

GRUPO FIANTEIRA

RUA OURENSE, 24 SANXENXO | PONTEVEDRA

fianiteira
turismo

viajes
interRías

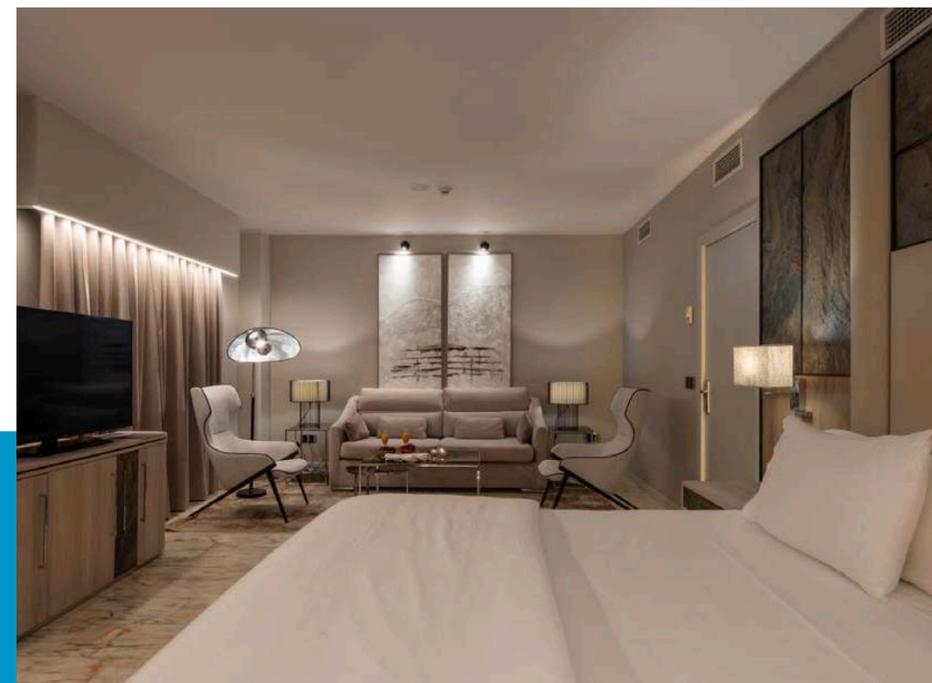
HCI
HOTEL CARLOS I SILGAR

GranTalasoHotel
Sanxenxo

hotel nuevo astur spa

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

calidad@fianteiraturismo.com | fianteiraturismo.com



ÍNDICE

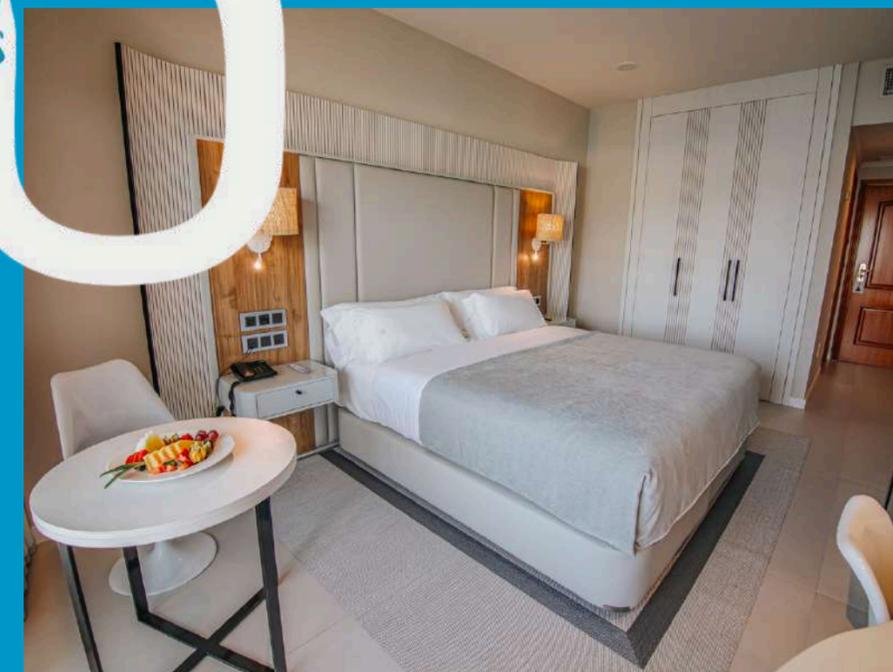
01. Contenidos Generales | Pág. 4

02. Dimensión Ambiental | Pág. 44

03. Dimensión Social | Pág. 78

04. Dimensión Económica | Pág. 120

ÍNDICES GRI | Pág. 132



01.
CONTENIDOS
GENERALES



Estimados colaboradores y clientes,

Me complace presentarles la **Memoria de Sostenibilidad 2024** del **Grupo Fianreira**. Un año más, renovamos nuestro compromiso con un turismo más consciente, humano y alineado con los valores que nos acompañan desde 1962, cuando esta aventura familiar comenzó en Sanxenxo.

En estos años de recorrido, hemos entendido que la sostenibilidad no es una meta a la que se llega, sino un camino que se construye cada día. Un camino que recorreremos junto a quienes nos acompañan: nuestro equipo, nuestros proveedores y nuestros clientes.

Avanzamos con sentido y coherencia

2024 ha sido un año de avances tangibles y decisiones informadas. Hemos dado un paso firme hacia la transición energética con la instalación de placas solares en uno de nuestros hoteles, un hito que refuerza nuestra apuesta por la descarbonización. En los otros establecimientos realizamos estudios técnicos que, indicaban que, debido a limitaciones de radiación solar, no se llegaría a un rendimiento óptimo. Lejos de verlo como una barrera, lo entendemos como parte del camino: avanzar requiere también entender los límites y seguir explorando nuevas soluciones adaptadas a cada realidad.

Este año hemos reforzado nuestro sistema integrado de gestión, que nos permite establecer objetivos claros, medir nuestro impacto y consolidar acciones sostenibles en áreas clave como eficiencia energética, economía circular, digitalización y responsabilidad social. Todo ello con una visión de evolución constante, innovación y capacidad de adaptación, que forma parte de nuestro ADN como grupo.

Nuestro equipo y nuestro entorno: el corazón de Fianreira

En este camino, seguimos confiando en lo que nos hace diferentes: las personas. El 85% de nuestra plantilla está formada por profesionales de la zona que, junto a nuestros proveedores de toda la vida, dan sentido al compromiso que tenemos con nuestro entorno. Su conocimiento, cercanía y arraigo han sido clave para que nuestras acciones sostenibles tengan impacto real.

