

INMA, S.L. y sociedades dependientes

Estado de información no financiera consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024
e Informe de verificación independiente



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE INMA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los Socios de Inma, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Inma, S.L. (en adelante, la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2024 del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (en adelante estándares GRI) seleccionados, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el "Anexo I: Índice de los contenidos de la ley 11/2018 y estándares GRI" que figura en el citado EINF.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado inicial, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Inma, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo I: Índice de los contenidos de la ley 11/2018 y estándares GRI" del citado EINF.

Uso y distribución

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

COMPTES I CONTROL AUDITORS, S.L.

Aleix Riñé Casajuana

20 de mayo de 2025

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

COMPTES I CONTROL
AUDITORS S.L.

2025 Núm. 20/25/05164

IMPORT COL·LEGAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



INMA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA CONSOLIDADO
DEL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE
DICIEMBRE DE 2024





El presente informe recoge información no financiera de Inma, S.L. (la Sociedad o Inma) y de sus sociedades dependientes (el Grupo Inma o el Grupo) durante el año 2024.

A través de este documento, el Grupo Inma da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

A través del presente documento se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización.

Para cada uno de estos apartados, se incluye una descripción de las políticas y acciones desarrolladas, así como de los riesgos vinculados al desarrollo de la actividad.

La información contenida en el Estado de información no financiera (en adelante EINF) del Grupo Inma da cobertura a las siguientes sociedades y hoteles:

Sociedad	Actividad	Nombre del activo
MAJESTIC HOTEL SPA, S.L.U.	Explotación hotelera	Majestic Hotel & SPA Majestic Residence
MAJESTIC SPORT, S.L.U.	Explotación hotelera	Hotel Midmost Hotel Denit
MURMURI RAMBLA, S.L.U.	Explotación hotelera	Murmuri Residence Mercader Murmuri Residence Concepció

Las entidades incluidas en el perímetro del *reporting* no financiero son las mismas que se siguen en los principios de consolidación de la información financiera de la Sociedad, excepto aquellas no relacionadas con la actividad hotelera.

Por lo tanto, queda excluida la información relativa a las siguientes sociedades: Can Nolla Promo, S.L.U (sociedad que se dedica a la explotación de fincas) y Claveles de Vilasar, S.A.U. (sociedad que se dedica al cultivo de cactus y plantas suculentas) ya que se ha considerado que, dado su bajo peso dentro del total de ingresos, no son relevantes para el informe.

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión "Estándares". También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- **Comparabilidad:** la organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.
- **Fiabilidad:** la organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

- **Materialidad y relevancia:** el informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades de Inma con el objetivo de conocer la significancia de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio de la gestión hotelera.

Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología:

- Entrevistas con las diferentes personas clave del Grupo Inma
- Elaboración de un análisis del negocio y de su entorno

En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización sobre los que rendir cuentas a los grupos de interés en relación con la Información no Financiera.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a seis temáticas: gobierno corporativo, medio ambiente, recursos humanos, sociedad, clientes y sostenibilidad. A continuación, se describen cada uno de los puntos identificados en cada uno de los ámbitos:

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia ética e integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del riesgo	Políticas y procedimientos para garantizar una correcta gestión del tiempo.
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para luchar contra la corrupción y el soborno.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable.
MEDIO AMBIENTE	
Consumo y eficiencia energética	Gestión del consumo y suministro de agua y energía.
Economía circular	Implementar medidas para promover el reciclaje, la reutilización y eliminación de desechos.
Cambio climático	Reducción de emisiones y promover medidas de minimización de impacto en el cambio climático.
RECURSOS HUMANOS	
Igualdad y diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión.
Formación	Programas para mejorar el desarrollo de las personas trabajadoras a través de formación continua.
Seguridad y salud de los trabajadores	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de las personas empleadas.
Derechos humanos	Medidas para garantizar los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras del Grupo.
SOCIEDAD	
Compromiso social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera.
CLIENTES	
Relación con clientes	Promover canales de comunicación bidireccionales para garantizar una comunicación transparente y directa con los clientes.
Calidad del servicio	Hacer todos los esfuerzos para continuar ofreciendo un servicio de máxima calidad.
Seguridad y salud de los clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de los clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.
SOSTENIBILIDAD	
Cadena de suministro	Promover una relación con proveedores que sea responsable.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.

1. Modelo de Negocio

El Grupo Inma cuenta con hoteles situados en la ciudad de Barcelona. En el cierre del ejercicio 2024, el Grupo cuenta con 3 hoteles, 47 apartamentos (ubicados en Majestic Residence, Murmuri Residence Mercader y Murmuri Residence Concepció), 350 habitaciones y emplea a 324 profesionales (289 profesionales a 31 de diciembre de 2023).

El modelo de negocio de Inma tiene como objetivo explotar y rentabilizar oportunidades dentro del sector de la alta hotelería. El Grupo promueve un modelo de negocio orientado al cliente a través de una gestión eficiente y efectiva para todos aquellos servicios contratados, apostando por una gran atención al cliente generando valor. Para asegurar la continuidad y mejora de las operaciones según este modelo, el Grupo Inma se asegura de que se cumplan las expectativas de los servicios prestados a todos los niveles de los grupos de interés establecidos.

La marca que se utiliza para desarrollar este negocio es “Majestic Hotel Group”.

El principal activo del Grupo es el Majestic Hotel & Spa, un hotel de 5 estrellas GL ubicado en el Passeig de Gràcia de la ciudad condal, donde prima el lujo y el diseño.

Los otros dos hoteles, el Hotel Midmost y el Hotel Denit, también están situados en el centro de Barcelona, cuentan con 4 y 3 estrellas, respectivamente.

La sede corporativa ofrece a los hoteles una amplia gama de servicios como ventas, *booking*, marketing, compras, recursos humanos, administración y finanzas, legal e IT.

Políticas y resultado de las políticas e indicadores clave

El Grupo tiene una clara política de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales y responsabilidad empresarial basada en conseguir la máxima satisfacción del cliente, como garantía de éxito y continuidad en el mercado.

La prestación de servicios para nuestros clientes está basada en el objetivo de superar las expectativas de éstos en cuanto a:

- Vocación para dar valor a los clientes
- Formar un equipo humano formado y motivado
- Profesionalidad
- Inversión y mejora continua
- Respeto al medio ambiente, a la seguridad de las personas trabajadoras y clientes y el entorno social

Para poder alcanzar estos objetivos, la Dirección asegura los recursos necesarios para el desarrollo de un sistema de gestión no sólo basado en todos los requerimientos legales, sino incorporando voluntariamente elementos diferenciales que permitan ese salto de calidad que el Grupo ofrece a sus clientes.

