o "MABAC - Member of Association of Business & Administrative Computing" en Reino Unido. Además, es miembro ejecutivo de la asociación World Travel & Tourism Council (WTTC).

El Sr. Rajakarier ha desarrollado su carrera profesional desde 2007 hasta la fecha en Minor International Public Company Limited como Director de Operaciones (COO) y Director y Consejero Delegado (CEO) en Minor Hotel Group Limited. Minor International Public Company Limited es una compañía global centrada en tres negocios principalmente: la restauración, el sector hotelero y el comercio de marcas de retail. Desde 2001 a 2007 ejerció como Deputy Chief Financial Officer e Internal Audit Manager en el operador líder Orient Express Hotels, Trains & Cruises (Belmond). Desde el 1 de enero de 2020 es Group CEO de Minor International Pcl.

Este enfoque garantiza que los órganos de gobierno cuenten con la preparación y capacidad necesarias para supervisar y dirigir adecuadamente las cuestiones vinculadas a la sostenibilidad.

■ Conocimiento y/o experiencia en relación con cuestiones de sostenibilidad desde la perspectiva de la E (*Environmental*- medioambiental).

■ Conocimiento y/o experiencia en relación con cuestiones de sostenibilidad desde la perspectiva de la S (*Social* - social).

■ Conocimiento y/o experiencia en relación con cuestiones de sostenibilidad desde la perspectiva de la G (*Governance* - gobernanza).

D. Ramón Aragonés

Vice Presidente y Consejero Delegado del Consejo de Administración



Diplomado en Turismo por la Universidad Palma de Mallorca. Máster en International Hotel Management por la International Business School Hotel and Tourism Management.

Ha desarrollado su carrera profesional durante más de veinte años ocupando cargos de dirección y responsabilidad, en sociedades del sector turismo

Tras desempeñar varios puestos de responsabilidad en España, Bélgica y Venezuela, fue nombrado director de operaciones de Hoteles Hesperia en 1999, y posteriormente director general de la misma cadena en el año 2000.

Tras la integración de Hoteles Hesperia en NH Hotel Group en 2009, D. Ramón Aragonés fue nombrado director general de Operaciones de la Unidad de Negocio de España, pasando a asumir el cargo de director general de operaciones de todo el Grupo en 2011.

En enero de 2017, Ramón Aragonés fue nombrado consejero delegado y Chief Executive Officer de NH Hotel Group (actualmente Minor Hotels Europe & Americas). Desde esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2024 por su cargo de CEO ha liderando todas las áreas de la Compañía, siendo responsable del cumplimiento del plan estratégico, la expansión y el desarrollo de las diferentes líneas de negocio y la consolidación de las marcas.

D. Kosin Chantikul

Miembro del Consejo de Administración



Licenciado en Economía por la Wesleyan University, BE. UU. (2000-2004) y cursó Programa de certificación de Consejeros (DCP), fue miembro de la Asociación de Instituto de Directores de Tailandia (IOD) (2014).

Inició su carrera en Lehman Brothers, habiendo sido Asociado en Lehman Brothers Principal Transactions Group (hasta 2008) y a continuación en Nomura Asia Asset Finance, (hasta 2010). En 2012 fue nombrado Director de inversiones en Boutique Asset Management y entre 2013 y 2015 ejerció como Director de adquisiciones del grupo Minor International PCL. Desde 2015 es el responsable de las inversiones, fusiones y adquisiciones del Grupo Minor International (Chief Investment Officer).

Ha liderado inversiones, asociaciones estratégicas y actividades de fusiones y adquisiciones en los sectores de la hostelería en nombre de Minor International PCL y liderado transacciones ejecutadas en Tailandia, Indonesia, Malasia, Vietnam, Camboya, Australia, Reino Unido, Portugal, España, Brasil, Maldivas, Seychelles, Sudáfrica, Zambia, Botswana, Lesotho y Mozambique.

D. Stephen Andrew Chojnacki

Miembro del Consejo de Administración



Miembro de la Comisión de Auditoría y Control

Miembro de la Comisión de Nombres, Retribuciones y Gobierno Corporativo



Licenciado en Relaciones Exteriores y Económicas por la Universidad de Virginia obteniendo el Doctorado por la Universidad de Virginia/ Escuela de Derecho y cursó Programa de certificación de Consejeros (DCP), fue miembro de la Asociación de Instituto de Directores de Tailandia (IOD) (2014).

El Sr. Chojnacki ha desarrollado su carrera profesional en el despacho de abogados Linklaters en las oficinas de New York, Hong Kong y Bangkok. Actualmente es el Director General Comercial (Chief Commercial Officer) y el Secretario General (General Counsel) de Minor International PLC, Consejero de MHG Continental Holding (Singapore) Pte.Ltd., así como Consejero de sociedades del grupo Minor.

Durante sus años ha liderado las actividades comerciales y el asesoramiento legal del Grupo Minor. Ha llevado a cabo un sinnúmero de operaciones de fusiones y adquisiciones con otras compañías líder del sector de la hostelería, con presencia en Portugal, Brasil, China, Vietnam, Indonesia y África.

Dña. Miriam González-Amézqueta López

Miembro del Consejo de Administración



Presidenta de la Comisión de Auditoría y Control



Doble Licenciada en Derecho y en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE), comenzó en 1989 su carrera profesional como analista financiera en Santander Investment S.V.B (BSN) donde permaneció hasta el año 2000. Tras la fusión de BSN con BCH, fue directora de renta variable en el bróker fusionado.

Entre los años 2000 y 2008 prestó sus servicios en Lehman Brothers International Europe como managing director y, posteriormente, como directora general de Lehman Brothers ple. Sucursal en España. Además, entre otras funciones, fue la responsable de renta variable para España y Portugal. Asimismo, fue miembro del Comité Ejecutivo de renta variable europeo, del comité de Dirección de Iberia, del comité de integración y diversidad en Londres, del equipo europeo de selección y contratación y de "Lehman Faculty" como ponente en los cursos internos en Londres y Nueva York y presidenta del comité de integración y diversidad para el Sur de Europa.

Entre los años 2008 y 2011, tras la compra de Lehman Brothers por Nomura International Europe, fue la Directora General de Renta Variable en España para acciones Europeas, Americanas y Asiáticas.

Durante el año 2012 cursó el Programa para Alta Dirección en Internet Business de ISDI.

En el año 2013 creó Alamir Servicios Financieros, sociedad de la que es socia, para invertir en startups, principalmente Fintech.

En la actualidad, es consejera independiente de los Consejos de Administración de Deutsche Bank S.A.E, desde febrero de 2017, y de MIO Group, desde junio de 2021. A su vez, en Deutsche Bank S.A.E, es presidenta de las Comisiones de Riesgos y de Remuneraciones y miembro de las Comisiones de Auditoría y de Nombramientos. Además, es presidenta de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en MIO Group. En Junio de 2023 fue nombrada consejera independiente de Colonial, donde también formará parte de la Comisión de Auditoría. Asimismo, desde 2023 es consejera independiente de Minor Hotels Europe & Americas S.A, y presidenta de la Comisión de Auditoría y Control de dicha sociedad.

D. William Ellwood Heinecke

Miembro del Consejo de Administración



Ha obtenido un doctorado honorario de administración y dirección de empresas (Honorary Doctoral of Business Administration in Management) por el Yonok University, Lampang. Además obtuvo el Director Certification Program (DCP) por el Thai Institute of Directors Association (IOD).

El Sr. Heinecke es el fundador y de Minor International Pcl (MINT) y en la actualidad ocupa el cargo Presidente del Consejo de Administración de la antes citada sociedad. Sociedad matriz de Minor Hotels. Ha dirigido Minor International durante casi seis décadas en las que ha llevado a la compañía a ampliar su porfolio de restaurantes, hostelería y distribución de marcas lifestyle convirtiendo lo que empezó como una pequeña empresa en uno de los mayores grupos hoteleros y de estilo de vida del mundo. El Sr. Heinecke fue consejero delegado de Minor International hasta 2020, antes de decidir centrarse en su papel de presidente del consejo y dirigir más su atención a la estrategia a largo plazo del grupo y a los esfuerzos filantrópicos, incluida la Fundación Heinecke, que apoya la educación de los niños menos afortunados; la Golden Triangle Asian Elephant Foundation, que busca mejorar el bienestar de los elefantes; y la Mai Khao Marine Turtle Foundation, que ayuda a rejuvenecer la población de tortugas en el Parque Nacional Marino Sirinat de Tailandia. Adicionalmente, el Sr. Heinecke también es miembro de la asociación World Travel & Tourism Council (WTTC) en calidad de vicepresidente.

En su calidad de Presidente del Consejo de Minor International, Heinecke también supervisa una de las mayores empresas de restauración de Asia, Minor Food, con más de 2.500 establecimientos en todo el mundo de marcas como The Pizza Company, The Coffee Club y Benihana; y Minor Lifestyle, que gestiona casi 400 tiendas minoristas.

El Sr. Heinecke es autor del libro "The Entrepreneur - 25 Golden Rules for Global Business Manager". Bajo su dirección, Minor Hotels fue una de las primeras empresas pioneras en la hostelería ecológica en el Sudeste Asiático y desde entonces se ha consolidado como líder en el desarrollo del turismo sostenible.

Dña. Laia Lahoz Malpartida

Miembro del Consejo de Administración



Licenciada en Derecho por la Universidad Pompeu Fabra y poseedora de un máster en Cooperación Internacional por la Universidad Autónoma de Barcelona, cuenta con una dilatada experiencia profesional en las áreas de Fusiones y Adquisiciones, Gestión de Activos y Jurídico.

Comenzó su carrera en Garrigues Abogados, para posteriormente introducirse en el sector turístico en 2004, asumiendo la responsabilidad del Departamento Legal de Hoteles Hesperia.

Unos años más tarde continuó su carrera como Directora General de Grupo Inversor Hesperia, entrando a formar parte del Comité de Dirección.

En 2013 y tras la integración unos años antes, de la cadena Hoteles Hesperia en NH Hotel Group, Lahoz fue nombrada SVP Portfolio Management donde lideró la estrategia global de gestión de activos y negociación de rentas.

En junio de 2017, fue nombrada Chief Assets and Development Officer de NH Hotel Group (actualmente Minor Hotels Europe & Americas), pasando a formar parte del Comité de Dirección y reportando directamente al Consejero Delegado. Desde esta nueva posición continúa liderando la estrategia de activos de la Compañía e incorpora además la responsabilidad de la expansión a nivel global de Minor Hotels Europe & Americas.

D. Tomás López Fernebrand

Miembro del Consejo de Administración



Miembro Comisión de Auditoría y Control

Miembro de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo



Tomás tiene una licenciatura en Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, España y un MBA de la Universidad Internacional de Florida en Miami, Florida.

Ha sido Senior Vice President, General Counsel & Corporate Secretary de Amadeus IT Group, Secretario del Consejo de Administración de Amadeus y miembro de su Comité Ejecutivo, supervisando la función legal y la Oficina de Riesgo y Cumplimiento, además de encabezar la unidad de Asuntos de la Industria con responsabilidades mundiales en relaciones gubernamentales, informes ESG y programas de sostenibilidad.

Tomás se incorporó a Amadeus en 1988 como Senior Corporate Counsel y fue nombrado Associate General Counsel en 1996. Ayudó en la creación de las dos principales filiales del Grupo Amadeus: Amadeus Development (Francia) y Amadeus Data Processing (Alemania) y en la redacción del Código de Conducta Europeo para CRSs. El 1 de enero de 1999, Tomás fue nombrado vicepresidente y consejero general. En diciembre de 2000, el Consejo de Administración lo nombró también Secretario Corporativo, convirtiéndose así en el Director Jurídico del Grupo Amadeus. En enero de 2012, Amadeus ascendió a Tomás a vicepresidente sénior, asumiendo funciones adicionales en el equipo directivo. Posteriormente, asumió la dirección de las funciones de auditoría interna y CISO del grupo.

En 1999 y 2005, guió al Grupo a través de los pasos legales y normativos necesarios para la salida a bolsa de la empresa (1999) y la compra apalancada (2005) con las firmas de capital privado BC Partners y Cinven, y Air France, Deutsche Lufthansa AG, e IBERIA Líneas Aéreas de España. En abril de 2010 lideró con éxito el proceso de salida a bolsa del Grupo en la Bolsa de Madrid. Se desempeñó como el primer presidente de la Asociación Europea de Tecnología y Servicios de Viajes (ETTSA), ahora EU Travel Tech.

Desde abril de 2022, Tomás es miembro del Consejo Assor de Turismo de KPMG y desde mediados de enero de 2023 ha sido nombrado Assor Sénior del Consejo de Administración de Travel Technology Research Lid (T2RL), líder mundial que se especializa en procesos de adquisición de tecnología compleja, en toda la gama de sistemas comerciales y operativos requeridos por las aerolíneas, y en el desarrollo, planificación e implementación de estrategias de distribución rentables. Desde 2023 es consejero independiente de Minor Hotels Europe & Americas S.A, y miembro de la Comisión de Auditoría y Control así como de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de dicha sociedad.

D. Rufino Pérez Fernández

Miembro del Consejo de Administración



Licenciado en Empresariales por la Universidad de Vigo y EXMBA en Dirección de Empresas Turísticas por el Instituto de Empresa.

Ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional en el sector hotelero, en posiciones como Jefe de Auditoría Interna, Director de Organización y Sistemas y Director Corporativo de Operaciones.

Tras la integración de Hoteles Hesperia en NH Hotel Group en Diciembre de 2009, ha ocupado los cargos de Director Comercial de España, Portugal y Andorra y Director General de la misma Unidad.

En febrero de 2013, ocupó el puesto de Chief Commercial Officer en NH Hotel Group, cadena líder con 60.000 habitaciones en 29 países, donde estuvo al frente de las áreas de Ventas, Pricing y Revenue Management, Reservas (individuales y grupos) y Commercial Business Intelligence.

Desde Junio de 2016 hasta mediados de 2017, fue nombrado Director General Ejecutivo de Medios liderando las estrategias de las áreas de IT, Recursos Humanos y Compras de la Compañía a nivel mundial; además de reportar a la Comisión Delegada del Consejo.

Actualmente ocupa el puesto de Chief Operations Officer y Global Transformation Leader y en 2024 ha obtenido la certificación del IC-A (Instituto de Consejeros-Administradores) con el programa para Consejeros actuales y futuros, el cual establece, promueve y difunde el Gobierno Corporativo y las mejores prácticas éticas, nacionales e internacionales.

Dña. María Segimón de Manzanos

Miembro del Consejo de Administración



Presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo



Licenciada en derecho y diplomada en ciencias económicas y empresariales por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE) en 1991. Abogada experta en derecho mercantil y en asesoramiento a empresas en estrategia de negocio, jurídica, y compliance.

Visión transversal en los sectores de infraestructuras, energía, hotelero, inmobiliario e industrial fruto de puestos ejecutivos y de consejera dominical, ejecutiva e independiente en distintas empresas de sectores diversos, incluido el sector inmobiliario.

Ha sido socia del área mercantil en Clifford Chance y de DLA Piper y responsable de su área de Mercado de Capitales; Directora de la asesoría jurídica corporativa de Ferrovial y General Counsel y Compliance Officer de CBRE Global Investors (en la actualidad, CBRE Investment Management).

En 2012 realizó el Programa de Alta Dirección (PADE) por el IESE Business School

Asimismo, ha ocupado los siguientes cargos: Consejera dominical de Habitat Inmobiliaria y Budimex, en representación de Ferrovial; Consejera ejecutiva de CBRE Investment Management para España y Portugal; consejera independiente y presidenta de la CNR de Hispania Activos Inmobiliarios Socimi, Axiare Patrimonio Socimi y Vocal de la Comisión ejecutiva y de la Comisión de Auditoría y Control de Hispania Activos Inmobiliarios Socimi; Consejera independiente de Moove Cars Sustainable Transport; miembro del Consejo Assor de CBRE para España y Portugal; y Diputada de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de la Abogacía madrileña, presidenta de su Comisión de Auditoría y Control y vocal de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En la actualidad, trabaja como Of Council de la forma española de abogados, Escalona & de Fuentes, y es miembro del Consejo Asesor de Proa Comunicación y del Patronato de Fundación FAES. Desde 2023 es consejera independiente de Minor Hotels Europe & America S.A, y presidenta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Gobierno Corporativo de dicha sociedad.