Y lo más importante: seguimos trabajando para ofrecer experiencias memorables, auténticas, con el sello de un grupo que cree en hacer bien las cosas, y en hacerlas con alma.

Gracias por caminar a nuestro lado

Creemos firmemente que la sostenibilidad se construye en colectivo. Por eso, queremos agradecer a quienes hacen posible este modelo de turismo: el equipo que impulsa cada avance, los clientes que nos eligen con conciencia, y los proveedores que caminan a nuestro lado compartiendo principios y visión.

Seguiremos avanzando con humildad, determinación y coherencia, para que Sanxenxo no solo sea admirada por lo que es, sino también por cómo lo hacemos: un destino que evoluciona con respeto, compromiso y una manera de entender el turismo que nos identifica y nos trasciende.

Atentamente,

CARLOS TRONCOSO GONZALO, ADMINISTRADOR

El **Grupo Fianreira** presenta su información no financiera correspondiente al ejercicio 2024, a través de la publicación de la presente memoria de sostenibilidad elaborada siguiendo los requerimientos de los estándares GRI (Global Reporting Initiative).

De esta forma, nuestro objetivo es presentar información sobre los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y sobre la manera en que los gestionamos.

Entendemos que la elaboración de una memoria de sostenibilidad responde a la necesidad de cumplir con requisitos legales, ya que nuestra organización supera los 250 trabajadores medios, pero también está de acuerdo con nuestro propósito de transparencia en relación a nuestras responsabilidades con nuestros grupos de interés.

Elaboramos esta memoria de acuerdo a la debida diligencia que practicamos en la gestión de nuestra organización y garantizando que la información que presentamos cumple con los principios de:



Precisión



Equilibrio



Claridad



Comparabilidad



Exhaustividad



Contexto de sostenibilidad



Puntualidad



Verificabilidad



NUESTRA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

Como hemos indicado anteriormente, la información aportada en la presente memoria corresponde a la gestión desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, que coincide con el ejercicio económico todas las empresas del grupo empresarial y respeta la frecuencia anual que hemos establecido como norma para la elaboración de nuestros informes financieros y de sostenibilidad.

No presentamos ninguna actualización de información con respecto a una anterior memoria por no ser necesaria.

La presente memoria de sostenibilidad se publicará junio de 2025 y para cualquier aclaración sobre cuestiones relacionadas con la misma, los interesados pueden enviar un correo electrónico a la dirección calidad@fianteiraturismo.com.

El **Grupo Fianreira** ha contratado a **Bioscore Sustainability** para la elaboración de la presente memoria de sostenibilidad y a **GALICONTROL, S.L.** para la verificación de la misma, siendo una decisión apoyada por su Consejo de Administración.

a verificación externa responde a requisito legal de la normativa vigente al superar los 250 trabajadores medios durante el ejercicio 2024. GALICONTROL, S.L. ha realizado el programa de verificación según los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de aseguramiento 3000 Revisada en vigor "*Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica*" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y ha considerado los requisitos de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información recogidas en la Ley 11/2018.

La presente Memoria de Sostenibilidad está publicada en las páginas web del **Grupo Fianreira**. Se puede solicitar la consulta del informe de verificación de la misma enviando un correo electrónico a la dirección calidad@fianteiraturismo.com



ESTRUCTURA SOCIETARIA DEL GRUPO FIANTEIRA

01. Contenidos Generales

La información incluida en la presente memoria de sostenibilidad proviene de las 7 empresas que forman el holding **Fianreira Turismo SL**, que detallamos a continuación:

1. División de agencias de viaje

- **Viajes Fisterra SLU**, explotadora de la agencia de viajes mayorista Viajes Fisterra, localizada en el Edificio Calle Orense 24 Bajo 12 Sanxenxo. En régimen de alquiler. Propietaria Ruta Atlántica. Compartido con Grupo Fianreira y Ruta Atlántica.
- **Buscando el Norte SLU**, explotadora de la agencia de viajes minorista Buscando el Norte, localizada en la Calle Luis Vidal Rocha, 3, Bajo A Sanxenxo. En régimen de alquiler. Propietaria Ruta Atlántica.

2. División de gestión de servicios

- **Ruta Atlántica de Inversiones SLU**, sociedad que gestiona las propiedades inmobiliarias del holding y que está situada en el Edificio Calle Orense 24 Bajo 12 Sanxenxo. En régimen de propiedad. Compartido con Viajes Fisterra y Fianreira Turismo.

3. División de hoteles

- **Hotel Carlos I Silgar SA**, explotadora del Hotel Carlos I Silgar, localizado en la Calle Vigo s/n Sanxenxo. Régimen de propiedad.
- **Hotel Nuevo Astur Spa SLU**, explotadora del Hotel Nuevo Astur, situado en el Paseo Praia de Silgar, 3 Sanxenxo. Régimen de propiedad.
- **Silgar Hoteles y Viajes SLU**, explotadora del hotel Gran Talaso Hotel Sansxenxo, localizado en Lg. Gondar, 45 36990 Villalonga, SANXENXO. Régimen de propiedad.

Cuando nos refiramos al conjunto de todas estas empresas lo haremos utilizando el término genérico **Grupo Fianreira**. También nos referiremos de forma concreta a cada una de las sociedades anteriormente mencionadas. Y, en ocasiones, mencionaremos el nombre comercial Viajes InterRías que engloba las agencias de viajes (**Viajes Fisterra** y **Buscando el Norte**), **Ruta Atlántica** y **Fianreira Turismo**.

La sociedad matriz del holding es **Fianreira Turismo S.L**, estando situada en el Edificio Calle Orense 24 Bajo 12 Sanxenxo, España.