Como parte del compromiso corporativo del Grupo, destacamos:

- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios aplicables a cada una de las prestaciones de servicios realizadas en los establecimientos del Grupo.
- Optar por los métodos de trabajo que ayuden a satisfacer las necesidades de nuestros clientes, a conseguir una mayor protección de nuestras personas trabajadoras, a prevenir la contaminación y a cuidar mejor el medio ambiente.
- Garantizar la calidad y mejora continua de nuestros servicios para ser una empresa competente profesionalmente, competitiva dentro del sector y sostenible económicamente a corto y largo plazo.
- Tener y promover un comportamiento social responsable tanto hacia las personas trabajadoras como con los territorios en los que el Grupo tiene ubicados sus establecimientos.

El efectivo cumplimiento de estas expectativas es revisado periódicamente por parte de la dirección.

1.1. Gestión de riesgos

Política y Mapa de Riesgos

La gestión de riesgos forma parte de la cultura del Grupo Inma y se integra de forma transversal en las operaciones del Grupo, siendo definida por el Órgano de Administración y la Dirección.

Los riesgos a los que está expuesto pueden clasificarse en las siguientes categorías:

Riesgos financieros: derivados de movimientos adversos de las variables financieras y de la capacidad de la empresa para hacer frente a sus compromisos financieros, o hacer líquidos sus activos. Resultado de la fluctuación de los tipos de interés, inflación, liquidez, incumplimiento de los compromisos en la financiación, restricciones a la financiación y gestión de crédito.

Riesgos de cumplimiento: derivados de posibles cambios regulatorios, de interpretación de legislación, normativa y contratos, así como incumplimiento tanto de normativa interna como externa. Se incluyen los riesgos fiscales, los medioambientales y los riesgos reputacionales derivados de comportamientos del Grupo que afecten negativamente a la satisfacción de las expectativas de uno o más de sus grupos de interés.

Riesgos de negocio: riesgos derivados del comportamiento de las variables propias al negocio, tales como cambios de escenario de negocio, características de la demanda, incertidumbre de cumplimiento de objetivos estratégicos, competencia y mercado.

Aquellos generados por la inadecuada gestión de procesos y recursos, tanto humanos como materiales y tecnológicos. Se engloban en esta categoría la dificultad de adaptación a los cambios en la demanda y las necesidades del cliente.

Riesgos externos: como consecuencia de eventos que van más allá de la capacidad de actuación de los agentes económicos implicados, como por ejemplo desastres naturales, pandemias, inestabilidad política o ataques terroristas.

Riesgos de IT: producidos por ataques o fallos en las infraestructuras, redes de comunicación y aplicaciones que puedan afectar a la seguridad, así como a la integridad, disponibilidad o fiabilidad de la información operativa y financiera. Se incluye también en este apartado el riesgo de interrupción de negocio.

Riesgos estratégicos: generados por las dificultades de acceso a mercados, así como dificultades en la desinversión de activos.

Modelo de gestión de Riesgos

La sostenibilidad del modelo de negocio del Grupo Inma pasa por una adecuada gestión del riesgo. Es por ello que la Dirección de Inma han desarrollado e implantado un modelo de gestión de riesgos que identifica, analiza, evalúa, gestiona, controla y monitoriza el entorno de riesgos de la organización.

El modelo de gestión de riesgos del Grupo permite la identificación de aquellos sucesos que puedan tener un impacto negativo en la consecución de los objetivos establecidos por el Grupo, con el objetivo de obtener el máximo nivel de garantía para los grupos de interés, a la vez que se protegen la reputación del Grupo.

Este modelo se basa en:

- Identificar los riesgos más relevantes que pudieran afectar a la consecución de los objetivos estratégicos. A través de un ejercicio de compilación de información interna y externa, que permita identificar los principales riesgos que pueden afectar al Grupo.
- Analizar, medir y evaluar los riesgos en función de la probabilidad de ocurrencia, así como de su impacto, que se evalúa desde el punto de vista financiero.
- Definir las actuaciones y asignación de responsabilidades que permitan contribuir de forma eficaz a la gestión y mitigación de los riesgos.
- Monitorización de las medidas de mitigación establecidas para los principales riesgos.

2. Información sobre cuestiones medioambientales

2.1. Política de la compañía

El Grupo Inma es un Grupo que prima el bienestar de los clientes y apuesta por una gestión eficiente, responsable y sostenible de los recursos disponibles en el entorno en el que se ubican los hoteles del Grupo, por ser el sector hotelero especialmente sensible al entorno en el que desarrolla su actividad.

El Grupo es consciente de los efectos de su actividad en el medio ambiente, y trabaja en prevenir las posibles contingencias ambientales, así como integrar la sostenibilidad en todos sus procesos, apostando por reducir sus impactos.

Los efectos ambientales asociados a las actividades del Grupo Inma se identifican mediante el seguimiento de los siguientes puntos:

-Cumplimos con la normativa medioambiental, preservando y protegiendo los entornos en los que desarrollamos nuestra actividad.

-Aplicamos criterios de eficiencia y sostenibilidad en todos los procesos y decisiones con impacto al medio ambiente, utilizando la innovación y la eficiencia, promoviendo la minimización de la contaminación y reduciendo el volumen de residuos que generamos.

-Informamos sobre la responsabilidad medioambiental a nuestros clientes, promocionando prácticas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

2.2. Riesgos identificados

Los riesgos que pueden generar impactos significativos sobre el medio ambiente se asocian a la propia actividad hotelera así como la actividad de reforma y gestión de los hoteles del Grupo.

Estos riesgos son:

- Generación de residuos
- Contaminación por ruido y vertidos
- Excavaciones y extracciones
- Emisiones a la atmósfera por consumos energéticos

En relación con los riesgos asociados a las obras, los proveedores se comprometen contractualmente a aplicar siempre la debida diligencia y en particular:

- Dar cumplimiento a la legislación ambiental
- Disponer de las autorizaciones y licencias necesarias

La actividad del Grupo se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios y minimizar los posibles riesgos de incumplimiento, la organización ha asignado al departamento jurídico la responsabilidad de monitorización y seguimiento de la legislación aplicable a las actividades del Grupo Inma.

2.3. Gestión medioambiental

Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Con el objetivo de prevenir y reducir los riesgos e impactos ambientales, equipos de distintas áreas, tanto a nivel corporativo, como de unidad de negocio, trabajan de forma coordinada en tres ámbitos principales:

- Eficiencia energética: mejora del uso de los recursos energéticos a través de cambios en equipos y mejora y ajustes de los sistemas de los inmuebles.
- Implementación de requerimientos ambientales
- Control de ratios de consumo: supervisar de forma exhaustiva y rigurosa las medidas implementadas de consumo de energía y consumo de agua.