NOTA 2. INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE IMPORTANCIA RELATIVA

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/Negativo Actual/Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID	
E	Lucha contra el cambio climático	Adaptación y mitigación al cambio climático	Plan SBT Desarrollo de productos y activos más sostenibles	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Efecto sobre el medio ambiente como consecuencia de la generación de emisiones GEI procedentes del uso de fuentes de energía no renovables por parte de los complejos hoteleros 	Negativo - Actual	Actual, corto, medio y largo plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía	X	ID 1
					<ul style="list-style-type: none"> Efecto sobre el medio ambiente como consecuencia de la generación de emisiones GEI alcance 3 	Negativo - Actual	Actual, corto, medio y largo plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Aguas arriba (proveedores+ hoteles de gestión y franquicia)		ID 2
					<ul style="list-style-type: none"> Reducción de las emisiones GEI como consecuencia del desarrollo de un plan de descarbonización 	Positivo - Actual	Actual, corto, medio y largo plazo.	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba Aguas abajo	X	ID 3
					<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de iniciativas innovadoras que permitan a la Compañía ofrecer y desarrollar productos y servicios más sostenible con impacto positivo en el desempeño ambiental de la Compañía para la la mitigación y adaptación del cambio climático 	Positivo - Potencial	Corto/medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas abajo		ID 4
				Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Perdida reputacional y económica asociada al incumplimiento de compromisos adquiridos en materia de reducción de emisiones GEI o a la falta de ambición en la lucha contra el cambio climático 		Medio, largo plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba Aguas abajo	X	ID 5
					<ul style="list-style-type: none"> Aumento de costes debido a la inversión en diseño, construcción o remodelación de instalaciones para adaptación/mitigación al cambio climático 		Corto/ medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores)		ID 6
				Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Acceso/incremento de fuentes de financiación por el apoyo a la transición energética y tecnologías con bajas emisiones de carbono 		Corto/ medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía		ID 7
		Gestión responsable de la energía	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Consumo intensivo energético derivado de la operación y mantenimiento de los hoteles. 	Negativo - Actual	Actual/corto plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía	X	ID 8	
				<ul style="list-style-type: none"> Consumo energético proveniente de fuentes de energía no renovables, especialmente aquellas con un factor de emisión más alto 	Negativo - Actual	Actual, corto y medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía	X	ID 9	
				<ul style="list-style-type: none"> Reducción del consumo energético debido a la implementación de medidas de ahorro tales como la sustitución de equipos con rendimientos inferiores a la eficiencia actual del mercado por otros más eficientes 	Positivo - Actual	Actual, corto/ medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía	X	ID 10	
				<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el valor de los activos, renovando las instalaciones, mejorando la vida útil de equipos y aumentando el confort 	Positivo - Potencial	Corto/ medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía		ID 11	
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del precio de la energía 		Corto plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía	X	ID 12	
				<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de oportunidades de negocio debido a una incorrecta monitorización de los datos de consumos energéticos. 		Corto plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía		ID 13	

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/Negativo Actual/Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID
E	Gestión responsable del agua	Agua	Extracción de agua	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Agotamiento de los recursos hídricos naturales derivado de una extracción intensiva de agua para la capacidad de regeneración de los recursos para la operación de las instalaciones especialmente en zonas de elevado estrés hídricos 	Negativo-Actual	Largo plazo	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia)		ID 14
					<ul style="list-style-type: none"> Reducción del consumo de energía si se incorporan medidas que contribuyen a la reducción de la demanda de agua caliente sanitaria. Así como reducción de la utilización de grupos de presión 	Positivo -Actual	Medio plazo			Ser compañía referente en sostenibilidad
			Consumo de agua	Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de control operativo del consumo de agua a lo largo de la cadena de valor 	Negativo -Actual	Medio/largo plazo	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores+hoteles en gestión y franquicia) Operaciones de la Compañía Aguas abajo	ID 16	
					<ul style="list-style-type: none"> Pérdida reputacional debida a una incorrecta monitorización de los datos de extracción de recursos hídricos 		Medio plazo		Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia)
	Economía circular y gestión de los residuos	Gestión responsable de los residuos	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de llevar a cabo una separación en origen de los residuos generados en los hoteles para su correcto tratamiento (valorización, vertedero, etc.) por tipología de residuo LER 	Positivo-Actual	Actual/corto plazo	Operaciones de la Compañía Aguas arriba	ID 18		
				<ul style="list-style-type: none"> Contratación de gestores de residuos peligrosos y no peligrosos para el tratamiento adecuado por tipología de residuos 	Positivo-Actual	Actual/ corto/ medio plazo		Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba	ID 19
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Sanciones económicas por parte de las autoridades competentes en relación con la gestión y el tratamiento por tipología de residuo generado (garantizar el cumplimiento y adecuar la documentación), especialmente derivado de la responsabilidad ampliada del productor. 		Corto/ medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores)	ID 20	
				<ul style="list-style-type: none"> Implementación de mecanismos de gestión de relaciones con proveedores que maximice la eficiencia de las unidades de negocio en el proceso de compra y que permita disponer de datos precisos 	Positivo-Actual	Actual/ corto/ medio plazo	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores + hoteles en gestión y franquicia)	ID 21		
	Gestión de proveedores	Relación con proveedores	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Correcta identificación y categorización de proveedores que repercute en una gestión eficiente de los mismos, principalmente sobre los proveedores críticos 	Positivo-Actual	Actual/corto plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores+hoteles en gestión y franquicia)	ID 22	
				Prácticas de pago	Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Tratamiento incorrecto de información que conlleva riesgo de exposición de datos e información confidencial provocando pérdidas financieras y reputacionales 		Corto/ medio/ largo plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores + hoteles en gestión y franquicia)
		Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Ventaja competitiva a la hora de captar proveedores derivado de la adopción de prácticas de pago con mejores condiciones que lo que dicta la Ley o que lleva a cabo la competencia 				Medio/largo plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia)	ID 24
			Compras sostenibles	Criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Incremento y aseguramiento de buenas prácticas en materia de ESG por parte de los proveedores, gracias a la aplicación de procesos de homologación más estrictos 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores + gestión y franquicia)	ID 25
	<ul style="list-style-type: none"> Generación de impacto positivo sobre el entorno gracias a análisis y evaluación del comportamiento social y medioambiental de los proveedores, incluidos aspectos relacionados con la no vulneración de los derechos humanos 	Positivo-Actual				Actual/corto/ medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores + gestión y franquicia)		ID 26
	Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Alianzas estratégicas con terceras partes para detectar posibles riesgos a corto, medio y largo plazo relacionados con aspectos ESG en la cadena de suministro 				Medio/ largo plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (proveedores)	ID 27	

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/ Negativo Actual/ Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID	
S	Compromiso y contratación responsable de los team members	Creación de empleo de calidad		Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Estabilidad profesional para el bienestar de los team members 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía	X	ID 28
		Diálogo social y negociación colectiva	Diálogo social y libertad de asociación	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> La existencia de convenios colectivos garantiza la estabilidad y la seguridad de los Team Members así como el respeto de los derechos humanos y la en las relaciones entre la compañía y los team members 	Positivo-Actual	Actual	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 29
					<ul style="list-style-type: none"> Eliminación y mitigación de conflictos en la empresa y en el ámbito laboral y el establecimiento de relaciones de colaboración entre empleadores y team members 	Positivo-Actual	Actual/ corto/ medio plazo		Operaciones de la Compañía		ID 30
			Negociación colectiva	Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del coste de la partida de personal derivado a actualizaciones y ajustes de los salarios según convenio 		Actual/ corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía	X	ID 31
	Cultura de igualdad, diversidad e inclusión de los team members	Diversidad, integración e inclusión laboral	Diversidad e igualdad de género	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar condiciones y entornos de trabajado seguros adaptados al desempeño de los Team Members 	Positivo-Actual	Actual/ corto/ medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía		ID 32
					<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de todos los grupos vulnerables 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía		ID 33
		Igualdad de trato y oportunidades	Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de salarios dignos y aplicación de medidas que facilitan la conciliación entre vida personal y laboral 	Positivo-Actual	Actual/ corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 34
					<ul style="list-style-type: none"> Salarios adecuados 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 35
	Seguridad y salud de los team members	Seguridad y salud de los Team Members		Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de un sistema de salud y seguridad corporativo garantizando el bienestar de los Team Members 	Positivo-Actual	Corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 36
					Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de la eficiencia derivado de un alto índice de absentismo laboral como consecuencia de los accidentes 		Corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía	
Bienestar de los Team Members: flexibilidad y conciliación laboral		Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Complejidad a la hora de encontrar equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores debido a los horarios extensos de la actividad 	Negativo-Actual	Actual/corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 38		

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/Negativo Actual/Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID	
S	Formación, gestión del talento y desarrollo profesional de los Team Members	Atracción de talento	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Demanda de perfiles especializados para cada puesto del hotel y fomentar el crecimiento profesional 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 39	
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad a la hora de encontrar Team Members debido a la volatilidad del mercado y especialmente del sector hotelero 		Actual/ corto plazo		Operaciones de la Compañía		ID 40	
		Fidelización de los Team Members	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Alta tasa de rotación como consecuencia de una insatisfacción laboral 	Negativo-Actual	Actual/ corto plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía	X	ID 41	
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de costes operativos como consecuencia de una alta tasa de rotación en la plantilla 		Actual/corto/ medio plazo		Operaciones de la Compañía	X	ID 42	
		Formación de los Team Members	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de programas de formación y desarrollo que permita cubrir las skills gap o las brechas originadas por la evolución del negocio 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 43	
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de cuota de mercado por ofrecer un servicio de calidad inadecuada como consecuencia de la escasa formación de Team members 		Largo plazo		Operaciones de la Compañía		ID 44	
		Gestión del talento y desarrollo profesional	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de comunicación con los team members a través de la encuesta y otros canales 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Operaciones de la Compañía		ID 45	
				<ul style="list-style-type: none"> Gestión del talento a través de evaluaciones del desempeño y programas de calibración del talento o encuestas de clima entre otros que permite contribuir en la mejora del bienestar de los trabajadores 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo		Operaciones de la Compañía		ID 46	
			Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de programas de formación y desarrollo con el fin de solventar las skills gap o las brechas originadas en los empleados de gestión y franquicia por la evolución del negocio Demanda de perfiles específicos para las diferentes áreas del hotel y proporcionar un crecimiento profesional Gestión del talento de los empleados a través de evaluaciones del desempeño y programas de calibración del talento o encuestas de clima entre otros que permite contribuir en la mejora del bienestar 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Aguas arriba (Hoteles en gestión y franquicia)		ID 47	
		Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de rentabilidad como consecuencia de ofrecer un servicio de calidad inadecuada debido a la escasa formación de los empleados de gestión y franquicia Aumento de costes como consecuencia de una alta tasa de rotación en la plantilla en hoteles en gestión y franquicia 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members		Aguas arriba (Hoteles en gestión y franquicia)		ID 48	
					Positivo-Actual		Actual/corto/ medio plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Aguas arriba (Hoteles en gestión y franquicia)		ID 49
							Medio Plazo		Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members	Aguas arriba (Hoteles en gestión y franquicia)	
							Actual/ corto plazo	Evolucionar la propuesta de valor de los Team Members		Aguas arriba (Hoteles en gestión y franquicia)	

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/Negativo Actual/Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID	
S	Experiencia del cliente y calidad del servicio	Calidad del servicio, satisfacción y bienestar	Visibilidad y percepción de la calidad	Impactos	■ Proporcionar un mejor servicio al cliente debido a la gestión de las incidencias a través del Centro Único de Atención al Cliente	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	La mejor propuesta de valor para nuestros clientes	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo		ID 52
					■ Factor clave a la hora de diferenciarnos de competidores, servicios ofrecidos como ecommerce, digitalización, etc para mejorar la experiencia	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia)		ID 53
					■ Implementar herramientas innovadoras que permitan hacer única y adaptada la experiencia del cliente	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo		ID 54
			Incidencias relacionadas con la información	Riesgos	■ Menores ingresos debido a la escasa retención y satisfacción de los clientes por la baja calidad de los servicios prestados		Largo plazo		Operaciones de la Compañía Aguas abajo		ID 55
					■ Pérdida de clientes por mala gestión de la atención al cliente		Corto/medio plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo		ID 56
					Oportunidades	■ Mayor ventaja en economía digital: buena experiencia del cliente a través de las plataformas digitales proporciona una ventaja competitiva			Corto/ medio/ largo plazo	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo	
		■ Fidelización de los clientes al promover una mejora continua de los sistemas de gestión de incidencias		Actual/corto/ medio plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo		ID 58			
		Experiencias únicas y sostenibles para el cliente	Modelo comercial responsable	Riesgos	■ Pérdida de clientes debido a una mala estrategia comercial que puede dar lugar a la insatisfacción de expectativas de los clientes		Medio / largo plazo	La mejor propuesta de valor para nuestros clientes	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo		ID 59
					Oportunidades	■ Mejora de la satisfacción de los clientes a través de una perfecta calidad del servicio, su fidelización y confianza		Actual/corto/ medio plazo	La mejor propuesta de valor para nuestros clientes	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo	
		Salud y seguridad de los clientes	Medidas de salud y seguridad	Impactos	■ Implementación y refuerzo de las medidas y acciones existentes para garantizar la seguridad y salud de los clientes	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo	La mejor propuesta de valor para nuestros clientes	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia)		ID 61
					■ Accesibilidad de los hoteles para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad generando entornos tolerantes y diversos	Positivo-Actual	Actual /corto plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia) Aguas abajo		ID 62
			Accesibilidad	Riesgos	■ Incremento de costos operativos debido a la implementación de nuevas medidas de seguridad y salud para clientes		Medio / largo plazo	La mejor propuesta de valor para nuestros clientes	Operaciones de la Compañía		ID 63

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/Negativo Actual/Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID
S	Comunidades	Acción social y voluntariado corporativo	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Impacto de la compañía en las comunidades a través de los proyectos de RSC que tenemos en los diferentes países donde operamos 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo	Ser compañía referente de sostenibilidad	Operaciones de la Compañía		ID 64
				<ul style="list-style-type: none"> Contribuir con el desarrollo local allí donde estamos presentes 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo		Operaciones de la Compañía		ID 65
		Alianzas sostenibles	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la imagen pública de la compañía a través de las alianzas que tenemos en los diferentes países donde operamos 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo	Ser compañía referente en sostenibilidad	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia)		ID 66
				<ul style="list-style-type: none"> Acceso a nuevos convenios/alianzas en mercados donde operamos 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia + proveedores)		ID 67
G	Ética, transparencia y cultura empresarial	Gobierno corporativo	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la cultura ESG debido a la inclusión de retribución variable a partir de la consecución de objetivos. 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Los cinco pilares estratégicos	Operaciones de la Compañía		ID 68
				<ul style="list-style-type: none"> Falta de desarrollo de estrategias y planes de acción para la gestión y remediación de impactos sociales, ambientales y de gobernanza no identificados. 	Negativo-Actual	Actual/corto/medio plazo		Operaciones de la Compañía		ID 69
				<ul style="list-style-type: none"> Grupo de normas, principios y procedimientos diseñados para regular la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de la organización, asegurando una gobernanza clara y eficiente que prevenga acciones contrarias a la normativa y a los procedimientos internos. 	Positivo-Actual	Actual /corto plazo		Operaciones de la Compañía		ID 70
				<ul style="list-style-type: none"> Creación de valor a largo plazo gracias al desarrollo de una sólida política de buen gobierno que busca favorecer a los accionistas y a las principales partes interesada para la Compañía 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio/ largo plazo		Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia + proveedores) Aguas abajo		ID 71
			Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Mejora reputacional derivada del fomento de la cultura ESG en los órganos de gobierno mediante formaciones específicas en materia de sostenibilidad 		Medio plazo	Los cinco pilares estratégicos	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia)		ID 72

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/Negativo Actual/Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID
G	Ética, transparencia y cultura empresarial	Ética y cumplimiento	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar el conocimiento y aplicación de la normativa interna de conducta (código de conducta, reglamento interno de conducta, políticas de MHE&A y otros procedimientos corporativos) para la ejecución de prácticas empresariales alineadas con los valores del Grupo 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo	Los cinco pilares estratégicos	Operaciones de la Compañía Aguas arriba (hoteles en gestión y franquicia+ proveedores) Aguas abajo		ID 73
				<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento de la normativa interna de conducta (código de conducta, reglamento interno de conducta, políticas de MHE&A y otros procedimientos corporativos) que conlleva daños sobre la sociedad y el medioambiente 	Negativo-Actual	Actual/corto/ medio/ largo plazo		X	ID 74	
				<ul style="list-style-type: none"> Implementación de medidas para el desarrollo de acciones que promuevan el cumplimiento ético y acciones alineadas con los valores de MHE&A recogido en el código de conducta y políticas corporativas 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo		X	ID 75	
				<ul style="list-style-type: none"> Disponer de un portal con training que contenga formaciones actualizadas referentes a la ética y cultura empresarial de la compañía bajo el fin de garantizar su correcta información, comprensión y consecuente cumplimiento 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo		X	ID 76	
				<ul style="list-style-type: none"> Casos de discriminación u otras vulneraciones de Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor debido a la ausencia de mecanismos que fomenten y monitoricen el avance de la cultura corporativa 	Negativo-Potencial	Medio/ largo plazo		X	ID 77	
				<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de mecanismos sólidos para fomentar y evaluar el cumplimiento de los principios éticos corporativos entre trabajadores propios y otros grupos de interés que podría propiciar situaciones de violación de derechos humanos 	Negativo-Potencial	Medio/ largo plazo			ID 78	
				<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de medidas que prioricen y fomenten la formación y concienciación en derechos humanos podría derivar en prácticas laborales abusivas a lo largo de la cadena de valor 	Negativo-Potencial	Medio/ largo plazo			ID 79	
				<ul style="list-style-type: none"> Definición de controles efectivos sobre riesgos penales, incluidos riesgos en materia de corrupción y soborno 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo		X	ID 80	
				<ul style="list-style-type: none"> Ineficiencia del canal derivado de gestiones erróneas e incorrectas de las denuncias recibidas que conlleven falta de confianza en el canal 	Negativo-Actual	Actual/corto/ medio plazo			ID 81	
				<ul style="list-style-type: none"> Creación de un canal de denuncias anónimo y libre de represalias que fomente una cultura de confianza, transparencia y credibilidad para todos los stakeholders a través del canal de denuncias 	Positivo-Actual	Actual/ corto plazo			ID 82	
<ul style="list-style-type: none"> Refuerzo de controles internos y medidas eficaces de prevención derivados de la investigación de potenciales casos de incumplimiento recibidos en el canal de denuncias 	Positivo-Actual	Actual/corto/ medio plazo		ID 83						
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo reputacional como consecuencia de la vulneración de los derechos humanos en cualquier fase de la cadena de valor 		Medio plazo	Los cinco pilares estratégicos	Aguas arriba Operaciones de la Compañía Aguas abajo		ID 84			
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de futuros riesgos como consecuencia de la implementación de medidas de prevención y detección temprana de potenciales incumplimientos, gracias a una correcta gestión de las denuncias recibidas y confirmadas 		Medio plazo	Los cinco pilares estratégicos	Operaciones de la Compañía		ID 85			