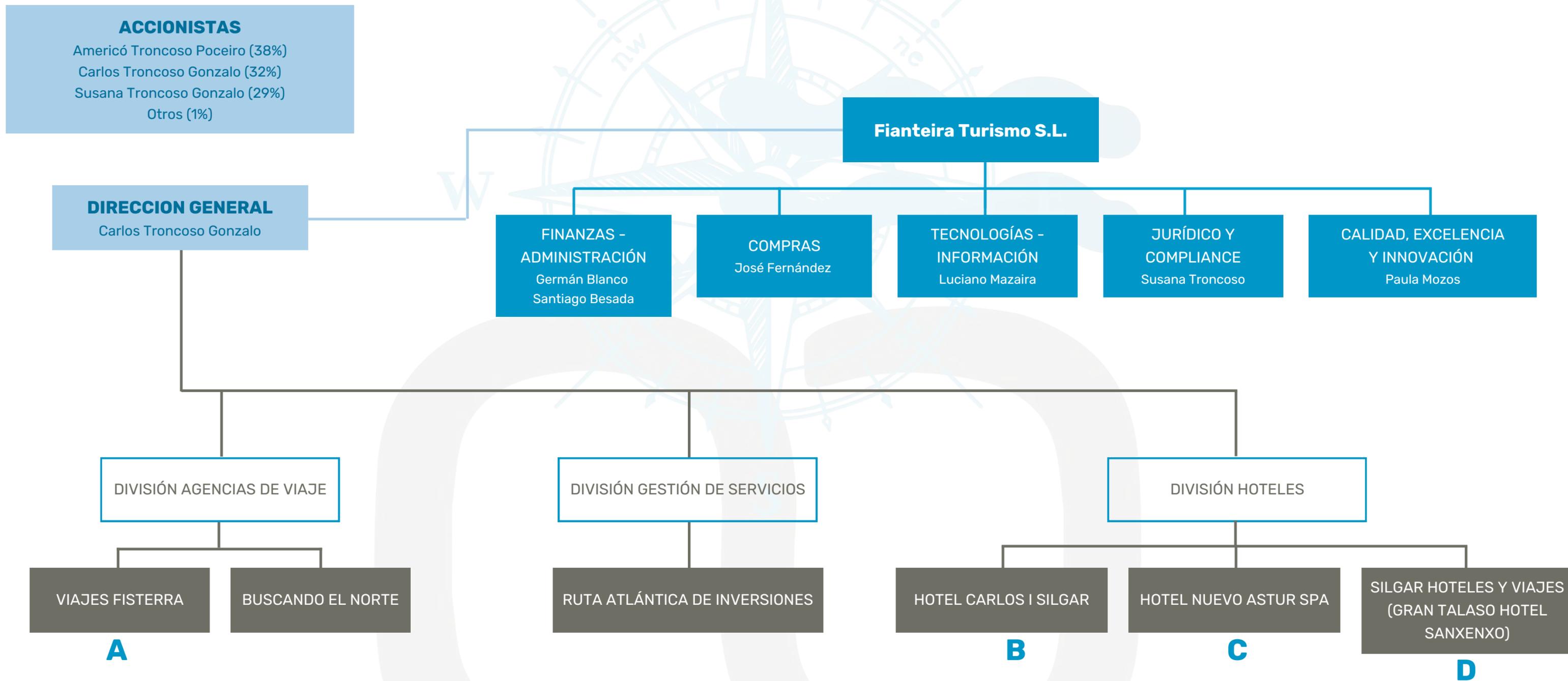
Todas las empresas del grupo son de carácter privado, de distintas formas jurídicas (Sociedad Limitada, Sociedad Limitada Unipersonal y Sociedad Anónima) según se ha descrito anteriormente, y operan en territorio nacional.

El grupo empresarial **Fianreira Turismo** presenta anualmente cuentas consolidadas.



ESTRUCTURA SOCIETARIA DEL GRUPO FIANTEIRA

01. Contenidos Generales

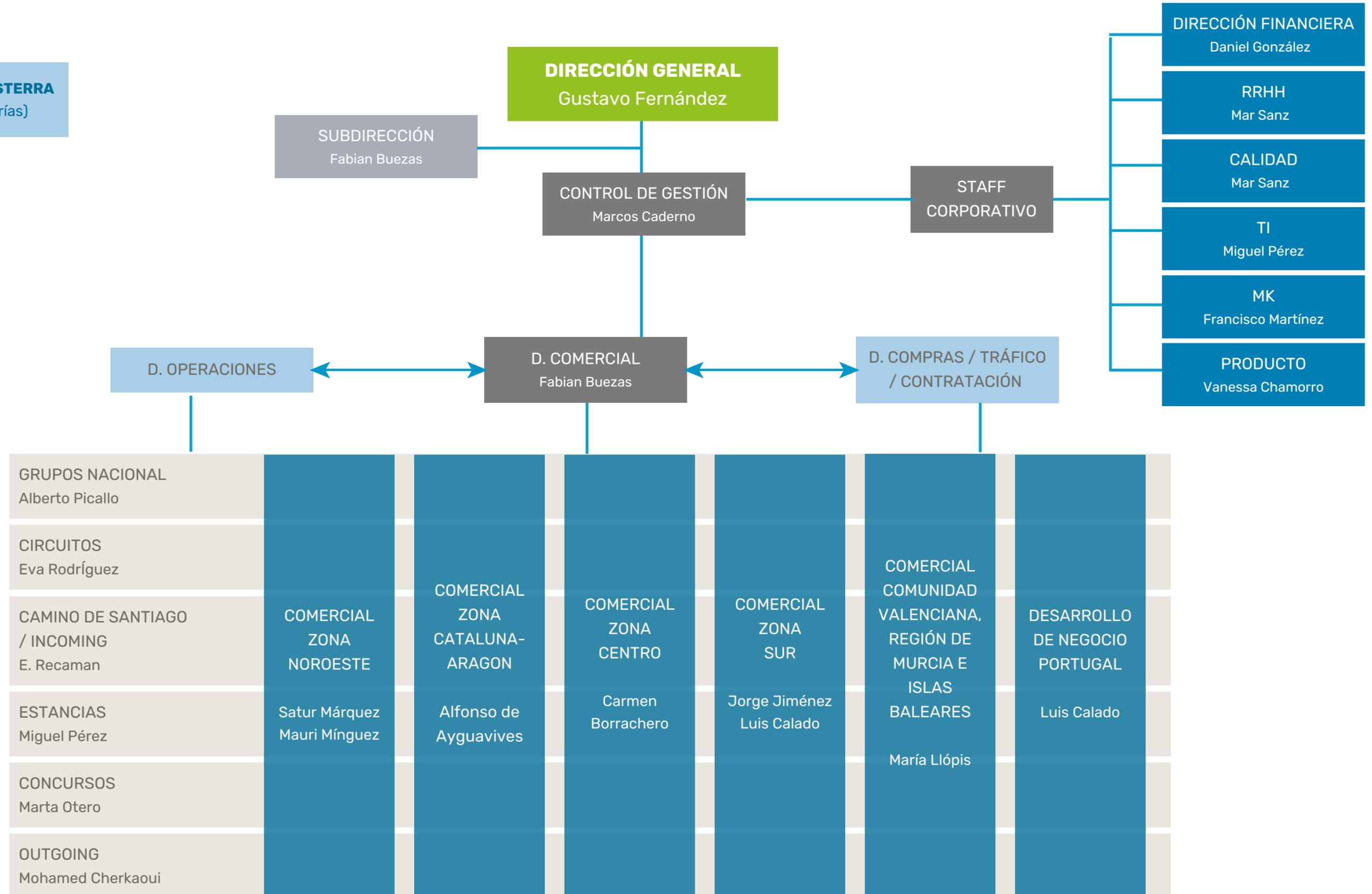


ESTRUCTURA SOCIETARIA DEL GRUPO FIANTEIRA

fianteiraturismo.com

01. Contenidos Generales

A ORGANIGRAMA DE VIAJES FISTERRA
(Nombre comercial: Viajes Interrías)