En relación con este campo, los residuos gestionados por el Grupo según su tipología de tratamiento y cantidad ha sido la siguiente:

Datos 2024

Residuos	Tipología de tratamiento	Cantidad gestionada
Papel y cartón	Reciclaje	27.330
Vidrio	Reciclaje	38.742
Plástico	Reciclaje	13.040
Residuos urbanos y resto	Reciclaje	74.125
Orgánico	Reciclaje	59.544
Residuos peligrosos	Reciclaje/Eliminación	0
TOTAL (Kg)		212.781

Datos 2023

Residuos	Tipología de tratamiento	Cantidad gestionada
Papel y cartón	Reciclaje	24.635
Vidrio	Reciclaje	37.348
Plástico	Reciclaje	11.809
Residuos urbanos y resto	Reciclaje	68.361
Orgánico	Reciclaje	56.835
Residuos peligrosos	Reciclaje/Eliminación	1.130
TOTAL (Kg)		200.119

Plan de gestión de residuos

El Grupo Inma implanta en sus hoteles un sistema de separación de residuos en origen que permite su reciclaje. Las fracciones separadas son: papel y cartón, vidrio, plástico, residuos urbanos y resto, orgánico y residuos peligrosos.

Los residuos peligrosos se segregan acorde a los requisitos legales.

Prevención del desperdicio de alimentos

En lo que a prevención de residuos se refiere, un aspecto fundamental en la gestión de los hoteles es el control de los desperdicios alimentarios de sus restaurantes. En este sentido, los hoteles, para minimizar el impacto de desperdicios, aplican en la cadena de producción procesos, y estándares de elaboración para garantizar esos controles. Estos se aplican desde la previsión de necesidades, elaboración, conservación y rotación de todos los productos garantizando además la mejor calidad.

Uso sostenible de los recursos

La eficiencia en el consumo de recursos también es otros de los factores clave para el Grupo en aras de conseguir la sostenibilidad, permitiendo la reducción del impacto no solo medioambiental, pero también económico. Por ello, desde el Grupo Inma se desarrollan diversas medidas encaminadas a la reducción de los consumos de energía y agua.

Energía

El Grupo tiene una clara apuesta por mejorar la eficiencia energética de sus hoteles, desarrollando una serie de medidas encaminadas a la reducción del consumo energético de los edificios.

Por una parte, se desarrollan estudios de eficiencia energética y auditorías medioambientales en todos los hoteles y, posteriormente, se implementan las actuaciones propuestas, priorizando aquellas en las que se incide sobre un mayor riesgo o cuyas reducciones son mayores.

En este sentido, se han desarrollado las siguientes actuaciones en los últimos tres años para reducir el consumo energético, y por lo tanto el impacto medioambiental:

- Sustitución de toda la iluminación del Spa tras su reforma, cambiando la iluminación halógena por LED.
- Sustitución de los fluorescentes en varias zonas del edificio: lavandería, taller de SSTT, pasillo de servicio, cocina del restaurante, aparcamiento del sótano -2, vestíbulo del montacargas grande y pasillos de las cámaras de refrigeración de la cocina principal. Además de la reducción del consumo gracias al cambio de tecnología, se ha incorporado el apagado automático en ciertas unidades mediante sensores de movimiento.

- Apagón definitivo de todas las luces de la fachada, manteniendo sólo los tubos fluorescentes, lo que supone un ahorro de más de 32 MWh al año.
- Sustitución de la carpintería de madera de las glorietas por carpintería metálica con nuevos cristales que mejoran el aislamiento térmico y acústico. El aislamiento térmico conlleva un ahorro energético en el consumo eléctrico gracias a la reducción de pérdidas de climatización.
- Adelanto de una hora en el apagón de la iluminación de la fachada (antes, a la 1 de la madrugada; actualmente, a las 00:00 h).
- Mejora en la ventilación de 77 minibares de las habitaciones.
- Sustitución de un tercio de la iluminación de la fachada, pasando de fluorescentes a tecnología LED.
- Inicio de un proyecto de cambio de uso de oficinas en zona Wellness con sustitución de la iluminación compacta de bajo consumo por tecnología LED.
- Reducción del número de habitaciones (13) por mejora de categoría.
- Sustitución del sistema actual de acondicionamiento de aire, pasando del calentamiento por caldera al calado mediante un sistema VRV (Volumen de Refrigerante). Este sistema utiliza el mismo gas refrigerante tanto para climatizar en frío como en calor, aprovechando que las habitaciones pueden estar en regímenes diferentes (algunas en frío y otras en calor). Este sistema es mucho más eficiente que el anterior, ya que tiene un C.O.P. (Coefficient of Performance – Coeficiente de rendimiento) más elevado gracias al reaprovechamiento de la climatización en modo frío y en modo calor.
- Reducción del caudal de agua de las duchas fijas de techo en el 100% de las habitaciones del hotel, pasando de 40 litros/minuto a 9 litros/minuto. Esto implica una disminución del consumo de gas para el calentamiento del agua del edificio.
- Apagón del sistema de calentamiento de toallas durante el periodo de verano.

Asimismo, durante el ejercicio 2024, se han desarrollado las siguientes actuaciones para reducir el consumo energético:

- Instalación de dos cargadores adicionales para vehículos eléctricos.
- Instalación de sensores de movimiento por infrarrojos/ultrasonidos en baños y otras zonas.
- Cambio de fluorescentes a LED en el segundo tercio de la fachada del hotel.
- Estudio para la posible instalación de placas fotovoltaicas (en proceso).
- Estudio para la instalación de nuevas torres de refrigeración en sustitución de las actuales (en proceso).

- Estudio por el cambio del montacargas por un modelo energéticamente más eficiente (en proceso).

Por último, durante el ejercicio 2024, el Grupo ha contratado una Plataforma de Gestión Energética como herramienta de soporte a todo el servicio de consultoría energética. La plataforma permite un seguimiento riguroso y detallado del consumo y la gestión energética de las diferentes instalaciones.

Los datos del consumo energético han sido los siguientes:

Datos 2024

Consumo energético	MWh
Consumo eléctrico	5.215
Consumo gas natural	2.163

Datos 2023

Consumo energético	MWh
Consumo eléctrico	4.556
Consumo gas natural	2.020

Asimismo, en el transcurso de los ejercicios 2024 y 2023, gracias a su desempeño y a su compromiso con el medioambiente, el Grupo ha logrado su objetivo, habiendo renovado el Majestic Hotel Spa los siguientes certificados:

- Certificado ISO 9001:2015
- Certificado ISO 14001:2015
- Certificado registro sistema de gestión EMAS
- Certificado Biosphere

Estas certificaciones evalúan diferentes aspectos, como gestión, consumos, contaminación e innovación, certificando así la sostenibilidad de un edificio en diferentes niveles.

