GLORIA
Thalasso & Hotels

www.gloriapalaceth.com

Informe sostenibilidad 2025

Tourin Europeo



01
Mensaje

02
La Compañía

03
Gobernanza

04
Las Personas

05
El Planeta

06
Prosperidad

07
Anexos



01

Mensaje
Comité Dirección

Mensaje del Comité de Dirección

Avanzar con propósito

Avanzar con propósito define este ejercicio 2025, en el que hemos seguido consolidando un modelo de gestión basado en la responsabilidad, la eficiencia y el compromiso con nuestro entorno.

Nos complace presentar el Informe de Sostenibilidad correspondiente a este ejercicio, un año en el que hemos continuado avanzando en la integración de la sostenibilidad en todos los ámbitos de nuestra actividad.

La sostenibilidad forma parte de nuestra manera de entender el negocio. No se trata únicamente de reducir impactos, sino de gestionar de forma coherente nuestro crecimiento, generando valor a largo plazo para nuestros clientes, nuestras personas, nuestros colaboradores y la sociedad en la que operamos.

Durante este ejercicio, hemos reforzado nuestro modelo de gobernanza, consolidando una estructura basada en la transparencia, la ética y el cumplimiento normativo. La integración de políticas corporativas, sistemas de control y gestión de riesgos nos permite avanzar con seguridad en un entorno cada vez más exigente, fortaleciendo la confianza de nuestros grupos de interés.

En el ámbito ambiental, hemos seguido impulsando medidas orientadas a la eficiencia energética, la optimización del consumo de agua y la mejora en la gestión de materiales y residuos. La evolución de nuestros indicadores refleja un avance real hacia un uso más eficiente de los recursos, desacoplando progresivamente el crecimiento de la actividad de su impacto ambiental.

Asimismo, hemos iniciado el desarrollo de nuestro **Plan de Sostenibilidad 2026–2030**, que marcará nuestra hoja de ruta en la reducción de emisiones y en la integración de criterios climáticos en la toma de decisiones.

Nuestro compromiso con las **personas** continúa siendo un pilar fundamental. Apostamos por el empleo estable, la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y el bienestar de nuestros equipos, convencidos de que su implicación es clave para la sostenibilidad de nuestro modelo.

En paralelo, reforzamos nuestro enfoque hacia la **economía circular y el impacto social**, impulsando iniciativas como la colaboración con el Banco de Alimentos, el proyecto Canarias Circular o programas de sensibilización dirigidos a clientes y personas trabajadoras.

Seguimos avanzando en un modelo de **crecimiento sostenible**, basado en la calidad del servicio, la innovación y el arraigo en el entorno local. La colaboración con proveedores de proximidad, el impulso del empleo y la mejora continua de la experiencia del cliente son elementos clave de este enfoque.

Conscientes de los retos que plantea el contexto actual, seguiremos avanzando con una visión clara y compartida, reforzando nuestro compromiso con una gestión responsable, eficiente y alineada con las expectativas de nuestros grupos de interés.

El camino hacia la sostenibilidad es un proceso continuo que requiere constancia, coherencia y capacidad de adaptación, y en GLORIA Thalasso & Hotels asumimos este compromiso como parte esencial de nuestro presente y de nuestro futuro.

Queremos agradecer a todas las personas que forman parte de GLORIA Thalasso & Hotels, así como a nuestros clientes, proveedores y colaboradores, su confianza y compromiso. Su implicación es esencial para seguir construyendo un proyecto compartido con vocación de futuro.

Comité Dirección



02

La Compañía

2.1 La compañía

Identidad, actividad y modelo de negocio.

Tourin Europeo, S.A., bajo su nombre comercial GLORIA Thalasso & Hotels, desarrolla su actividad principal en la gestión de establecimientos hoteleros orientados al bienestar, la salud y la experiencia del cliente[1]

El modelo de negocio se caracteriza por una oferta orientada a la experiencia integral del cliente, la especialización en servicios de salud y bienestar y la integración de servicios complementarios que enriquecen la estancia.

Entre sus instalaciones, destaca el Centro de Talasoterapia, uno de los más relevantes de Europa, que constituye un elemento diferencial dentro de la propuesta de valor de la compañía.

De forma complementaria, la organización desarrolla actividades vinculadas a la promoción inmobiliaria y a la gestión de espacios comerciales, contribuyendo a diversificar su actividad y a generar valor añadido en el entorno.

Identidad, actividad y modelo de negocio.

GLORIA Thalasso & Hotels gestiona un total de cuatro establecimientos hoteleros, situados en Gran Canaria y Lanzarote.

Hoteles en Gran Canaria:

- Gloria Palace San Agustín Thalasso & Hotel.
- Gloria Palace Amadores Thalasso & Hotel.
- Gloria Palace Royal Hotel & Spa.

Hoteles en Lanzarote:

- Gloria Izaro Club Hotel

[1] A finales del ejercicio 2025 se ha iniciado la actividad de lavandería industrial. Durante el ejercicio, esta actividad se ha limitado a su fase inicial de puesta en marcha y formación del personal, sin actividad operativa con clientes, motivo por el cual no se incluyen datos en el presente informe.

2025

4	882.996	+8.000	720
HOTELES	ESTANCIAS	m2 SALUD Y BIENESTAR	PERSONAS TRABAJADORAS

Durante el ejercicio 2025, la actividad de la compañía se ha desarrollado con 882.996 estancias y una plantilla media de 720 personas trabajadoras. Estos datos reflejan la dimensión de la organización y su capacidad operativa en el sector turístico.

RAZÓN SOCIAL	**TOURIN EUROPEO S.A.**
CIF	**A-3.5062.116**
Domicilio social:	Calle Las Margaritas, s/n 35100 San Bartolomé de Tirajana Gran Canaria, Las Palmas Islas Canarias
Actividad principal:	*Alojamiento, restauración, Talasoterapia, Wellness*
Nombre comercial:	**GLORIA Thalasso & Hotels**
Página web:	www.gloriapalaceth.com



Propuesta de valor.

La propuesta de valor de GLORIA Thalasso & Hotels se basa en la combinación de calidad en el servicio, atención personalizada, instalaciones diferenciadoras e integración con el entorno.

Este enfoque permite ofrecer experiencias adaptadas a las necesidades de los clientes, reforzando su satisfacción y fidelización.

Asimismo, la organización apuesta por un modelo de hospitalidad cercano y responsable, en el que la sostenibilidad, el bienestar y la inclusión forman parte de la experiencia ofrecida.

Cultura y valores

La actividad de la compañía se apoya en una cultura corporativa basada en:

- La excelencia en el servicio.
- La integridad y la ética.
- La innovación continua.
- El compromiso con la sostenibilidad.
- La responsabilidad social.

Estos valores orientan la toma de decisiones y guían el comportamiento de la organización en su relación con clientes, personas trabajadoras y entorno.

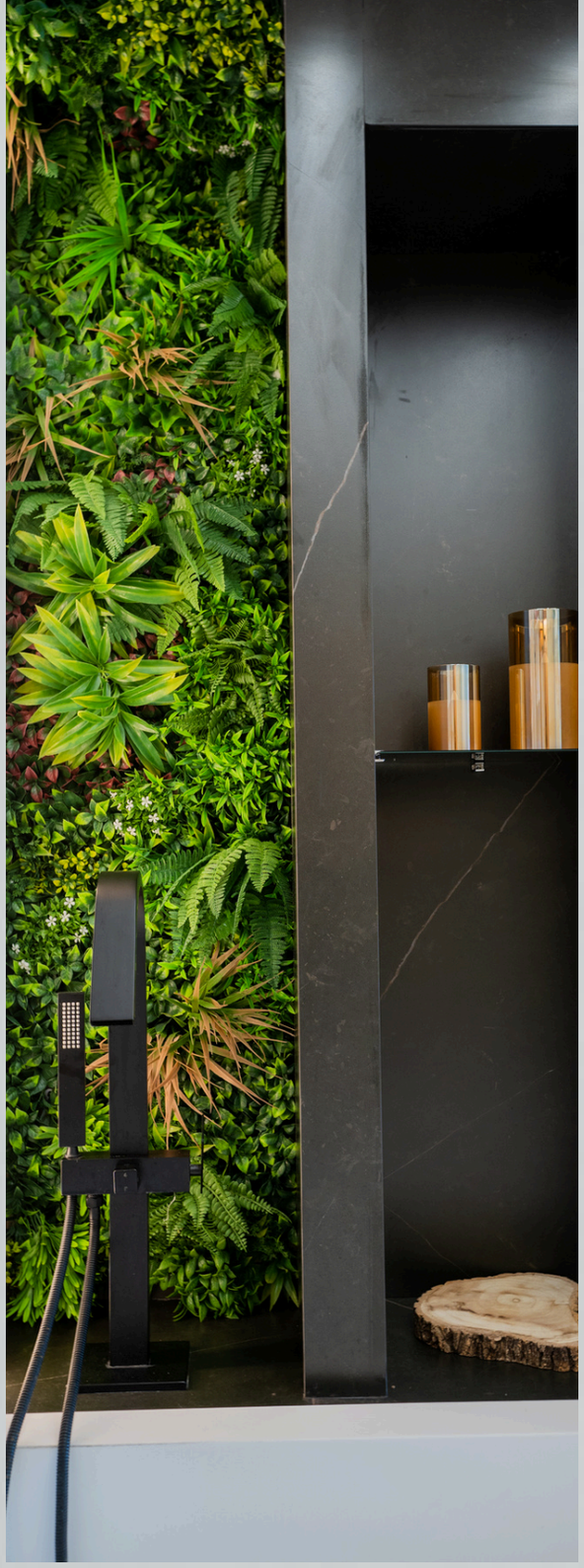
Posicionamiento estratégico.

GLORIA Thalasso & Hotels se posiciona como una organización que combina tradición y evolución, manteniendo su carácter familiar al tiempo que incorpora criterios de gestión avanzados.

El enfoque estratégico se orienta a garantizar la calidad del servicio, asegurar la rentabilidad sostenible, fortalecer la relación con el entorno e integrar la sostenibilidad en la gestión.

Este posicionamiento permite afrontar los retos del sector turístico con una visión a largo plazo, basada en la eficiencia, la resiliencia y la mejora continua.

En conjunto, GLORIA Thalasso & Hotels representa un modelo empresarial consolidado, capaz de generar valor económico, social y ambiental, a través de una actividad turística orientada al bienestar y al desarrollo sostenible.



03

Gobernanza

3. Gobernanza

Transparencia, ética y gestión responsable.

El modelo de gobernanza de GLORIA Thalasso & Hotels se basa en los principios de transparencia, integridad y responsabilidad, e integra la sostenibilidad como un elemento clave en la toma de decisiones.

Este enfoque permite garantizar una gestión alineada con los requisitos normativos, las expectativas de los grupos de interés y los principios de buen gobierno corporativo.

La gobernanza se concibe como un elemento transversal, que refuerza la confianza, asegura el cumplimiento y contribuye a la sostenibilidad del modelo de negocio.

Estructura de gobernanza.

La estructura de gobierno de la organización se articula en torno a dos órganos principales:

- **Consejo de Administración**, responsable de la supervisión estratégica.
- **Comité de Dirección**, encargado de la definición e implementación de políticas y objetivos.

Este modelo garantiza una adecuada separación entre funciones de supervisión y gestión, así como una toma de decisiones alineada con los principios corporativos.

La implicación del Comité de Dirección resulta clave en la integración de la sostenibilidad en la estrategia, asegurando su aplicación en todos los niveles de la organización.

Ética y cumplimiento.

El compromiso con la ética y el cumplimiento normativo se formaliza a través del **Código Ético**, que establece los principios de conducta aplicables a toda la organización.

El Código define los valores que guían el comportamiento, establece las pautas de actuación con los grupos de interés, e incluye mecanismos para la detección y gestión de incumplimientos.

La organización dispone de canales internos que permiten comunicar cualquier comportamiento contrario a estos principios, garantizando la confidencialidad y el tratamiento adecuado de las comunicaciones.



En caso de situaciones de conflicto de interés, la compañía establece un procedimiento formal de comunicación y evaluación, que permite garantizar la transparencia y la imparcialidad en la toma de decisiones.

El Compliance Officer supervisa el cumplimiento de estos principios y actúa como figura de referencia en materia de ética y cumplimiento.

Políticas corporativas.

La organización dispone de un conjunto de políticas corporativas que regulan las principales áreas de gestión, proporcionando un marco de actuación común.
Entre las principales políticas destacan:

- Prevención de riesgos laborales.
- Prevención de riesgos penales.
- Anticorrupción y lucha contra el blanqueo de capitales.
- Protección de datos.
- Seguridad de la información.
- Gestión integrada (calidad, medio ambiente y energía).
- Recursos humanos.
- Desconexión digital.
- Protección de menores.

Estas políticas permiten garantizar el cumplimiento normativo, reducir riesgos y promover una cultura corporativa basada en la responsabilidad.

Seguimiento y control.

La aplicación de las políticas y principios corporativos se apoya en distintos órganos de seguimiento, entre los que se incluyen:

- Comité de Seguridad y Salud.
- Comisión de Igualdad.
- Comité de Seguimiento del sistema de gestión.

Estos órganos permiten realizar un seguimiento continuo de los distintos ámbitos de gestión, facilitando la detección de desviaciones y la definición de medidas correctoras.

Gestión de riesgos.

La organización dispone de un modelo de gestión de riesgos que permite identificar, evaluar y gestionar los riesgos que pueden afectar al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

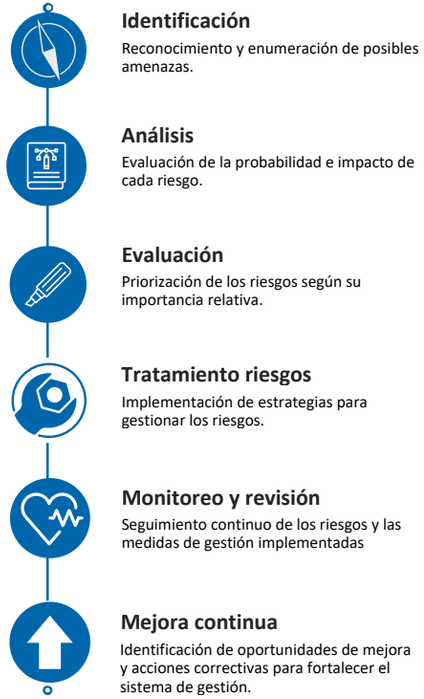
El proceso de gestión de riesgos incluye la identificación y análisis, evaluación y priorización, la implementación de medidas y el seguimiento y revisión periódica. Este enfoque permite anticipar posibles impactos y reforzar la capacidad de adaptación de la organización.