ESG	Tema material	Subtema material	Subsubtema material	Impactos, Riesgos y Oportunidades	Positivo/Negativo Actual/Potencial	Horizonte temporal	Pilar de la estrategia de MHE&A	Cadena de valor	Revisión OADS 2024	IROS ID	
G	Transformación digital	Digitalización e innovación	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Mejora en la gestión y análisis de datos para la toma de decisiones 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio/largo plazo	Transformación digital	Operaciones de la Compañía		ID 86	
			Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Fidelización de clientes por de la implantación de nuevas soluciones innovadoras que reduzcan los tiempos de espera o faciliten el servicio ofrecido 		Corto/ medio/largo plazo	Transformación digital	Agua abajo		ID 87	
		Seguridad de la información y tratamiento de datos	Ciberseguridad	Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Impacto debido a la implementación de los planes de acción enfocados a reducir o eliminar las amenazas identificadas 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo	Transformación digital	Operaciones de la Compañía Agua arriba (Hoteles gestión y franquicia + proveedores) Agua abajo	X	ID 88
					<ul style="list-style-type: none"> Procedimientos de evaluación y gestión del riesgo de terceros 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo		Operaciones de la Compañía Agua arriba (Hoteles gestión y franquicia + proveedores) Agua abajo		ID 89
			<ul style="list-style-type: none"> Garantizar una correcta y efectiva gestión la Compañía gracias a los planes de seguridad y los mecanismos de control necesarios en línea con la legislación y la normativa vigente en cada ubicación en el que está presente, en relación con la privacidad y protección de datos 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo	Operaciones de la Compañía Agua arriba (hoteles en gestión y franquicia)	X		ID 90		
			<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de marcos de gobernanza efectivos para recopilar, usar, almacenar y administrar la información 	Positivo-Actual	Actual/corto/medio plazo	Operaciones de la Compañía Agua arriba (hoteles en gestión y franquicia)			ID 91		
		Privacidad y protección de datos	Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de los costes por la inversión en herramientas o mecanismos de control que permitan protegerse de las ciberamenazas 		Corto/ medio plazo		Operaciones de la Compañía		ID 92	
				<ul style="list-style-type: none"> Riesgo de ciberataque que puede conllevar a la interrupción del negocio, del sistema, la pérdida financiera y/o la pérdida de información confidencial impacto financiero y reputacionalmente sobre la empresa 		Corto/ medio/largo plazo	Transformación digital	Operaciones de la Compañía Agua arriba (Hoteles gestión y franquicia + proveedores) Agua abajo	X	ID 93	
		<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de clientes por la firma de cláusulas relacionadas con las cookies o comunicaciones comerciales 		Corto/ medio/largo plazo		Operaciones de la Compañía Agua arriba (Hoteles gestión y franquicia + proveedores) Agua abajo		ID 94			

NOTA 3. TRANSPARENCIA FISCAL: BENEFICIOS E IMPUESTOS

La Estrategia Fiscal de Minor Hotels Europe & Americas (enunciada a través de la [Política Fiscal Corporativa](#)) fue aprobada el 27 de julio de 2015. En julio del 2022, la política fiscal fue actualizada y aprobada por el Consejo de Administración, considerando que uno de los ejes centrales de la estrategia empresarial de todo MHE&A debe ser evitar o minimizar los Riesgos, entre los cuales se encuentran los de carácter fiscal.

La estrategia se basa en dar cumplimiento a la normativa tributaria en todas las jurisdicciones en las que Minor Hotels Europe & Americas esté presente, realizando una interpretación de dicha normativa que atienda fundamentalmente al espíritu y finalidad de las leyes.

Minor Hotels Europe & Americas S.A. se encuentra adscrito al Código de Buenas Prácticas Tributarias con la Agencia Tributaria española desde 2016. El objetivo de dicho Código es promover una relación recíprocamente cooperativa entre la Agencia Tributaria y las distintas empresas que lo suscriben, relación basada en los principios de transparencia y confianza mutua, con objeto de reducir la inseguridad jurídica que pueden estar expuestas las empresas con las Administración fiscal.

Principios rectores de la Estrategia Fiscal

- Cumplimiento de la normativa tributaria en todas las localizaciones donde está presente.
- Prevención y reducción de los Riesgos fiscales significativos.
- Colaboración, lealtad y buena fe con las Administraciones Tributarias.
- Información al Consejo de Administración sobre las principales implicaciones fiscales de las operaciones, así como de los procesos de Inspección fiscal en los que se encuentran las Sociedades del MHE&A.
- No hacer uso de estructuras artificiales con el objetivo de minimizar la carga tributaria efectiva, ni realizar operaciones con partes vinculadas con el fin de erosionar bases imponibles o trasladar beneficios a territorios de baja tributación.
- En materia de fiscalidad internacional y precios de transferencia, la Sociedad se remitirá a las conclusiones alcanzadas por el Proyecto BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) de la OCDE y el G-20.
- Todas las operaciones vinculadas se rigen por el principio de libre competencia sobre Precios de Transferencia y el Código de Conducta sobre Documentación de Precios de Transferencia para empresas asociadas en la Unión Europea.

Seguimiento y control

El Consejo de Administración, a través de su Consejero Delegado y de su Comité de Dirección, impulsa el seguimiento por parte de la Compañía de la aplicación de los principios y buenas prácticas tributaria.

Asimismo, el Consejo de Administración cuenta con el apoyo de la Comisión de Auditoría y Control de MHE&A, que supervisa la eficacia de los sistemas de gestión y control de los Riesgos fiscales implantados y facilita al Consejo periódicamente la información pertinente.

La Compañía monitoriza y hace seguimiento de su política fiscal cumpliendo con los mecanismos establecidos en la ley, en su política fiscal tributaria y en el marco de control aprobados por el Consejo.

Beneficios de Minor Hotels Europe & Americas e impuesto sobre beneficios pagados desglosado por país (en miles de euros)

Jurisdicción fiscal	2024		2023	
	Beneficios / (pérdidas) antes de Impuesto sobre Sociedades	Impuesto sobre Sociedades (criterio de caja)	Beneficios / (pérdidas) antes de Impuesto sobre Sociedades	Impuesto sobre Sociedades (criterio de caja)
Alemania	(23.086)	175	(30.157)	(563)
Argentina	16.141	(3.445)	13.977	(1.022)
Austria	(7.608)	(1)	(10.793)	0
Bélgica	9.814	(4.479)	12.741	(1.217)
Brasil	1.642	(3)	(216)	(4)
Chile	2.002	(264)	2.036	(228)
Colombia	1.827	(112)	957	(84)
Dinamarca	(1.689)	0	(1.969)	0
Ecuador	(37)	(16)	103	(56)
España	114.425	(6.860)	96.619	(8.489)
Estados Unidos	(923)	0	(11.176)	(1)
Finlandia	(3.065)	0	(156)	0
Francia	(2.452)	0	(5.540)	216
Hungría	(1.569)	(531)	(1.918)	(209)
Irlanda	(2.177)	(7)	(2.035)	(2)
Italia	102.949	(35.119)	97.223	(9.657)
Luxemburgo	(858)	0	(2.611)	0
México	2.240	(129)	3.424	(37)
Países Bajos	53.147	(7.911)	45.777	(7.653)
Polonia	(19)	0	(24)	0
Portugal	14.317	(4.213)	4.931	365
Reino Unido	(511)	0	(1.200)	0
República Checa	(2.920)	(5)	(3.899)	0
República Dominicana	(9)	0	(21)	0
Rumanía	(215)	(7)	178	(16)
Sudáfrica	0	0	2.081	0
Suiza	(4.377)	(3)	(5.194)	(21)
Uruguay	45	0	23	0
Total países	267.034	(62.931)	203.161	(28.678)

Beneficios (pérdidas) antes de Impuesto sobre Sociedades " se corresponde a la partida Resultado neto antes de impuestos del Estado del Resultado Consolidado de los Estados Financieros de MHE&A

Los beneficios o pérdidas antes de impuestos y los impuestos pagados por país antes descritos se ven afectados, en algunos casos, por circunstancias como la venta de activos, salida de hoteles, amortizaciones anticipadas de activos por reposicionamiento o la situación de

hiperinflación en el caso de Argentina. Por otra parte, resaltar que el impuesto de sociedades mostrado en el cuadro anterior es el correspondiente a criterio caja.

A continuación, se indica desglose del importe neto de la cifra de negocios por país:

Ingresos ordinarios por país (en miles de euros)

Jurisdicción fiscal	2024	2023
Alemania	378.199	349.660
Argentina	49.376	31.800
Austria	67.084	55.029
Bélgica	91.860	92.160
Colombia	38.429	35.817
España	520.634	472.338
Francia	65.773	53.201
Hungría	43.427	37.933
Italia	489.588	459.740
México	48.874	44.143
Países Bajos	328.288	316.561
Portugal	126.066	82.900
Otros	170.279	127.713
Total países	2.417.875	2.158.995

Se corresponde a la partida Ingresos ordinarios del Estado del Resultado Consolidado de los Estados Financieros de MHE&A.

Y el impuesto devengado durante el ejercicio:

Impuesto devengado por país (en miles de euros)

Jurisdicción fiscal	2024	2023
Alemania	467	(6.706)
Argentina	(3.123)	(3.390)
Colombia	(1.646)	(710)
España	607	(11.875)
Irlanda	269	29
Italia	(27.220)	(28.874)
México	(899)	(3.701)
Países Bajos	(14.579)	(10.967)
Portugal	(3.485)	(1.650)
Otros	464	(2.472)
Total países	(49.144)	(70.316)

Se corresponde a la partida Impuesto sobre las ganancias del Estado del Resultado Consolidado de los Estados Financieros de MHE&A.

NOTA 4. TABLAS DE INDICADORES

Como resultado de las Políticas de la Compañía, se dispone de los siguientes indicadores para dar seguimiento a las mismas.

Indicadores	2024	2023
PERFIL		
Cartera de hoteles	347	350
Nº de habitaciones	55.769	55.626
Nº de clientes (millones)	4,5	4,3
Subvenciones - M€	-3,2	7,6
GOBIERNO		
Nº Miembros en el Consejo de Administración	10	10
Nº Consejeros externos independientes	3	3
Nº Mujeres en el Consejo de Administración	3	3
Reuniones del Consejo de Administración	10	13
DERECHOS HUMANOS		
% de hoteles que han completado la evaluación	> 80%	> 80%
CONTRIBUCIÓN A ASOCIACIONES Y ONGs		
Aportación a asociaciones - €	484.421	501.626
Aportación a asociaciones sectoriales - €	375.636	378.932
Aportación a asociaciones sin ánimo de lucro - €	7.299	13.887

Indicadores	2024	2023
UP FOR PLANET		
PRODUCTOS Y ACTIVOS SOSTENIBLES		
Activos con certificaciones sostenibles	218	184
Consumo de energía (MwH)	587.614	546.090
Ratio de energía (MwH/RN)	0,048	0,047
% Hoteles ubicados en zonas de estrés hídrico	47 %	45 %
Extracción de agua (m3)	4.127.044	3.783.672
Ratio de agua (m3/RN)	0,23	0,22
Emisiones Alcance 1 y 2 (market based) - (tCO ₂ eq)	69.500	83.969
Ratio emisiones Alcance 1 y 2 (market based) - (kgCO ₂ eq)/RN)	5,72	7,23
PROCESOS Y ESTÁNDARES SOSTENIBLES		
% de electricidad verde consumida	85 %	66 %
Nº hoteles con cargadores eléctricos	57	72
Nº hoteles con alquiler de bicicletas	102	99
Emisiones Alcance 1 - (tCO ₂ eq)	46.150	43.326
Emisiones Alcance 2 (Market Based) - (tCO ₂ eq)	23.350	40.627
Emisiones Alcance 3 (tCO ₂ eq)	356.601	351.959
COMPRAS SOSTENIBLES		
Número de proveedores totales	14.438	13.875
Número de proveedores activos con Códigos Éticos firmados	1.954	1.835
Número nuevos proveedores con Códigos Éticos firmados	175	151
% compras a proveedores locales	89 %	90 %
Volumen de compra anual (CapEx+OpEx) - M€	809,8	737,5

Indicadores	2024	2023
UP FOR PEOPLE		
TEAM MEMBERS		
FTEs (nº de Team Members)	13.380	12.436
% Contratos permanentes	84,4 %	82,7 %
Tasa de rotación voluntaria	19,8 %	22,8 %
Tasa de rotación no voluntaria	16,2 %	13,0 %
% Team Members en país diferente al de origen	26,3 %	24,5 %
% Mujeres en plantilla	51,2 %	51,0 %
% Mujeres en posiciones directivas	46,1 %	45,4 %
% Team Members cubiertos por convenio colectivo	93,1 %	91,2 %
% Team Members < 30 años	28,8 %	25,2 %
% Team Members 30 - 50 años	50,0 %	51,7 %
% Team Members > 50 años	21,2 %	23,1 %
Nº de nacionalidades	154	150
Team Members con discapacidad	127	113
Formación		
Horas de formación impartidas	216.877	147.791
Horas de formación por Team Member	15,7	11
Seguridad, salud y bienestar		
Nº accidentes mortales	0	0
Nº accidentes con baja	363	363
Índice de Frecuencia accidentes laborales	21,2	21,2
Índice de Frecuencia enfermedades profesionales	1,12	1,12
Índice de Gravedad accidentes laborales	0,39	0,39
Índice de Gravedad enfermedades profesionales	0,05	0,05
Tasa de absentismo	5,8	4,2

Indicadores	2024	2023
CLIENTES		
Valoraciones de los clientes - Encuestas	8,5	8,4
Valoraciones de los clientes - Plataformas online	8,9	8,9
Nº contactos Customer Care	35.968	30.852
Nº de hoteles con elementos adaptados a necesidades especiales	283	283
COMUNIDAD		
Iniciativas sociales	111	58
Nº de voluntarios MHE&A	2.183	1.752
Contribución indirecta en acción social (mil €)	237	227
Aportación Tarifa ONG (miles €)	106	78
Aportación de Bono Amigo + Tarifa Empleado (miles €)	96,5	91,3
Beneficiarios totales	17.625	19.680
Hotels with a Heart (HwH)		
Acuerdos con ONG	28	43
Noches de estancia gratuitas	1.839	1.590
Beneficiarios HwH	4.816	4.103
Voluntarios MHE&A (HwH)	114	154
Hoteles involucrados	57	77
Together with Love (TwL)		
Asociaciones involucradas	138	109
Voluntarios MHE&A (TwL)	2.069	1.220
Hoteles involucrados	134	79
Beneficiarios TwL	12.612	15.358

UP FOR PEOPLE

Nuestros "Team Members"

Datos para Team Members Personal de hoteles en propiedad y alquiler. Toda la información mostrada en al sección corresponde a FTEs (Full Time Equivalents) excluyendo asalariados extras, no asalariados y FTEs de la región de Brasil (3 hoteles) al no disponer de información detallada para todas las variables expuestas.

Team Members por Región

	Perímetro consolidado			Variación (en %)
	2024	2023		
Headquarters	558	515		8,3 %
Región América	2.076	1.855		11,9 %
Región Norte de Europa	5.060	4.754		6,4 %
Región Sur de Europa	5.686	5.312		7,0 %
Total	13.380	12.436		7,6 %

Desglose de Team Members por edad y género

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
<30 años	2.097	1.763	3.860	1.695	1.437	3.132	23,2 %
entre 30-50 años	3.334	3.351	6.685	3.211	3.220	6.431	4,0 %
>50 años	1.418	1.417	2.835	1.443	1.430	2.873	-1,3 %
Total	6.850	6.531	13.380	6.349	6.087	12.436	7,6 %

Los datos del ejercicio 2022 han sido reexpresados conforme a unos nuevos tramos por edad, no afectando al reporte de la totalidad del dato, únicamente a su presentación y desglose.