Agua

La preservación de los recursos hídricos es fundamental para asegurar la sostenibilidad del planeta. Es por ello que, como Grupo hotelero, es prioritario mantener un uso responsable del agua en nuestro día a día.

Dado que la actividad turística está directamente ligada al consumo de agua tanto en las habitaciones como en las zonas comunes de los hoteles, el Grupo Inma focaliza los esfuerzos en la gestión sostenible de este recurso en los hoteles implantado en los últimos tres años medidas de ahorro del consumo de agua, tales como:

- Instalación de grifos automáticos con activación por infrarrojos en los baños del restaurante y en la habitación adaptada para personas con movilidad reducida.
- Estudio del consumo "real" de dos habitaciones durante un año. Esto permitirá conocer mejor el consumo de nuestros clientes, teniendo en cuenta también la ocupación real de estas habitaciones, para determinar qué porcentaje supone el consumo en las habitaciones respecto al consumo total del hotel. (en proceso)
- Comunicación a los huéspedes de medidas para reducir el consumo de agua durante su estancia.
- Instalación de 9 duchas temporizadas en los vestuarios del personal.
- Reducción del número de habitaciones (13) por mejora de categoría.
- Inicio del estudio para minimizar el consumo de recursos hídricos ante la emergencia por sequía.

Asimismo, durante el ejercicio 2024, se han desarrollado las siguientes actuaciones para reducir el consumo de agua:

- Instalación de grifos automáticos con activación por infrarrojos en los baños comunes para clientes de la planta -1 y en los vestuarios del personal.
- Revisión de los pulsadores de doble descarga a los sanitarios de los vestuarios de los empleados.
- Instalación de un depósito de 1.000 litros para reutilizar el agua descartada de las máquinas de agua osmotizada para el personal.
- Reducción del tiempo de espera del agua caliente en los vestuarios femeninos y masculinos.
- Estudio para la recuperación del agua de lluvia. (en proceso)
- Estudio para la recuperación de las aguas grises. (en proceso)
- Estudio para la instalación de aireadores en los grifos. (en proceso)

Todo el consumo de agua de las instalaciones y hoteles del Grupo Inma procede de agua de red, siendo este consumo:

Datos 2024

Consumo agua (m3)	m3
Agua de red	71.867

Datos 2023

Consumo agua (m3)	m3
Agua de red	70.231

Cambio climático

El Grupo Inma desarrolla un modelo de análisis de riesgos centrado en el análisis de la ubicación geográfica de la cartera de sus hoteles.

Los hoteles del Grupo Inma se encuentran en zonas en las que no hay previsión a corto y medio plazo de efectos drásticos debidos al cambio climático que pudieran afectar al desarrollo de la actividad, por lo que por el momento no se desarrollan medidas preventivas ni se recurre a garantías y provisiones para riesgos ambientales.

Se exponen a continuación las emisiones de alcance 1 y alcance 2 asociadas a la actividad del Grupo Inma durante los años 2024 y 2023:

Datos 2024

Emisiones Alcance 1 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO ₂ eq)
392,87	1.345,38

Datos 2023

Emisiones Alcance 1 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO ₂ eq)
359,31	1.364,06

Desde el Grupo Inma se han hecho esfuerzos de reducción de las emisiones mediante la reducción de los consumos en los últimos años y gracias a las mejoras de eficiencia energética comentadas.

Protección de la biodiversidad

Desde un punto de vista local, la actividad hotelera puede afectar el estado de la biodiversidad de la zona debido al incremento de la afluencia de personas.

En nuestro caso, los impactos generados en la biodiversidad se consideran en general bajos.

Ninguna de las oficinas ni hoteles del Grupo Inma se encuentran situados en zonas protegidas o con posible afectación a especies que aparecen en listados nacionales de conservación.

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Política del Grupo

El Grupo es reconocido por el know-how en el sector de la alta hotelería. Más de 100 años de historia avalan esta experiencia y conocimiento. Para lograrlo el Grupo considera al equipo humano como pieza clave de su estrategia y el motor necesario para alcanzar las metas propuestas. En este sentido, la formación de sus personas trabajadoras para su puesto específico como para su desarrollo personal integral es fundamental.

Disponer de este talento implica captar a los mejores profesionales, impulsar su desarrollo y potenciar su bienestar en un sentido de responsabilidad social corporativa. Por ello el Grupo Inma implementa estas políticas en tres ámbitos:

- **Bienestar laboral:** el bienestar del equipo es un fin en sí mismo y un medio para el desarrollo sostenido de negocio. Asimismo, la prevención en el ámbito de los riesgos laborales es una tarea ardua que desde el Grupo nos tomamos con mucha seriedad para conseguir dicho bienestar. De conformidad con esta política se desarrolla el plan de prevención de riesgos laborales.
- **On boarding del nuevo personal:** el Grupo tiene establecido la “Política de organización, selección y contratación y formación de personas trabajadoras” en la que se desarrollan todas las actividades para que el nuevo personal contratado. El objetivo primordial es la buena acogida, el entendimiento del negocio y nuestra marca, y la apuesta por conseguir una lenta rotación de nuestro personal.
- **Formación:** se promueven activamente la formación desarrollando anualmente el Plan Anual de Formación Interna para todas nuestras personas trabajadoras. Concebimos la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten mejorar sus actitudes y aptitudes para desempeñar mejor su actividad en el Grupo.

3.2. Riesgos identificados

El modelo de gestión de riesgos es clave para asegurar el cumplimiento de la cultura y los valores de Grupo Inma, así como para alinearlos con los intereses de las personas trabajadoras, clientes, socios y la sociedad en general.

Los principales riesgos en relación con las personas empleadas son aquellos relativos a su conducta, el cumplimiento y la no profesionalidad en relación a las políticas de seguridad y salud.

Como medida de control y gestión de estos riesgos, se ha establecido un Código de Conducta para dar respuesta a las principales circunstancias a las que el personal podría enfrentarse como miembros del Grupo.

- **Código de conducta:** es nuestro marco de referencia en el que hemos establecido los principios y normas de conducta aplicables al conjunto de profesionales de todas las empresas del Grupo, tanto a los respectivos miembros de los diferentes órganos de administración, consejeros, directivos y personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, como a trabajadores por cuenta ajena, agentes intermediarios, representantes, comisionistas, distribuidores, socios de negocios asimilados y todas aquellas personas que, sin ser personas trabajadoras, actúen en nombre del Grupo en virtud de una relación contractual y/o profesional.