ESTRUCTURA SOCIETARIA DEL GRUPO FIANTEIRA

01. Contenidos Generales

B ORGANIGRAMA DE HOTEL CARLOS I SILGAR

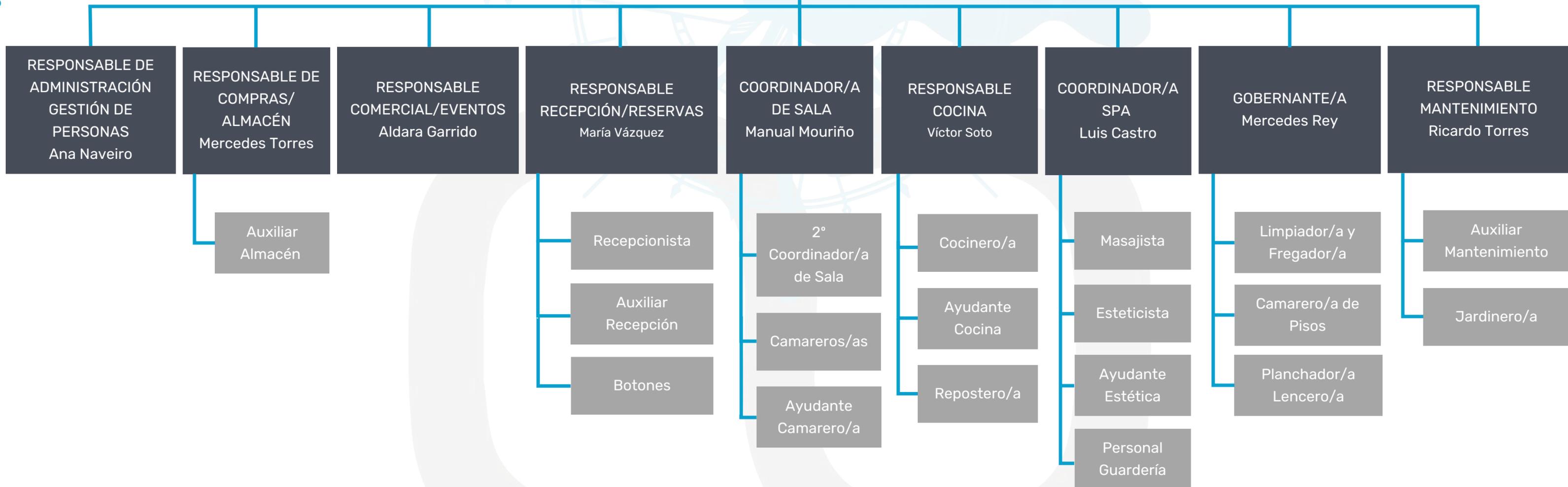
(Nombre comercial: Carlos I Silgar)



HOTEL CARLOS I SILGAR

DIRECCIÓN GENERAL

Leonardo López

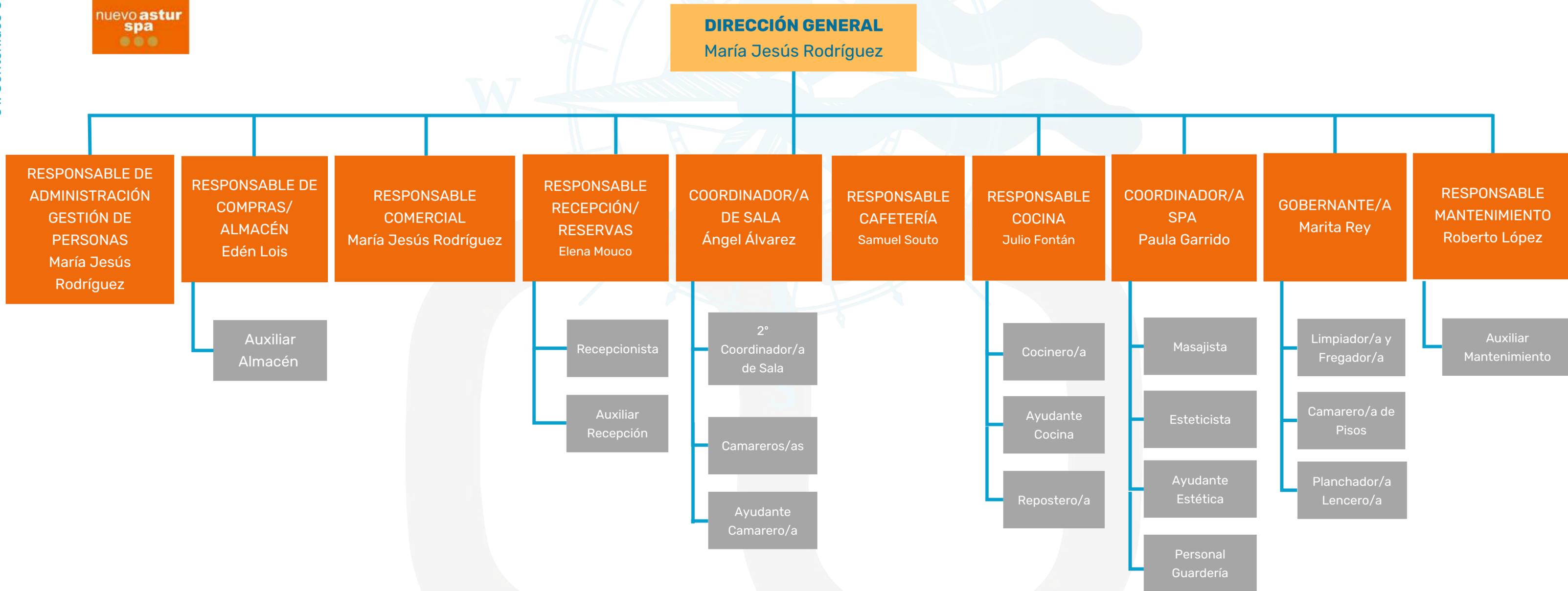


ESTRUCTURA SOCIETARIA DEL GRUPO FIANTEIRA

01. Contenidos Generales

C ORGANIGRAMA DE NUEVO ASTUR SPA

(Nombre comercial:)