Desglose de team members por categoría profesional y género

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Top Management	144	242	387	134	245	379	2,0 %
Middle Management	1.015	1.112	2.127	943	1.047	1.990	6,9 %
Staff	5.690	5.176	10.866	5.272	4.795	10.067	7,9 %
Total	6.850	6.531	13.380	6.349	6.087	12.436	7,6 %

Desglose de Team Members por país y género

	2024			2023			Variación (en %)
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Alemania	1.022	1.025	2.046	967	983	1.949	5,0 %
Argentina	306	265	571	284	253	537	6,2 %
Austria	192	187	380	146	127	273	39,2 %
Bélgica	304	255	558	288	245	533	4,7 %
Chile	120	81	201	95	69	164	22,8 %
Colombia	305	330	635	240	254	494	28,5 %
Dinamarca	42	64	106	33	54	87	21,5 %
Ecuador	20	27	46	21	26	46	-0,2 %
España	1.887	1.628	3.515	1.800	1.575	3.375	4,2 %
Estados Unidos	59	39	98	58	34	92	6,0 %
Finlandia	14	18	32				-
Francia	186	179	364	124	158	281	29,5 %
Hungría	58	42	100	54	41	94	6,5 %
Irlanda	69	78	148	66	74	140	5,3 %
Italia	712	888	1.600	657	814	1.471	8,8 %
Luxemburgo	20	21	41	21	23	44	-6,9 %
México	290	295	585	297	283	580	0,9 %
Países Bajos	784	706	1.490	763	697	1.461	2,0 %
Portugal	353	313	666	321	286	608	9,6 %
República Checa	42	34	76	39	29	68	11,7 %
Rumanía	20	7	27	18	9	28	-2,1 %
Suiza	28	28	56	41	36	76	-27,2 %
Uruguay	19	20	39	17	16	33	17,3 %
Total	6.850	6.531	13.380	6.349	6.087	12.436	7,6 %

Desglose de Team Members por categoría profesional, género y área de trabajo

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Servicios Centrales y Headquarters:							
Top Management	32	60	92	28	62	90	2,5 %
Middle Management	293	216	509	258	186	445	14,4 %
Staff	720	409	1.129	694	354	1.047	7,9 %
Total	1.045	685	1.730	980	602	1.582	9,4 %
Hotel							
Top Management	112	182	294	106	183	289	1,8 %
Middle Management	722	897	1.619	685	861	1.545	4,8 %
Staff	4.970	4.767	9.736	4.578	4.441	9.020	7,9 %
Total	5.804	5.846	11.649	5.369	5.485	10.854	7,3 %

Desglose de Team Members por edad y género

	2024			2023			Variación total (en %)
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
<30 años	2.097	1.763	3.860	1.695	1.437	3.132	23,2 %
entre 30-50 años	3.334	3.351	6.685	3.211	3.220	6.431	4,0 %
>50 años	1.418	1.417	2.835	1.443	1.430	2.873	-1,3 %
Total	6.850	6.531	13.380	6.349	6.087	12.436	7,6 %

Compromiso y contratación responsable**Tipo de contratos***

	Perímetro consolidado		
	2024	2023	Variación (en %)
Contratos indefinidos			
Jornada Parcial	763	748	2,1 %
- Hombres	201	198	1,9 %
- Mujeres	562	550	2,2 %
Jornada Completa	10.525	8.662	21,5 %
- Hombres	5.333	4.890	9,1 %
- Mujeres	5.193	4.743	9,5 %
Total	11.289	9.410	20,0 %
Contratos temporales			
Jornada Parcial	238	196	21,1 %
- Hombres	93	75	23,2 %
- Mujeres	145	121	19,7 %
Jornada Completa	1.853	1.469	26,2 %
- Hombres	904	924	-2,1 %
- Mujeres	949	936	1,5 %
Total	2.091	1.665	25,6 %

* De cara a la interpretación de los datos relativos a las modalidades de contrato:

-Los empleados jubilados a tiempo parcial se considera una modalidad de contratos temporales.

-Los contratos parciales son un tipo de contrato tanto para la modalidad contractual temporal como indefinida.

Tipo de contrato por región y género

	2024				2023			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos indefinidos								
Alemania	848	731	26	119	813	715	18	100
Argentina	264	302	2	0	252	284	1	0
Austria	169	148	7	22	115	112	5	18
Bélgica	225	258	4	21	216	238	4	20
Chile	81	120	0	1	69	94	0	1
Colombia	330	305	0	0	254	240	0	0
Dinamarca	55	34	2	1	51	30	3	2
Ecuador	27	20	0	0	26	21	0	0
España	1.461	1.631	28	85	1.403	1.550	24	70
Estados Unidos	37	54	0	1	34	56	0	1
Finlandia	13	10	4	4				
Francia	148	147	0	0	146	106	0	2
Hungría	40	55	0	2	40	50	0	4
Irlanda	43	33	36	36	42	31	32	35
Italia	640	445	39	93	567	396	36	90
Luxemburgo	20	18	1	2	22	19	1	2
México	288	281	2	3	258	272	18	19
Países Bajos	381	310	50	156	399	294	50	163
Portugal	185	211	1	1	135	170	0	1
República Checa	25	23	1	6	22	23	1	5
Rumanía	7	17	0	2	9	18	0	0
Suiza	26	21	0	7	33	24	3	16
Uruguay	20	19	0	0	16	17	0	0
Total	5.334	5.192	201	562	4.922	4.758	196	550

Tipo de contrato por región y género

	2024				2023			
	Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos temporales								
Alemania	141	147	10	25	147	144	4	7
Argentina	1	1	0	1	0	0	0	0
Austria	12	22	0	0	7	16	0	0
Bélgica	26	25	1	0	24	29	1	1
Dinamarca	6	7	1	0	0	1	0	0
España	121	152	19	19	134	162	14	17
Estados Unidos	1	3	0	0	0	1	0	0
Francia	29	38	1	0	12	16	0	0
Hungría	1	1	0	0	0	0	0	0
Irlanda	0	0	0	0	0	1	0	0
Italia	197	157	13	17	197	153	15	18
México	5	5	0	2	6	6	0	0
Países Bajos	227	240	48	78	207	232	42	75
Portugal	128	139	0	1	151	149	0	1
República Checa	8	11	0	1	6	10	0	1
Rumanía	0	1	0	0	0	0	0	0
Suiza	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	905	948	93	145	892	921	77	121

Promedio anual de modalidades de contratos por género

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Contratos temporales	1.213	1.075	2.288	1.168	1.087	2.255
Contratos indefinidos	6.038	5.656	11.695	5.588	5.215	10.803
Total	7.251	6.732	13.983	6.756	6.301	13.058
Contratos a tiempo parcial	1.102	515	1.617	1.034	482	1.516

Promedio anual de modalidades de contrato por edad

	2024			2023		
	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
Promedio anual contratos temporales	1.403	691	193	1.288	762	204
Promedio anual contratos indefinidos	2.667	6.230	2.798	2.062	5.907	2.834
Total	4.070	6.921	2.991	3.351	6.669	3.038
Promedio anual de contratos a tiempo parcial	517	677	423	444	641	430

Promedio anual de modalidades de contrato por categoría profesional**Perímetro consolidado**

	2024			2023		
	Top Management	Middle Management	Staff	Top Management	Middle Management	Staff
Promedio anual contratos temporales	4	79	2.205	1	83	2.171
Promedio anual contratos indefinidos	394	2.066	9.234	385	1.937	8.482
Total	398	2.146	11.439	386	2.019	10.653
Promedio anual de contratos a tiempo parcial	5	86	1.526	6	82	1.427

Team Members cubiertos por convenio por país (en %)

Alemania	100 %
Argentina	80 %
Austria	100 %
Bélgica	100 %
Chile	- %
Colombia	100 %
Dinamarca	100 %
Ecuador	- %
España	100 %
Estados Unidos	73 %
Finlandia	100 %
Francia	100 %
Hungría	- %
Irlanda	- %
Italia	100 %
Luxemburgo	100 %
México	84 %
Países Bajos	93 %
Portugal	100 %
República Checa	- %
Rumanía	100 %
Suiza	100 %
Uruguay	78 %
Total	93 %

*Datos a 31/12/2024

*Los países en los que el porcentaje es del 0% es debido a que en esos países no existen los convenios colectivos.

**En Colombia se ha considerado el Pacto Colectivo formado entre la empresa y los Team Members.

Formación, gestión del talento y desarrollo profesional

Horas de formación por edad

	2024	2023	Variación
Formación presencial			
<30 años	48.761	26.936	81,0 %
30 - 50 años	65.942	55.309	19,2 %
> 50 años	13.768	13.992	-1,6 %
Total presencial	128.472	96.237	33,5 %
Formación on-line			
<30 años	38.766	20.943	85,1 %
30 - 50 años	37.855	24.885	52,1 %
> 50 años	11.785	5.726	105,8 %
Total online	88.406	51.555	71,5 %

Horas de formación por Unidad de Negocio

	2024	2023	Variación (en %)
Formación presencial			
Región América	7.583	28.771	-73,6 %
Región Norte de Europa	51.209	28.993	76,6 %
Región Sur de Europa	29.497	34.958	-15,6 %
Total presencial	128.472	96.237	33,5 %
Formación online			
Región América	2.609	8.135	-67,9 %
Región Norte de Europa	11.685	21.633	-46,0 %
Región Sur de Europa	38.858	19.948	94,8 %
Total Online	88.406	51.555	71,5 %
Total Horas Formación	216.877	147.791	46,7 %

Absentismo y tasas de absentismo

Horas de absentismo

	2024	2023	Variación (en %)
Accidentes	71.155	68.432	3,98 %
Enfermedades	1.259.675	983.727	28,05 %
Total	1.330.830	1.052.159	26,49 %

Tasa de absentismo (en %)

	2024	2023	Variación (en %)
Accidentes	0,26	0,27	-3,70 %
Enfermedades	4,69	3,95	18,83 %
Total	4,95	4,22	17,26 %

Proporción del volumen de negocios/volumen de negocios total

	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	- %	- %
CCA	- %	- %
WTR	- %	- %
CE	- %	- %
PPC	- %	- %
BIO	- %	5,110 %

Proporción del CapEx/CapEx totales

	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	2,182 %	5,967 %
CCA	- %	- %
WTR	- %	- %
CE	- %	- %
PPC	- %	- %
BIO	- %	2,231 %

Proporción del OpEx/OpEx totales

	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	1,345 %	8,699 %
CCA	- %	- %
WTR	- %	- %
CE	- %	- %
PPC	- %	- %
BIO	- %	2,561 %

- Mitigación al cambio climático (CCM)
- Adaptación al cambio climático (CCA)
- Uso sostenible y protección del agua y los recursos marinos (WTR)
- Protección y control de la contaminación (CE)
- Transición hacia una economía circular (PPC)
- Protección y restauración de los ecosistemas y la biodiversidad (BIO)

Actividades relacionadas con la energía nuclear

La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la investigación, el desarrollo, la demostración y la implantación de instalaciones innovadoras de generación de electricidad que producen energía a partir de procesos nucleares con un mínimo de residuos del ciclo de combustible. NO

La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción y la explotación segura de nuevas instalaciones nucleares para producir electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno, así como sus mejoras de seguridad, utilizando las mejores tecnologías disponibles. NO

La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la explotación segura de instalaciones nucleares existentes que producen electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno a partir de energía nuclear, así como sus mejoras de seguridad. NO

Actividades relacionadas con el gas fósil

La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción o explotación de instalaciones de generación de electricidad que producen electricidad a partir de combustibles fósiles gaseosos. NO

La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación combinada de calor/frío y electricidad que utilicen combustibles fósiles gaseosos. NO

La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación de calor que producen calor/frío a partir de combustibles fósiles gaseosos.



NH Avenida de Jerez
Jerez de la Frontera, España

NOTA 6. RECOMENDACIONES DEL TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

Áreas	Recomendaciones
<p>Gobernanza</p>	<p>Describir la supervisión del Consejo de Administración de los riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático</p> <p>El Consejo es responsable de garantizar la gestión a largo plazo de Minor Hotels Europe & Americas. El Consejo se reserva la competencia de aprobar la Estrategia de la Compañía, que incluye el Pilar de Sustainable Business, definido como un plan para estar preparados para operar en un mundo descarbonizado. Todas las cuestiones relacionadas con el clima que la Compañía tiene que gestionar se incluyen en este Pilar Estratégico.</p> <p>Describir el papel de la dirección a la hora de evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático</p> <p>El Comité Ejecutivo de Sostenibilidad, copresidido por la Chief Assets and Development Officer y la Chief People and Sustainable Business Officer, se encarga de proporcionar orientación estratégica para la gestión de las cuestiones ESG, incluidas las relacionadas con el clima.</p>
<p>Estrategia</p>	<p>Describir los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático que la Organización haya identificado a corto, medio y largo plazo</p> <p>Minor Hotels Europe & Americas ha analizado los riesgos y oportunidades climáticos que previsiblemente se materializarán y que podrían impactar en la Compañía en 4 marcos temporales (actual, corto, medio y largo plazo). Para determinar la relevancia del riesgo y la oportunidad, la considera su presencia en términos de volumen de hoteles en propiedad o arrendados, su contribución a los resultados y su relevancia estratégica.</p> <p>Describir el impacto que tienen los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en el negocio, la estrategia y la planificación financiera de la Organización</p> <p>Para los riesgos y oportunidades identificados, la Compañía ha analizado en qué punto de su cadena de valor pueden repercutir: en su cadena de suministro, en su propia infraestructura o en sus servicios, así como cuál es el impacto financiero de los mismos.</p> <p>Describir la resiliencia de la estrategia de la Organización, teniendo en cuenta diferentes escenarios climáticos, entre los que se incluye un escenario de 2 °C o menos</p> <p>La evaluación de riesgos y oportunidades que se ha realizado incluye un análisis de escenarios climáticos considerando distintas trayectorias que incluyen, tanto factores físicos como socioeconómicos, tales como Representative Concentration Pathway (RCP), Shared Socioeconomic Pathways (SSP) o International Energy Agency (EIA), . Los escenarios seleccionados contemplan la limitación de la temperatura a 2º o menos, pero también sus características generales como tipología, diversidad, alcance... El escenario elegido para realizar el análisis de riesgos y oportunidades climáticos, SSP1 -RCP2.6, ha sido seleccionado debido a los compromisos de Minor Hotels Europe & Americas para reducir las emisiones de carbono y de convertirse en compañía cero emisiones netas, la recomendación del TCFD de elegir al menos un escenario de 2° o inferior y las recomendaciones del IPCC.</p>
<p>Gestión de riesgos</p>	<p>Describir los procesos de la Organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el cambio climático</p> <p>Para identificar los riesgos y oportunidades climáticos que pueden afectar a Minor Hotels Europe & Americas, la Compañía define en primer lugar el universo de riesgos y oportunidades en función de los escenarios climáticos y la identificación del impacto dentro de su cadena de valor. Este universo de riesgos y oportunidades definido se valora del mediante el análisis normativo y cartográfico de las variaciones climáticas que se espera que se produzcan en el escenario seleccionado en 2050. En esta valoración se han asignado valores de impacto, probabilidad de ocurrencia y horizonte temporal, siguiendo el modelo de gestión de riesgos de Minor Hotels Europe & Americas.</p> <p>Describir los procesos de la Organización para gestionar los riesgos relacionados con el cambio climático</p> <p>Siguiendo el modelo de gestión de riesgos de MHE&A, se diseñan respuestas y controles adecuados para los riesgos identificados y evaluados, con el objetivo de alcanzar un Nivel de Riesgo aceptable para la Compañía. Si el nivel de riesgo no está dentro de lo que se está dispuesto a aceptar, después de los controles y acciones emprendidos para mitigarlo, se requerirán acciones adicionales para reducir el nivel de riesgo a un nivel aceptable.</p> <p>Describir cómo se integran los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el cambio climático en la gestión global de los riesgos de la Organización</p> <p>La metodología seguida está alineada con el modelo de gestión de riesgos de Minor Hotels Europe & Americas, basado en la Metodología Enterprise Risk Management ("ERM"). Para determinar la magnitud del impacto de los riesgos y oportunidades identificados, también se evaluó el impacto potencial inherente y la probabilidad de ocurrencia, siguiendo la Escala de Riesgos Corporativos. Esto permite integrar el riesgo climático dentro del Mapa de Riesgos Corporativos.</p>

Áreas

Recomendaciones

Objetivos y métricas

Informar sobre las métricas utilizadas por la Organización para evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en línea con su estrategia y su proceso de gestión de riesgos

Informar del alcance 1, alcance 2 y, si fuese apropiado, alcance 3 de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), y los riesgos asociados.

Describir los objetivos utilizados por la Organización para gestionar los riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático y su desempeño con respecto a los objetivos

Todo el Comité de Dirección tiene variables vinculadas a la consecución de los objetivos de emisiones netas anuales definido en el marco del "Plan SBT 2030". Además, todas las funciones clave responsables de activar las palancas del "Plan SBT 2030" tienen objetivos incluidos en este sentido como parte de su remuneración variable.

Las emisiones de la Compañía se calculan de acuerdo con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI) "A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)", utilizando el enfoque de control operativo, y su suplemento Corporate Value Chain (Scope 3) Standard

Los esfuerzos de Minor Hotels Europe & Americas en la lucha contra el cambio climático, se enmarcan en el "Plan SBT 2030". Este Plan recoge las palancas de actuación para cumplir con el objetivo actualizado en 2024 de reducir un 46,2% sus emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 a 2030, con respecto a 2019. Este nuevo objetivo de reducción establecido por la Compañía, amplía el compromiso anterior, establecido en 2018, de reducir al menos un 20% la emisión total de gases de efecto invernadero a 2030. Tanto la estrategia en la que se enmarca el pilar UP FOR PLANET y el Plan SBT han sido aprobados por el Comité de Dirección de la Compañía siendo asimismo conocedor el Consejo de Administración. Además, la Compañía se ha comprometido a reducir las emisiones absolutas GEI de los alcances 1, 2 y 3 en un 90% para 2050 respecto a 2019. Estos objetivos están alineados con la ambición de no superar el 1,5°C de incremento de temperatura en el planeta, en particular, el alcance 1 y 2 están alineados con la trayectoria del 1.5°C para 2030 y 2050, mientras que el alcance 3 únicamente para 2050. La Iniciativa Science Based Target, SBTi, ha verificado tanto los objetivos de reducción a 2030 como el objetivo a 2050 de cero emisiones netas.