Este análisis abarca, entre otros aspectos:

- Riesgos que pueden afectar a la **calidad del servicio y a la satisfacción del cliente.**
- Riesgos **ambientales y energéticos** derivados del uso intensivo de recursos,
- Riesgos asociados al **cumplimiento normativo**, la estabilidad operativa, la seguridad de la información y la reputación corporativa, y
- **Oportunidades estratégicas** orientadas a la mejora de la eficiencia, la sostenibilidad, la estabilidad del talento y la evolución del modelo de negocio.

La evaluación se realiza mediante la asignación de valores de **impacto y probabilidad**, obteniéndose el nivel de riesgo y su prioridad conforme a criterios homogéneos.

Los resultados de este proceso se recogen en la Matriz de riesgos y oportunidades y constituyen una entrada clave para la definición de objetivos, la planificación de acciones y la asignación de recursos.





Análisis de materialidad.

El análisis de materialidad constituye un elemento fundamental en el modelo de gobernanza y en la definición de la estrategia de sostenibilidad.

Este proceso permite identificar los aspectos más relevantes para la organización y sus grupos de interés, teniendo en cuenta:

- El impacto en el desempeño económico, social y ambiental.
- La relevancia para los grupos de interés.
- Su contribución a la estrategia de la compañía.

La priorización de los asuntos materiales se realiza considerando su impacto en áreas clave como el desempeño económico, la gestión de personas, el impacto ambiental, la calidad del servicio y las relaciones con el entorno.

Este enfoque permite orientar la toma de decisiones, definir prioridades y asegurar la coherencia de las actuaciones con las expectativas de los grupos de interés.

El análisis del **contexto interno y externo** realizado para el ejercicio pone de manifiesto la necesidad de:

- **Mantener un enfoque preventivo y anticipativo** en la gestión de riesgos normativos, operativos, tecnológicos y reputacionales.
- **Integrar de forma efectiva la eficiencia energética, la gestión del agua y la sostenibilidad ambiental** como elementos estratégicos de resiliencia y competitividad.
- **Reforzar la gestión de personas**, la estabilidad del talento y la experiencia del empleado como factores clave del desempeño del sistema.
- **Consolidar una gestión responsable y transparente**, alineada con las expectativas sociales y territoriales del entorno.

En consecuencia, durante el ejercicio 2025, la planificación ha estado especialmente orientada a reforzar la resiliencia operativa, el cumplimiento normativo, la eficiencia energética y la sostenibilidad del modelo de negocio, en coherencia con el contexto del sector hotelero, la presión sobre los costes energéticos y la creciente exigencia social y regulatoria en materia ambiental, laboral y ESG.

Grupos de interés.

La organización identifica y analiza de forma sistemática las partes interesadas relevantes que pueden afectar o verse afectadas por el desarrollo de su actividad.

La identificación se realiza considerando el **contexto específico del ejercicio 2025,** caracterizado por una mayor exigencia normativa, una creciente sensibilidad social hacia el modelo turístico, la relevancia de los criterios ESG y la necesidad de garantizar la estabilidad operativa y reputacional de la organización.

Esta identificación se revisa periódicamente y constituye una base esencial para la planificación y mejora continua.

- **Clientes y huéspedes**, cuyas expectativas en materia de calidad del servicio, sostenibilidad, seguridad y experiencia global influyen directamente en el posicionamiento y la competitividad de la organización.
- **Personas trabajadoras y sus representantes**, como elemento clave para la prestación del servicio, la continuidad operativa, el cumplimiento normativo laboral y la estabilidad del talento.
- **Personas en prácticas no laborales**, integradas en los procesos formativos y operativos.
- **Proveedores y empresas colaboradoras**, cuyo desempeño puede afectar a la calidad del servicio, al cumplimiento legal y al comportamiento ambiental y energético.
- **Comunidad local y entorno social**, especialmente relevante en el contexto territorial de Canarias y en relación con la aceptación social del modelo turístico.
- **Asociaciones sectoriales, Administraciones públicas y organismos de control**, responsables del marco normativo aplicable y de su supervisión.
- **Entidades certificadoras y verificadoras externas**, en relación con las normas ISO y el Reglamento EMAS.
- **Accionistas y órganos de dirección**, responsables de la definición estratégica y de la asignación de recursos.

La transparencia es la base para construir **confianza**, fortalecer las **relaciones** con los grupos de interés y promover una gestión responsable, informada e innovadora.

Necesidades y expectativas.

La organización analiza y evalúa las necesidades y expectativas de las partes interesadas relevantes, teniendo en cuenta su impacto potencial la consecución de los objetivos y la sostenibilidad del modelo de negocio.

Entre las expectativas consideradas como críticas durante el ejercicio 2025 destacan:

- La prestación de un servicio de calidad, seguro y conforme a las expectativas de los clientes y turoperadores.
- El cumplimiento estricto de la normativa aplicable, especialmente en materia laboral, ambiental, energética, de protección de datos y de sostenibilidad.
- La protección del medio ambiente, el uso eficiente de los recursos y la reducción de impactos ambientales asociados a la actividad.
- La garantía de condiciones de trabajo seguras, equitativas y estables, favoreciendo la retención del talento y la mejora del clima laboral.
- La transparencia, la comunicación responsable y la mejora continua del desempeño, especialmente en el ámbito ESG y de turismo responsable.
- La integración de la actividad hotelera en el entorno local, contribuyendo al desarrollo económico y social y minimiza impactos negativos.

Compromisos y alineación externa.

La organización mantiene un firme compromiso con los estándares y marcos internacionales de sostenibilidad. La organización está adherida a las siguientes iniciativas:

- **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.**
- **Declaración de Glasgow sobre la Acción Climática.**
- **Red Canaria de Responsabilidad Social Corporativa.**

Estas adhesiones refuerzan el compromiso con la sostenibilidad, la transparencia y la mejora continua.

Las actuaciones desarrolladas en el ámbito del **turismo responsable** reflejan una **estrategia alineada con los principios de sostenibilidad social, participación activa y contribución al desarrollo del entorno**, reforzando el papel de la organización como agente comprometido con un turismo más justo, inclusivo y responsable.

Afiliación a asociaciones.

GLORIA Thalasso & Hotels mantiene una participación activa en distintas asociaciones sectoriales y foros de colaboración, como parte de su compromiso con el desarrollo del sector turístico y la promoción de prácticas responsables.

La afiliación a estas entidades permite a la organización participar en el desarrollo y mejora del sector, compartir conocimiento y buenas prácticas, contribuir al avance de iniciativas relacionadas con la sostenibilidad y reforzar la colaboración con otros agentes económicos y sociales.

Entre las principales asociaciones y plataformas en las que participa la compañía se encuentran:

- Organizaciones sectoriales del ámbito turístico.
- Asociaciones empresariales y patronales.
- Redes vinculadas a la sostenibilidad y la responsabilidad social.

La participación en asociaciones y foros sectoriales refuerza la capacidad de la compañía para anticipar tendencias, adaptarse a los cambios del entorno y generar valor compartido, en coherencia con su modelo de gestión responsable.

Colaboración en iniciativas sociales.

La compañía mantiene su compromiso con la iniciativa **Hoteles Amigos de UNICEF** Comité Español, orientada a la protección de la infancia. Esta iniciativa contempla tanto la donación voluntaria de los clientes como la aportación solidaria en nómina de la plantilla.

hoteles amigos UNICEF — desde 2013 — **314.522 €**

Donaciones (€)	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Clientes y empleados	6.612	15.458	16.519	21.958	28.900

Asimismo, se mantiene la colaboración con el **Banco de Alimentos de Las Palmas**, iniciada a finales de 2022, con el objetivo de apoyar a personas en situación de desamparo mediante la donación de alimentos gestionada a través de entidades sociales legalmente establecidas.

Banco de Alimentos Las Palmas — desde 2022 — **11.441 kg**

Alimentos donados	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Kg	367,5	2.952,0	4.821	3,841
€	1.837,5	14.760	24.105	19.207

Durante el ejercicio 2025, la organización mantiene su colaboración en **iniciativas sociales**, consolidando una trayectoria sostenida de colaboración con entidades sociales y solidarias. Asimismo, se han impulsado nuevas iniciativas dirigidas a colectivos desfavorecidos, incluyendo estancias benéficas y acciones de apoyo a organizaciones locales, en línea con el compromiso de la compañía con el bienestar de la comunidad.

A través de estas colaboraciones, la organización contribuye activamente al impulso de un modelo turístico más sostenible, competitivo y alineado con las necesidades del entorno.

Certificaciones y sistemas de gestión.

La organización dispone de sistemas de gestión certificados conforme a estándares internacionales. Estas certificaciones garantizan una gestión estructurada, orientada a la eficiencia, el cumplimiento y la mejora continua.

desde **2006**

Certificado UNE-EN ISO ISO 9001
Sistema de Gestión de Calidad

ER-0053/2025

desde **2006**

Certificado UNE-EN ISO ISO 14001:2015
Sistema de Gestión Ambiental

Nº GA-2006/0320

desde **2012**

Certificado EMAS
Sistema de Gestión Ambiental
Requisitos del Reglamento (CE) nº 1221/2009 modificado por el Reglamento (UE) 2017/1505 y Reglamento (UE) 2028/2026

desde **2018**

Certificado UNE-EN ISO 50001:2018
Sistema de Gestión Energética

Nº GE-2018/0020

desde **2015**

Distintivo del Sistema integral de Calidad Turística Española en Destinos
Secretaría de Estado de Turismo
Hoteles Gran Canaria

El modelo de gobernanza refleja una organización estructurada y madura, con mecanismos que permiten garantizar el cumplimiento normativo y reforzar la confianza de los grupos de interés.

La integración del análisis de materialidad y el diálogo con los grupos de interés refuerzan la capacidad de la organización para anticipar necesidades, gestionar riesgos y alinear su estrategia con el entorno.

En conjunto, la gobernanza en GLORIA Thalasso & Hotels se orienta a garantizar una gestión ética, transparente y responsable, contribuyendo a la sostenibilidad del negocio y a la creación de valor a largo plazo.

desde **2020**

Certificado Autism Friendly Hoteles
Espacios y servicios adaptados y amigables para las personas en el espectro autista y sus familias.

Certificado Autism Friendly Restauración
Espacios y servicios adaptados y amigables para las personas en el espectro autista y sus familias.

desde **2023**

Certificado Biosphere Tourism, conectado a los 17 ODS de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, y basado en la Guía para un Turismo Sostenible.



04

Las Personas

4.1 Modelo de gestión de personas.

Introducción.

Las personas constituyen un pilar esencial en la estrategia de sostenibilidad y en el modelo de negocio de GLORIA Thalasso & Hotels. La compañía sitúa al equipo humano en el centro de su actividad, promoviendo un entorno de trabajo basado en la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y el respeto a los derechos laborales.

La gestión del capital humano se articula a través de principios comunes aplicados de forma transversal a toda la organización, con el objetivo de garantizar condiciones laborales equitativas, seguras y orientadas al desarrollo profesional.

Estructura y características de la plantilla.

Durante el ejercicio 2025, la compañía ha contado con una plantilla media de 720 personas trabajadoras, distribuidas en distintos centros de trabajo y actividades. Aunque la actividad principal se desarrolla en el ámbito hotelero, la organización integra diferentes líneas de negocio, lo que implica la convivencia de perfiles profesionales diversos

Esta diversidad se ve reforzada por la presencia de múltiples nacionalidades, que aportan valor a la organización en términos de experiencia, conocimiento y adaptación al cambio.

Organización laboral y convenios.

La actividad de la compañía se rige por distintos convenios colectivos. No obstante, la compañía gestiona la plantilla desde un enfoque homogéneo y coherente, garantizando la igualdad de trato y la equidad en las condiciones laborales, independientemente del ámbito de actividad o del convenio de aplicación.

Ámbito de actividad	
2025	**% Personas trabajadoras**
Hoteles	**99,4**
Centro comercial	**0,4**
Construcción	**0,4**
Lavandería industrial	**0,2**

Compromiso con la estabilidad y la calidad del empleo.

El empleo estable constituye un elemento clave en la política de gestión de personas. La organización mantiene un elevado peso de contratación indefinida y de jornada completa, lo que contribuye a generar entornos de trabajo seguros, previsibles y orientados al desarrollo profesional.

Este enfoque favorece el bienestar de las personas trabajadoras, así como su compromiso y fidelización, reforzando la sostenibilidad del modelo de negocio a largo plazo.

Diversidad, igualdad e inclusión.

GLORIA Thalasso & Hotels promueve activamente una cultura corporativa basada en el respeto, la inclusión y la no discriminación. La composición de la plantilla refleja una diversidad significativa desde el punto de vista de género, generacional y cultural, lo que contribuye al enriquecimiento del entorno laboral.

En este sentido, la compañía impulsa políticas y procedimientos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la gestión de personas, incluyendo el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la retribución y la conciliación.

Inclusión y accesibilidad.

La organización integra en su plantilla a personas con discapacidad y continúa desarrollando medidas orientadas a la eliminación de barreras físicas, sociales y organizativas, promoviendo entornos de trabajo accesibles e inclusivos tanto para las personas trabajadoras como para clientes y otros grupos de interés.

Modelo organizativo y desarrollo.

La estructura organizativa se caracteriza por una base amplia de personal operativo, complementada por mandos intermedios y equipos de dirección. Este modelo facilita una gestión cercana y eficiente, alineada con los principios de igualdad y diversidad. La presencia creciente de mujeres en diferentes niveles de responsabilidad refleja avances en la aplicación de estas políticas y se alinea con los objetivos del Plan de Igualdad.

El modelo de gestión de personas, basado en la diversidad de perfiles, la igualdad de oportunidades, la estabilidad laboral y el respeto a los derechos laborales, contribuye de forma directa a la generación de impacto social positivo y al desarrollo sostenible de la organización.

4.2 Perfil de la plantilla.

Introducción.

El perfil de la plantilla de GLORIA Thalasso & Hotels refleja la dimensión, diversidad y estructura del equipo humano que sustenta la actividad de la compañía. El análisis de su composición permite comprender la distribución del empleo en términos de género, edad y responsabilidad, así como su evolución en los últimos ejercicios.

Evolución y dimensión de la plantilla.

En 2025, la plantilla media de la organización se sitúa en **720 personas trabajadoras**, manteniendo una tendencia de crecimiento progresivo en los últimos años.

La distribución por sexo muestra una composición equilibrada, con un **51,5 % de mujeres** y un **48,5 % de hombres**, lo que refleja el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.

	Nº Personas Trabajadoras			
	2022	**2023**	**2024**	**2025**
Nº Empleados H	319	314	328	349
Nº Empleados M	340	333	375	371
% Mujeres sobre el total	**51,6**	**51,4**	**53,3**	**51,5**
Total plantilla	**659**	**647**	**703**	**720**



Distribución por edad.