ESTRUCTURA SOCIETARIA DEL GRUPO FIANTEIRA

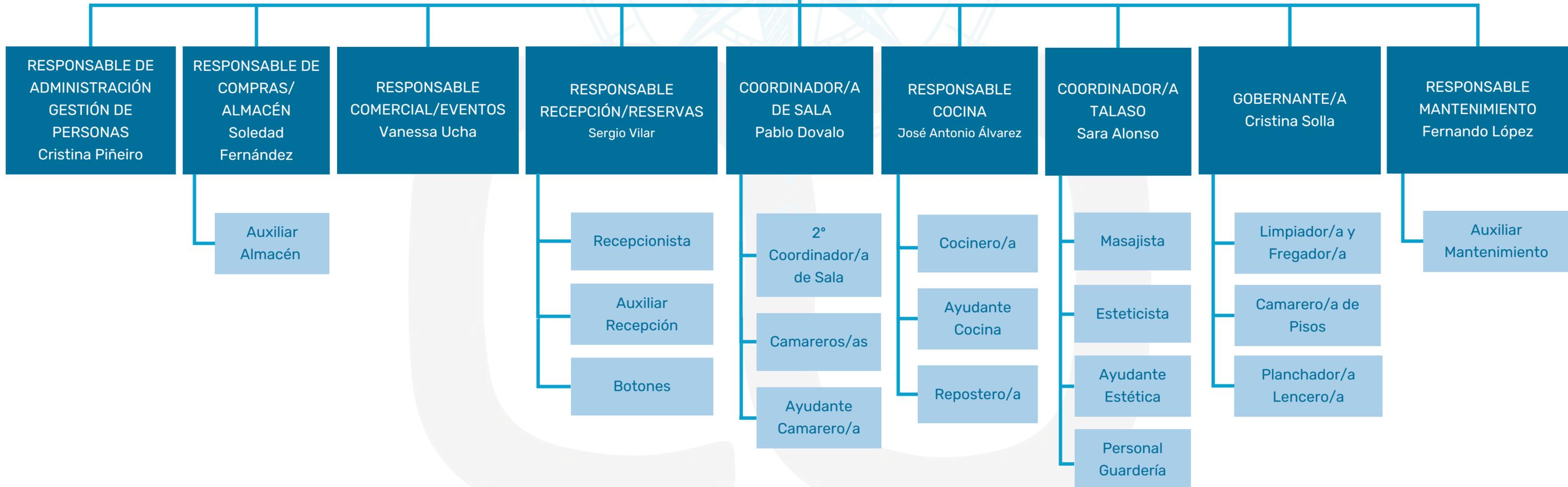
01. Contenidos Generales

D ORGANIGRAMA DE GRAN TALASO HOTEL SANXENXO

(Nombre comercial:)



DIRECCIÓN GENERAL
Óscar Fontán



El **Grupo Fianreira** se funda en 1962 en Sanxenxo como negocio turístico propiedad del matrimonio formado por Américo Troncoso Poceiro e Isolina Gonzalo González quiénes, centrando su actividad en servicios de hotelería y de agencias de viaje, han conseguido ser anfitriones y ofrecer experiencias memorables a miles de viajeros y generar valor para las 300 familias de su plantilla, para su localidad y para los cerca de sus 1000 proveedores, ya que, tanto el personal, como los colaboradores, son, en su mayoría, “de la zona y de toda la vida”.

Fianreira Turismo S.L. se constituye para ser un grupo de empresas formado por una agencia de viajes mayorista, una agencia de viajes minorista, tres hoteles y una sociedad que gestiona las propiedades inmobiliarias del grupo.

Si hablamos de nuestra división de agencias de viajes, **Viajes InterRías** es un mayorista receptivo con más de 30 años de experiencia, especializado en España y Portugal, conocedores de los destinos, del producto y de las necesidades de nuestros clientes, para ofrecerles en cada momento lo que necesitan. Contratamos directamente en destino todo tipo de servicios para proveer a los principales Touroperadores nacionales e internacionales. Actualmente somos líderes en el mercado de Grupos y Circuitos Nacionales, consolidando este crecimiento año tras año gracias a la perfecta combinación del mejor equipo humano y la inversión en nuevas tecnologías. Ofrecemos las mejores opciones cuidando al máximo a nuestros clientes, adaptándonos a sus necesidades y a las características de su cultura.

Nuestros hoteles ofrecen servicios e instalaciones de calidad, donde la excelencia es nuestra actitud y la orientación al cliente nuestra razón de ser. Entregamos lo mejor de nosotros para que cada cliente disfrute la experiencia de sentirse mejor y más feliz, viviendo y compartiendo momentos especiales en nuestro hotel, con pequeñas cosas que hacemos todos los días para sorprenderles.





MISIÓN

- Proyectamos a las empresas del Grupo hacia el futuro, formulando y desarrollando una cultura inspiracional y una estrategia, coherente con esta, orientada a la consecución de los objetivos.
- Les damos apoyo para centralizar servicios comunes, con la intención de optimizar la gestión operacional y garantizar una prestación de servicios que inspiren a las personas a sentirse felices.
- Les aportamos bases sólidas y el compromiso para generar prosperidad sostenible e impacto positivo en nuestro entorno.



VISIÓN

Ser una empresa líder para sus empresas por su modelo innovador e inspirador, centrado en la excelencia y la felicidad de las personas, que las hace ser capaces de superar expectativas y de crear acciones y experiencias con un estilo que lleva nuestra impronta y nos identifica como marca

VALORES



Pasión por el cliente



Excelencia centrada en las personas



Alegría



Vocación de servicio



Familiaridad



Liderazgo

GRUPO FIANTEIRA EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

Grupo Fianreira, teniendo en cuenta los criterios de clasificación para el tamaño de las diferentes organizaciones de España y contando que disponemos en nuestra plantilla de un número de empleados medio de 299, está considerada una empresa grande.

Durante el año 2024, el índice de ocupación de nuestros hoteles en su conjunto alcanzó **186.335 pernoctaciones**, lo que supone un incremento del 7,68% con respecto al 2023, cuando registramos 173.036 pernoctaciones.

Por otro lado, InterRías dio servicio a **312.002 viajeros**, disminuyendo el volumen en un 4,15% con respecto al año anterior cuando servimos a **325.509 viajeros**.

Nuestro volumen de ventas netas durante el año 2024 fue de **83.125.465,1€**, mientras que en 2023 fue de **85.556.708€** lo que supone un descenso del 2,84%.

Respecto a la capitalización del **Grupo Fianreira**, asciende a un volumen total de **35.212.016,78€**, de los cuales **18.657.458,65€** son patrimonio neto y **16.554.558,13€** son deuda, tanto a corto como a largo plazo.