3.3. Gestión y desempeño social

Empleo

El Grupo ha definido una política de contratación del personal a través de la cual se rige la contratación y promoción del empleo de la empresa. Esta política se basa en los principios de:

- Experiencia necesaria
- Adecuación al puesto
- Cualificaciones
- Capacidades
- Habilidades
- Encaje con los valores de la empresa
- Personalidad

El sistema de contratación se ajusta siempre a la legalidad, hecho que implica recurrir por regla general a la contratación indefinida (incluida la figura del contrato fijo-discontinuo, muy típica del sector de la hostelería y hotelería) y, excepcionalmente, utilizar la contratación temporal en aquellos supuestos excepcionales en que exista una causa temporal que lo justifique.

A continuación, se muestran indicadores relacionados con la composición del equipo de personas y las tipologías de contrato existentes, así como indicadores de igualdad y no discriminación.

La información facilitada a continuación en relación con las personas trabajadoras incluye todas aquellas personas que durante los ejercicios 2024 y 2023 han sido empleadas en el Grupo.

Datos 2024

Franja edad	ALTA DIRECCIÓN		DIRECCIÓN		STAFF	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	0	0	0	0	44	55
30-50	0	1	5	6	130	170
>50	3	0	5	3	76	55
Total	3	1	10	9	250	280

Datos 2023

Franja edad	ALTA DIRECCIÓN		DIRECCIÓN		STAFF	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	0	0	0	0	35	41
30-50	0	1	2	4	118	145
>50	3	0	4	3	73	54
Total	3	1	6	7	226	240

Personas trabajadoras por tipo de contrato**Datos 2024**

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%TOTAL
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido	259	240	499	90%
Número de personas trabajadoras con contrato temporal	31	23	54	10%

	<30	30-50	>50	Total
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido	85	281	133	499
Número de personas trabajadoras con contrato temporal	14	31	9	54

	Alta Dirección	Dirección	Staff	TOTAL
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido	4	19	476	499
Número de personas trabajadoras con contrato temporal	0	0	54	54

Datos 2023

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%TOTAL
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido	224	211	435	90%
Número de personas trabajadoras con contrato temporal	24	24	48	10%

	<30	30-50	>50	Total
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido	60	245	130	435
Número de personas trabajadoras con contrato temporal	16	25	7	48

	Alta Dirección	Dirección	Staff	TOTAL
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido	4	13	418	435
Número de personas trabajadoras con contrato temporal	0	0	48	48

Personas trabajadoras por tipo de jornada

Datos 2024

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%TOTAL
Número de personas trabajadoras con jornada completa	240	243	483	87%
Número de personas trabajadoras con jornada parcial	50	20	70	13%

	<30	30-50	>50	Total
Número de personas trabajadoras con jornada completa	78	276	129	483
Número de personas trabajadoras con jornada parcial	21	36	13	70

	Alta Dirección	Dirección	Staff	TOTAL
Número de personas trabajadoras con jornada completa	4	17	462	483
Número de personas trabajadoras con jornada parcial	0	2	68	70

Datos 2023

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%TOTAL
Número de personas trabajadoras con jornada completa	212	219	431	89%
Número de personas trabajadoras con jornada parcial	36	16	25	11%

	<30	30-50	>50	Total
Número de personas trabajadoras con jornada completa	64	243	124	431
Número de personas trabajadoras con jornada parcial	12	27	13	52

	Alta Dirección	Dirección	Staff	TOTAL
Número de personas trabajadoras con jornada completa	4	13	414	431
Número de personas trabajadoras con jornada parcial	0	0	52	52

Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe**Datos 2024**

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%TOTAL
Número de despidos	3	5	8	4%
Tasa de rotación (401-1) (Incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	115	79	194	96%

	<30	30-50	>50	Total
Número de despidos	1	6	1	8
Tasa de rotación (401-1) (Incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	51	113	30	194

	Alta Dirección	Dirección	Staff	TOTAL
Número de despidos	0	1	7	8
Tasa de rotación (401-1) (Incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0	1	193	194

Datos 2023

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%TOTAL
Número de despidos	10	5	15	8%
Tasa de rotación (401-1) (Incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	100	82	182	92%

	<30	30-50	>50	Total
Número de despidos	1	11	3	15
Tasa de rotación (401-1) (Incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	45	107	30	182

	Alta Dirección	Dirección	Staff	TOTAL
Número de despidos	0	0	15	15
Tasa de rotación (401-1) (Incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0	0	182	182

Remuneraciones medias

La dirección de Recursos Humanos del Grupo estructura los puestos de trabajo en niveles de responsabilidad y actividad desarrollada que, a su vez, es utilizada para establecer niveles de retribución mínimos y máximos.

La estructura salarial en el Grupo se estructura en estos conceptos, que son asignados según puestos y perfiles, no estando presentes en todas las personas trabajadoras:

- Dineraria (Retribución fija y variable)
- En especie

La ponderación por nivel de puesto de los conceptos de retribución dineraria fija y variable será la que establezca la Dirección.

Asimismo, el Grupo cumple con el convenio colectivo que le es de referencia para su sector de actividad.

Siguiendo las directrices establecidas en la política de retribución, se presentan a continuación las remuneraciones medias de la plantilla (en euros):

Datos 2024

	Mujeres	Hombres	
Remuneración media	27.330	30.381	
	<30	30-50	>50
Remuneración media	21.931	26.766	36.193
	Alta Dirección y Dirección	Staff	
Remuneración media	82.860	25.447	

Datos 2023

	Mujeres	Hombres	
Remuneración media	26.245	28.958	
	<30	30-50	>50
Remuneración media	20.059	25.550	34.307
	Alta Dirección y Dirección	Staff	
Remuneración media	88.368	24.501	

Brecha salarial

La Brecha salarial en los hoteles segregada por categoría es:

Datos 2024

	Alta Dirección y Dirección	Staff
Brecha salarial	27,9%	3,5%

Datos 2023

	Alta Dirección y Dirección	Staff
Brecha salarial	36,2%	1,9%

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

En todos los hoteles incluidos en el perímetro del presente informe, el salario inicial correspondiente al salario más bajo de la plantilla es superior al mínimo local.