La estructura de la plantilla presenta una distribución equilibrada entre los distintos grupos de edad:

Rango de edad desglosado por género (%)			
2025	**% Total**	**Hombres**	**Mujeres**
≤ 30 años	**28,94**	**14,98**	**13,97**
31-50 años	**47,97**	**23,08**	**24,89**
> 50 años	**23,08**	**11,29**	**11,79**

Esta configuración evidencia una combinación adecuada entre experiencia y renovación generacional, favoreciendo la transmisión de conocimiento y la adaptación a nuevas dinámicas del entorno.

El perfil de la plantilla refleja una organización diversa, equilibrada en términos de género y con una estructura adaptada a las necesidades operativas del negocio. La combinación de experiencia, diversidad cultural y presencia creciente de mujeres en diferentes niveles de responsabilidad contribuye a fortalecer el desarrollo sostenible de la compañía.

Distribución por nivel de responsabilidad.

La estructura organizativa se caracteriza por una amplia base operativa:

2025	Nivel de responsabilidad (%)
Personal Base	**92,0**
Mandos Intermedios	**7,1**
Dirección	**0,9**

Presencia femenina por nivel.

El análisis por género y nivel de responsabilidad pone de manifiesto una presencia significativa de mujeres en la organización.



	Nivel de responsabilidad % mujeres sobre el total			
	2022	**2023**	**2024**	**2025**
Personal Base	55,3	52,8	56,59	51,61
Mandos Intermedios	34,2	40,3	46,15	36,73
Dirección	40,0	53,5	45,45	61,54

Estos datos reflejan avances en la representación femenina en puestos de responsabilidad, en línea con los compromisos establecidos en materia de igualdad de oportunidades. No obstante, el análisis también pone de manifiesto la necesidad de seguir reforzando las medidas en el ámbito de los mandos intermedios, donde se observa una evolución variable y margen de mejora para alcanzar una representación más equilibrada.

4.3 Empleo y estabilidad laboral.

La calidad y estabilidad del empleo constituyen un elemento fundamental en el modelo de gestión de personas de GLORIA Thalasso & Hotels. La compañía promueve un entorno laboral basado en la continuidad del empleo, la seguridad y la previsibilidad de las condiciones laborales, contribuyendo al bienestar de las personas trabajadoras y al desarrollo sostenible de la organización.

Tipología de contratación.

La estructura contractual de la plantilla refleja un claro compromiso con el empleo estable. En 2025, **el 93,3 % de las personas trabajadoras cuenta con contrato indefinido**, consolidando la tendencia positiva registrada en los últimos ejercicios.

El peso del empleo temporal se sitúa en el 6,7 %, vinculado principalmente a necesidades operativas puntuales del sector turístico y a la cobertura de situaciones temporales de la plantilla, como sustituciones por incapacidad temporal o excedencias.

Esta elevada proporción de contratos indefinidos contribuye a garantizar la estabilidad laboral y favorece la consolidación de equipos profesionales experimentados.

Tipo de contrato (%)				
	2022	**2023**	**2024**	**2025**
Personal fijo hombres	50,1	48,9	47,8	49,6
Personal fijo mujeres	49,9	51,1	52,1	50,4
Total personal fijo	**81,0**	**88,0**	**85,9**	**83,4**
Personal eventual H	40,7	46,7	39,6	42,7
Personal eventual M	59,3	53,3	60,4	57,3
Total personal eventual	**19,0**	**12,0**	**14,1**	**16,6**

La estructura del empleo en GLORIA Thalasso & Hotels refleja un modelo orientado a la estabilidad y calidad laboral, que permite afrontar la actividad del sector turístico con equipos consolidados y comprometidos. Este enfoque constituye un elemento clave en la creación de valor sostenible a largo plazo.

Evolución del empleo.

El análisis de los últimos años muestra una evolución progresiva hacia una mayor estabilidad en el empleo, con un incremento sostenido del empleo indefinido y una reducción del peso de la contratación temporal.

Esta tendencia pone de manifiesto el compromiso de la compañía con la calidad del empleo y su capacidad para mantener niveles de ocupación estables en un entorno marcado por la estacionalidad del sector.

Distribución de la jornada laboral

La organización presenta un predominio claro de la jornada completa, que en 2025 representa el **88,4%** del total de contratos, frente a un **11,6%** de jornada parcial.

Esta distribución contribuye a mejorar la estabilidad de ingresos de la plantilla, favorecer la conciliación mediante una planificación más estable y reforzar el compromiso y la continuidad en el empleo.

	Tipo de jornada (% sobre TOTAL)			
	2022	**2023**	**2024**	**2025**
Jornada completa H	50,1	45,9	40,7	45,4
Jornada completa M	49,9	44,9	46,9	43,2
Total jornada completa	**93,0**	**90,9**	**87,7**	**88,4**
Jornada parcial H	26,6	2,6	3,5	4,1
Jornada parcial M	73,5	6,4	8,8	7,4
Total jornada parcial	**7,4**	**9,1**	**12,3**	**11,6**

La jornada parcial se concentra en determinados puestos operativos y responde principalmente a necesidades organizativas específicas.

Análisis por sexo.

La distribución del tipo de contrato y de la jornada por sexo muestra un comportamiento homogéneo, sin diferencias estructurales significativas entre hombres y mujeres.

Si bien la jornada parcial presenta mayor presencia femenina, esta situación se encuentra vinculada principalmente a la tipología de puestos y a factores organizativos propios del sector, sin que suponga una desigualdad en las condiciones laborales.

2025	**Nivel responsabilidad** por tipo de contrato y jornada, desglosada por género (%)								
% sobre total	**Indefinido**			**Eventual**			**Jornada parcial**		
	%	H	M	%	H	M	%	H	M
Personal Base	**86,4**	41,7	44,7	**5,6**	3,3	3,4	**11,6**	4,0	7,3
M. Intermedios	**7,1**	4,5	2,6	**–**	–	–	**–**	–	–
Dirección	**0,9**	0,3	0,5	**–**	–	–	**–**	–	–

Condiciones de estabilidad y entorno laboral

El elevado peso del empleo indefinido y de la jornada completa permite a la compañía ofrecer entornos laborales más estables, seguros y previsibles.

Este enfoque favorece el desarrollo profesional, la retención del talento y la continuidad del conocimiento dentro de la organización. Asimismo, contribuye a mejorar el clima laboral y a reforzar el nivel de compromiso de las personas trabajadoras.

En conjunto, la estructura del empleo en GLORIA Thalasso & Hotels refleja un modelo orientado a la estabilidad y calidad laboral, que permite afrontar la actividad del sector turístico con equipos consolidados y comprometidos. Este enfoque constituye un elemento clave en la creación de valor sostenible a largo plazo.

Rotación

La rotación de la plantilla constituye un indicador relevante para evaluar la estabilidad del empleo y la capacidad de la organización para retener el talento.

La rotación registrada en 2025 se encuentra condicionada principalmente por el **fin de contratos temporales (36,3%)** y la **baja voluntaria (30,6%)**, factores habituales en la actividad hotelera. El resto de los motivos presenta un impacto reducido, sin evidenciar desviaciones relevantes en la gestión de personas.

No obstante, la compañía continúa trabajando en medidas orientadas a reducir la rotación no deseada, reforzando la estabilidad laboral y el compromiso de las personas trabajadoras.

Bajas según motivo				
2025	**%**	**Total**	**H**	**M**
		705	**363**	**342**
Fin contato temporal	**36.3**	234	129	105
Baja voluntaria	30,6	188	88	100
No superación del periodo prueba	**13,0**	82	40	42
Despido	**7,8**	37	23	14
Excedencia	**5,2**	33	18	15
Baja por agotamiento de I.T.	**3,1**	13	2	11
Jubilación	**1,7**	10	7	3
Declaración invalidez, IPT o IPA	**_**	_	_	_
Fallecimiento	**0,1**	1	0	1
Otros motivos	**2,0**	8	6	2

En conjunto, la distribución de causas no evidencia incidencias anómalas en la gestión de personas y refuerza la necesidad de seguir impulsando medidas orientadas a la estabilidad del empleo, la fidelización del talento y la reducción de la rotación no deseada, en coherencia con la estrategia de personas de la organización.

Tasa Rotación (%)							
2022		**2023**		**2024**		**2025**	
H	M	H	M	H	M	H	M
37,3	61,4	69,1	88,6	75,9	97,6	52,1	46,7
49,7		**79,1**		**87,4**		**51,0**	

DETALLE POR CENTRO:

Tasa Rotación | Bajas según motivo por Centro (%)							
2025	**GTH**	**SAG**	**AMA**	**ROY**	**IZA**	**COR**	**TMPR**
Nº Ceses	**705**	**278**	**213**	**132**	**45**	**16**	**_**
Tasa rotación %	**51,0**	**56,4**	**49,6**	**53,0**	**52,3**	**20,5**	**_**
Fin contato temporal	**36.3**	30,9	25,2	23,4	6,8	3,2	**_**
Baja voluntaria	30,6	29,1	28,4	11,5	6,8	0,4	**_**
No superación del periodo prueba	**13,0**	17,3	7,9	4,3	1,1	-	**_**
Despido	**7,8**	12,2	4,0	2,9	0,4	0,4	**_**
Excedencia	**5,2**	2,2	5,0	4,0	1,1	0,4	**_**
Baja por agotamiento de I.T.	**3,1**	4,0	2,5	0,7	**_**	0,7	**_**
Jubilación	**1,7**	2,5	0,4	0,7	_	0,7	**_**
Declaración invalidez, IPT o IPA	**_**	_	_	_	_	_	**_**
Fallecimiento	**0,1**	0,4	_	_	_	_	**_**
Otros motivos	**2,0**	1,4	3,2	**_**	**_**	**_**	**_**

4.4 Igualdad, diversidad e inclusión.

Introducción.

La igualdad, la diversidad y la inclusión forman parte de los principios fundamentales en la gestión de personas. La compañía promueve un entorno de trabajo basado en el respeto, la equidad y la no discriminación, integrando estos valores de forma transversal en todos los procesos relacionados con el empleo.

Compromiso con la igualdad de oportunidades.

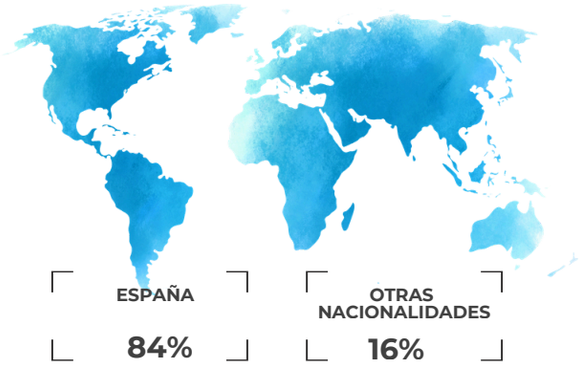
La organización impulsa políticas, planes y procedimientos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras, promoviendo procesos objetivos en materia de acceso al empleo, formación, promoción profesional, retribución y conciliación.

Este compromiso se materializa a través del Plan de Igualdad y de un conjunto de medidas que aseguran la aplicación efectiva de criterios de equidad en la gestión del talento.

Diversidad de la plantilla.

La plantilla se caracteriza por su diversidad en términos de género, edad y procedencia. Esta pluralidad contribuye a generar un entorno de trabajo enriquecedor, favoreciendo la innovación, el intercambio de experiencias y la capacidad de adaptación a un entorno en constante evolución.

En particular, la presencia de distintas nacionalidades refuerza el carácter multicultural de la organización, alineado con la naturaleza internacional del sector turístico. En 2025, el **16%** de la plantilla está formada por **personas de otras nacionalidades**, lo que contribuye a enriquecer el entorno laboral y a reforzar la capacidad de adaptación en un sector altamente dinámico y orientado al cliente.



Igualdad de género.

La distribución de la plantilla por sexo refleja un equilibrio global, con una participación significativa de mujeres en la organización.

En relación con la representación en los distintos niveles de responsabilidad, se observa una presencia relevante de mujeres en el personal base, en línea con la estructura del sector. Destacan los avances progresivos en puestos de dirección, donde **la representación femenina alcanza el 51,5%**, y una presencia todavía desigual en mandos intermedios, que constituye una oportunidad de mejora.

Estos datos reflejan una evolución positiva en la presencia femenina en niveles de responsabilidad, en línea con los objetivos establecidos en materia de igualdad.

Enfoque inclusivo.

La compañía mantiene un compromiso activo con la inclusión, integrando en su plantilla a personas con discapacidad y desarrollando iniciativas orientadas a eliminar barreras físicas, sociales y organizativas.

Este enfoque inclusivo se extiende tanto al ámbito interno como a la relación con clientes y otros grupos de interés, promoviendo entornos accesibles y respetuosos.

Gestión de la diversidad.

La diversidad de perfiles profesionales, culturales y generacionales es gestionada como un elemento estratégico, que contribuye al fortalecimiento del modelo organizativo.

La combinación de experiencia y juventud, junto con la diversidad cultural, permite a la compañía ofrecer un servicio adaptado a las necesidades de una clientela diversa, al tiempo que favorece el aprendizaje continuo dentro de la organización.

En conjunto, este enfoque en materia de igualdad, diversidad e inclusión contribuye a crear un entorno laboral más equitativo, integrador y respetuoso, alineado con los principios de sostenibilidad y con las expectativas de los grupos de interés.

Este modelo constituye además la base para seguir avanzando en ámbitos como la equidad retributiva y el acceso igualitario a oportunidades de desarrollo profesional.

4.5 Política retributiva y equidad salarial.

Introducción.

La política retributiva de GLORIA Thalasso & Hotels se basa en los principios de equidad, objetividad y transparencia, garantizando que la compensación económica de las personas trabajadoras responda a criterios vinculados al puesto de trabajo, la responsabilidad asumida y la experiencia profesional.

Este enfoque se alinea con el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, especialmente en materia de género.

Principios de la política retributiva.

El sistema retributivo de la organización se estructura conforme a los convenios colectivos de aplicación y a criterios internos que aseguran la coherencia y equidad entre puestos de igual valor.

En este sentido, la compañía garantiza la aplicación de criterios objetivos en la asignación de retribuciones, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la transparencia en la gestión salarial y la revisión periódica de las condiciones económicas.

Estos principios permiten mantener un modelo retributivo equilibrado y alineado con las buenas prácticas en materia de gestión de personas.

2025	**Retribuciones medias por edad, sexo y nivel de responsabilidad (€)**					
	DIRECCIÓN		**M. INTERMEDIOS**		**PERSONAL BASE**	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	53.900	**52.100**	**27.100**	**26.300**	**23.000**	**22.800**
≤ 30 años	_	_	24.100	25.400	20.800	21.200
31-50 años	52.800	48.600	27.200	26.500	23.100	22.900
> 50 años	58.900	57.700	28.900	26.800	23.200	23.000

Datos calculados a partir del registro retributivo 2025 normalizado a jornada completa. Las cifras se presentan agregadas por edad, sexo y nivel de responsabilidad, pudiendo existir variaciones derivadas de la distribución de complementos, antigüedad y retribución variable.