3
HOTELES



400
PLAZAS



186,3 M
ESTANCIAS



2
AGENCIAS DE VIAJE
MAYORISTA Y MINORISTA



312.002
VIAJEROS



85,5 MM
FACTURACIÓN



299
EMPLEADOS



1000
PROVEEDORES

En **Fianreira Turismo** aplicamos en todas nuestras empresas Sistemas Integrados de Gestión con los que sistematizamos los procesos y los monitorizamos para poder cuestionar en cada momento si el camino que llevamos nos conduce hacia la mejora, siempre teniendo en cuenta criterios ASG.

Si analizamos nuestra cadena de valor aguas arriba, los **proveedores de productos y servicios** son el eslabón fundamental.

Desde la Dirección de Compras del Grupo se establecen los proveedores autorizados y se negocian precios y condiciones según el tipo de producto para todas las empresas.

Como ya hemos mencionado en la presente memoria, trabajamos fundamentalmente con proveedores de proximidad, con los que establecemos una relación a largo plazo.

En la división de hoteles, cada alojamiento gestiona sus propias compras y almacenes y cuenta con personal asignado para ello. Procuramos mantener el **mínimo inmovilizado en los almacenes**, ya que nuestros principales proveedores son de proximidad. Se **revisan todas las recepciones** en la entrada de mercancías, validándolos con respecto al pedido, contrato o albarán. En el caso de productos alimentarios, además, se comprueban los requisitos establecidos en nuestro Protocolo APPCC. Los resultados de estas inspecciones se registran en un **programa de evaluación de proveedores**, tanto para documentar incidencias como para destacar aspectos positivos.

Además, desde 2022 estamos trabajando en la implantación de un **procedimiento de evaluación de proveedores de abastecimiento sostenible**.

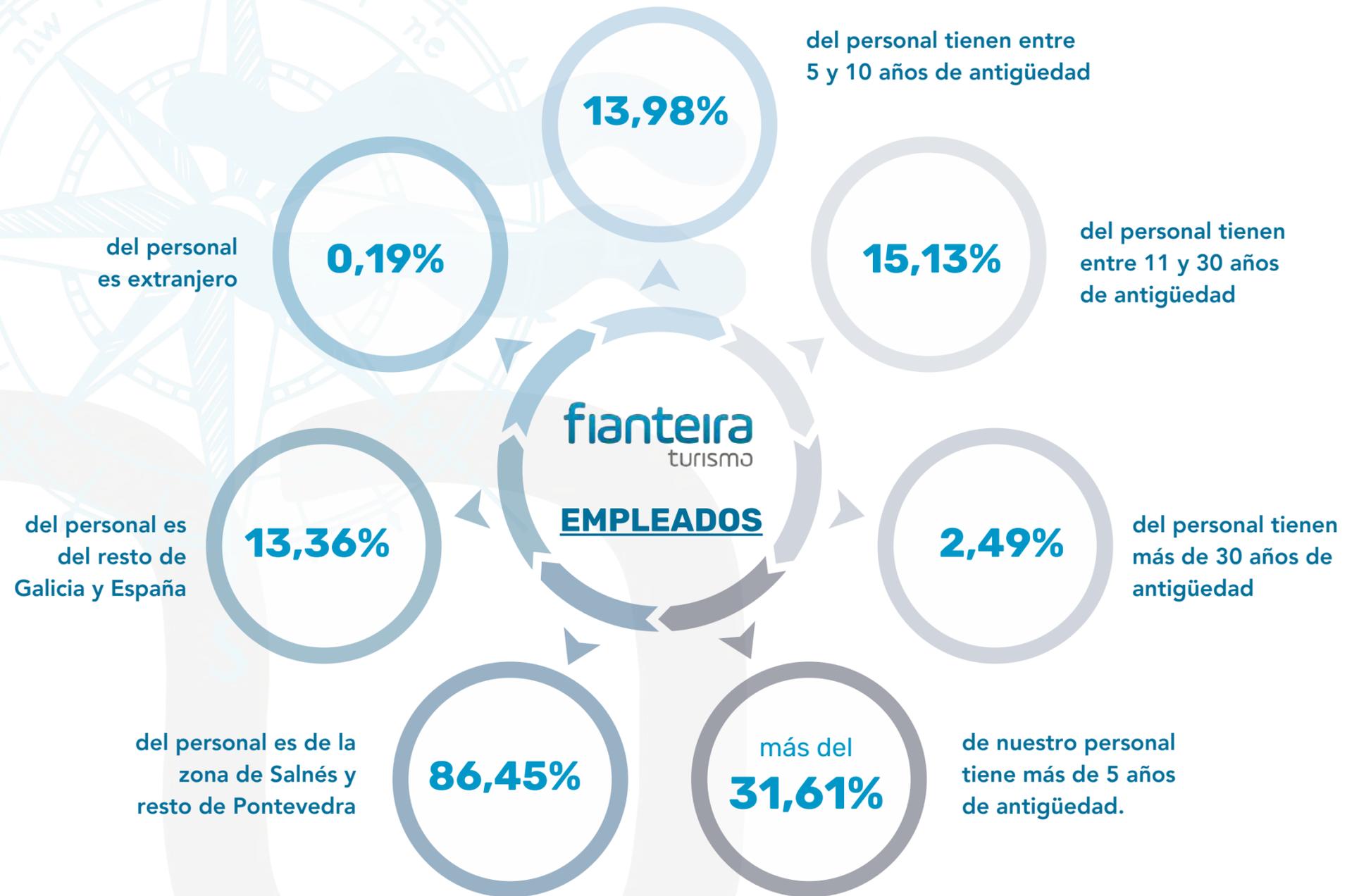


En la división de agencias de viajes cobran especial importancia los proveedores de servicios: alojamiento (hoteles, apartamentos, etc), restauración, transporte, guías turísticos, vistas culturales, realización de eventos, excursiones, espectáculos... Todos ellos están sujetos a una **evaluación de proveedores** que, al igual que ocurre en la división de hoteles, se hace con carácter anual y cuyos resultados son analizados, tomándose acciones de mejora en caso de ser necesario y recogiendo toda esta información en distintos informes, incluidas las revisiones por la dirección que se realizan en el marco de las distintas certificaciones de calidad.

Nuestros **empleados** ocupan otro de los puestos destacados en nuestra cadena de valor, tanto en las actividades de apoyo, como en las actividades primarias dentro de la empresa.

Dado que nos consideramos una empresa familiar en el sentido más amplio, integrando a nuestros empleados como parte de la familia Fianreira, y que además buscamos contribuir al desarrollo de un turismo responsable en Sanxenxo y, por extensión, en Galicia, es natural que prioricemos tanto la retención del talento como la contratación de personal local.

A continuación, compartimos datos que sustentan nuestra prioridad en la retención del talento y la contratación de personal local:



NUESTRA CADENA DE VALOR

Aguas debajo de nuestra cadena de valor la entidad más importante son nuestros **clientes**.