Datos 2024

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	20.520	15.876	1,29

Datos 2023

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	19.717	15.120	1,30

Remuneración media de la alta dirección y dirección**Datos 2024**

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Alta Dirección y Dirección	94.645	68.235

Datos 2023

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Alta Dirección y Dirección	105.991	67.645

Personas trabajadoras con discapacidad

Durante el año 2024, en la plantilla de los hoteles ha habido 10 personas con discapacidad igual o superior al 33% (5 personas en el año 2023):

	2024	2023
Número de personas trabajadoras con discapacidad	10	5

Organización del trabajo

El Grupo dispone de un calendario laboral que incluye jornada y horarios de trabajo de acuerdo a la legislación vigente y necesidades del servicio, así como los criterios de disfrute de vacaciones y los días festivos nacionales, autonómicos y locales.

En los últimos años, y apostando para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, el Grupo evoluciona hacia un modelo más flexible, en la que las personas pueden disfrutar de mayores facilidades en cuanto a la gestión del tiempo, y el desarrollo de su trabajo en entornos adaptados a sus actividades y con las herramientas necesarias.

Durante los ejercicios 2024 y 2023 se han disfrutado de los siguientes permisos:

Datos 2024

	Hombres	Mujeres
Número total de personas trabajadoras que han tenido derecho a permiso parental	4	6
Número total de personas trabajadoras que se han cogido el permiso parental	4	6
Número total de personas trabajadoras que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	4	6
Tasas de regreso al trabajo y de retención de personas trabajadoras que se acogieron al permiso parental	100%	100%

Datos 2023

	Hombres	Mujeres
Número total de personas trabajadoras que han tenido derecho a permiso parental	3	6
Número total de personas trabajadoras que se han cogido el permiso parental	3	6
Número total de personas trabajadoras que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	3	6
Tasas de regreso al trabajo y de retención de personas trabajadoras que se acogieron al permiso parental	100%	100%

Número de horas de absentismo

El Grupo tiene establecido la implantación de un sistema de control de la asistencia/ausencia de las personas trabajadoras, no tan sólo a los efectos sancionadores sino a los efectos de llevar un control de las bajas por incapacidad temporal de las personas trabajadoras y de absentismo laboral.

A través de estos controles establecidos, para el periodo 2024 se han contabilizado un total de 63.885 horas de absentismo (51.540 horas en el periodo 2023) para el total del perímetro del presente informe.

Salud y seguridad

La seguridad y salud de las personas trabajadoras queda recogido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. De esta forma, se da cumplimiento del deber de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales impuesto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el objetivo de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud, se contrata un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Dicho proveedor es responsable de:

- Desarrollar la planificación preventiva
- Evaluar los riesgos de los puestos de trabajo
- Implementar el Plan de Prevención de Riesgos laborales

Asimismo, las personas trabajadoras disponen de un servicio de vigilancia periódica de la salud.

En conjunto, los índices de gravedad y frecuencia son:

Datos 2024

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	41,05	45,31
Índice de gravedad	1,02	2,27
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

Datos 2023

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	33,43	37,61
Índice de gravedad	1,12	2,02
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

Formación

Para el Grupo Inma la formación de sus personas trabajadoras es la clave principal para alcanzar las metas propuestas.

Dentro de la “Política de organización, selección y contratación y formación de personas trabajadoras” se establece el compromiso por parte del Grupo de promover activamente la formación de todas sus personas trabajadoras mediante el Plan Anual de Formación Interna. En ese sentido, se entiende la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten ajustar sus actitudes, aptitudes y conocimientos a la actividad que desempeña en la empresa y abrir sus posibilidades de promoción y empleabilidad.

Los responsables departamentales son los responsables de la formación de su equipo, identificando las necesidades de formación de cada uno de ellos.

La formación en el Grupo Inma comprende dos grandes áreas:

- Formación sobre el Grupo fomentando el conocimiento del mismo para poder transmitir los valores en los que desarrollamos nuestra actividad.
- Formación específica del puesto para desarrollar habilidades que garanticen un excelente desempeño en el rol que ejerce cada una de las personas trabajadoras del Grupo.

Accesibilidad

En los hoteles del Grupo Inma se garantiza la accesibilidad de las personas con discapacidad, habilitando los accesos al hotel, las vías de evacuación y baños.

Igualdad

En el Código de conducta se establecen las normas para evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

4.1. Política de la compañía

El Grupo Inma está comprometido con el cumplimiento de los derechos humanos en el desarrollo de sus proyectos y trabaja para prevenir y gestionar los riesgos asociados a su vulneración. El Grupo se compromete en ser un referente del sector con la ética, la protección de los Derechos Humanos y la lucha contra los abusos y el tráfico de personas. Estos compromisos se hacen extensivos a su cadena de suministro configurada por proveedores y colaboradores.

El Grupo, de acuerdo con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, cuenta con un Código de Ética legal (que incluye el Código de Conducta, la Política anticorrupción y la Política de regalos, obsequios, invitaciones y hospitalidades) en el que se establece la obligación de respetar la ética y la legalidad vigente.

El Código de Ética legal del Grupo Inma (disponible en la página web corporativa del Grupo) es el documento que sirve como marco de compromiso en el respeto a los Derechos Humanos. Tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada una de las personas trabajadoras del Grupo, así como de los miembros de los órganos de administración de las sociedades que lo integran.

El Grupo Inma reconoce que los Derechos Humanos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo. Los compromisos globales son:

- Cumplir con la legislación y obligaciones regulatorias nacionales e internacionales aplicables.
- Asegurar que la normativa interna y las actuaciones de sus directivos y mandos se fundamentan en criterios éticos alineados con los principios y valores de la compañía.
- Actuar de forma contundente contra cualquier forma de discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología, religión o credo, entre otros.
- Velar por el establecimiento de los mecanismos adecuados para la vigilancia y control de los principios, valores y compromisos de la Compañía, garantizando en todo momento la reprobación de conductas irregulares.
- Prohibir enérgicamente la realización de cualquier acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. No se tolera, asimismo, ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.
- Actuar con rigor y contundencia frente a cualquier práctica de corrupción, fraude o soborno.

- Poner a disposición de sus grupos de interés los canales adecuados para el tratamiento de cualquier queja o denuncia garantizando siempre su confidencialidad y privacidad.
- Identificar y valorar regularmente los riesgos que afecten no solamente a su negocio, sino también a sus grupos de interés, gestionándolos con la debida diligencia.

4.2. Riesgos identificados

Se han identificado entre otros, los siguientes riesgos en materia de vulneración de derechos humanos:

Condiciones precarias de seguridad y salud

La medida establecida en este caso por el Grupo es exigir a los responsables departamentales competentes, en el marco del Código de Conducta, de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras y formarlas en relación a los riesgos de su puesto de trabajo.

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Política de la compañía

El Grupo Inma se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas mediante mecanismos que aseguren la prevención de posibles casos de corrupción, soborno y blanqueo de capitales dentro de la organización.