Análisis de las diferencias retributivas.

El análisis de las retribuciones medias muestra que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son reducidas y responden principalmente a factores como la antigüedad, la experiencia y la distribución de la plantilla por niveles de responsabilidad. En los **niveles operativos** (personal base y mandos intermedios), las diferencias son prácticamente inexistentes, lo que evidencia una aplicación homogénea de los criterios retributivos. En el caso de la **dirección**, se observan ligeras variaciones que se explican por la composición de los puestos y las trayectorias profesionales.

Brecha salarial.

La brecha salarial se calcula como la diferencia porcentual entre la retribución media de hombres y mujeres en puestos de igual valor, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

	Brecha salarial (%)			
	2022	**2023**	**2024**	**2025**
TOTAL	**10**	**17**	**3,02**	**-1,82**
Dirección	-6	14	-0,22	-3,34
Mandos intermedios	-1	2	10,80	-2,95
Personal Base	-6	12	3,02	-0,87

Diferencia porcentual entre mujeres y hombres, calculada sobre retribución media en puestos de igual valor, conforme al RD 902/2020.

Estos resultados muestran una reducción significativa de las diferencias respecto a ejercicios anteriores, consolidando una tendencia hacia la equidad salarial. Las diferencias observadas se encuentran dentro de rangos no significativos y no responden a situaciones de discriminación salarial, sino a factores estructurales como la distinta distribución de hombres y mujeres en los niveles organizativos, la antigüedad y experiencia acumulada o la composición de complementos y retribución variable.

En conjunto, la política retributiva de la organización refleja un modelo basado en la equidad y la transparencia, en el que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se sitúan en niveles muy reducidos. Este enfoque permite avanzar hacia una igualdad efectiva en el ámbito retributivo y refuerza el compromiso de la organización con una gestión responsable y sostenible de las personas.

4.6 Seguridad, Salud y Bienestar

Introducción.

La seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras constituyen una prioridad en el modelo de gestión de GLORIA Thalasso & Hotels. La compañía promueve entornos de trabajo seguros y saludables, orientados a la prevención de riesgos laborales y al fomento del bienestar integral de la plantilla.

Gestión de la seguridad y salud laboral.

La organización desarrolla su actividad preventiva de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, aplicando medidas orientadas a identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a cada puesto de trabajo.

Este enfoque incluye la evaluación continua de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la formación e información a las personas trabajadoras y la implantación de medidas correctoras y de protección.

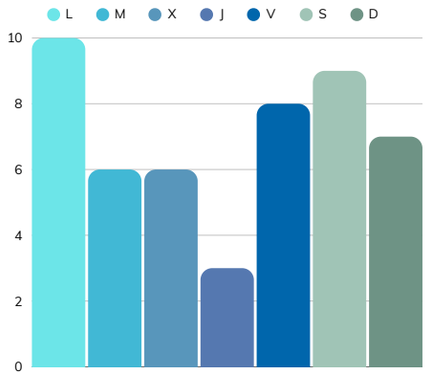
El objetivo es garantizar condiciones de trabajo seguras y reducir la probabilidad de accidentes laborales.

Siniestralidad laboral.

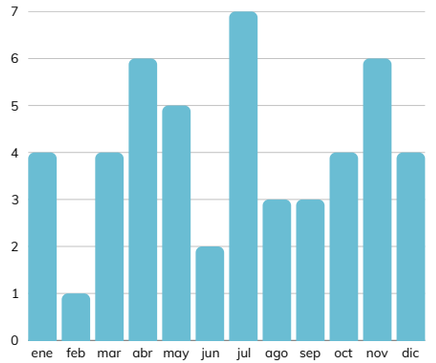
La compañía realiza un seguimiento continuo de los indicadores de siniestralidad laboral, con el fin de detectar posibles áreas de mejora y reforzar las acciones preventivas.

	Evolución Accidentes (por sexo)									
	2021		**2022**		**2023**		**2024**		**2025**	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	5	10	19	16	23	23	33	36	18	31
Total	**15**		**35**		**46**		**69**		**49**	
Días baja (nº)	**1.053**		**1.091**		**1.138**		**919**		**2.420**	

2025		
Índice Incidencia(II)	**Índice Frecuencia (IF)**	**Índice de Gravedad (IG)**
68,06	37,4	1,85



Siniestralidad por día de la semana



Evolución mensual

Estos indicadores reflejan un nivel de siniestralidad contenido, con una baja gravedad de los accidentes registrados, lo que indica un impacto limitado en términos de jornadas perdidas. La compañía continúa reforzando las medidas preventivas con el objetivo de mejorar progresivamente estos resultados.

Coordinación de actividades.

La coordinación de actividades preventivas permite constatar el compromiso de cumplimiento de las normas de seguridad, y la información sobre los riesgos de las zonas de trabajo.

La gestión de las relaciones entre empresas proveedoras y clientes se lleva a cabo a través del sistema METALDOC, con el objetivo de garantizar la adecuada coordinación de actividades con estas empresas que prestan servicios en TOURIN EUROPEO S.A. La actividad preventiva realizada por la empresa es auditada por AUDILEGE GESTIÓN EN PREVENCIÓN S.L. La última verificación ha tenido lugar en 2023.

Absentismo.

El seguimiento y la mejora del absentismo constituyen un eje clave para reforzar la sostenibilidad del modelo organizativo y el bienestar de las personas.

El absentismo constituye un indicador relevante para evaluar el bienestar de la plantilla y las condiciones de trabajo. Su seguimiento permite identificar tendencias y adoptar medidas orientadas a mejorar la salud laboral, reducir las ausencias y favorecer la continuidad en el empleo.

El índice de absentismo muestra una tendencia creciente en los últimos ejercicios hasta 2024, seguida de una **mejora significativa en 2025**, lo que supone un cambio relevante en su evolución.

Este comportamiento indica un punto de inflexión en 2025 respecto a la tendencia de años anteriores, lo que sugiere el efecto positivo de las medidas implementadas en materia de seguimiento y control del absentismo, así como en la gestión de personas.

Asimismo, la reducción observada en centros clave del negocio evidencia la capacidad de la organización para actuar sobre este indicador mediante medidas específicas y adaptadas a cada realidad operativa.

Durante 2025, la organización ha continuado desarrollando iniciativas orientadas a la gestión activa del absentismo, en línea con la mejora continua en salud laboral y bienestar, entre las que destacan:

- Seguimiento y análisis periódico de los datos
- Refuerzo de la sensibilización interna en materia de salud y corresponsabilidad
- Impulso de iniciativas vinculadas al bienestar físico y emocional

Estas actuaciones contribuyen a mitigar el impacto del absentismo. No obstante, el comportamiento del indicador continúa siendo heterogéneo, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir avanzando con medidas adaptadas a cada unidad y de reforzar un entorno laboral más saludable y sostenible.

El absentismo en 2025 sigue siendo un reto relevante en el ámbito operativo. Su gestión requiere un enfoque estructurado, preventivo y basado en datos, integrando la salud y el bienestar como elementos clave dentro de la estrategia de la organización.

Absentismo (%)				
2021	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
4,25	**9,05**	**14,39**	**16,03**	**12,4**

	Absentismo anual por centro (%)		
	2023	**2024**	**2025**
Total	**14,3**	**16,0**	**12,4**
Gloria Palace San Agustín T&H	16,6	16,5	14,7
Gloria Palace Amadores T&H	18,9	20,3	13,8
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	11,4	12,8	14,5
Gloria Izaro Club Hotel	10,3	19,5	5,43
Corporativos	0,20	0,28	0,13

El dato consolidado se ha calculado de forma ponderada en función de la plantilla media de cada centro.

La mejora del absentismo refleja el compromiso de la organización con el bienestar de las personas y refuerza su capacidad para avanzar hacia un entorno laboral más saludable, estable y sostenible. **Porque un entorno laboral más saludable no solo reduce ausencias, sino que construye el futuro de la organización.**

4.7 Formación y desarrollo

La formación y el desarrollo profesional constituyen pilares fundamentales en la gestión de personas en la organización. La compañía impulsa el aprendizaje continuo como un elemento clave para mejorar la empleabilidad de la plantilla, fortalecer la calidad del servicio y adaptarse a las exigencias de un entorno en constante evolución.

Enfoque de la formación.

El modelo formativo de la organización se orienta a la mejora de las competencias profesionales, la adaptación a los requerimientos del puesto de trabajo, el desarrollo de habilidades transversales, la promoción interna y el crecimiento profesional.

Las acciones formativas se diseñan de acuerdo con las necesidades detectadas en los distintos departamentos, garantizando su adecuación a la realidad operativa de la compañía.

Actividad formativa.

Durante el ejercicio 2025, la compañía ha desarrollado diversas acciones formativas dirigidas a la mejora de las competencias de la plantilla.

La formación impartida abarca distintos ámbitos o áreas de aprendizaje:

- Seguridad, salud y bienestar laboral.
- Seguridad de la información.
- Medioambiente.
- Desarrollo de habilidades: Soft skills y Technical skills.
- Diversidad, equidad e igualdad.
- Programas de especialización.

Acceso a la formación.

La compañía promueve el acceso equitativo a la formación para todas las personas trabajadoras, independientemente de su nivel o área funcional.

Las acciones formativas se desarrollan atendiendo a criterios de igualdad de oportunidades, garantizando que la formación se distribuya de forma equilibrada entre los distintos colectivos.

La formación se configura como una herramienta clave para facilitar la promoción interna y la movilidad dentro de la compañía. Este enfoque contribuye a mejorar la cualificación de la plantilla, incrementar el nivel de compromiso y favorecer la fidelización del talento.

	Formación			
	2022	**2023**	**2024**	**2025**
Participantes	**242**	**288**	**212**	**636**
Nº Horas	**2.769**	**3.900**	**1.186**	**3.933**
Media horas	**4,20**	**6,03**	**5,59**	**6,18**
Media horas H	4,35	5,60	7,67	6,90
Media horas M	4,06	6,56	4,26	5,56

Horas Participantes
por sexo, nivel responsabilidad y rango de edad

	TOTAL HORAS	H	M
2025	**3.933**	**52,10%**	**47,90%**
Dirección	**289**	**56,40%**	**43,60%**
≤ 30 años	28	0,00%	0,00%
31-50 años	139	33,09%	66,91%
> 50 años	107	100,00%	0,00%
Mandos intermedios	**1.463**	**56,05%**	**43,95%**
≤ 30 años	55	25,45%	74,55%
31-50 años	746	68,63%	31,37%
> 50 años	685	46,28%	53,72%
Personal base	**2.181**	**48,88%**	**51,12%**
≤ 30 años	319	65,83%	34,17%
31-50 años	1.263	44,42%	55,58%
> 50 años	666	47,90%	52,10%

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional forma parte del compromiso de la organización con la gestión del talento. En este sentido, la compañía cuenta con un **sistema consolidado de gestión del desempeño y del talento**, denominado CAR (Compromiso, Acción y Resultado), que articula el desarrollo profesional dentro del modelo de gestión de personas.

Este sistema se concibe como un proceso dinámico y continuo que empodera a cada persona trabajadora para asumir un papel activo en su propio desarrollo profesional. A través de este enfoque, se facilita la identificación de fortalezas, áreas de mejora y la definición de planes de acción orientados a alcanzar objetivos individuales y organizativos.

El modelo CAR refuerza el liderazgo individual en el propio proceso de crecimiento, promoviendo una cultura de responsabilidad compartida en el desarrollo profesional y alineando las capacidades de la plantilla con las necesidades de la organización.

En el marco de este sistema, durante el ejercicio 2025 se definieron objetivos de desarrollo, establecidos a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño. Estos objetivos han sido objeto de seguimiento a lo largo del año, permitiendo avanzar en el desarrollo de competencias clave.

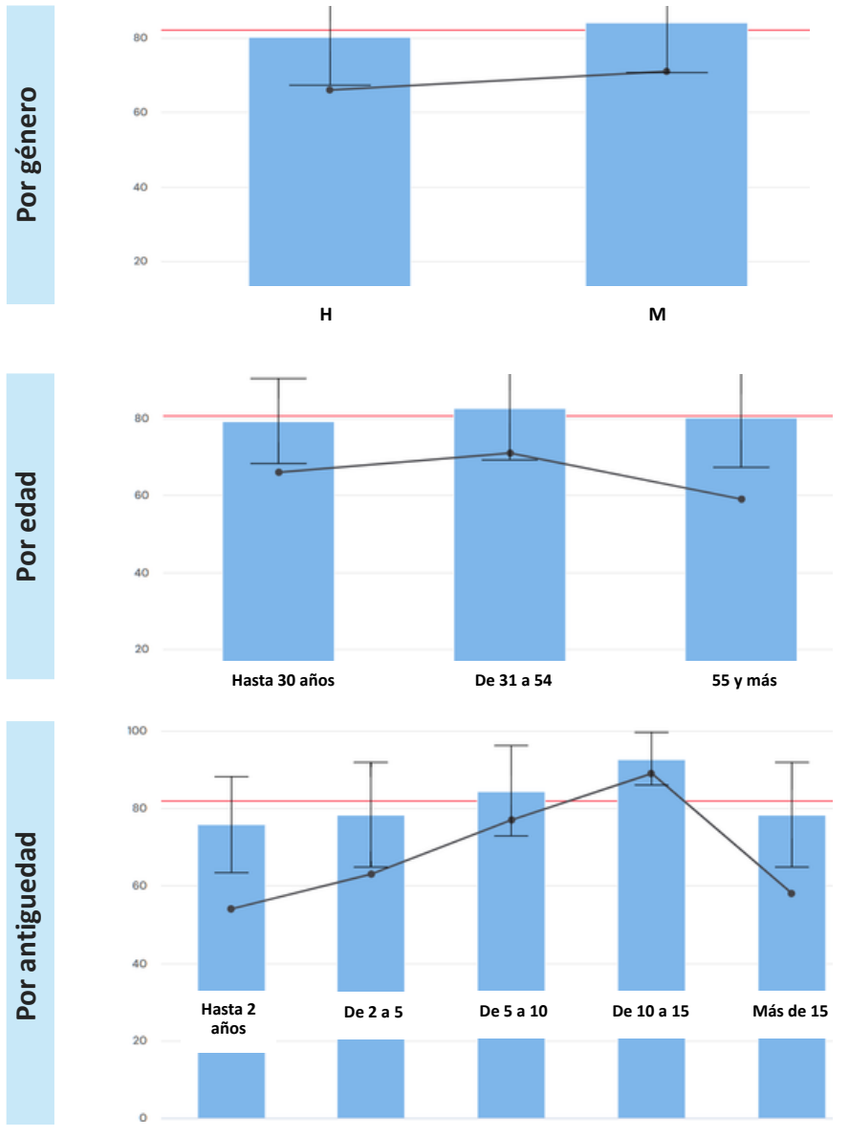
A continuación, se presenta el nivel de consecución de competencias, junto con la puntuación media obtenida y su desviación estándar, indicadores que permiten evaluar de forma objetiva el grado de desarrollo alcanzado. La línea de referencia indica la puntuación media global obtenida.