NOTA 7. TABLA DE CONTENIDOS LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
Global	El Estado de Información no Financiera Consolidado e información sobre sostenibilidad incluirá la información necesaria para comprender: * la evolución, * los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos: * a cuestiones medioambientales * a cuestiones sociales, * al respeto de los derechos humanos * al respeto a la lucha contra la corrupción y el soborno, * así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal.		Capítulo 5. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	NEIS 2, MDR-P; E1-2, E1-4; E2-1, E2-3; E3-1, E3-3; E4-2, E4-4; E5-1, E5-3; S1-1, S1-5; S2-1, S2-5; S3-3, S3-5; S4-1, S4-5; G1-1	Sección: NEIS 2. Información General. Apartado: SBM1. Modelo de negocio, cadena de valor y estrategia
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	NEIS 2 - Políticas MDR-P; NEIS G1-1	Sección: NEIS 2. Información General > Políticas MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa Sección: 5.3 Gobernanza > NEIS 1. Conducta Empresarial > G1-1: Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial
Resultados de las políticas	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	NEIS 2 - Políticas MDR-P	Capítulo 5. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD Sección: NEIS 2. Información General > Apartado: Políticas MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	NEIS 2 GOV 5; NEIS 2 IRO-1, SBM-3	Sección: NEIS 2. Información General > GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad; IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa; SBM-3: IROS interacción con la estrategia y el modelo de negocio

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
KPIs	<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>		<p>Capítulo 5. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD Nota 4: TABLA DE INDICADORES</p>
Cuestiones Ambientales	<p>Global Medio Ambiente</p> <p>1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, 2.) los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 3.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 4.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<p>1) NEIS SBM-3; E1-9; E2-6; E3-5; E4-6; E5-6. 2) GRI 3-3 3) E1-3; E2-2; E3-2; E4-3; E5-2; GOV-1. 4) E1-1; E1-3; E2-2; E3-2; E4-3; E5-2</p>	<p>Sección: NEIS 2. Información General > SBM-3: IROS interacción con la estrategia y el modelo de negocio; GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión</p> <p>5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET> NEIS E1-9; E2-6; E3-5; E4-6; E5-6; E1-3; E2-2; E3-2; E4-3; E5-2; E1-1; E1-3.</p>
	<p>Contaminación</p> <p>1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; 2*)Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p> <p><i>*La contaminación lumínica y el ruido no han sido considerados un impacto medioambiental para el negocio de Minor Hotels Europe & Americas. Para más detalle véase sección: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa</i></p>	<p>1) NEIS E1-1, E1-3 2) NEIS E2-2</p>	<p>Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: Introducción Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E1. Cambio Climático > E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático; E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático</p>
	<p>Economía circular y prevención y gestión de residuos</p> <p>Economía circular</p> <p>Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;</p> <p>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</p>	<p>NEIS E5-2</p> <p>NEIS E5-2</p> <p>GRI 3-3</p>	<p>Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular</p> <p>Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular</p> <p>Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E5. Uso de los Recursos y Economía Circular > E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular > Avance hacia productos mas circulares> Lucha contra el desperdicio de alimentos</p>

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
Cuestiones Ambientales	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	NEIS E3-4	Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E3. Recursos Hídricos y Marinos > E3-4: Consumo de agua
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso*;	NEIS E5-2 y E5-4	
	<i>*El consumo de materias primas no es material para Minor Hotels Europe & Americas. Para más detalle véase sección: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa</i>		
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	NEIS E1-1, E1-3 y E1-5	Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E1. Cambio Climático > E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático; E1-5: Consumo y combinación energéticos; E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático
	Cambio Climático		
	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;	NEIS E1-6	Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E1. Cambio Climático > E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	NEIS E1-1 y E1-3	Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E1. Cambio Climático > E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático; E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	NEIS E1-4	Sección: 5.1 Información Medioambiental > UP FOR PLANET. Apartado: NEIS E1. Cambio Climático > E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo
	Protección de la biodiversidad*		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	NEIS E-4-3		
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	NEIS 2 y SBM-3		
<i>*La biodiversidad no es material para la Compañía. Para más detalle véase sección: IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa</i>			

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	NEIS S1-6 GRI 2-7, 405-1	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-6: Características de los asalariados de la empresa
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	NEIS S1-6: Características de los asalariados de la empresa	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-6: Características de los asalariados de la empresa
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	GRI 405-1	Nota 4: TABLA DE INDICADORES
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	NEIS S1-6	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-6: Características de los asalariados de la empresa
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	NEIS S1-16	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	NEIS S1-16	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	GRI 405-2	Sección: NEIS 2. Información general. Apartado: GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión > Remuneración de la Alta Dirección y del Consejo
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	NEIS S1-1	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-15: Parámetros de conciliación laboral
Empleados con discapacidad.	NEIS S1-12	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-12: Personas con discapacidad	

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
Cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	NEIS S1-1 y S1-15	Sección: 5.2 Información social . Apartado UP FOR PEOPLE > S1-6: Características de los asalariados de la empresa Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-15: Parámetros de conciliación laboral
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 y 403-10	Nota 4: TABLA DE INDICADORES
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	NEIS S1-15	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-15: Parámetros de conciliación laboral
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	NEIS S1-14	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-14: Parámetros de salud y seguridad
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, y enfermedades profesionales; desagregado por sexo.		
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	NEIS S1-2 y S1-8	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias; S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	NEIS S1-8	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	NEIS S1-8 y S1-14	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la Compañía, en términos de información, consulta y participación.	NEIS S1-2 y S1-8	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias; S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes
	Formación		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	NEIS S1-1	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	NEIS S1-13 GRI 404-1	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
Cuestiones sociales y relativas al personal	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	NEIS S1-12	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-9: Parámetros de diversidad; S1-12: Personas con discapacidad
	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	NEIS S1-4 y S1-9	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-9: Parámetros de diversidad; S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	NEIS S1-4 y S1-9	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-9: Parámetros de diversidad;
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	NEIS S1-1 y S1-9	Sección: 5.2 Información Social > UP FOR PEOPLE. Apartado: NEIS S1. Personal Propio > S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio; S1-9: Parámetros de diversidad. Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > Cultura Corporativa > Código de Conducta; Protección de los Derechos Humanos y Laborales
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	NEIS 2 GOV-4, S1-4; S2-4; S3-4; S4-4	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > Cultura Corporativa > Protección de los Derechos Humanos y Laborales
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	NEIS S1-17	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > Cultura Corporativa > Código de Conducta; Protección de los Derechos Humanos y Laborales Sección 5.2 Información social> UP FOR PEOPLE. Apartado: S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos
	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;	NEIS S-1 y S2-1	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > Cultura Corporativa > Código de Conducta; Protección de los Derechos Humanos y Laborales
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	NEIS S-1 y S2-1	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > Cultura Corporativa > Código de Conducta; Protección de los Derechos Humanos y Laborales Sección 5.2 Información social> UP FOR PEOPLE. Apartado: S1-9: Parámetros de diversidad
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	NEIS S-1 y S2-1	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > Cultura Corporativa > Código de Conducta; Protección de los Derechos Humanos y Laborales
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	NEIS S-1 y S2-1	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > Cultura Corporativa > Código de Conducta; Protección de los Derechos Humanos y Laborales

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	NEIS G1-3	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	NEIS G1-3	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 413-1	Sección 5.3. Gobernanza. Apartado: NEIS G1: Conducta empresarial > G1-5: Influencia política y actividades de los grupos de presión
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	Información específica de la entidad de acuerdo a las NEIS	Sección 5.2. Información social> UP FOR PEOPLE. Apartado: Comunidades > Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre las comunidades, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y eficacia de dichas actuaciones
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	Información específica de la entidad de acuerdo a las NEIS	Sección 5.2. Información social> UP FOR PEOPLE. Apartado: Comunidades > Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre las comunidades, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y eficacia de dichas actuaciones > Acción social y voluntariado corporativo
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Información específica de la entidad de acuerdo a las NEIS	Sección 5.2. Información social> UP FOR PEOPLE. Apartado: Comunidades Sección 5.1. Información general > NEIS 2. Información general > SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas
	Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 413-1	Sección 5.2. Información social> UP FOR PEOPLE. Apartado: Comunidades > Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre las comunidades, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con las comunidades y eficacia de dichas actuaciones > Alianzas sostenibles

Ámbitos	Contenidos	Marco de reporte asociado	Título de la sección
Sociedad	Subcontratación y proveedores		
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	NEIS S2-1, S2-2, S2-3 S2-4 y G1-2	Sección: 5.3 Información medioambiental. Apartado: UP FOR PLANET > Compras sostenibles > Políticas relacionadas con las compras sostenibles; Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles > Gestión de proveedores; Criterios ESG en la selección de proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-1 y 414-1	Sección: 5.3 Información medioambiental. Apartado: UP FOR PLANET > Compras sostenibles > Políticas relacionadas con las compras sostenibles; Actuaciones y recursos relacionados con las compras sostenibles > Criterios ESG en la selección de proveedores
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	NEIS S4-4	Sección: 5.2 Información social. Apartado: NEIS S4. Consumidores y usuarios finales > S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones > Salud y Seguridad de los Clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	NEIS S4-3; S4-4 y S4-5	Sección: 5.2 Información social. Apartado: NEIS S4. Consumidores y usuarios finales > S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones > Incidencias relacionadas con la información
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 y 201-4	NOTA 3. Transparencia Fiscal. Beneficios e impuestos	
Subvenciones públicas recibidas		El importe total por subsidios públicos, devengado en el ejercicio ha sido (3.171.079) de euros	
Otros indicadores relevantes	Gobierno Corporativo	NEIS 2 GOV-1	Sección: NEIS 2. Información General. Apartados: GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión;
	Transformación digital	Información específica de la entidad de acuerdo a las NEIS	Sección: 5.3 Gobernanza. Apartado: Transformación digital
Elegibilidad y alineamiento de las actividades del negocio con la Taxonomía Europea		Metodología propia basada en el cumplimiento del Reglamento UE 2020/852.	Sección: 5.3 Información Medioambiental. Apartado: UP FOR PLANET > Taxonomía de actividades sostenibles de la Unión Europea NOTA 5. TAXONOMÍA EUROPEA

NOTA 8. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE



Informe de verificación limitada emitido por un verificador sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad

A los accionistas de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. por encargo de la dirección:

Conclusión de verificación limitada

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación limitada del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera, en concreto incluye la Información sobre Sostenibilidad preparada por el Grupo correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 (en adelante, la información sobre sostenibilidad) siguiendo lo establecido en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por sus siglas en inglés). Dicha información sobre sostenibilidad también ha sido objeto de verificación limitada.

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que:

- a) el Estado de Información No Financiera del Grupo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios seleccionados de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS, por sus siglas en inglés), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en la nota 7 del citado Estado;
- b) la información sobre sostenibilidad en su conjunto no ha sido preparada, en todos los aspectos significativos, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo y que se identifica en el apartado BP-1 adjunto, incluyendo:
 - Que la descripción proporcionada del proceso para identificar la información sobre sostenibilidad incluida en el apartado IRO-1 es coherente con el proceso implantado y que permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
 - El cumplimiento de las NEIS.
 - El cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en la subsección "Taxonomía de actividades sostenibles de la Unión Europea" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

1



Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes

Fundamento de la conclusión

Hemos realizado nuestro encargo de verificación limitada de conformidad con las normas profesionales de general aceptación aplicables en España y específicamente con las pautas de actuación contenidas en las Guías de Actuación 47 Revisada y 56 emitidas por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España sobre encargos de verificación de información no financiera y considerando el contenido de la nota publicada por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) de fecha 18 de diciembre de 2024 (en adelante, normas profesionales de general aceptación).

La extensión de los procedimientos aplicados en un encargo de verificación limitada es menor en comparación con los que se requieren en un encargo de verificación razonable. En consecuencia, el grado de seguridad que se obtiene en un encargo de verificación limitada es menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable.

Nuestras responsabilidades de acuerdo con dicha normativa se describen con más detalle en la sección *Responsabilidades del verificador* de nuestro informe.

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

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

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base sobre la que sustentar nuestra conclusión.

Responsabilidades de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de las NEIS seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en la nota 7 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 Minor Hotels Europe & Americas, S.A. 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.



Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes

En relación con la información sobre sostenibilidad, los administradores de la Sociedad dominante son responsables de desarrollar e implantar un proceso para identificar la información que se debe incluir en la información sobre sostenibilidad de conformidad con el contenido de la CSRD, de las NEIS y con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020 y de divulgar información sobre este proceso en la propia información sobre sostenibilidad en el apartado IRO-1. Dicha responsabilidad incluye:

- conocer el contexto en el que se desarrollan las actividades y relaciones de negocio del Grupo, así como sus grupos de interés, en relación con los impactos que tiene el Grupo sobre las personas y el medio ambiente;
- identificar los impactos reales y potenciales (tanto negativos como positivos), así como los riesgos y oportunidades que podrían afectar, o de los que razonablemente se podría esperar que afecten, a la situación financiera, los resultados financieros, los flujos de efectivo, el acceso a la financiación o el coste de capital del Grupo en el corto, medio o largo plazo;
- evaluar la materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades identificados; y
- realizar hipótesis y estimaciones que sean razonables en función de las circunstancias.

Los administradores de la Sociedad dominante son asimismo responsables de la preparación de la información sobre sostenibilidad, que incluya la información identificada por el proceso, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado, incluyendo el cumplimiento de la CSRD, el cumplimiento de las NEIS y el cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en la subsección "Taxonomía de actividades sostenibles de la Unión Europea" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Esta responsabilidad incluye:

- Diseñar, implantar y mantener el control interno que los administradores de la Sociedad dominante consideren relevante para permitir la preparación de la información sobre sostenibilidad que esté libre de incorrecciones materiales, debidas a fraude o error.
- Seleccionar y aplicar métodos apropiados para la presentación de información sobre sostenibilidad y la realización de asunciones y estimaciones que sean razonables, considerando las circunstancias, sobre las divulgaciones específicas.

Limitaciones inherentes en la preparación de la información

De acuerdo con las NEIS, los administradores de la Sociedad dominante están obligados a preparar información prospectiva sobre la base de asunciones e hipótesis, que han de incluirse en la información sobre sostenibilidad, acerca de hechos que pueden ocurrir en el futuro, así como posibles acciones futuras que, en su caso, podría tomar el Grupo. El resultado real puede diferir de forma significativa del estimado, ya que se refiere al futuro y los acontecimientos futuros frecuentemente no ocurren como se esperaba.

Para determinar las revelaciones de la información sobre sostenibilidad, los administradores de la Sociedad dominante interpretan términos legales y de otro tipo que no se encuentran claramente definidos que pueden ser interpretados de forma diferente por otras personas, incluyendo la conformidad legal de dichas interpretaciones y, en consecuencia, están sujetas a incertidumbre.



Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes

Responsabilidades del verificador

Nuestros objetivos son planificar y realizar el encargo de verificación con el fin de obtener una seguridad limitada sobre si el EINF y la información sobre sostenibilidad están libres de incorrección material, ya sea debida a fraude o error, y emitir un informe de verificación limitada que contiene nuestras conclusiones al respecto. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influirán en las decisiones que los usuarios toman basándose en esta información.

Como parte de un encargo de verificación limitada, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante todo el encargo. También:

- Diseñamos y aplicamos procedimientos para evaluar si el proceso para identificar la información que se incluye tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad es congruente con la descripción del proceso seguido por el Grupo y permite, en su caso, identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
- Aplicamos procedimientos sobre el riesgo, incluido obtener un conocimiento de los controles internos relevantes para el encargo con el fin de identificar la información a revelar en la que es más probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, pero no con la finalidad de proporcionar una conclusión acerca de la eficacia del control interno del Grupo.
- Diseñamos y aplicamos procedimientos que responden a las divulgaciones contenidas tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad en las que es probable que surjan incorrecciones materiales. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionalmente erróneas o la elusión del control interno.

Resumen del trabajo realizado

Un encargo de verificación limitada incluye la realización de procedimientos para obtener evidencia que sirva de base para nuestras conclusiones. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados depende del juicio profesional, incluida la identificación de la información a revelar en que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, en el EINF y en la información sobre sostenibilidad.

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

En relación con el proceso de verificación del EINF:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.



Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

En relación con el proceso de verificación de la información sobre sostenibilidad:

- Realización de indagaciones ante el personal del Grupo:
 - para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión externa.
 - con el fin de conocer el origen de la información utilizada por la dirección (por ejemplo, la interacción con los grupos de interés, los planes de negocio y los documentos de estrategia); y la revisión de la documentación interna del Grupo sobre su proceso.
- Obtención, a través de indagaciones ante el personal del Grupo, del conocimiento de los procesos de la entidad de recopilación, validación y presentación de información relevantes para la elaboración de su información sobre sostenibilidad.
- Evaluación de la concordancia de la evidencia obtenida de nuestros procedimientos sobre el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad con la descripción del proceso incluida en dicha información, así como evaluación de si el citado proceso implantado por el Grupo permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
- Evaluación de si toda la información identificada en el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad está efectivamente incluida.
- Evaluación de la concordancia de la estructura y la presentación de la información sobre sostenibilidad con lo dispuesto en las NEIS y el resto del marco normativo de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo.
- Realización de indagaciones al personal pertinente y procedimientos analíticos sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.
- Realización, en su caso, de procedimientos sustantivos por muestreo sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad seleccionada considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.
- Obtención, en su caso, de los informes emitidos por terceros independientes acreditados anexos al informe de gestión consolidado en respuesta a exigencias de la normativa europea y, en relación con la información a la que se refieren y de acuerdo con las normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de la acreditación del verificador y de que el alcance del informe emitido se corresponde con el exigido por la normativa europea.



Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y sociedades dependientes

- Obtención, en su caso, de los documentos que contengan la información incorporada por referencia, los informes emitidos por auditores o verificadores sobre dichos documentos y, de acuerdo con las normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de que, en el documento al que se refiere la información incorporada por referencia, se cumplen las condiciones descritas en las NEIS para poder incorporar información por referencia en la información sobre sostenibilidad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores de la Sociedad dominante y la dirección en relación con el EINF e información sobre sostenibilidad.

Otra información

Los administradores de la Sociedad dominante son responsables de la otra información. La otra información comprende las cuentas anuales consolidadas y resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado, pero no incluye ni el informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas ni los informes de verificación emitidos por terceros independientes acreditados exigidos por el derecho de la Unión Europea sobre divulgaciones concretas contenidas en la información sobre sostenibilidad y que figuran como anexo del informe de gestión consolidado.

Nuestro informe de verificación no cubre la otra información y no expresamos ningún tipo de conclusión de verificación sobre esta.

En relación con nuestro encargo de verificación de la información sobre sostenibilidad, nuestra responsabilidad consiste en leer la otra información identificada anteriormente y, de este modo, considerar si la otra información presenta incongruencias materiales con la información sobre sostenibilidad o con el conocimiento que hemos adquirido durante el encargo de verificación que pudieran ser indicativas de la existencia de incorrecciones materiales en la información sobre sostenibilidad.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Raúl Llorente Adrián

13 de febrero de 2025





Anantara Grand Hotel Krasnapolsky Amsterdam
Ámsterdam, Países Bajos

6

INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

6. Informe Anual de Gobierno Corporativo

El Informe Anual de Gobierno corporativo, que forma parte del presente informe de gestión consolidado, se ha elaborado según lo dispuesto en el artículo 49.4 del Código de Comercio. Asimismo, dicho informe estará disponible desde la publicación de estas cuentas en la página web corporativa de la Compañía (<https://www.nh-hoteles.es/corporate/>) y en la web de la CNMV (www.cnmv.es).



NH Collection Barbizon Palace
Ámsterdam, Países Bajos

7

**INFORME ANUAL DE
REMUNERACIONES**

**MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS**

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas

APÉNDICE I

Modelo y estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Circular 4/2013, de la CNMV

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/2024

CIF: A28027944

Denominación Social:

MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS

Domicilio Social:

Calle Santa Engracia 120

28003, Madrid

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general. En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Principios y Fundamentos Generales

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Minor Hotels Europe & Americas (en adelante, “MHE&A”, la “Sociedad”, “la Compañía” o el “Grupo”) para el trienio 2024-2026 fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión del 22 de mayo de 2023 y sometida a votación vinculante como punto separado dentro del orden del día por la Junta General de Accionistas el 29 de junio de 2023.

El objetivo fundamental de la Política de Remuneraciones es compensar la entrega, responsabilidad y el talento de los Consejeros de MHE&A, haciéndolo siempre en consideración con el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo y las mejores prácticas de mercado.

La Política de Remuneraciones sigue una línea continuista con la Política anterior, incluyendo los mismos principios y conceptos retributivos, y teniendo en consideración el entorno económico, los resultados obtenidos en los últimos ejercicios, la estrategia del Grupo, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

De acuerdo con lo anterior, los principios que rigen la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- **Alineamiento con los inversores:** El diseño de la Política de Remuneraciones se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista.
- **Proporcionalidad:** Las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la Sociedad y al modelo de negocio.
- **Equilibrio:** Las remuneraciones de los Consejeros deben de guardar un equilibrio entre los diferentes componentes de la retribución.
- **Idoneidad:** La Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales se adecúa a la composición del Consejo y los importes son suficientes para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Sociedad, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.
- **No discriminación:** La Política de Remuneraciones de la Compañía será respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
- **Alineamiento con la estrategia:** La remuneración de los Consejeros debe de ser coherente con la estrategia del Grupo, incorporando aquellos elementos retributivos que sean necesarios para tal fin. Asimismo, debe contribuir a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- **Transparencia:** La información publicada en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

En relación con los elementos retributivos que conforman la Política de Remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de MHE&A y el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, MHE&A diferencia entre la Política retributiva aplicable a los Consejeros no Ejecutivos, donde se retribuyen las funciones de supervisión y decisión colegiada, y la correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, donde se recompensa el ejercicio de funciones de alta dirección:

■ Elementos retributivos de los Consejeros no Ejecutivos:

- Asignación fija anual que dependerá del cargo o los cargos que se ocupen en el Consejo o en sus comisiones.
- Dietas de asistencia a las reuniones de las comisiones del Consejo de Administración. Su importe total anual variará dependiendo del número de reuniones que celebre cada comisión y la asistencia del Consejero a las mismas.

■ Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos:

- Retribución fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Retribución variable, a corto y a largo plazo, vinculada a los resultados de la Sociedad y a la creación de valor para el accionista.
- Retribuciones en especie.

Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

■ Junta General de Accionistas:

De acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas es competente en relación con la aprobación de las siguientes cuestiones en materia de remuneraciones de Consejeros:

- Política de Remuneraciones al menos cada tres años.
- Posibles modificaciones a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.
- Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales.
- Sistema de remuneración que incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.
- Informe Anual sobre Remuneraciones (voto consultivo).

■ Consejo de Administración:

Es el órgano competente para proponer a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones. A su vez, el Consejo es responsable de tomar las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y la Política de Remuneraciones.

Por otro lado, el Consejo de Administración establece las condiciones básicas de los contratos, incluyendo la retribución de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros.

El Consejo de Administración es informado de todas las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo que se detallan más adelante, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

Como medida cautelar para evitar el conflicto de intereses, en las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, estos no pueden estar presentes ni participar de las deliberaciones ni toma de decisiones.

■ Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante “CNRGC”):

Es el órgano principal en relación con la determinación y la aplicación de la Política de Remuneraciones. En este sentido, la CNRGC es competente para proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

Sin perjuicio de las competencias que el Reglamento del Consejo de Administración le atribuye, la CNRGC desarrolla las siguientes funciones:

- Determinación de la Política:
 - Propone al Consejo de Administración la distribución entre distintos conceptos del importe máximo de remuneración aprobado por la Junta General de Accionistas para los Consejeros en su condición de tales.
 - Propone al Consejo de Administración la cuantía y, en su caso, la actualización de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos.
- Aplicación de la Política:
 - Propone anualmente al Consejo de Administración los objetivos de la retribución variable anual y del ciclo correspondiente de la retribución variable a largo plazo aplicables a los Consejeros Ejecutivos.
 - Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición de la retribución variable, tanto anual como plurianual y propone al Consejo de Administración el importe o el número de acciones a abonar a los Consejeros Ejecutivos.
- Revisión de la Política:
 - Revisa el importe de los distintos elementos retributivos de los Consejeros en su condición de tales, teniendo en cuenta las prácticas de mercado y eleva sus conclusiones al Consejo de Administración.
 - Revisa la estructura y el nivel retributivo de los Consejeros Ejecutivos, teniendo en cuenta las condiciones de mercado, para asegurar que sea competitivo.
- Transparencia de la Política:
 - La CNRGC determina el contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y propone al Consejo de Administración su aprobación definitiva.

Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

WTW ha asesorado a la CNRGC en relación con la elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones no contempla ningún procedimiento de excepción temporal a la misma.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Mix retributivo

Los Consejeros no Ejecutivos, tienen una retribución basada en las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo. Dicha retribución se compone exclusivamente de una asignación fija y de dietas por asistencia, sin que se perciba importe alguno en concepto de retribución variable.

Por su parte, la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se compone fundamentalmente por (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual y (iii) retribución variable plurianual. En la actualidad los Consejeros Ejecutivos son: el Chief Operations Officer (“COO”) y la Chief Assets and Development Officer (“CADO”).

A este respecto, en 2025 el porcentaje que representa la retribución variable (anual y plurianual) ordinaria respecto a la remuneración total, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos (“escenario target”) y de cumplimiento máximo (“escenario máximo”), es aproximadamente:

- COO: 47,4% (escenario target) - 54,4% (escenario máximo).
- CADO: 47,4% (escenario target) - 54,4% (escenario máximo).

Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. Referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad

Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad son las siguientes:

a) Equilibrio en la compensación total:

El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye una parte variable a corto y otra a largo plazo, estando ambas partes equilibradas. A este respecto, el peso relativo, en términos anualizados, de la retribución variable a largo plazo es igual a la de la retribución variable a corto plazo.

b) Formulación de los objetivos de la retribución variable:

La retribución variable se vincula a la consecución de una combinación de objetivos predeterminados y concretos económico-financieros, de creación de valor, no financieros y/o relacionados con cuestiones ESG (“Environmental, Social and Governance”). Además, a través de la evaluación del desempeño se promueve la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos más allá de los resultados.

Como objetivos económico-financieros y de creación de valor se pueden incluir, por ejemplo, el EBITDA, Beneficio Neto Recurrente, Ingresos, métricas de retorno y/o de eficiencia de costes a nivel Compañía. Adicionalmente, se podrán incluir indicadores estratégicos asociados al puesto concreto de cada Consejero Ejecutivo entre los que se pueden incluir los Ingresos, EBITDA, métricas ESG u otros indicadores estratégicos.

Con respecto a la Retribución Variable a Corto Plazo, corresponde a la CNRGC la propuesta de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la propuesta de evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.

Los componentes variables de la remuneración están diseñados con la flexibilidad suficiente para que el importe del abono sea nulo en caso de no conseguir llegar a la consecución mínima de objetivos.

Adicionalmente, para que se devengue retribución variable a corto o largo plazo será indispensable que el Beneficio Neto recurrente del Grupo sea positivo. En caso contrario, no se devengará retribución alguna.

Acciones adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses y cláusulas de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas

a) Ajustes ex-post de la retribución de los Consejeros Ejecutivos:

En el caso de que concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, podrá reclamar una parte o la totalidad de la Retribución Variable a Largo Plazo ya abonada (clawback). Estas cláusulas se aplicarán a todos los Consejeros Ejecutivos y tendrán un plazo de aplicación de dos años contados desde la fecha de finalización del periodo de medición de los objetivos. En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución de la Retribución Variable a Largo Plazo abonada en los siguientes supuestos:

- I. Reformulación de los estados financieros de la Compañía no debido a la modificación de las normas o interpretaciones contables aplicables.
- II. Sanción al Consejero Ejecutivo por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- III. Cuando la liquidación y abono del Incentivo se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori de forma manifiesta.

b) Ajustes en la retribución variable

La CNRGC puede proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.

c) Medidas para evitarlos conflictos de intereses

En las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, estos no pueden estar presentes ni participar de las deliberaciones ni toma de decisiones.

Además, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo en sus artículos 29-33 establece las obligaciones de los Consejeros en cuanto a diligencia, fidelidad, secreto, lealtad y prohibición de competencia.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros en su condición de tal asciende a 800.000 euros y fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 19 de abril de 2024, sin perjuicio que dicho límite pueda ser modificado en la Junta General de Accionistas a celebrar en 2025 (a fecha de elaboración del presente Informe, no está previsto que esto suceda).

El sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, tal y como se ha indicado anteriormente en este mismo Informe, se compone de una asignación fija anual y de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones.

En este sentido, los importes previstos a los que ascenderán los citados elementos en 2025 serán los siguientes:

■ Asignación fija anual:

- Presidente del Consejo de Administración: 200.000 euros. No percibirá dietas por la asistencia al Consejo o a las comisiones.
- Vicepresidente del Consejo de Administración: 90.000 euros. No percibirá dietas por la asistencia al Consejo o a las comisiones.
- Presidentes de la Comisión de Auditoría o/y de la CNRGC: 90.000 euros. No percibirán dietas por la asistencia a las comisiones que presidan.
- Resto de vocales del Consejo de Administración: 50.000 euros por cada Consejero.

■ Dietas por asistencia:

- Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 1.000 euros.
- Dietas por asistencia a la CNRGC: 1.000 euros.

No obstante lo anterior, los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC renuncian a percibir las remuneraciones anteriormente indicadas.

Los importes correspondientes a los Consejeros no Ejecutivos podrán modificarse cada año dentro de los máximos aprobados por la Junta General de Accionistas y previa aprobación por el Consejo de Administración. En este sentido, podrán concederse remuneraciones adicionales en caso de que se requiera a algún Consejero dedicación extraordinaria durante un periodo de tiempo determinado.

Por otro lado, los Consejeros Ejecutivos no tendrán derecho a percibir las remuneraciones anteriormente señaladas.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

De acuerdo con los Estatutos Sociales, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una remuneración por las funciones ejecutivas que desempeñen distintas de la función propia de Consejero en el marco de su vinculación laboral o mercantil con la Compañía. En dicha remuneración quedan comprendidas tanto las funciones ejecutivas como las propias de Consejero.

El importe de la citada retribución fija prevista para cada uno de los Consejeros Ejecutivos en 2025 asciende a 441.000 euros para el COO y 385.875 euros para la CADO. Estas cantidades no han experimentado aumento respecto al año anterior.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Los Consejeros, por razón de su pertenencia al Consejo de Administración, no reciben ninguna remuneración en especie.

En el caso de los Consejeros Ejecutivos, estos son beneficiarios de una póliza de seguro médico para ellos y sus familiares de primer grado, un seguro de vida, un seguro de accidentes y un vehículo de compañía. Se estima que en 2025 el coste de estas retribuciones ascienda a 18.548 euros para el COO y 9.671 para la CADO. No obstante, el importe final puede variar dependiendo de las modificaciones que puedan sufrir los precios o primas de las remuneraciones indicadas.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración con derecho a percibir remuneración variable. La compensación variable de los Consejeros Ejecutivos se configura como adicional y complementaria a la retribución fija y está formada por un variable a corto plazo, anual, y por un variable a largo plazo. Estas retribuciones son contingentes y no consolidables.

A continuación, se describen las características principales de los elementos retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos:

1. RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL

La retribución variable a corto plazo está ligada al cumplimiento de los objetivos corporativos establecidos por la CNRGC y aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio.

El funcionamiento de la retribución variable anual para los Consejeros Ejecutivos de la Compañía es el mismo que para el resto de los empleados de la Sociedad. Se establece a partir del Programa de Dirección por Objetivos (DPO) que tiene como objetivo:

1. Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Sociedad.
2. Vincular la consecución de objetivos anuales que establezca la Sociedad a su estrategia a medio y largo plazo.
3. Alinear los objetivos individuales con los de la Sociedad.

La CNRGC aprobó para los Consejeros Ejecutivos los siguientes objetivos con sus correspondientes ponderaciones relativos al ejercicio 2025:

- 50% Objetivos Corporativos:
 - 25% EBITDA recurrente del Grupo
 - 25% Beneficio Neto Recurrente del Grupo.
- 10% Evaluación del desempeño.
- 40% de indicadores estratégicos asociados al puesto.

A continuación, se describe el funcionamiento de cada uno de los objetivos citados anteriormente, así como las escalas de cumplimiento definidas:

1. **EBITDA Grupo/Beneficio Neto Recurrente:** se compara el objetivo de EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo inicialmente establecido con el EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo real, estableciéndose los siguientes niveles de pago en función de la siguiente escala:
 - Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos por debajo del 90% significará un grado de cumplimiento del 0%.
 - Del 90% al 120%, se aplicará una fórmula lineal:
 - Por debajo de 100%: cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% de cumplimiento.
 - Por encima de 100% y hasta 104,99%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1% de cumplimiento.
 - Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos igual a 105% significará un grado de cumplimiento del 106%.
 - Por encima de 105%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1,6% de cumplimiento.
 - Se establece un límite máximo del 120% equivalente a un cumplimiento máximo del 130%
2. **Evaluación del desempeño:** el sistema de evaluación del desempeño de los Consejeros Ejecutivos sigue el mismo esquema que el del resto de empleados.

Con el objetivo de promover la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos más allá de los resultados se incluye la evaluación del desempeño dentro de la retribución variable anual.

El desempeño se evaluará de acuerdo con la siguiente escala compuesta por cinco niveles: Bajo Rendimiento, Necesita Mejorar, Buen Trabajo, Muy Bien y Excelente. Cada uno de los niveles equivaldrá a un porcentaje de cumplimiento del objetivo siguiendo el siguiente esquema:

- “Bajo Rendimiento” equivale a un 0% de cumplimiento.
- “Necesita Mejorar” equivale a un 50% de cumplimiento.
- “Buen Trabajo” equivale a un 100% de cumplimiento.
- “Muy bien” equivale a un 125% de cumplimiento.
- “Excelente” equivale a un 200% de cumplimiento.

3. Objetivos Individuales (indicadores asociados al puesto): para el resto de los objetivos se establece un cumplimiento máximo que puede suponer hasta el 125% del nivel de pago target de ese objetivo. Dentro de estos objetivos individuales se ha incluido un objetivo relacionado con la reducción de emisiones netas de CO2.

La CNRGC determina el importe concreto a pagar en función del nivel de consecución de los objetivos.