El Grupo ha trabajado en la redacción, actualización y aprobación, entre otros, de los siguientes documentos:

- Política anticorrupción
- Código de conducta
- Política de regalos, obsequios, invitaciones y hospitalidades

El Grupo Inma dispone de una Política anticorrupción que pone de manifiesto la tolerancia cero con las prácticas corruptas y establece principios esenciales a cumplir por todo el personal en materia de corrupción, así como medidas orientativas para evitar cualquier riesgo de corrupción, en situaciones relativas a invitaciones, donaciones, regalos y pagos, etc.

Además, previo inicio y formalización de una relación comercial/profesional con un tercero, se exige el cumplimiento del formulario de identificación de terceros “KYC” en el que se recoge información relativa a aspectos financieros y de *compliance*, aspectos relacionados con accionistas y representantes de la entidad, aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, el medio ambiente y la calidad.

5.2. Riesgos identificados

La organización ha identificado, entre otros riesgos de cumplimiento, los siguientes riesgos en base a la actividad desarrollada por la organización:

- Cohecho de funcionario público
- Tráfico de influencias
- Corrupción privada en los negocios como soborno monetario, estancias gratuitas en hoteles, aceptar o recibir regalos o invitaciones que difícilmente puedan quedar amparados en los usos sociales o en las buenas relaciones comerciales con clientes o proveedores.

5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo Inma es sujeto obligado al cumplimiento de la Ley de prevención del blanqueo de capitales y es por ello que mantiene un firme compromiso con el respeto a la normativa aplicable en materia de prevención de blanqueo de capitales, con especial atención en los procesos de evaluación y selección de proveedores, y en los pagos y cobros en efectivo.

Donaciones

El Grupo Inma hace hincapié para asegurar el control sobre las donaciones y contribuciones realizadas por parte de las sociedades que forman el Grupo. En ese sentido, siguiendo su estricta política anticorrupción, todas donaciones deberán ser aprobadas por la Dirección, previa verificación del propósito que se persigue.

El procedimiento tiene como objetivo asegurar que la organización a la que se destina la donación no está envuelta en ningún tipo de corrupción u otro comportamiento delictivo o constitutivo de fraude.

Durante el ejercicio 2024, el Grupo realizó donaciones por importe de 31 miles de euros.

6. Información sobre la sociedad

6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad en el ámbito local

El Grupo Inma busca crear impacto positivo en aquellas comunidades donde está presente a través de alianzas clave. El objetivo es mantener relaciones activas en la comunidad, contribuyendo al desarrollo local y atendiendo a las necesidades de cada población donde está presente, a través de su propio negocio.

El Grupo mantiene un diálogo constante y fluido con sus grupos de interés, a través de múltiples canales y formatos, con el objetivo de mantener al Grupo actualizado sobre las nuevas demandas y necesidades, así como de responder mejor a las inquietudes y opiniones de los grupos de interés.

La comunicación se mantiene constante a través de diversos canales y formatos, potenciando el uso de las redes sociales para poder llevar a cabo esta comunicación bidireccional.

Subcontratación y proveedores

Para establecer relaciones de confianza mutua con nuestros proveedores, en el Grupo Inma seleccionamos a proveedores que respeten los derechos fundamentales en el trabajo y que promuevan el cumplimiento de principios relacionados con el respeto a los derechos humanos y laborales que garanticen la dignidad de sus personas trabajadoras, la prohibición expresa y absoluta del trabajo infantil, la explotación laboral y el trabajo forzoso, la protección del medioambiente, el fomento de la innovación y las tecnologías limpias o de bajo impacto.

Se pretende evitar así que nuestra actividad provoque o contribuya a provocar consecuencias negativas de forma directa o indirecta sobre los derechos humanos.

Política de Compras

El Grupo aplica pautas comunes y globales en el desarrollo de sus relaciones con los proveedores de bienes y servicios, ligados entre otros aspectos al respeto a los derechos humanos, la protección de la infancia, la minimización de impactos medioambientales y que mantengan un comportamiento ético e íntegro. La política de compras establecida en el Grupo Inma es tendente a seleccionar proveedores que, en el desarrollo de su actividad, incorporen:

- a) criterios de calidad, sostenibilidad y cumplimiento normativo,
- b) capacidad técnica y organizativa,
- c) y la inexistencia de incidencias relevantes que pudieran afectar a su reputación profesional o comercial.

Consumidores

Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Dado el negocio que desarrolla el Grupo Inma, la salud y seguridad de los clientes puede verse afectada en tres aspectos:

- Seguridad alimentaria
- Seguridad física de los clientes
- Seguridad de la información

El Grupo Inma mantiene su compromiso para garantizar la seguridad e higiene alimentaria a nivel global, en cada uno de sus hoteles y restaurantes.

Así, el Grupo vela por que en todos los procedimientos de elaboración y servicios gastronómicos se cumplan con las normativas vigentes en materia de análisis de riesgos y control de puntos críticos.

Para ello, el Grupo, por tal de asegurar la seguridad alimentaria y física de los clientes tiene suscritos acuerdos con empresas externas especializadas en seguridad e higiene alimentaria, que auditan, verifican y garantizan el cumplimiento de dichas normas, así como los registros legales obligatorios, análisis en laboratorio de alimentos, formación continua a los equipos en materia de salud e higiene alimentaria, etc. Adicionalmente, en otras áreas de los hoteles se consideran las siguientes medidas para garantizar la salud y seguridad de los clientes:

- Prevención frente a la legionelosis
- Análisis de potabilidad del agua sanitaria para consumo humano
- Mantenimiento de los aparatos elevadores
- Mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios
- Mantenimiento de las salas de calderas e instalaciones de climatización
- Mantenimiento de las instalaciones de baja tensión
- Limpieza de las campanas de cocina, conductos y ventilador de extracción
- Contratos de desinfección, desinsectación y control de plagas
- Mantenimiento de puertas automáticas

Por último, y en relación con la seguridad de la información, nuestro Grupo, por la naturaleza de nuestra actividad, recogemos y procesamos una gran cantidad de información, entre la que se incluyen datos de carácter personal, y por lo tanto sujeta a la normativa en materia de protección de datos. Asimismo, en nuestra condición de encargados del tratamiento, tal y como la describe la legislación vigente, cumplimos en todo momento con todas las disposiciones previstas en la normativa en materia de protección de datos.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El Grupo dispone de diferentes medidas para evaluar la satisfacción de los clientes, ya sea a través del control de redes sociales, así como en cuestionarios realizados directamente al cliente.