Este enfoque contribuye a mejorar la cualificación de la plantilla, reforzar el compromiso individual, facilitar la promoción interna y apoyar la toma de decisiones en materia de desarrollo profesional.

Resultados generales

A continuación, se muestra el porcentaje de competencias alcanzadas junto con la puntuación media obtenida y su desviación estándar. La línea roja indica la puntuación media total obtenida.

Operaciones		Corporativos	
81,88	67,79%	80,26	80,01%
puntuación media	indicadores alcanzados	puntuación media	indicadores alcanzados



4.8 Compromiso social

Introducción

El compromiso social interno se orienta a la creación de un entorno de trabajo que favorezca el bienestar, la conciliación y la satisfacción de las personas trabajadoras, contribuyendo a fortalecer el vínculo entre la plantilla y la organización.

La compañía impulsa iniciativas dirigidas a mejorar la calidad del entorno laboral, reforzar el compromiso y fomentar una cultura corporativa basada en el respeto y la colaboración.

Conciliación y equilibrio personal.

La organización promueve medidas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida profesional y personal, adaptando la gestión de los equipos a las necesidades operativas y favoreciendo entornos de trabajo más flexibles dentro de las posibilidades del sector.

En este sentido, se prioriza la **planificación eficiente de los turnos de trabajo**, destacando la **inexistencia o reducción al mínimo de los turnos partidos**, lo que permite mejorar la organización del tiempo, facilitar el descanso y contribuir a una mejor calidad de vida de la plantilla.

Asimismo, el predominio de la contratación indefinida y de la jornada completa contribuye a ofrecer mayor estabilidad y previsibilidad en la planificación del tiempo de trabajo, lo que impacta positivamente en el bienestar de las personas trabajadoras.

Clima laboral y compromiso. ISCI.

La organización promueve un entorno laboral basado en la comunicación, el respeto y la colaboración entre los distintos equipos, impulsando la participación activa de las personas trabajadoras en la mejora continua de la organización.

Durante el ejercicio 2025, la compañía ha continuado realizando la medición del clima interno mediante su sistema habitual de evaluación, incorporando como mejora un cambio en la escala de puntuación, que pasa a expresarse de 0 a 100. Este ajuste tiene como objetivo facilitar la interpretación de los resultados y mejorar su comparabilidad en el tiempo.

2025	79/100	79%
	ÍNDICE	PARTICIPACIÓN

Para garantizar la continuidad metodológica y la coherencia con ejercicios anteriores, se ha establecido un sistema de equivalencias entre ambas escalas, permitiendo mantener como referencia los objetivos históricos de satisfacción y asegurar la comparabilidad de los resultados.

Los resultados obtenidos reflejan un clima interno positivo y consolidado, con un **Índice de Satisfacción de Clima Interno (ISCI)** de **79/100**, situándose por encima del umbral de referencia. Este valor evidencia una valoración favorable por parte de las personas trabajadoras en aspectos clave como el entorno laboral, la comunicación interna, las condiciones de trabajo y las medidas de bienestar impulsadas por la organización.

En cuanto a **la participación**, el nivel alcanzado en 2025 **se sitúa en un 79 %,** considerado suficientemente representativo al superar el umbral mínimo establecido y garantizar la fiabilidad de los resultados. Este grado de implicación pone de manifiesto el interés de la plantilla por expresar su opinión y contribuir activamente a los procesos de mejora.

El análisis agregado de los resultados muestra una tendencia estable y coherente con los valores de la organización, confirmando la idoneidad del nuevo sistema de medición y permitiendo identificar de forma más precisa oportunidades de mejora a nivel transversal. Asimismo, la homogeneidad de los resultados refuerza la existencia de un marco común de gestión de personas aplicable a los distintos ámbitos de actividad.

Los resultados del ejercicio 2025 confirman el compromiso de la organización con el bienestar, la escucha activa y la participación de las personas trabajadoras, consolidando el clima laboral como un eje estratégico dentro del modelo de gestión de personas.

La información obtenida servirá de base para la definición de nuevas acciones orientadas a la mejora continua del entorno laboral y al refuerzo del compromiso interno en próximos ejercicios.

Cultura corporativa.

> El modelo de gestión de personas de GLORIA Thalasso & Hotels se sustenta en una cultura corporativa centrada en el respeto, la diversidad y la mejora continua

Beneficios y condiciones laborales.

La compañía promueve condiciones laborales que contribuyen al bienestar de la plantilla, más allá de los aspectos estrictamente retributivos.

Estas condiciones se apoyan en la estabilidad en el empleo, el acceso a formación y desarrollo profesional, entornos de trabajo seguros y saludables y relaciones laborales basadas en el respeto y la equidad.

Este enfoque contribuye a mejorar la experiencia de las personas trabajadoras dentro de la organización.

La organización ofrece diversas ventajas pensadas para fomentar la salud, el bienestar y el equilibrio personal, facilitando el acceso a servicios y recursos que contribuyen a una vida más plena. Entre las principales medidas destacan:

- **Seguro de salud y bienestar**, con ventajas especiales para el personal.
- **Descuentos especiales y atención personalizada** en consultas y pruebas diagnósticas.
- **Ofertas específicas en clínicas dentales** para personas trabajadoras y sus familiares.
- **Tarjetas de descuento inmediato** en servicios.
- **Descuentos en alojamiento, restauración y servicios de ocio** en los establecimientos de Gloria Thalasso & Hotels
- Acceso a los servicios de Thalasso Gloria, con ventajas para el uso de la piscina de puesta en forma y otros tratamientos.
- **Bono especial de gimnasio,** disponible para la plantilla y sus familiares
- **Condiciones preferentes** en la organización de eventos familiares o sociales.
- Adicionalmente, la compañía promueve iniciativas de carácter social y solidario, entre las que se incluyen **programas de voluntariado** en asociaciones sin ánimo de lucro o la participación en el programa Hoteles Amigos de UNICEF a través de iniciativas como la **Nómina Solidaria.**

Movilidad sostenible.

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad, la compañía ha reforzado durante el ejercicio 2025 su enfoque en materia de movilidad sostenible y medición de impactos indirectos asociados a la actividad.

Con este objetivo, la organización ha incorporado en el cuestionario de clima interno (ISCI) una serie de preguntas específicas relacionadas con los desplazamientos de las personas trabajadoras al centro de trabajo, incluyendo el medio de transporte utilizado y la distancia recorrida.

La inclusión de estas variables ha permitido obtener una visión global y estructurada de los patrones de movilidad de la plantilla, diferenciando entre los distintos ámbitos de actividad de la organización. La información recopilada constituye un primer diagnóstico clave para la definición y seguimiento del Plan de Movilidad, así como para avanzar en el cálculo de la huella de carbono (Alcance 3), en particular en lo relativo a los desplazamientos diarios de las personas trabajadoras.

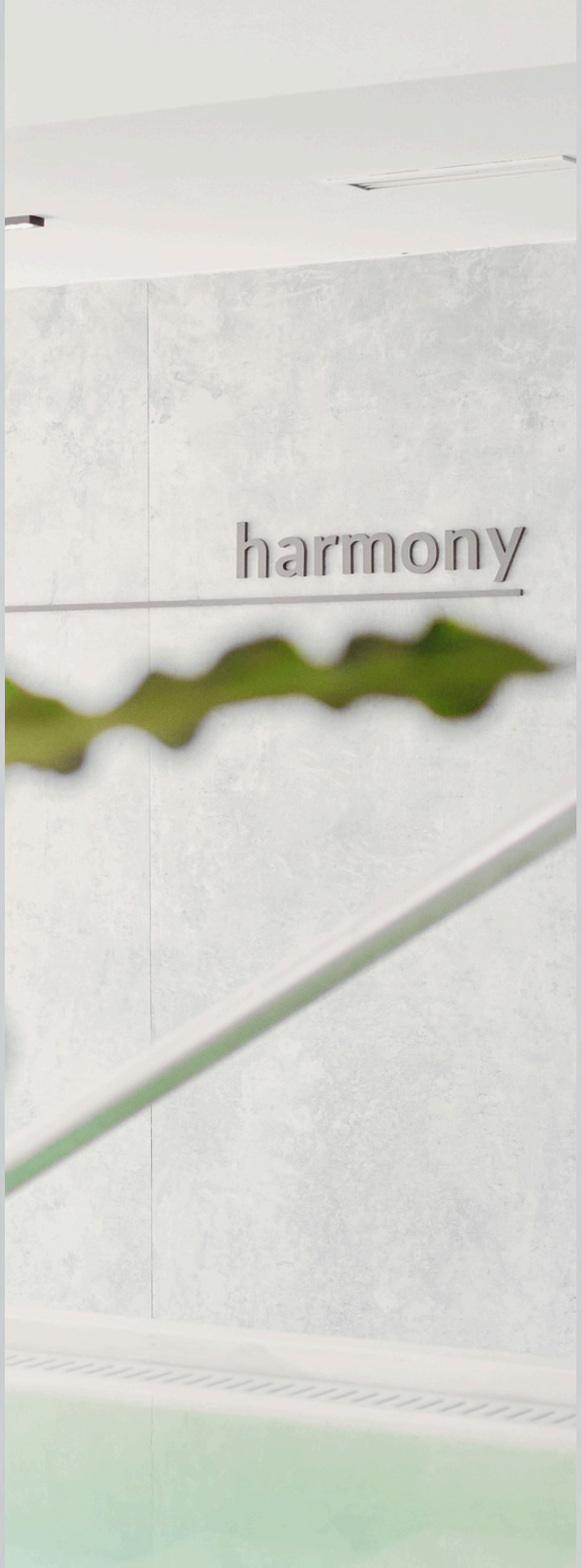
El análisis de los resultados pone de manifiesto una diversidad de situaciones de movilidad, condicionadas por factores como la localización de los centros de trabajo, la tipología de los puestos y la organización de los turnos. Se observa un predominio del transporte individual en determinados colectivos, así como la existencia de trayectos de corta y media distancia que representan una oportunidad para la implantación progresiva de medidas orientadas a la reducción de emisiones asociadas a la movilidad.

La información obtenida en 2025 permite establecer una base de datos inicial homogénea, mejorar la trazabilidad de la información ambiental y avanzar hacia un modelo más preciso de cálculo de las emisiones indirectas, en línea con los principios de mejora continua y con los requisitos emergentes en materia de sostenibilidad e información no financiera.

En próximos ejercicios, estos resultados servirán como referencia para el desarrollo de acciones específicas orientadas a fomentar la movilidad sostenible, así como para la definición de objetivos progresivos de reducción de emisiones asociadas a los desplazamientos de la plantilla.

En conjunto, las políticas y prácticas desarrolladas en materia de gestión de personas reflejan el compromiso de GLORIA Thalasso & Hotels con la creación de valor social a través del empleo de calidad, el respeto a las personas y la promoción de entornos laborales responsables.

Este enfoque contribuye a reforzar la sostenibilidad del modelo de negocio y a generar un impacto positivo tanto en la organización como en su entorno.



05

El Planeta



5.1 Enfoque ambiental y compromiso.

Introducción

El turismo sostenible representa una oportunidad para integrar el bienestar de las personas con la protección del entorno natural en el que se desarrolla la actividad. Si bien el impacto ambiental derivado de la actividad humana no puede eliminarse por completo, GLORIA Thalasso & Hotels orienta su gestión a reducirlo al máximo, favoreciendo su correcta asimilación y contribuyendo a la preservación de los recursos naturales, los ecosistemas y la biodiversidad.

Este enfoque resulta especialmente relevante en el sector turístico, donde la conservación del entorno constituye un elemento clave para la continuidad del propio modelo de negocio.

Integración de la sostenibilidad en el modelo de gestión.

La sostenibilidad forma parte de los valores de la compañía y se integra plenamente en su Plan Estratégico (2023-2025), que ha permitido orientar la evolución del modelo de negocio hacia criterios de eficiencia, calidad y sostenibilidad.

Este enfoque se traduce en la incorporación de criterios ambientales en la **toma de decisiones**, el **análisis de resultados**, la **identificación de oportunidades de mejora** y la **gestión diaria** de las operaciones.

Cualquier proceso de optimización orientado a mejorar la eficiencia se desarrolla bajo criterios de sostenibilidad, considerando conjuntamente los aspectos ambientales, energéticos y sociales.

Esta integración ha sido posible gracias a la implicación de toda la organización, desde la alta dirección hasta cada persona trabajadora, lo que ha consolidado una cultura corporativa orientada a la sostenibilidad.

En línea con este marco, la organización se encuentra trabajando en la definición de su próximo Plan de Sostenibilidad 2026–2030, que establecerá los objetivos y líneas de actuación en materia ambiental, social y de gobernanza para el siguiente ciclo.

Sistema de gestión ambiental y certificaciones.

- UNE-EN ISO 9001:2015 (calidad)
- UNE-EN ISO 14001:2015 (medio ambiente)
- UNE-ISO 50001:2018 (gestión energética)
- Reglamento EMAS (CE) nº 1221/2009, modificado por el Reglamento (UE) 2018/2026

Adicionalmente, la organización cuenta con el certificado Biosphere Tourism, alineado con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y basado en los principios del turismo sostenible.

La compañía mantiene una estrategia clara orientada a la reducción de su impacto ambiental, articulada en los siguientes objetivos:

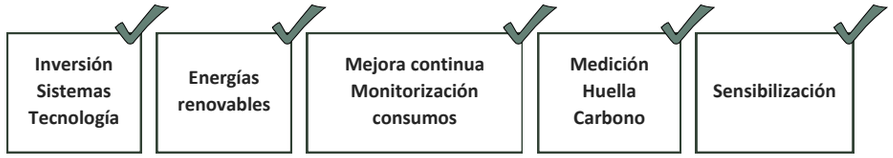
- Reducción de la huella de carbono corporativa mediante el uso de energías renovables y la mejora de la eficiencia energética.
- Disminución del consumo de energía y reducción de la dependencia de combustibles como el propano.
- Reducción del consumo de agua.
- Mejora en la clasificación, gestión y tratamiento de residuos.
- Optimización y control de las instalaciones y procesos
- Consolidación de una cultura de sostenibilidad entre todas las partes interesadas.

Lucha contra el cambio climático

El cambio climático constituye uno de los principales retos globales actuales, con implicaciones ambientales, sociales y económicas. En este contexto, GLORIA Thalasso & Hotels sitúa la acción climática como una prioridad dentro de su gestión ambiental.