Adicionalmente, de cara a garantizar que la retribución variable anual se encuentre alineada con los resultados de la Sociedad, el Beneficio Neto Recurrente del Grupo actúa como un “objetivo llave”. En este sentido, para devengar retribución variable anual será indispensable que el Beneficio Neto recurrente del Grupo sea positivo. En caso contrario, no se devengará retribución alguna.

La retribución variable anual target está fijada en el 45% de la retribución fija para el COO y la CADO (198.450 y 173.644 euros respectivamente), en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración.

El importe máximo al que pueden optar los Consejeros Ejecutivos, en caso de conseguir la máxima valoración en la evaluación del desempeño y un porcentaje máximo en sus objetivos es del 135% para los dos Consejeros, equivalente a 267.907,5 euros en el caso del COO y 234.419,4 en el caso de la CADO, sin perjuicio de que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, estos importes pueden llegar hasta el 150% del importe target en determinados escenarios.

En caso de que no se cumplan los objetivos mínimos anteriormente descritos los Consejeros Ejecutivos no percibirán importe alguno en concepto de retribución variable.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la CNRGC considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto, así como el objetivo llave del Beneficio Neto Recurrente del Grupo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado y puede contar con soporte de la Comisión de Auditoría y Control.

A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable anual.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Esta retribución no se abonará hasta que la CNRGC lleve a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año.

2. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026:

La Compañía implantó en 2022 el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 (“Performance Cash Plan”), mediante el cual se concede un importe en metálico a abonar en caso de que se cumplan los objetivos establecidos al respecto. El plan fue propuesto al Consejo y aprobado por este el 24 de febrero de 2022.

El Plan tenía una duración de cinco años, dividiéndose en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos:

1. Primer ciclo 2022-2024 cuyo abono se produce en el presente ejercicio 2025 y cuya liquidación se explica en el punto B.7.
2. Segundo ciclo 2023-2025 cuyo abono se producirá en 2026. Las características de este ciclo se pueden encontrar en el Informe Anual de Remuneraciones 2023.
3. Tercer ciclo 2024-2026 cuyo abono se producirá en 2027. Las características de este ciclo se pueden encontrar en el Informe Anual de Remuneraciones 2024.

En 2025 la Compañía tiene previsto implantar un nuevo ciclo de características similares a los ciclos anteriormente citados. Esto es, se concede un importe en metálico a abonar en 2028 en caso de que se cumplan los objetivos establecidos para un periodo de medición de tres años (2025-2027).

A continuación se desarrollan las características principales de este nuevo ciclo aplicable a los Consejeros Ejecutivos:

Propósito: Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Minor Hotels Europe & Americas en el largo plazo y la creación de valor sostenible para el accionista.

Importe: El incentivo target previsto ascenderá al 45% de la retribución fija tanto para el COO como para la CADO (198.450 y 173.644 euros, respectivamente), en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración.

El importe máximo del incentivo puede alcanzar el 130% del incentivo target, por lo que ascendería al 59% de la retribución fija para el COO y la CADO (257.985 y 225.737 euros, respectivamente), sin perjuicio de que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, estos importes a lo largo de la vigencia de la Política de Remuneraciones puedan llegar, en términos anualizados, hasta el 150% del importe target en determinados escenarios.

Periodo de medición de objetivos: Años 2025, 2026 y 2027.

Objetivos: El 50% del incentivo estará vinculado al EBITDA recurrente del Grupo correspondiente a los ejercicios 2025, 2026 y 2027 y el otro 50% el incentivo estará vinculado al Beneficio neto recurrente del Grupo correspondiente nuevamente a los ejercicios 2025, 2026 y 2027. Se compara el objetivo de EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo inicialmente establecido con el EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo real,

Escala de logro: El incentivo del nuevo ciclo 2025-2027 se determina de la siguiente forma:

- Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos por debajo del 90% significará un grado de cumplimiento del 0%.

Del 90% al 120%, se aplicará una fórmula lineal:

- Por debajo de 100%: cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% de cumplimiento.
- Por encima de 100% y hasta 104,99%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1% de cumplimiento.

Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos igual a 105% significará un grado de cumplimiento del 106%.

- Por encima de 105%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1,6% de cumplimiento.
- Se establece un límite máximo del 120% equivalente a un cumplimiento máximo del 130%.

Funcionamiento: la CNRGC considerará el grado de cumplimiento del objetivo EBITDA/Beneficio Neto recurrente sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía en cada uno de los años comprendidos en el periodo de medición. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado y puede contar con soporte de la Comisión de Auditoría y Control.

A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de incentivo a abonar.

El ciclo 2025-2027 se abonará íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Esta retribución no se comunicará como cumplida hasta que la CNRGC lleve a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año 2028.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no tiene previsto asumir con los Consejeros durante 2025 ninguna obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares.

A.1.8 *Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.*

Los Consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, no tienen derecho a compensación o indemnización alguna en caso de terminación o cese de su mandato.

A continuación, se describen las condiciones establecidas en los contratos mercantiles de los Consejeros Ejecutivos a este respecto:

- **COO:** No tiene derecho a percibir indemnización alguna en caso de extinción del contrato por decisión de la Compañía, adoptada por la Junta General de Accionistas o el Consejo de Administración, que represente el cese del COO en su cargo de Consejero Ejecutivo, sin perjuicio de que su antigüedad en el cargo sea reconocida a todos los efectos (incluso a efectos de la indemnización que pudiera proceder en caso de extinción) de la relación laboral previa habida entre las partes, que se reanuda tras el referido cese de la relación mercantil.

En caso de que la Compañía negase al COO su reincorporación en la relación laboral previa, el COO tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme la normativa laboral de aplicación y la antigüedad reconocida, comprometiéndose la empresa a abonar, al menos, un importe indemnizatorio igual a una anualidad de su salario fijo y la última retribución variable cobrada. A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor del COO en caso de extinción de su relación laboral ordinaria, la base indemnizatoria se determinará respecto de las retribuciones íntegras devengadas y percibidas por aquella durante los doce meses anteriores a tal extinción, aun cuando las mismas lo fueren en virtud de una relación mercantil.

No obstante, en el caso de que la extinción de la relación mercantil entre las partes se deba a un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte de la Consejero Ejecutivo y así se declare por el tribunal competente, éste no tiene derecho en ningún caso a percibir indemnización.

- **CADO:** No tiene derecho a percibir indemnización alguna derivada del cese como Consejera por decisión de la Junta General de Accionistas o el Consejo de Administración, por decisión propia, por mutuo acuerdo o por el transcurso del ámbito temporal del mandato. Toda vez que su antigüedad en el cargo será reconocida a todos los efectos (incluso a efectos de la indemnización que pudiera proceder en caso de extinción) de la relación laboral previa habida entre las partes, que se reanuda tras el referido cese de la relación mercantil, salvo que la extinción de la relación mercantil entre las partes se deba a un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte de la Consejera Ejecutiva y así se declare por el tribunal competente.

En el supuesto de que, producida la extinción del contrato mercantil (y a salvo de la excepción indicada) la Sociedad negase a la CADO su reincorporación en la previa relación laboral como Chief Asset and Development Officer, esto se considerará un despido improcedente, y la CADO tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme la normativa laboral de aplicación, comprometiéndose la empresa a abonar, al menos, un importe indemnizatorio igual a una anualidad de su salario fijo y la última retribución variable cobrada.

A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor de la CADO en caso de extinción de su relación laboral ordinaria, tras la producida respecto de la relación mercantil regulada por el presente contrato, la base indemnizatoria se determinará respecto de las retribuciones íntegras devengadas y percibidas por aquella durante los doce meses anteriores a tal extinción, aun cuando las mismas lo fueren en virtud de una relación mercantil.

A.1.9 *Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.*

El contrato de los Consejeros Ejecutivos de MHE&A es de naturaleza mercantil y recoge los deberes y obligaciones que corresponden a estos en el ámbito de sus funciones, así como su retribución.

Se describen a continuación las cláusulas más relevantes de sus contratos:

- Duración indefinida.
- Dedicación exclusiva y no competencia. Durante el periodo de prestación de servicios, no podrán, sin el consentimiento previo de la Sociedad, tener interés directo o indirecto de cualquier clase con empresas que tengan actividades que compitan o sean similares o estén relacionadas con las actividades de la Sociedad o que sean suministradoras y/ o clientes de MHE&A. Queda excluido del punto anterior las actividades docentes que puedan realizar los Consejeros Ejecutivos a tiempo parcial.

En el salario fijo anual bruto de los Consejeros Ejecutivos se incluye ya la compensación derivada del pacto de no competencia.

- Los Consejeros Ejecutivos deberán avisar de su decisión de terminar su relación mercantil con la Compañía con una antelación mínima de dos meses, pudiendo optar por la reanudación de su relación laboral ordinaria.
- Indemnización: ver apartado anterior.
- Información confidencial: durante la vigencia del contrato mercantil, así como extinguido el mismo por cualquier causa, los Consejeros Ejecutivos no divulgarán o difundirán, de forma directa o indirecta, a terceros no relacionados con MHE&A ningún secreto, procedimiento, método, información o datos comerciales o industriales relacionados con las actividades, negocios o finanzas de la Compañía o de cualquier entidad de su Grupo, haciendo todo lo posible para impedir, en su caso, la publicación de la información y de todo lo relacionado con actividades y planes de futuro tanto de Minor Hotels Europe & Americas como de cualquiera de sus empresas.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros no han tenido ni se tiene previsto que tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este Informe.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se tiene previsto conceder a los Consejeros anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No está previsto que los Consejeros tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este Informe.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- **Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.**
- **Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

Hasta la publicación del presente informe, no se han producido cambios relevantes ni modificaciones en la Política de Remuneraciones que afecten de manera sustancial a la Política de Remuneraciones del año en curso.

- I. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.**

https://www.nh-hotels.com/corporate/assets/uploads/files-accionistas/2023/es/4.-nh_politica_remuneraciones_consejeros_2024-2026_esp.pdf

- II. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.**

La pasada Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2024 aprobó con un 99,98% el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones

Los principales órganos de la Compañía que intervienen en la aplicación de la Política de Remuneraciones son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y la CNRGC.

Papel desempeñado por la CNRGC

La CNRGC es el órgano competente para proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

Tal y como está explicado en la Política de Remuneraciones, la CNRGC puede reunirse tantas veces como (i) lo considere necesario el Presidente, (ii) sea requerido por el Consejo de Administración o (iii) lo soliciten dos o más de sus miembros con derecho a voto, para el buen cumplimiento de sus funciones. En el año 2024 la CNRGC se reunió en 5 ocasiones.

A continuación, se describen los asuntos sobre remuneraciones sobre las que ha debatido la CNRGC durante 2024:

- Propuesta y aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros, correspondiente al ejercicio 2023.
- Propuesta y aprobación de la liquidación del Incentivo a Largo Plazo bienal que se inició el 1 de enero de 2022 y finalizó el 31 de diciembre de 2023.
- Propuesta y aprobación del lanzamiento del tercer y último ciclo del Plan de retribución variable a largo plazo 2022-2026 que se inició el 1 de enero de 2024.
- Propuesta y aprobación de la revisión salarial de los Consejeros Ejecutivos para 2024. Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, por los resultados logrados en 2023.
- Aprobación de los objetivos ligados a la retribución variable anual 2024 de los Consejeros Ejecutivos.

Composición de la CNRGC

Conforme al artículo 47 de los Estatutos Sociales, la Comisión estará formada por un mínimo de tres y un máximo de seis Consejeros, y estará compuesta exclusivamente por Consejeros no Ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, donde al menos dos de los cuales, deberán ser Consejeros Independientes.

A 31 de diciembre de 2024, la Comisión se compone por tres miembros no Ejecutivos, siendo dos de ellos Consejeros Independientes:

- Doña María Segimón de Manzanos; Presidenta y Consejera Independiente desde el 29/06/2023.
- Don Stephen Andrew Chojnacki; Vocal y Consejero Dominical desde el 21/06/2018.
- Don Tomás López Fernebrand; Vocal y Consejero Independiente desde el 29/06/2023.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación respecto del procedimiento establecido en la Política de Remuneraciones. Todos los elementos retributivos devengados por los Consejeros en el ejercicio 2024 se encuentran recogidos en la Política de Remuneraciones y sus importes se han determinado de acuerdo a los procedimientos correspondientes.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado en 2024 ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad están en línea con las descritas en los apartados A.1.6 y A.1.7 del presente Informe. A continuación, se detalla cómo se han aplicado estas acciones durante 2024:

A) Fórmulas de recobro:

En las condiciones que regulaban el primer ciclo 2022-2024 del Plan de retribución variable a largo plazo 2022-2026, cuyo devengo finalizó el 31 de diciembre de 2024, se incluían las cláusulas clawback descritas en el apartado A.1.2

B) Formulación de los objetivos de la retribución variable:

Para la retribución variable devengada en 2024 se ha aplicado un esquema binario por el cual si no se alcanzaba el Beneficio Neto Recurrente Grupo positivo resultaba un 0% de liquidación.

Asimismo, los objetivos establecidos para la retribución variable anual de 2024, que se describen en el apartado B.7 establecidos por el Consejo de Administración para los Consejeros Ejecutivos, a propuesta de la CNRGC, están alineados con las prioridades estratégicas de la Compañía. Además, a través de la evaluación del desempeño se promueve la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos, más allá de los resultados.

C) Equilibrio en la compensación total:

El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye una parte variable a corto y a largo plazo, estando ambas partes equilibradas.

A este respecto, en 2024 el porcentaje que representaba la retribución variable (anual y plurianual) respecto a la remuneración total, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, era aproximadamente del 56,5% en el caso del CEO y del 47,4% en el caso del COO y CADO. En caso de sobrecumplimiento, tanto la retribución variable anual y plurianual tenían establecidos unos importes máximos que se establecían en la Política de Remuneraciones vigente en 2024.

Finalmente, la retribución variable devengada en 2024 ha sido la siguiente:

- La retribución variable a corto plazo ha sido del 123,5%, 119,6%, 118,1% para el CEO, COO y CADO respectivamente.
- En relación con la retribución variable plurianual, en 2024 se ha finalizado el primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y ha concluido el 31 de diciembre de 2024, con una consecución final de los objetivos de 113,62%.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los Consejeros en el ejercicio 2024 se resumen a continuación. Asimismo, el detalle de estos conceptos se encuentra en los apartados posteriores de esta sección:

Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos:

Durante el año 2024 la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos ha consistido en las asignaciones fijas y en las dietas por asistencia a las reuniones que se describen en el apartado B.5.

El importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración ha respetado el límite establecido por la Junta General de Accionistas el 19 de abril de 2024 (800.000 euros), abonándose un total de 241.000 euros en concepto de remuneración fija y dietas.

Consejeros Ejecutivos:

Los conceptos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en 2024 han sido las siguientes:

■ CEO:

- Retribución fija: 771.750 euros.
- Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2024: 619.396,9 euros, teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 123,5%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2024 se aprueba y paga durante el primer trimestre de 2025.
- Retribución variable plurianual (Primer ciclo del Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y terminó el 31 de diciembre de 2024): 516.986 euros brutos teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,62%. Adicionalmente, con motivo de su cese como consejero ejecutivo el 31 de diciembre de 2024, el CEO ha devengado la parte proporcional de los ciclos de Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 vigentes en dicha fecha. Este importe asciende a 558.342,45 euros.
- Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 28.936 euros. Además, el CEO devengó un premio de vinculación establecido en el convenio colectivo que ha ascendido a 9.519,6 euros.

■ COO:

- Retribución fija: 441.000 euros.
- Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2024: 237.263 euros teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 119,6%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2024 se aprueba y paga durante el primer trimestre de 2025.
- Retribución variable plurianual (Primer ciclo del Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y terminó el 31 de diciembre de 2024): 204.522 euros brutos teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,62%.
- Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 19.221 euros. El COO ha escogido recibir gratificación económica en lugar de coche compañía.

■ CADO:

- Retribución fija: 385.875 euros.
- Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2024: 205.030 euros teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 118,08%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2024 se aprueba y paga durante el primer trimestre de 2025.
- Retribución variable plurianual (Primer ciclo del Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y terminó el 31 de diciembre de 2024): 178.957 euros brutos teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,62%.
- Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 10.822 euros.

El detalle sobre el grado de consecución de los objetivos de la retribución variable anual se detalla en el apartado B.7.

Tal y como se ha informado en apartados anteriores, los Consejeros Ejecutivos no perciben ninguna remuneración adicional por su pertenencia al Consejo de Administración.

Además, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos contribuye al rendimiento sostenible de la Sociedad, en la medida en que se exige un Beneficio Neto recurrente positivo para poder devengar la retribución variable anual.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	418.959.137	95,92%
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	992.411	0,24%
Votos a favor	417.965.664	99,76%
Votos en blanco	0	0,00%
Abstenciones	1.062	0,00%

Observaciones

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior:

Los Consejeros, por su condición de tales, que han devengado en 2024 retribuciones fijas han sido los Consejeros No Ejecutivos que no representan al accionista Minor International PLC. Estos últimos han renunciado a cualquier remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración.

Las remuneraciones efectivamente percibidas en el ejercicio 2024 han sido las siguientes:

■ Asignación fija anual:

- Presidente de la Comisión de Auditoría: 90.000 euros.
- Presidente de la CNRGC: 90.000 euros.
- Vocal del Consejo: 50.000 euros.

■ Dietas por asistencia de los vocales:

- Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 1.000 euros por comisión.
- Dietas por asistencia a la CNRGC: 1.000 euros por comisión.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La retribución fija del CEO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección durante el ejercicio cerrado asciende a 771.750 euros de acuerdo con la Política de Remuneraciones. Esta retribución supone un aumento del 5% respecto a la de 2023.