Información fiscal

Con relación a la información fiscal del ejercicio 2024, a continuación, se recogen los beneficios obtenidos (pérdidas) y los impuestos sobre beneficios pagados. La tabla también muestra el total de subvenciones públicas recibidas (miles de euros):

	GRUPO INMA	
	2024	2023
Beneficios obtenidos (pérdidas)	15.976	12.678
Impuestos sobre beneficios	-5.284	-2.589
Subvenciones	0	1

Anexo I: Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y Estándares GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-4	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-6	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-7	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-15	1. Modelo de negocio	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se	GRI 103-2	2.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	2.1. Política de la compañía	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-15	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-30	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 201-2	2.2 Riesgos identificados	No es material debido a que los hoteles no se ubican en zonas con previsiones críticas.
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 102-15	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-29	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-31	2.2 Riesgos identificados	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-29	2.1. Política de la compañía	

	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	2.2 Riesgos identificados	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	2.2 Riesgos identificados	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 103-2	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 302-4	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 302-5	2.3. Gestión medioambiental	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 103-2	2.3. Gestión medioambiental	
Usos sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-3	2.3. Gestión medioambiental	Toda el agua captada procede de red.
		GRI 303-5	2.3. Gestión medioambiental	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
		GRI 301		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 102-2	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 302-1	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 302-2		No se considera material el consumo fuera de la organización
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	GRI 305-1	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 305-2	2.3. Gestión medioambiental	

Protección de la biodiversidad	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 102-15		Dado que no se han considerado riesgos relativos al cambio climático, no se desarrollan acciones.
		GRI 103-2	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 201-2		No se han identificado ni riesgos, ni oportunidades significativas relacionadas con el cambio climático.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	2.3. Gestión medioambiental	No hay metas específicas de reducción aunque si una tendencia general a la mejora de la eficiencia energética y reducción de emisiones por cambio a energías menos contaminantes.
		GRI 103-2	2.3. Gestión medioambiental	
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 304-3	2.3. Gestión medioambiental	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-1		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en área protegida o zona de gran valor para la biodiversidad.
		GRI 304-2	2.3. Gestión medioambiental	
		GRI 304-4		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en zonas con presencia de especies que aparecen en listados nacionales de conservación.
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	3.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	3.1. Política de la compañía	
		GRI 102-35	Empleo	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado,	GRI 102-15	3.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30	3.2. Riesgos identificados	

	ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
	Número total y distribución de personas trabajadoras por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7	Empleo	
		GRI 102-8	Empleo	
		GRI 405-1b)	Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-8	Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8	Empleo	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	Empleo	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2	Empleo	
Empleo	Brecha Salarial.	GRI 405-2	Empleo	Cálculo de la brecha salarial = (Salario bruto de los hombres - Salario bruto de las mujeres) / Salario bruto de los hombres.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1	Empleo	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 102-35	Empleo	
		GRI 102-36	Empleo	
	Implantación de medidas de desconexión laboral.	Cualitativo		El Grupo no aplica medidas de desconexión laboral más allá del cumplimiento del Convenio laboral de aplicación.
	Personas trabajadoras con discapacidad.	GRI 405-1. b)	Empleo	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8 c)	Organización del trabajo	
		Cualitativo	Organización del trabajo	

Salud y Seguridad	Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	Organización del trabajo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	Organización del trabajo	
		GRI 103-2	Organización del trabajo	
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-9	Salud y Seguridad	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-10	Salud y Seguridad	
Relaciones sociales		GRI 402-1		Acorde a convenio.
	Porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por convenio colectivo por país.	GRI 102-41	Tabla GRI	La totalidad de los puestos de trabajo de las personas empleadas están cubiertos por Convenios Colectivos.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2	Formación	
		GRI 404-2	Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Formación	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	Accesibilidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	Igualdad	
		GRI 103-2	Igualdad	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 404-2	Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2	Igualdad	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	Accesibilidad	

		GRI 103-2	Igualdad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 406-1		Durante el año 2024 no ha habido ninguna comunicación de denuncia por discriminación
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	4.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	4.1. Política de la compañía	
		GRI 412-2		No se ha realizado formación específica en derechos humanos.
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	4.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30	4.2. Riesgos identificados	
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	4.1. Política de la compañía	
		GRI 414-2		No se han realizado estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 103-2	4.2. Riesgos identificados	
		GRI 412-1		Debido al tipo de actividad y su ubicación geográfica no se considera material.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 411-1		Este aspecto no es material para la organización. No se han producido
GRI 419-1			incumplimientos en este ámbito.	

	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2	4.1. Política de la compañía	
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	5.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	5.1. Política de la compañía	
		GRI 205-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	5.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30		El análisis y evaluación del riesgo forma parte del modelo de gestión de riesgos implementado en la organización.
		GRI 205-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 201-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	

		GRI 415-1		No se realizan aportaciones a partidos políticos.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	Impacto de la actividad en el ámbito local	
		GRI 103-3	Impacto de la actividad en el ámbito local	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15		No se identifican riesgos relacionados con impactos negativos en la sociedad.
		GRI 102-30		El análisis y evaluación del riesgo forma parte del modelo de gestión de riesgos implementado en la organización.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 204-1	Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	Impacto de la actividad en el ámbito local	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 413-1	Impacto de la actividad en el ámbito local	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 102-43	Impacto de la actividad en el ámbito local	
		GRI 413-1	Impacto de la actividad en el ámbito local	
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13		No aplica al Grupo

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 201-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 103-2	Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9	Subcontratación y proveedores	
		GRI 103-2	Subcontratación y proveedores	
		GRI 308-1		El Grupo Inma no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores
		GRI 308-2		No se han identificado impactos ambientales negativos en la cadena de suministro.
		GRI 409-1		No se han identificado riesgos de trabajo forzoso dado que el conjunto de proveedores son nacionales
		GRI 414-1		El Grupo Inma no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores No se realizan estudios sobre
		GRI 414-2		los impactos sociales negativos en la cadena de valor. El Grupo Inma no tiene
		GRI 308-1		definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1		definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
		GRI 416-1		Se tienen identificados los posibles impactos en seguridad alimentaria e higiene
		GRI 416-2		No ha habido casos de incumplimiento de medidas de seguridad y salud

Información fiscal	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 417-1		Se pone a disposición de los clientes los alérgenos de las cartas de restaurante así como la información relativa a protección de datos requerida por normativa
		GRI 102-17	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		GRI 103-2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		GRI 418-1		Durante el 2024 no ha habido ninguna brecha de seguridad de información de cliente
	Beneficios obtenidos por el Grupo	GRI 201-1	Información fiscal	
	Impuesto sobre beneficios pagado	GRI 201-1	Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Información fiscal	