La organización impulsa actuaciones orientadas a la mitigación y adaptación al cambio climático, entre las que destacan:

- **Inversión** en sistemas más eficientes y tecnologías de última generación.
- **Integración** de energías renovables en sus instalaciones.
- **Mejora continua** de los procesos y la monitorización de consumos.
- **Medición** periódica de la huella de carbono, lo que permite identificar áreas de mejora y orientar la toma de decisiones, y facilita la adopción de medidas más eficaces en la reducción de emisiones.



Asimismo, la compañía promueve la sensibilización y concienciación de sus grupos de interés, especialmente de las personas trabajadoras y los clientes, entendiendo que la colaboración de todos es clave para generar un impacto positivo y duradero.

Inversión ambiental

El compromiso con la sostenibilidad se traduce también en un esfuerzo inversor orientado a la mejora continua del desempeño ambiental.

INVERSIÓN AMBIENTAL (€)	2021	2022	2023	2024	2025
Inversión sistemas eficiencia energética	221.586,94	146.736,45	107.893,55	226,540.25	514.648,65
Otras inversiones de mejora ambiental	0,00	15.426,62	53.197,62	35,866.44	104.845,78
Mantenimiento del Sistema GA	3.509,60	23.309,95	11.430,27	15,076.54	10.380,14
Gastos en gestión residuos	13.538,86	12.529,77	17.085,14	25,616.16	38.252,17
Tasas de saneamiento y depuración	54.211,55	86.149,78	105.826,87	108,910.68	115.147,28
Total gastos e inversiones ambientales	**292.846,95**	**284.152,57**	**295.433,45**	**412,010.07**	**783.274,02**

Este esfuerzo inversor refleja la apuesta de la organización por un modelo de crecimiento responsable y sostenible.

En conjunto, el enfoque ambiental de GLORIA Thalasso & Hotels se basa en la integración de la sostenibilidad en todos los niveles de la organización, apoyado en sistemas de gestión certificados, inversión continua y una cultura corporativa orientada a la mejora.

Este modelo permite avanzar en la reducción del impacto ambiental, contribuyendo a la protección del entorno y al desarrollo sostenible de la actividad turística.

5.2 Consumo energético.

El consumo energético constituye uno de los principales aspectos ambientales asociados a la actividad de la organización. La gestión eficiente de la energía es un elemento clave para la reducción del impacto ambiental, la mejora de la competitividad y el avance en la lucha contra el cambio climático.

En este sentido, la compañía trabaja de forma continua en la optimización del consumo energético, incorporando criterios de eficiencia y sostenibilidad en la gestión de sus instalaciones y operaciones.

Durante el ejercicio 2025, el consumo energético de la organización incluye el uso de distintas fuentes, principalmente electricidad y combustibles, necesarios para el funcionamiento de las instalaciones hoteleras, servicios asociados y equipamientos.

CONSUMO ENERGÍA	2021	2022	2023	2024	2025
Mwh					
Electricidad	7.705,00	12.695,05	13.740,13	13.722,84	13.685,29
Gasoil	19,68	79,57	67,30	79,06	85,99
Propano	2,355,60	3.029,81	3.582,04	4.703,98	5.090,08
Energía solar	897,81	1.408,12	1.453,64	1.265,00	1.154,30
Biomasa	1.886,09	2.939,82	2.093,40	1.267,59	1.447,00
TOTAL consumo	**12.700,16**	**19.995,13**	**20.760,21**	**20.858,09**	**21.280,32**

El análisis de estos datos permite conocer la evolución del consumo, identificar áreas de mejora y establecer acciones orientadas a una mayor eficiencia energética.

Asimismo, la intensidad energética (MWh/estancia) refleja la evolución del consumo en relación con el nivel de ocupación, situándose en niveles progresivamente más eficientes en los últimos ejercicios.

	2021	2022	2023	2024	2025
ESTANCIAS	**392.105**	**816.479**	**881.344**	**918.978**	**882.996**

INTENSIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
MWh/est.	**0,0324**	**0,0245**	**0,0236**	**0,0227**	**0,0241**

Gestión y control del consumo

El seguimiento continuo del consumo energético en áreas y procesos clave permite identificar posibles actuaciones de mejora.

Para ello, la organización lleva a cabo auditorías energéticas periódicas, inspecciones técnicas de los equipos, monitorización de consumos y mantenimiento preventivo de las instalaciones. Este enfoque garantiza el correcto funcionamiento de los sistemas y permite detectar oportunidades de optimización energética de forma anticipada.

La gestión energética se integra dentro del Sistema de Gestión conforme a la norma UNE-ISO 50001, lo que garantiza un enfoque estructurado y orientado a la mejora continua.

Eficiencia energética

GLORIA Thalasso & Hotels desarrolla actuaciones dirigidas a mejorar la eficiencia energética, mediante la **renovación de equipos** por tecnologías más eficientes, la **optimización de sistemas** de climatización e iluminación, la **mejora de procesos operativos** y la integración progresiva de **energías renovables.**

La compañía impulsa de forma activa medidas orientadas a la mejora de la eficiencia energética. Entre las principales actuaciones destacan:

- Implantación de iluminación LED en las instalaciones.
- Instalación de detectores de presencia y sistemas de control inteligente de iluminación.
- Optimización del uso de la luz natural en función del momento del día
- Ampliación progresiva de sistemas con fotocélulas que ajustan la iluminación a las condiciones reales.

Estas medidas permiten evitar consumos innecesarios y mejorar la eficiencia operativa de las instalaciones.

Energías renovables.

GLORIA Thalasso & Hotels apuesta por la incorporación de energías renovables como palanca clave para reducir su impacto ambiental.

Entre las soluciones implantadas destacan:

- **Sistemas de energía solar térmica** para producción de agua caliente
- **Instalaciones fotovoltaicas** para generación eléctrica
- **Uso de biomasa** para generación térmica
- **Sistemas de aerotermia** para climatización y producción de agua caliente

Estas tecnologías permiten reducir el consumo de combustibles fósiles y mejorar la sostenibilidad del modelo energético.

En particular, las **plantas solares térmicas** permiten cubrir necesidades energéticas en los establecimientos, la **biomasa** contribuye a la generación térmica con menor impacto ambiental y la **aerotermia** permite reducir de forma significativa el consumo energético en procesos de climatización

Producción y consumo de energía renovable.

La organización combina el consumo energético con la producción propia de energía renovable, lo que contribuye a mejorar su autosuficiencia energética.

ENERGÍA RENOVABLE	2021	2022	2023	2024	2025
Producción (MwH)					
Energía Solar	897,81	1.408,12	1.453,58	1.264,99	1.154,30
Biomasa	1.886,09	2.939,82	2.093,40	1.267,59	1.447,00
TOTAL producción renovable	**2.783,90**	**4.347,94**	**3.546,98**	**2.532,59**	**2.601,30**

(MWh/estancia)	2021	2022	2023	2024	2025
Consumo total	0,0324	0,0245	0,0236	0,0227	0,0241
Renovable consumida	**0,0067**	**0,0051**	**0,0038**	**0,0026**	**0,0027**
Renovable generada	**0,0071**	**0,0053**	**0,0040**	**0,0028**	**0,0029**

Se observan niveles relevantes de producción de energía renovable en ejercicios anteriores variaciones en función de factores operativos y disponibilidad de recursos un consumo energético total alineado con la actividad del negocio.

ENERGÍA (%)	2021	2022	2023	2024	2025
	20,63 %	**20,96 %**	**16,23 %**	**11,28 %**	**11,37 %**

Porcentaje de energía procedente de fuentes renovables producida y consumida.

El porcentaje de energías renovables utilizadas muestra una tendencia descendente desde 2022 hasta 2024, pasando del 20,96 % al 11,28 %, como consecuencia del incremento del consumo de energía eléctrica y de la reducción de la producción de biomasa, que tuvo que ser parcialmente sustituida por el uso de propano. En el **ejercicio 2025**, este indicador se sitúa en el **11,37%**, lo que refleja una **estabilidad** respecto al ejercicio anterior, manteniéndose en niveles similares.

Evolución y tendencias.

La evolución de estos indicadores permite orientar las decisiones de inversión y mejora energética. El seguimiento del consumo energético permite analizar su evolución en relación con la actividad de la compañía, considerando factores como la ocupación hotelera, la estacionalidad y las condiciones operativas.

Las actuaciones en eficiencia energética y la inversión en la mejora de las instalaciones contribuyen a contener el consumo y a mejorar progresivamente los indicadores de desempeño energético.

El análisis de los últimos ejercicios pone de manifiesto la **mejora progresiva en la eficiencia energética**, con una reducción de la intensidad energética por estancia y una mayor optimización del consumo en relación con la ocupación.

Estas tendencias reflejan el impacto positivo de las medidas implantadas y el compromiso de la organización con la mejora continua.

Relación con la huella de carbono.

El consumo energético constituye la principal fuente de emisiones de gases de efecto invernadero. Por ello, la mejora de la eficiencia energética y la incorporación de fuentes renovables tienen un impacto directo en la reducción de la huella de carbono de la compañía, en línea con los objetivos definidos en su estrategia ambiental.

En conjunto, la gestión del consumo energético en GLORIA Thalasso & Hotels se orienta a la optimización de recursos, la mejora continua y la reducción del impacto ambiental, contribuyendo al desarrollo de un modelo energético más eficiente y sostenible.

5.3 Emisiones de gases de efecto invernadero.

La medición y gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero constituye un elemento fundamental en la estrategia ambiental de GLORIA Thalasso & Hotels.

La organización trabaja de forma continua en la identificación, cuantificación y reducción de su huella de carbono, con el objetivo de minimizar su contribución al cambio climático.

El cálculo de las emisiones se estructura en los siguientes alcances:

- Alcance 1: emisiones directas derivadas del uso de combustibles en instalaciones y equipos propios.
- Alcance 2: emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad.

Metodología.

Para el cálculo de la huella de carbono, la organización ha empleado la metodología publicada por el **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)**, en su sección de Huella de Carbono, lo que garantiza la coherencia con los estándares nacionales y la comparabilidad de los resultados.

Los factores de emisión utilizados corresponden a la Calculadora oficial de Huella de Carbono (versión v32) para el año 2025. Las emisiones se calculan a partir de los datos de actividad, mediante la aplicación de los correspondientes factores de emisión, consistiendo el cálculo en la multiplicación del dato de consumo por su factor de emisión asociado.

Este enfoque garantiza la coherencia metodológica, la trazabilidad de los cálculos y la comparabilidad de los resultados.

El **análisis de la evolución** de las emisiones de gases de efecto invernadero muestra un incremento progresivo en términos absolutos, vinculado principalmente al crecimiento de la actividad y al aumento del consumo energético asociado a la operación.

No obstante, el análisis de la intensidad de emisiones por estancia refleja una evolución más moderada, evidenciando esfuerzos en eficiencia energética, especialmente en ejercicios anteriores.

Las principales fuentes de emisión se concentran en el consumo eléctrico (Alcance 2) y en el uso de combustibles como el propano (Alcance 1), identificándose asimismo un incremento en las emisiones asociadas a gases fluorados, ligado a los sistemas de climatización.

El aumento de las emisiones en Alcance 1 se explica principalmente por el mayor uso de propano y el incremento de los gases fluorados, mientras que la reducción del uso de biomasa ha limitado el efecto de sustitución por fuentes energéticas con menor impacto.

La organización continúa avanzando en la mejora de su desempeño climático, consolidando la medición de su huella de carbono como una herramienta clave para la toma de decisiones y la reducción progresiva de su impacto ambiental.

EMISIONES DIRECTAS GEI	2021	2022	2023	2024	2025
Alcance 1 - tCO2eq					
Gasoil	5,01	20,20	17,45	20,14	21,85
Propano	544,56	700,42	828,09	1.087,46	1.171,23
Gases Fluorados	221,84	210,54	254,24	333,51	643,62
Biomasa madera	71,90	127,31	83,82	46,44	51,40
Emisiones directas tCO2eq	**843,31**	**1.058,47**	**1.183,60**	**1.487,55**	**1.888,10**

La utilización de la biomasa (madera, pellets o biogás) como combustible se considera neutra en emisiones de CO2 al ser de origen biogénico pero sí produce emisiones de CH4 y N2O (2020-2021)

EMISIONES INDIRECTAS GEI	2021	2022	2023	2024	2025
Alcance 2 - tCO2eq					
Electricidad	1.787,56	3.427,66	3.311,37	3.773,78	3.489,74
Emisiones indirectas tCO2eq	**1.787,56**	**3.427,66**	**3.311,37**	**3.773,78**	**3.489,74**

EMISIONES GEI Alcance 1 y 2	2021	2022	2023	2024	2025
tCO2eq					
Emisiones Alcance 1	843,31	1.058,47	1.183,60	1.487,55	1.888,10
Emisiones Alcance 2	1.787,56	3.427,66	3.311,37	3.773,78	3.489,74
HC total tCO2eq	**2.540,48**	**4.486,13**	**4.494,96**	**5.261,30**	**5.377.87**

INTENSIDAD	2021	2022	2023	2024	2025
HC Kg CO2e/estancia	**6,71**	**5,49**	**5,10**	**5,73**	**6,09**

Plan de reducción de emisiones 2026-2030.

A partir del análisis de la huella de carbono y de la evolución de las emisiones, GLORIA Thalasso & Hotels ha desarrollado un **Plan de reducción de emisiones** para el periodo **2026–2030**, actualmente en fase de revisión y validación interna.

Este Plan establece las líneas estratégicas y las actuaciones orientadas a la reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero, y se integrará en el Plan de Sostenibilidad de la organización una vez completado su proceso de aprobación.

Enfoque y líneas estratégicas.

El Plan se articula en torno a los siguientes ejes prioritarios:

- Mejora de la eficiencia energética
- Incremento del uso de energías renovables
- Reducción de emisiones directas asociadas a combustibles y refrigerantes
- Desarrollo progresivo del análisis de emisiones indirectas (Alcance 3)

Estas líneas de actuación responden directamente a los principales focos de emisión identificados en el ejercicio 2025.

Objetivos generales.

En el marco del Plan, se han definido objetivos preliminares de mejora del desempeño energético y climático, que servirán de referencia para el periodo 2026–2030 y que serán objeto de revisión tras su aprobación definitiva.

Entre estos objetivos destacan:

- Reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero por estancia
- Mejora de la eficiencia energética en instalaciones y procesos
- Incremento significativo del uso de energías renovables
- Reducción de emisiones asociadas a sistemas térmicos y refrigerantes

Estos objetivos se han planteado bajo un enfoque progresivo y realista, alineado con los marcos EMAS, ISO 50001 y las exigencias en materia de sostenibilidad.

Desarrollo del Alcance 3.

De forma paralela, la organización ha iniciado el desarrollo del análisis de emisiones indirectas (Alcance 3), incorporando nuevas fuentes de información y mejorando la trazabilidad de los datos.

Durante 2025, se ha avanzado en la identificación de categorías relevantes, destacando el análisis de los desplazamientos de las personas trabajadoras a través del sistema ISCI, lo que permite disponer de un primer diagnóstico estructurado de este tipo de emisiones.