La retribución fija del COO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2024 a 441.000 euros. Esta retribución supone un aumento del 5% respecto a la de 2023.

La retribución fija de la CADO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2024 a 385.875 euros. Esta retribución supone un aumento del 5% respecto a su remuneración fija de 2023.

Tal y como se ha comentado anteriormente, los Consejeros Ejecutivos no perciben remuneración alguna por su condición de Consejeros.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) *Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable*
- b) *En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.*
- c) *Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.*
- d) *En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.*

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Tal y como hemos informado previamente los únicos Consejeros que tienen derecho a percibir retribución variable son aquellos con carácter ejecutivo.

En la CNRGC del 7 de febrero de 2024 se acordó un marco global de retribución variable anual para los Consejeros Ejecutivos. Las características de esta retribución variable anual se describían en el apartado A.1.6 del Informe Anual sobre Remuneraciones de 2023.

El detalle sobre el proceso de determinación de la retribución variable a corto plazo devengada en 2024 se indica a continuación:

1. Grado de consecución de objetivos

■ **CEO:** El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:

- EBITDA (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
- Beneficio Neto Recurrente (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
- Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
- Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.

■ **COO:** El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:

- EBITDA (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
- Beneficio Neto Recurrente (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
- Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
- Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre en el nivel target y el nivel máximo.

■ **CADO:** El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:

- EBITDA (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
- Beneficio Neto Recurrente (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
- Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
- Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.

2. Objetivo llave

En 2024 el Beneficio Neto Recurrente de la Compañía ha sido positivo. Como se ha indicado en anteriores apartados del presente informe, es indispensable que este indicador sea positivo para devengar retribución variable anual.

3. Determinación de la retribución variable anual

Teniendo en cuenta el importe target de retribución variable, (65% de la retribución fija para el CEO y 45% para el COO y la CADO), y que el grado de consecución global de los objetivos ha sido del 123,48% (CEO), 119,56% (COO), y del 118,08% (CADO), el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó en fecha 13 de febrero de 2025 los siguientes importes de retribución variable anual:

■ **CEO:** 619.396,90 euros.

■ **COO:** 237.262,853 euros.

■ **CADO:** 205.029,86 euros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

A continuación, se desarrollan las características principales del primer ciclo del Plan de incentivos a Largo Plazo 2022-2026 que terminó el 31 de diciembre de 2024, así como las cantidades finales devengadas:

Propósito: Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía en el largo plazo y la creación de valor sostenible para el accionista.

Importe: El incentivo target del primer ciclo ascendía al 65% de la retribución fija para el CEO (455.000 euros), al 45% de la retribución fija para el COO (180.000 euros) y la CADO (157.500 euros, resultado de multiplicar el 45% por 350.000 euros, que es la retribución fija anual de la CADO vigente en 2022), en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración

Periodo de medición de objetivos: Años 2022, 2023 y 2024.

Objetivos: El 100% del incentivo estará vinculado al EBITDA recurrente del Grupo correspondiente a los ejercicios 2022, 2023 y 2024. No obstante, es necesario que el Beneficio Neto recurrente del Grupo sea positivo en cada uno de los citados ejercicios para poder devengar la totalidad del incentivo. En caso contrario, se perderá la parte del incentivo target vinculado al ejercicio en el que no se haya cumplido el objetivo de Beneficio Neto recurrente.

Escala de logro: el Incentivo se determina de la siguiente forma:

- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA recurrente del Grupo es menor al 90%, no se abonará importe alguno en concepto de Incentivo.
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA recurrente del Grupo se sitúa entre el 90% y el 100%, se abonará el 100% del Incentivo.
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA recurrente del Grupo es del 120% o superior, se abonará, como máximo, el 120% del Incentivo.

Cuando el grado de consecución del objetivo se sitúe entre el 100% y el 120%, la consecución del objetivo de EBITDA recurrente del Grupo se calculará por interpolación lineal.

Nivel de Cumplimiento:

- 2022: nivel máximo.
- 2023: entre el nivel target y el nivel máximo.
- 2024: entre el nivel target y el nivel máximo.

La CNRGC ha considerado el grado de cumplimiento del objetivo EBITDA recurrente sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía en cada uno de los años comprendidos en el periodo de medición. Tanto para el establecimiento de los objetivos, como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado y puede contar con soporte de la Comisión de Auditoría y Control.

A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de incentivo a abonar.

Importe del incentivo:

El grado de consecución global ha sido del 113,62%.

Teniendo en cuenta lo anterior, las cantidades concedidas han sido las siguientes:

- CEO: 516.986 euros.
- COO: 204.522 euros.
- CADO: 178.957 euros.

El incentivo se abonará íntegramente en metálico, durante el primer trimestre del 2025.

Clawback: Este Plan prevé una cláusula de recobro (clawback) cuyas condiciones básicas se han informado previamente.

Por otro lado, con motivo de su cese como consejero ejecutivo el 31 de diciembre de 2024, el CEO ha devengado la parte proporcional de los ciclos del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 vigentes en dicha fecha, que ascienden a los siguientes importes:

- Segundo ciclo 2023-2025: 366.967,74 euros como resultado de prorratear por dos tercios el incentivo target de 477.750 euros y multiplicar por un porcentaje de consecución del 115,22%. Este porcentaje es el resultado de aplicar la escala de logro descrita en el informe anual sobre remuneraciones presentado en 2023. En este sentido, tanto en el ejercicio 2023 como en el 2024 se ha excedido el cumplimiento del nivel target de EBITDA y Beneficio Neto (en el caso de este último se alcanzó un nivel máximo).
- Tercer ciclo 2024-2026: 191.374,71 euros como resultado de prorratear por un tercio el incentivo target de 501.637,5 euros y multiplicado por un porcentaje de consecución del 114,45%, debido al nivel de cumplimiento entre target y máximo para el EBITDA y máximo para el Beneficio Neto.

B.8 *Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.*

En 2024 no se ha aplicado ninguna cláusula de este tipo.

B.9 *Las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.*

En 2024, la Compañía no ha asumido compromiso ni obligación alguna en materia de pensiones, jubilación o similares.

B.10 *Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.*

La Compañía no ha asumido compromiso ni obligación alguna sobre indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, o de la terminación del contrato.

B.11 *Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.*

En 2024 no se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

B.12 *Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.*

La Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.

A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13 *Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.*

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los Consejeros.

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún Consejero.

B.14 *Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.*

Los Consejeros por su condición de tales no reciben ninguna remuneración en especie.

Los Consejeros Ejecutivos han devengado por sus labores ejecutivas las siguientes remuneraciones en especie:

- Póliza de Seguro médico para cada Consejero Ejecutivo y sus familiares de primer grado.
- Seguro de vida con un capital asegurado de 2.315.250 euros (CEO), 1.323.000 euros (COO) y 1.157.625 euros (CADO).
- Seguro de accidentes para con un capital asegurado de 2.315.250 euros (CEO), 1.323.000 euros (COO) y 1.157.625 euros (CADO).
- Vehículo de compañía en el caso del CEO y CADO. El COO ha escogido recibir gratificación económica en vez de vehículo de compañía.

El importe agregado al que ha ascendido dichas remuneraciones en especie es el siguiente:

- CEO: 28.936,47 euros.
- COO: 19.220,67 euros (incluyendo el suplido vehículo).
- CADO: 10.821,97 euros.

B.15 *Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.*

A fecha de aprobación del presente Informe, no se han efectuado pagos a terceras entidades en virtud de posibles servicios de los Consejeros.

B.16 *Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.*

Con motivo del cese de su relación laboral que estaba en suspenso el 31 de diciembre de 2024, el CEO devengó un premio de vinculación establecido en el convenio colectivo que le resultaba de aplicación. Este premio de vinculación cuyo importe asciende a 9.519,6 euros, se determinaba en función de los años de antigüedad en la Compañía y la edad del empleado.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

NOMBRE:	TIPOLOGÍA	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RUFINO PEREZ FERNÁNDEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Dña MIRIAM GONZALEZ-AMEZQUETA LOPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA SEGIMON DE MANZANOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don TOMAS LOPEZ FERNEBRAND	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DILLIP RAJAKARIER	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don KOSIN CHANTIKUL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña LAIA LAHOZ MALPARTIDA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. Ramón Aragonés Marín	-	-	-	772	619	828	-	25	2.244	2.173
D. Rufino Pérez Fernández	-	-	-	441	237	335	-	17	1.030	979
D ^a . Laia Lahoz Malpartida	-	-	-	386	205	269	-	9	869	846
D ^a . Miriam Gonzalez-Amezqueta Lopez	90	-	-	-	-	-	-	-	90	45
D ^a . María Segimón de Manzanos	90	-	-	-	-	-	-	-	90	45
D. Tomás López Fernebrand	50	11	-	-	-	-	-	-	61	31
D. Emmanuel Jude Dillipraj Rajakarier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Stephen Andrew Chojnacki	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. William Ellwood Heinecke	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Kosin Chantikul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones:

Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones:

No se han entregado con devengo a 2024 ni se tiene prevista la entrega en 2025 de sistemas de retribución basados en acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos de sistemas de ahorro							
	Ejercicio 2024				Ejercicio 2023			
-	-				-			

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
-	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones

En 2024, la Compañía no ha asumido compromiso ni obligación alguna en materia de pensiones, jubilación o similares.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe Retributivo
D. Ramón Aragonés Marín	Primas de Seguros de Vida y Accidentes	13
D. Rufino Pérez Fernández	Primas de Seguros de Vida y Accidentes	2
D ^a . Laia Lahoz Malpartida	Primas de Seguros de Vida y Accidentes	1
D ^a . Miriam Gonzalez-Amezqueta Lopez		-
D ^a . María Segimón de Manzanos		-
D. Tomás López Fernebrand		-
D. Emmanuel Jude Dillipraj Rajakarier		-
D. Stephen Andrew Chojnacki		-
D. William Ellwood Heinecke		-
D. Kosin Chantikul		-

*b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:**i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)*

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº Instrumentos	Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos de sistemas de ahorro

Nombre	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos	-	-

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)

Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados				Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados			
	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos	-	-	-	-	-	-	-	-

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe Retributivo
-	-	-

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Total ejercicio 2024 sociedad	Retribución devengada en sociedades del grupo				Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos		Total Retribución metálico	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	
D. Ramón Aragonés Marín	2.244	-	-	13	2.257	-	-	-	-	2.257
D. Rufino Pérez Fernández	1.030	-	-	2	1.032	-	-	-	-	1.032
D ^a . Laia Lahoz Malpartida	869	-	-	1	870	-	-	-	-	870
D ^a . Miriam Gonzalez-Amezqueta Lopez	90	-	-	-	90	-	-	-	-	90
D ^a . María Segimón de Manzanos	90	-	-	-	90	-	-	-	-	90
D. Tomás López Fernebrand	61	-	-	-	61	-	-	-	-	61
D. Emmanuel Jude Dillip Rajakarier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Stephen Andrew Chojnacki	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. William Ellwood Heinecke	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Kosin Chantikul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	4.384	-	-	17	4.401	-	-	-	-	4.401

Observaciones:

Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	
Consejeros ejecutivos										
D. Rufino Pérez Fernández	1.032	5,22	981	56,21	628	44,68	434	176,43	157	
D. Ramón Aragonés Marín	2.257	3,37	2.184	67,98	1.300	56,63	830	20,46	689	
D ^a . Laia Lahoz Malpartida	870	2,84	847	205,55	277	-	-	-	-	
Consejeros Externos										
D ^a . Miriam Gonzalez-Amezqueta Lopez	90	100	45	-	-	-	-	-	-	
D ^a . María Segimón de Manzanos	90	100	45	-	-	-	-	-	-	
D. Tomás López Fernebrand	61	96,77	31	-	-	-	-	-	-	
D. Emmanuel Jude Dillip Rajakarier			0	-	0	-	0	-	0	
D. William Ellwood Heinecke			0	-	0	-	0	-	0	
D. Stephen Andrew Chojnacki			0	-	0	-	0	-	0	
D. Kosin Chantikul			0	-	0	-	0	-	0	
Resultados consolidados de la Sociedad	272.213	33,99	203.161	30,56	155.610	2,07	-145.257	71,82	-515.489	
Remuneración media de los empleados	35	2,54	34	5,43	33	50,75	22	13,67	19	

Observaciones:

- D. William Ellwood Heinecke y D. Emmanuel Jude Dillip Rajakarier y D. Stephen Andrew Chojnacki y D. Kosin Chantikul: Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones.
- Cálculos: Para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en "Sueldos, salarios y asimilados", "Indemnizaciones", "Aportaciones a planes de pensiones y similares" y "otros gastos sociales" del epígrafe 24.3 "Gastos de personal" (excluyendo cargas sociales) de las CCAA.
- % variación 2024/2023: El importe del año 2023 de los Consejeros D^a. Miriam Gonzalez-Amezqueta Lopez, D^a. María Segimón de Manzanos y D. Tomás López Fernebrand corresponde al periodo desde su nombramiento en junio 2023.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los Consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la Sociedad en relación con sus Consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 13/02/2025

Indique si ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No



nhow London
Londres, Reino Unido

8

HECHOS POSTERIORES

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

8. Hechos posteriores

Con fecha 31 de enero de 2025 se produjo la venta de la sociedad “Minor Luxury Hotels Vilamoura S.A.” que estaba registrada como disponible para la venta a cierre del ejercicio, la cual no supone un impacto negativo en el estado de resultado consolidado.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD DE LOS CONSEJEROS A EFECTOS DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 6/2023, DE 17 DE MARZO, DE LOS MERCADOS DE VALORES Y DE LOS SERVICIOS DE INVERSIÓN.

Los Consejeros de Minor Hotels Europe & Americas, S.A., declaran que, hasta donde alcanza su conocimiento, las Cuentas Anuales consolidadas y el Informe de Gestión consolidado, que incluye el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad, el Informe Anual de Gobierno Corporativo (que se presenta por referencia en documento separado) y el Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros, formulados en la reunión del Consejo de Administración celebrada el día 13 de Febrero de 2025, elaboradas con arreglo a los principios de contabilidad aplicables, ofrecen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de Minor Hotels Europe & Americas, S.A., y de las empresas comprendidas en la consolidación tomados en su conjunto y que el Informe de Gestión incluye un análisis fiel de la información exigida.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 253 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, los Consejeros de Minor Hotels Europe & Americas, S.A., proceden a la firma de las Cuentas Anuales e Informe de Gestión, correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y Sociedades Dependientes.

.....
D. EMMANUEL JUDE DILLIPRAJ RAJAKARIER

.....
D. RAMÓN ARAGONÉS MARÍN

.....
D. KOSIN KENNETH CHANTIKUL

.....
D. STEPHEN ANDREW CHOJNACKI

.....
D.ª MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ

.....
D. WILLIAM ELLWOOD HEINECKE

.....
D.ª LAIA LAHOZ MALPARTIDA

.....
D. TOMÁS LÓPEZ FERNEBRAND

.....
D. RUFINO PÉREZ FERNÁNDEZ

.....
D.ª MARIA SEGIMON DE MANZANOS

DILIGENCIA que extiende el Secretario del Consejo de Administración, para hacer constar que se ha firmado la Declaración de Responsabilidad anterior por parte de la totalidad de los miembros del Consejo de Administración en consonancia con las Cuentas Anuales e Informe de Gestión correspondientes al ejercicio 2024 de Minor Hotels Europe & Americas, S.A. y Sociedades Dependientes, que se han formulado en la sesión del Consejo de Administración celebrada el día 13 de Febrero de 2025, figurando la estampación de la firma junto con el respectivo nombre y apellidos del Consejero firmante. Se hace constar que D. Ramón Aragonés Marín estampa su firma en nombre y representación de (i) los Consejeros dominicales D. Emmanuel Jude Dillipraj Rajakarier, D. Kosin Chantikul, D. Stephen Andrew Chojnacki y D. William Ellwood Heinecke, (ii) la Consejera Ejecutiva D.ª Laia Lahoz Malpartida y (iii) el Consejero Independiente D. Tomás López Fernebrand.

D. William Ellwood Heinecke delegó su representación y voto en el citado Consejo de Administración en D. Stephen Andrew Chojnacki en virtud de delegación expresa.

D.ª Laia Lahoz Malpartida delegó su representación y voto en el citado Consejo de Administración en D. Ramón Aragonés en virtud de delegación expresa.

D. Emmanuel Jude Dillipraj Rajakarier, D. Kosin Chantikul, D. Stephen Andrew Chojnacki y D. Tomás López Fernebrand asistieron personalmente mediante videoconferencia, autorizando expresamente durante la sesión del Consejo de Administración a D. Ramón Aragonés Marín para la firma de cuantos documentos fueran necesarios en el marco de la formulación de Cuentas Anuales.

De todo ello doy Fe.

Madrid, 13 de febrero de 2025.

Carlos Ulecia Palacios
Secretario del Consejo de Administración

MINOR
HOTELS


ANANTARA
HOTELS & RESORTS

AVANI
Hotels & Resorts

elewana
— COLLECTION —

OAKS
HOTELS • RESORTS • SUITES

nh
HOTELS &
RESORTS


NH COLLECTION
HOTELS & RESORTS

nhow
HOTELS & RESORTS

TIVOLI
HOTELS & RESORTS

Santa Engracia, 120
28003 - Madrid
T: +34 91 451 97 18
nh-hotels.com
nhhotelgroup.com