Con el objetivo de profundizar en este análisis, en 2026 está prevista la realización de una encuesta específica dirigida a las personas trabajadoras, que permitirá ampliar la información disponible sobre los desplazamientos al centro de trabajo, incluyendo variables como los medios de transporte utilizados, la frecuencia y las distancias recorridas.

Esta información servirá como base para mejorar la estimación de las emisiones asociadas a la movilidad (Alcance 3), reforzar la calidad y trazabilidad de los datos ambientales y elaborar un diagnóstico más preciso de los hábitos de desplazamiento.

Asimismo, constituirá el punto de partida para el diseño e implementación de un **Plan de Movilidad Sostenible**, orientado a la reducción progresiva de las emisiones derivadas de los desplazamientos de la plantilla.

Próximos pasos.

El Plan de Descarbonización continuará su proceso de desarrollo durante 2026, incluyendo la validación de objetivos cuantificados, definición del plan de inversiones asociado y su integración completa en el Sistema de Gestión Integrado, establecimiento de indicadores de seguimiento y revisión anual.

El desarrollo del Plan de reducción de emisiones refuerza el compromiso de la organización con la reducción de su impacto climático, estableciendo una hoja de ruta estructurada que permitirá avanzar hacia un modelo de gestión más eficiente, sostenible y alineado con los objetivos globales de transición climática.

5.4 Consumo de agua

AGUA	2021	2022	2023	2024	2025
Consumo total m³	149.123	236.522	276.330	259.680	261.393
Indicador sectorial m³/est	**0,3803**	**0,2897**	**0,3135**	**0,2826**	**0,2960**



Durante el ejercicio 2025, el consumo de agua de la organización se sitúa en 234.820 m³, manteniendo la tendencia descendente iniciada en el ejercicio anterior tras el incremento registrado en años previos como consecuencia del aumento de la actividad.

El análisis de la evolución muestra que, tras alcanzar un máximo en 2023 (276.330 m³), el consumo se ha reducido progresivamente en 2024 y 2025, reflejando el efecto de las medidas de eficiencia hídrica implantadas.

El indicador de consumo de agua por estancia permite evaluar la eficiencia en el uso del recurso en relación con el nivel de actividad.

En 2025, este indicador se sitúa en 0,2659 m³/estancia, lo que representa una optimización progresiva del consumo, independiente del crecimiento de la actividad y una mejora significativa respecto a ejercicios anteriores.

GLORIA Thalasso & Hotels aplica un conjunto de medidas orientadas a la optimización del consumo de agua, entre las que destacan:

- Implantación de sistemas de ahorro en instalaciones (aireadores, reductores de caudal)
- Optimización del consumo en cisternas mediante doble pulsador
- Mejora de procesos en lavandería y limpieza
- Monitorización continua del consumo y detección de fugas

Asimismo, la organización dispone de sistemas específicos como plantas de ósmosis para la desalinización y aprovechamiento del agua en determinados centros, optimizando el uso de recursos disponibles.

Sensibilización y uso responsable.

De forma complementaria, la compañía promueve la sensibilización de clientes y personas trabajadoras, fomentando hábitos responsables de consumo mediante acciones de comunicación y pequeños gestos que contribuyen a la reducción del consumo por estancia.

La evolución del consumo de agua refleja una gestión eficiente del recurso, en la que la reducción del consumo por estancia evidencia la eficacia de las medidas implantadas. La compañía continúa avanzando en la optimización del uso del agua, contribuyendo a la sostenibilidad de la actividad y a la adaptación a un entorno especialmente sensible al estrés hídrico.

5.5 Materiales

El uso de materiales constituye un aspecto relevante en la gestión ambiental de GLORIA Thalasso & Hotels, especialmente en aquellas actividades relacionadas con el tratamiento del agua, el mantenimiento de instalaciones y los servicios operativos.

Para el seguimiento de este aspecto, la organización utiliza el indicador **Flujo Másico Anual de los Principales Materiales Utilizados** (FMAPMU), que recoge el consumo total de materiales necesarios para el desarrollo de la actividad.

FMAPMU	2021	2022	2023	2024	2025
kg	**126.056,51**	**214.597,14**	**244.375,16**	**226.308,17**	**227.088,85**
Kg/ est	0,32149	0,26283	0,27728	0,24626	0,25718

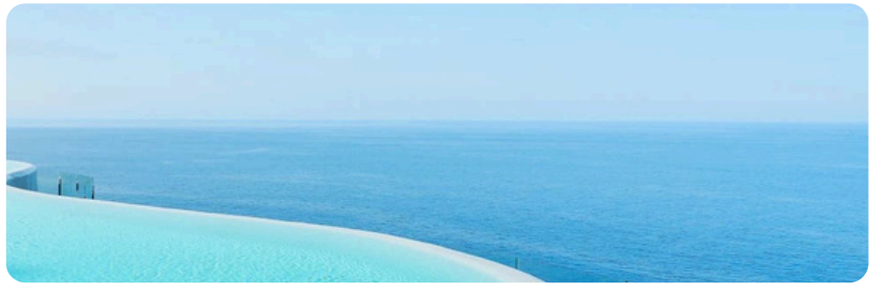
La evolución de la serie histórica muestra un crecimiento del consumo en el periodo 2021–2023, asociado al aumento de la actividad, seguido de una fase de ajuste y consolidación en 2024 y 2025.

El consumo de materiales por estancia se sitúa en 0,2572 kg/estancia en 2025, manteniéndose en niveles significativamente inferiores a los registrados en ejercicios anteriores.

Aunque se observa un ligero incremento respecto a 2024 (0,2463 kg/estancia), la tendencia global desde 2021 (0,3215 kg/estancia) continúa siendo claramente descendente, lo que pone de manifiesto la mejora estructural en la eficiencia del uso de materiales.

La ligera variación registrada en 2025 se encuentra dentro de un comportamiento habitual en este tipo de consumos, vinculado a factores operativos y a las necesidades de mantenimiento y tratamiento de instalaciones.

En conjunto, el comportamiento del indicador FMAPMU refleja una tendencia positiva hacia la optimización del consumo de materiales, evidenciando la capacidad de la organización para mejorar su eficiencia operativa manteniendo los estándares de calidad y seguridad exigidos.



5.6 Gestión de residuos

La gestión de residuos constituye un aspecto relevante en la estrategia ambiental de GLORIA Thalasso & Hotels, orientada a la minimización del impacto ambiental y al fomento de modelos de consumo más sostenibles.

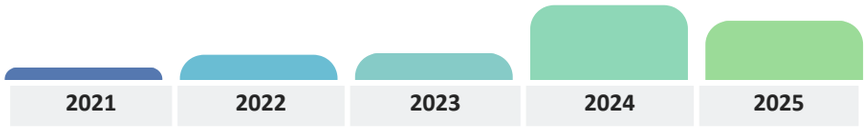
La organización aplica un enfoque basado en la prevención, la reducción en origen y la correcta gestión de los residuos generados, teniendo en cuenta el ciclo de vida de los materiales y productos utilizados.

Generación de residuos.

El análisis de la serie histórica muestra una evolución condicionada tanto por el nivel de actividad como por la mejora en los sistemas de registro y gestión de los residuos, que han permitido una mayor trazabilidad y control de las distintas fracciones generadas.

RESIDUOS GENERADOS	2021	2022	2023	2024	2025
kg					
Residuos no peligrosos	156.218	332.978	354.540	1.014.610	797.870
Residuos peligrosos	2.823	1.859	2.891	3.980	4.283
Total	**159.041**	**334.838**	**357.432**	**1.018.591**	**802.153**
kg / estancia	**0,41**	**0,41**	**0,41**	**1,11**	**0,91**

RESIDUOS GENERADOS
2021-2025



Durante el ejercicio 2025, el volumen total de residuos generados se sitúa en **802.153 kg**, tras el incremento registrado en el ejercicio anterior.

El análisis de la serie histórica muestra una evolución condicionada tanto por el nivel de actividad como por la mejora en los sistemas de registro y gestión de los residuos, que han permitido una mayor trazabilidad y control de las distintas fracciones generadas.

Intensidad.

El indicador de generación de residuos por estancia se sitúa en **0,91 kg/estancia** en 2025, mostrando una reducción respecto al ejercicio anterior (1,11 kg/estancia en 2024).

Si bien este indicador presenta valores superiores a los registrados en ejercicios anteriores (0,41 kg/estancia en el periodo 2021–2023), esta evolución responde en gran medida a la **mejora en la identificación y registro** de los residuos generados.

La evolución de los residuos refleja una mayor cobertura en la medición y control de los residuos, una mejora en la trazabilidad de la información y la consolidación de los sistemas de gestión implantados.

La reducción observada en 2025 respecto a 2024 pone de manifiesto el efecto de las medidas de optimización y prevención implementadas.

Prevención y reducción.

Con la finalidad de reducir la generación de residuos, la compañía impulsa medidas orientadas a evitar su generación en origen, entre las que destacan:

- Suministro de agua embotellada en vidrio en habitaciones
- **I**nstalación de dispensadores de agua en zonas comunes
- Modelo de amenities bajo demanda (“on request”)

Estas medidas permiten reducir el consumo de envases y productos, evitando la generación de residuos innecesarios.

Gestión y separación de residuos

Cada establecimiento cuenta con sistemas de separación de residuos en origen, facilitando su posterior reciclaje y tratamiento.

Entre las medidas implantadas se incluyen las siguientes:

- Contenedores diferenciados para distintas fracciones
- Prensas y compactadoras para reducir el volumen
- Puntos limpios en zonas comunes para clientes (vidrio, papel/cartón y envases)

Todos los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, son gestionados a través de gestores autorizados, conforme a la normativa aplicable.

Mejora continua.

La organización mantiene un enfoque de mejora continua en la gestión de residuos, orientado a mejorar la separación y reciclaje, reducir la generación total, y optimizar los procesos de gestión.

Este enfoque contribuye al avance hacia modelos de economía circular y a la reducción del impacto ambiental asociado a la actividad.

En conjunto, la evolución de la generación de residuos refleja un avance en los sistemas de control y gestión, así como el impacto de las medidas de prevención y reducción implantadas.

La organización continúa trabajando en la optimización de la gestión de residuos, reforzando su compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia en el uso de recursos.



5.7 Economía circular

La organización incorpora los principios de la economía circular en su modelo de gestión, promoviendo un uso más eficiente de los recursos, la reducción de residuos y la optimización del ciclo de vida de materiales y productos. Este enfoque se integra de forma transversal en su actividad diaria, especialmente en la gestión de compras, el consumo de recursos y la generación de residuos.

Impacto en la cadena de valor.

El enfoque de economía circular se extiende a la cadena de valor de la organización, fomentando prácticas sostenibles entre proveedores y colaboradores.

La política de compras sostenibles de la organización se basa en la colaboración con proveedores y en la incorporación de criterios ambientales en los procesos de selección y evaluación.

Durante el ejercicio 2025 la compañía ha trabajado con un total de **547 proveedores**, evaluados bajo criterios de sostenibilidad, con un volumen de facturación asociado que asciende a **16,8 M€**. Un **85%** de las compras corresponde a **proveedores de proximidad** en Canarias y concretamente, el **74%** son **proveedores locales**, ubicados en Gran Canaria, reduciendo las emisiones asociadas al transporte.

Se prioriza el uso de productos eficientes, de bajo consumo y con menor impacto ambiental.

Asimismo, se promueve la reducción de residuos desde origen mediante la selección de productos con menor embalaje, reutilización de materiales cuando es posible, suministro de productos a granel y priorización de materiales reutilizables (como vidrio frente a plástico)

Gestión eficiente de materias y recursos.

La organización aplica criterios de eficiencia en la selección y uso de materiales, especialmente en ámbitos como limpieza, mantenimiento y servicios operativos.

Se prioriza el uso de productos ecológicos y sistemas de dosificación controlada, la optimización de consumos en función de las necesidades reales y la reducción del desperdicio a lo largo del ciclo de uso. Este enfoque permite minimizar el impacto ambiental asociado al consumo de recursos materiales.

16,8M€	85%	74%
VOLUMEN FACTURACIÓN	COMPRAS PROXIMIDAD	PROVEEDORES LOCALES

Reducción del desperdicio alimentario.

La gestión eficiente de los alimentos constituye un eje relevante dentro de la economía circular en la actividad hotelera. Para ello, se desarrollan acciones orientadas a la reducción del desperdicio alimentario, basadas en tres líneas de actuación:

Planificación

- Previsión de consumos en función de la ocupación.
- Gestión eficiente de inventarios.
- Elaboración de alimentos bajo demanda.

Sensibilización

- Información a clientes sobre consumo responsable.
- Recomendaciones en buffets para evitar el desperdicio.
- Promoción de hábitos sostenibles durante la estancia.

Compromiso social

- Colaboración con el **Banco de Alimentos de Las Palmas**. Durante 2025, estas iniciativas han permitido donar 2.384 kg de alimentos, contribuyendo a un mejor aprovechamiento de los recursos.

- **Proyecto piloto de economía circular "Canarias Circular".** Proyecto basado en la colaboración entre el sector turístico, la administración pública y el sector agrícola, con el fin de generar un modelo circular que permita cerrar el ciclo de los residuos orgánicos. Su objetivo es impulsar la recogida selectiva de materia orgánica en el sector hotelero y su valorización como recurso.

La economía circular se configura como un elemento clave en la estrategia ambiental de GLORIA Thalasso & Hotels, permitiendo optimizar el uso de recursos, reducir residuos y generar impacto positivo en el entorno.

La integración de estos principios en la actividad diaria contribuye a avanzar hacia un modelo de negocio más eficiente, sostenible y alineado con las expectativas ambientales y sociales.



La ubicación de los establecimientos en entornos de alto valor natural implica la adopción de medidas orientadas a la protección del paisaje y la integración de las instalaciones en su entorno.

En este sentido, la compañía mantiene un uso controlado del suelo, evita la expansión de las superficies ocupadas e integra criterios de sostenibilidad en la gestión del entorno. Estas actuaciones contribuyen a minimizar el impacto sobre la biodiversidad y a preservar el valor natural de los destinos en los que opera.

La combinación de actuaciones en energía, agua, materiales, residuos y biodiversidad permite avanzar hacia un modelo de desarrollo más sostenible, alineado con los principios de economía circular y con los objetivos de la transición ambiental.

5.8 Biodiversidad

Los establecimientos de GLORIA Thalasso & Hotels se ubican en entornos con un elevado valor natural y paisajístico, lo que refuerza el compromiso de la organización con la conservación de la biodiversidad y la protección del entorno.

Este compromiso se integra en la gestión de la compañía, teniendo en cuenta los posibles impactos sobre el medio natural y promoviendo un uso responsable del territorio.

Uso del suelo

Desde el inicio de la actividad, no se han producido nuevas ocupaciones de suelo, manteniéndose constante la superficie ocupada por las instalaciones hoteleras, lo que limita el impacto sobre el entorno natural

m²	Superficie ocupada
TOTAL	**71.419**
Gloria Palace San Agustín T&H	26.259
Gloria Palace Amadores T&H	40.417
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	20.000
Gloria Izaro Club Hotel	9.686

Para evaluar el impacto relativo sobre el territorio, la organización utiliza el indicador de **uso del suelo por estancia**, que relaciona la superficie ocupada con el nivel de actividad. En 2025, este indicador se sitúa en **0,10913 m²/estancia**, manteniéndose en valores similares a los registrados en ejercicios anteriores.

m² / estancia	Superficie sellada / Uso total del suelo				
	2021	2022	2023	2024	2025
Total	**0,1821**	**0,0875**	**0,0810**	**0,0777**	**0,0809**
San Agustín Gran Canaria	0,2243	0,0890	0,0816	0,0759	0,0743
Amadores | Gran Canaria	0,1206	0,0546	0,0506	0,0491	0,0563
Royal | Gran Canaria	0,1788	0,1345	0,1250	0,1216	0,1194
Izaro | Lanzarote	0,3141	0,1187	0,1132	0,1136	0,1174

En 2023 se unifican criterios en todos los hoteles, utilizando como dato único la superficie de parcelo del catrasto, lo que ha llevado a recalcular los ratios de años previos a esa fecha.



06

Prosperidad

6. Prosperidad

Crecimiento sostenible y creación de valor.

La prosperidad constituye uno de los pilares del modelo de sostenibilidad de GLORIA Thalasso & Hotels, entendido como la capacidad de la organización para generar valor económico de forma responsable, contribuyendo al desarrollo del entorno en el que opera.

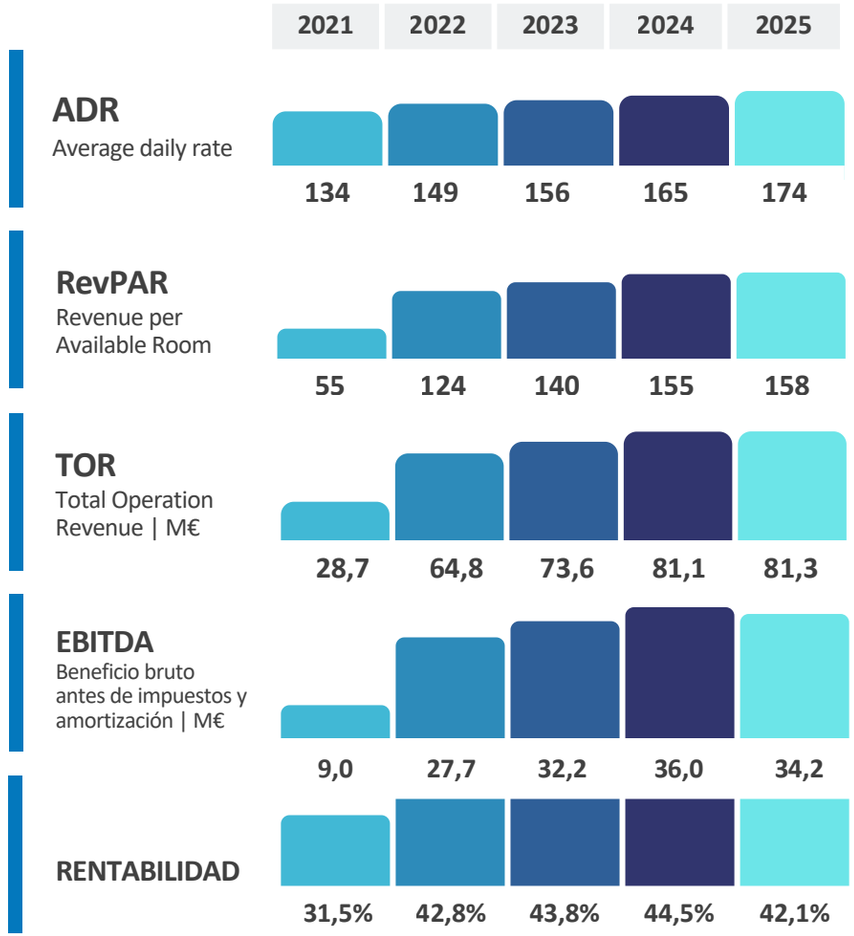
Este enfoque se basa en un modelo de crecimiento sostenible, que integra la rentabilidad del negocio con el impacto positivo en la sociedad, la economía local y la cadena de valor.

Desempeño económico y actividad.

Durante el ejercicio 2025, la organización ha mantenido una evolución positiva de su actividad, alcanzando un nivel de ocupación del **93,5 %**, en línea con la consolidación del sector turístico en el destino. Este desempeño refleja la solidez del modelo de negocio, la capacidad de adaptación al entorno y la fidelidad de los clientes.

Asimismo, los indicadores de rendimiento asociados a la actividad, como el ingreso por habitación disponible (RevPAR) y la tarifa media (ADR), mantienen una evolución estable, consolidando la competitividad de la organización en el mercado.

	2021	2022	2023	2024	2025
Estancias (nº)	392.105	816.479	881.344	918.978	882.996
Ocupación (%)	**41,45**	**83,2**	**89,9**	**93,9**	**93,5**





Innovación y mejora continua.

La innovación constituye un elemento clave para garantizar la competitividad y la sostenibilidad del modelo de negocio.

Durante el ejercicio, la organización ha continuado desarrollando actuaciones orientadas a la mejora de instalaciones y servicios, la optimización de procesos operativos y la incorporación de criterios de eficiencia y sostenibilidad.

Estas iniciativas permiten adaptar la oferta a las nuevas demandas del mercado, mejorar la experiencia del cliente y reforzar el posicionamiento de la organización.

Calidad y experiencia del cliente.

La calidad del servicio constituye un elemento clave en la generación de valor y en la sostenibilidad del modelo de negocio.

Durante 2025 se han recopilado **6.240 valoraciones de clientes** y se ha alcanzado un nivel de satisfacción global **(GRI) de 88,9 %**. Estos resultados reflejan un alto grado de satisfacción y una percepción positiva de la experiencia ofrecida.

El seguimiento continuo de la calidad, a través de auditorías externas periódicas, permite identificar oportunidades de mejora y reforzar la excelencia del servicio.

Impacto en la cadena de valor.

GLORIA Thalasso & Hotels mantiene un firme compromiso con el desarrollo económico local, integrando criterios de proximidad y sostenibilidad en su política de compras. En este sentido, el **74 % de los proveedores son locales,** y el **85 % de las compras corresponde a compras de proximidad**, con un volumen asociado que asciende a **16,8 M€.**

Este enfoque contribuye a fortalecer el tejido empresarial local, reducir el impacto ambiental asociado al transporte y generar valor económico en el entorno.

Compromiso con el entorno.

El modelo de prosperidad de la compañía se apoya en la generación de impacto positivo en la sociedad, a través de iniciativas sociales y colaboraciones con entidades del entorno.

Durante 2025 la organización ha participado en iniciativas sociales e impulsado iniciativas de turismo responsable, sensibilizando a clientes y fomentando un comportamiento sostenible durante su estancia.

La evolución de los principales indicadores refleja un modelo de crecimiento basado en la estabilidad de la actividad, la calidad del servicio y la integración en el entorno local.



Estancias	2021	2022	2023	2024	2025
Total	**392.105**	**816.479**	**881.344**	**918.978**	**882.996**
Gloria Palace San Agustín T&H	112.350	283.137	308.798	332.219	339.381
Gloria Palace Amadores T&H	137.055	303.026	326.911	336.931	293.615
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	111.859	148.729	160.044	164.530	167.513
Gloria Izaro Club Hotel	30.841	81.587	85.591	85.298	82.487

GRI	2021	2022	2023	2024	2025
Global	**88,2**	**89,1**	**88,5**	**90,0**	**88,9**
Gloria Palace San Agustín T&H	88,30	85,80	85,9	87,0	86,1
Gloria Palace Amadores T&H	88,30	90,80	88,9	90,5	87,7
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	88,00	91,20	89,1	92,1	91,6
Gloria Izaro Club Hotel	87,40	88,70	90,3	90,4	90,1

Nº Opiniones	2021	2022	2023	2024	2025
Global	**4.164**	**6.460**	**6.825**	**6.891**	**6.240**
Gloria Palace San Agustín T&H	1.389	2.412	2.450	2.278	2.439
Gloria Palace Amadores T&H	1.240	2.181	2.396	2.569	1.823
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	1.146	1.066	1.175	1.380	1.349
Gloria Izaro Club Hotel	389	798	804	664	629

Reclamaciones-Incidencias	2021	2022	2023	2024	2025*
Total	**85**	**146**	**231**	**267**	**315**
Gloria Palace San Agustín T&H	37	42	87	71	111
Gloria Palace Amadores T&H	31	71	114	146	151
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	17	31	26	45	47
Gloria Izaro Club Hotel	-	2	4	5	6

*El 100% de las reclamaciones realizadas en 2025 fueron calificadas **LEVES**

ISCE -Índice Satisfacción	2021	2022	2023	2024	2025
Global	**1,77**	**1,84**	**1,76**	**1,79**	**1,86**
Gloria Palace San Agustín T&H	1,71	1,76	1,68	1,72	1,80
Gloria Palace Amadores T&H	1,78	1,83	1,73	1,75	1,83
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	1,83	1,89	1,80	1,82	1,90
Gloria Izaro Club Hotel	-	1,88	1,83	1,86	1,89

Nº Valoraciones	2021	2022	2023	2024	2025
Global	**24.883**	**51.533**	**59.913**	**62.178**	**54.827**
Gloria Palace San Agustín T&H	7.059	16.634	20.428	21.840	20.733
Gloria Palace Amadores T&H	9.521	21.041	23.882	24.579	19.270
Gloria Palace Royal Hotel & Spa	8.803	11.634	12.784	12.850	12.424
Gloria Izaro Club Hotel	-	2.224	2.819	2.909	2.400



07

Anexos

Anexo I. Tabla GRI

GRI Estándar	Descripción	Pág. Respuesta directa
GRI 2	**Contenidos generales 2021**	
2-1	Detalles de la organización	2.1 La Compañía
2-2	Entidades incluidas en el informe	2.1 La Compañía
2-3	Periodo del informe, frecuencia. Contacto: direccionderrhh@gloriapalaceth.com	Ejercicio 2025. Anual
2-5	Verificación externa	**AUREN AUDITORES SP, S.L.P.**
	Actividades y empleados	
2-6	Actividades, cadena de valor y relaciones	Gobernanza. Compromisos
2-7	Empleados	4. Las Personas
	Gobernanza	
2-9	Estructura de gobierno y composición	3.Gobernanza
2-10	Nombramiento y selección de sus miembros	3.Gobernanza
2-11	Presidencia del máximo órgano de gobierno	3. Gobernanza
2-15	Conflictos de interés	3.Gobernanza
	Estrategia, políticas y buenas prácticas	
2-22	Estrategia de desarrollo sostenible.	2.1 La compañía. Cultura
2-23	Políticas y declaraciones de compromiso	3. Gobernanza. Políticas
2-27	Compromiso de cumplimiento legal	3. Gobernanza. Políticas
2-28	Afiliación a asociaciones	3. Gobernanza. Afiliación
	Compromiso con grupos de interés	
2-29	Comunicación con grupos de interés	3. Gobernanza. Grupos interés
2-30	Acuerdos de colaboración	3. Gobernanza. Colaboración
3	**Temas materiales 2021**	
3-1	Proceso determinación temas materiales	3. Gobernanza. Materialidad
3-2	Lista de temas materiales	3. Gobernanza. Materialidad
3-3	Gestión de los temas materiales	3. Gobernanza. Materialidad
3-3a	Tema material: Personas	4. Las Personas
3-3b	Tema material: Planeta	5. El Planeta
3-3c	Tema material: Gobernanza	5. Gobernanza
3-3d	Tema material: Prosperidad	6. Prosperidad
201	**Desarrollo económico 2016**	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6. Prosperidad
204	**Prácticas de adquisición 2016**	6. Prosperidad
204-1	Proporción de proveedores locales	5.7. Economía circular
205	**Anticorrupción 2016**	
205-1	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3. Gobernanza. Políticas
205-2	Casos confirmados y medidas adoptadas	Ningún incidente en 2025.
302	**Energía 2016**	
302-1	Consumo energético	5.2 Consumo energético
302-2	Intensidad energética	5.2 Consumo energético
302-3	Reducción del consumo energético	5.2 Consumo energético
303	**Agua** 2018	
302-5	Consumo de agua	5.4 Uso eficiente del agua
304	**Biodiversidad 2016**	5.8 Biodiversidad
305	**Emisiones 2016**	
305-1	Emisiones directas (Alcance 1)	5.3 Huella de carbono
305-2	Emisiones indirectas (Alcance 2)	5.3 Huella de carbono
305-3	Intensidad de las emisiones	5.3 Huella de carbono

GRI Estándar	**Descripción**	**Localización Respuesta directa**
305-4	Reducción de emisiones GEI	5.3 Huella de carbono
306	**Residuos 2020**	
306-1	Generación de residuos. Impactos relacionados	5.6 Gestión de residuos
306-2	Gestión de los impactos significativos	5.6 Gestión de residuos
306-3	Residuos generados	5.6 Gestión de residuos
401	**Empleo 2016**	
401-1	Nuevas contrataciones. Rotación de personal	Rotación
403	**Seguridad y Salud en el trabajo 2018**	
403-1	Sistema de gestión de Salud y Seguridad	4.6 Seguridad y Salud
403-2	Identificación y evaluación de riesgos	4.6 Seguridad y Salud
403-3	Servicios de salud en el trabajo	4.6 Seguridad y Salud
403-4	Participación, consultas y comunicación	4.6 Seguridad y Salud
403-5	Formación sobre salud y seguridad	4.6 Seguridad y Salud
403-6	Gestión de la salud de los trabajadores	4.6 Seguridad y Salud
404	**Formación y enseñanza 2016**	
401-1	Media de horas de formación anual	4.7 Formación y desarrollo
402-2	Programas para mejorar aptitudes	4.7 Formación y desarrollo
405	**Diversidad e igualdad oportunidades 2016**	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.2 Perfil de la plantilla
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	4.5 Política retributiva
406	**No discriminación 2016**	
405-1	Incidentes de discriminación. Acciones correctivas	Ninguno en 2025

Declaración de uso: TOURIN EUROPEO ha informado de acuerdo con los estándares GRI para el periodo 01/01/2025 a 31/12/2025

GRI 1 usado: GRI 2021

Estándares sectoriales GRI aplicados: No aplica

Los datos contenidos en este informe han sido sometidos a las siguientes auditorías externas:

- **AUREN AUDITORES SP, S.L.P.**


GLORIA
Thalasso & Hotels