A continuación, exponemos algunos datos sobre la tipología de nuestros clientes en relación al canal de venta, nacionalidad, edad y fidelización.

CLIENTES DE LA DIVISIÓN DE HOTELES:



+ del 60% de las **reservas son directas** en el **Hotel Carlos I Silgar** (61.5%) y **Gran Talaso Hotel Sanxenxo** (63.29%), lo que estás de acuerdo con nuestra estrategia.



75% de las reservas del **Hotel Nuevo Astur** proviene **de la mayorista del grupo** empresarial (**Interrías**) ya que se dedica fundamentalmente al sector grupos.



El 23,35% de las reservas del **Hotel Carlos I Silgar** y el 12.9% de **Gran Talaso Hotel Sanxenxo** provienen **de la mayorista del grupo**.



Los principales mercados servidos son el **nacional** y el **portugués**:

- **Hotel Carlos I Silgar**: 90% nacional y 9.6% portugués, resto extranjero es residual
- **Gran Talaso Hotel Sanxenxo** : 91% nacional y 8.4% portugués, resto extranjero es residual
- **Hotel Nuevo Astur**: 98,1% nacional y 1,04% portugués, resto extranjero es muy residual



En cuanto al perfil de nuestro cliente, la **mayoría tiene más de 55 años**, sobre todo en temporada alta, debido al mayor poder adquisitivo.



Nuestra **tasa de fidelidad** es elevada:

- **Hotel Carlos I Silgar**: 47,09%
- **Gran Talaso Hotel Sanxenxo**: 34,94%
- **Hotel Nuevo Astur**: 9,51%

CLIENTES DE LA DIVISIÓN DE AGENCIAS DE VIAJES

- **Viajes Interrías** trabaja principalmente con **agencias de viajes, touroperadores y portales online**, en un modelo de venta B2B respaldado por tecnología (XML, B2B online) y atención personalizada a través de su red comercial y call center.
- Sus clientes proceden tanto del **mercado nacional como internacional**, especialmente interesados en **circuitos culturales, grupos organizados y viajes receptivos** por España y Portugal. El público final suele estar compuesto por adultos y **personas mayores**, aunque también ofrecen productos adaptados a jóvenes, como rutas de senderismo o escapadas temáticas.
- La **fidelidad** se apoya en la experiencia, el trato personalizado y la adaptación cultural de los servicios. Además, la empresa destaca por diseñar **viajes a medida** y promover un turismo sostenible, en línea con los ODS y sus valores corporativos.



NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

El capital humano de una organización supone una ventaja competitiva a modo de valor añadido, siendo un factor clave en la diferenciación con el resto del sector y un activo vital dentro de la empresa.

Conocedores de ello, en **Fianreira Turismo** gestionamos este capital como una prioridad, desarrollando las competencias de los trabajadores con el fin de hacerles sentir parte del proyecto corporativo, ya que en nuestro sector las experiencias de los clientes son una prioridad y la orientación al cliente es nuestra prioridad.

Más adelante explicaremos con detalle cómo es nuestra gestión de los recursos humanos en relación a la creación de empleo, las garantías en materia de salud y seguridad en el trabajo, las políticas retributivas, el respeto de los derechos de los trabajadores, la defensa de la igualdad y la integración, entre otros...

Pero ahora queremos aportar algunos datos sobre nuestra plantilla a cierre de ejercicio, es decir a 31 de diciembre de 2024, expresados en nº de personas:



299

TOTAL DE EMPLEADOS



183

MUJERES



116

HOMBRES

TOTAL DE EMPLEADOS POR GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO

	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES INTERRIAS	BUSCANDO EL NORTE	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
MUJERES	50	39	34	55	2		3
HOMBRES	30	23	24	32	1	2	4

NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

EMPLEADOS POR EDAD Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EL N° PERSONAS)			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
CARLOS I SILGAR	12	44	24
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	10	35	17
NUEVO ASTUR	6	30	22
VIAJES FISTERRA	8	58	21
BUSCANDO EL NORTE		3	
RUTA ATLÁNTICA		2	
FIANTEIRA TURISMO		2	5

EMPLEADOS POR EDAD, GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EL N° PERSONAS).			
CARLOS I SILGAR			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	5	30	15
HOMBRES	7	14	9
TOTAL	12	44	24
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	4	23	12
HOMBRES	6	12	5
TOTAL	10	35	17

NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

**EMPLEADOS POR EDAD, GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO
(EXPRESADO EL N° PERSONAS).**

NUEVO ASTUR

	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	2	18	14
HOMBRES	4	12	8
TOTAL	10	30	22

VIAJES FISTERRA

	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	7	34	14
HOMBRES	1	24	7
TOTAL	8	58	21

BUSCANDO EL NORTE

	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES		2	
HOMBRES		1	
TOTAL		3	

RUTA ATLÁNTICA

	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			
HOMBRES		2	
TOTAL		2	

FIANTEIRA TURISMO

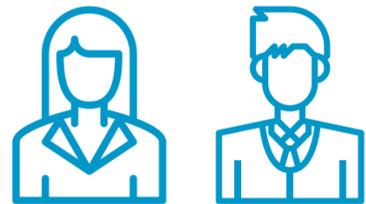
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES		1	2
HOMBRES		1	3
TOTAL		2	5

NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

PERMANENTE

293



182

111

TEMPORAL

6



3

3

TOTAL DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS)

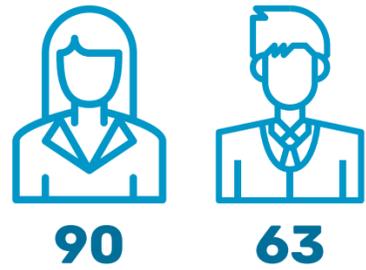
PERMANENTE							
	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES FISTERRA	BUSCANDO EL NORTE	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
MUJERES	48	38	34	55	2	2	3
HOMBRES	28	22	24	32	1		4
TEMPORAL							
	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES FISTERRA	BUSCANDO EL NORTE	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
MUJERES	2	1					
HOMBRES	2	1					

NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

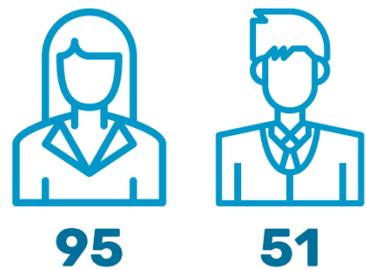
COMPLETA

153



PARCIAL

146



TOTAL DE EMPLEADOS POR TIPO DE JORNADA, GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS)							
COMPLETA							
	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES FISTERRA	BUSCANDO EL NORTE	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
MUJERES	22	18	5	39	1	2	3
HOMBRES	15	9	3	31	1		4
PARCIAL							
	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES FISTERRA	BUSCANDO EL NORTE	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
MUJERES	28	21	29	16	1		
HOMBRES	15	14	21	1			

NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS



EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD POR LUGAR DE TRABAJO
(EXPRESADO EN Nº DE PERSONAS)

	EMPLEADOS
CARLOS I SILGAR	2,25
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	2,61
NUEVO ASTUR	2,00
VIAJES FISTERRA	1,00
BUSCANDO EL NORTE	
RUTA ATLÁNTICA	
FIANTEIRA TURISMO	
TOTAL	7,86



NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

En nuestra organización también realizan labores otros trabajadores que no están empleados por el grupo, sino que pertenecen a empresas de servicios. Las labores que desempeñan en nuestras instalaciones están relacionadas con:

ACTIVIDAD	TRABAJADORES
SEGURIDAD	3
FLORISTAS	2
DECORADORES	1
TAPICEROS	3
LIMPIEZA DE CRISTALES	3
LIMPIEZA DE CAMPANAS Y CIRCUITOS DE EXTRACCIÓN	5
LIMPIEZA DE FACHADAS	4
GESTIÓN EQUIPOS CONTRAINCENDIOS	4
AUDITORES	2
CONTROL SANIDAD AMBIENTAL	3

ACTIVIDAD	TRABAJADORES
DDD	2
OCA'S	6
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	2
GESTORÍAS	10
BUFETE ABOGADOS	1
ASESORÍA PROTECCIÓN DE DATOS	2
MOTOR DE RESERVAS	4
DISEÑADORA GRÁFICA	1
ANIMACIÓN	23
AUDIOVISUALES	7

NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

ACTIVIDAD	TRABAJADORES
GESTORES DE RESIDUOS	3
MODISTAS	1
CANAL INCIDENCIAS	1
AUDITORÍAS CONTABILIDAD	1
TELECOMUNICACIONES	6
RÓTULOS	2
SERVICIOS DE LIMPIEZA OFICINAS / INSTALACIONES	9
AUTOCARES SERVICIO PLAYAS	3



NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

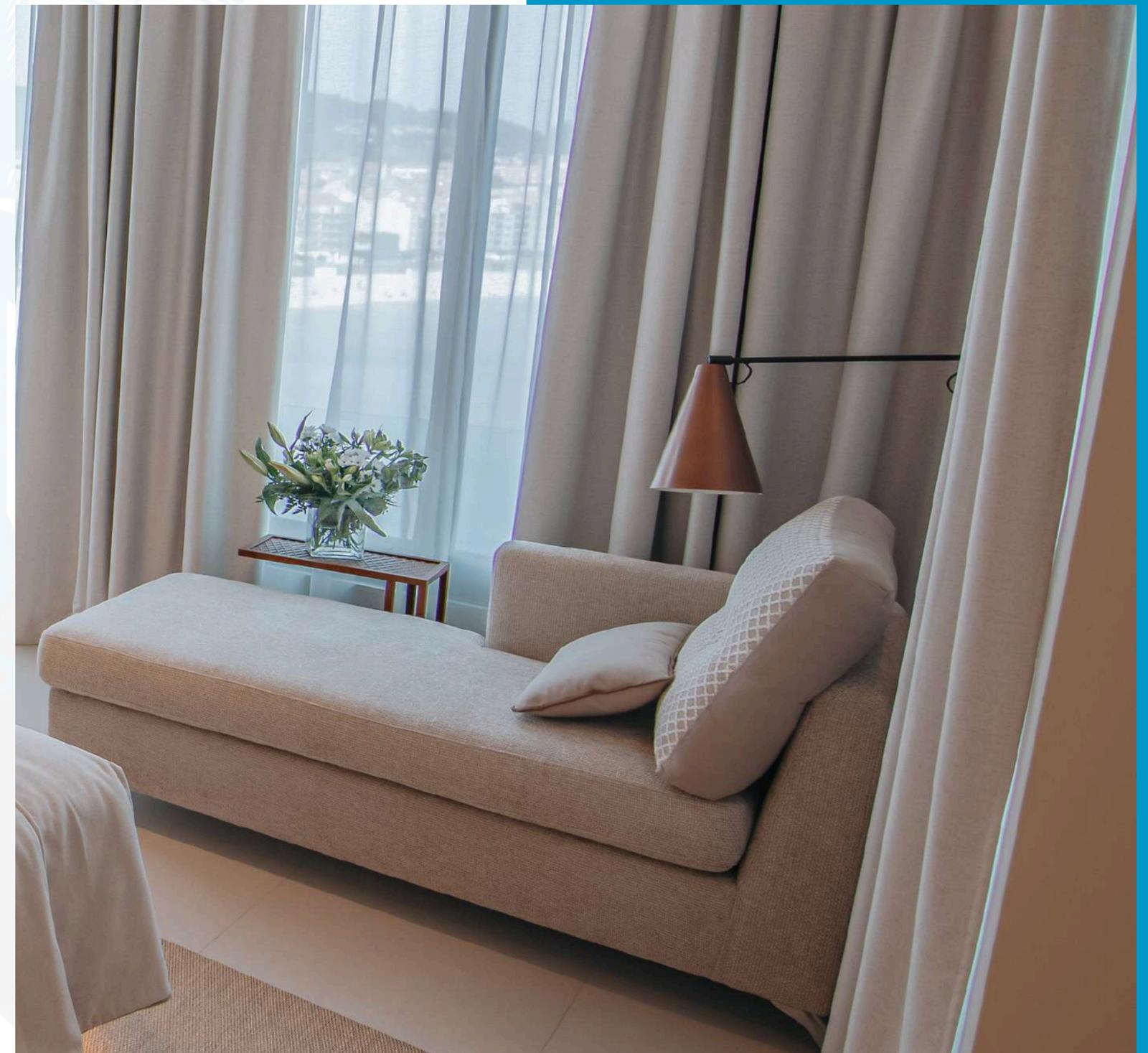
ACTIVIDAD	TRABAJADORES
Mantenimientos especializados	
SISTEMAS DE CLIMATIZACIÓN	5
FUENTES DE AGUA KMO	1
MAQUINARIA LAVANDERÍA	2
EQUIPOS AGUA IONIZADA	1
FRÍO INDUSTRIAL	3
PISCINAS	2
CARPINTEROS	2
FONTANEROS	2
ELECTRICISTAS	3
PINTORES	2
ALBAÑILES	1
ASCENSORES	3

ACTIVIDAD	TRABAJADORES
Mantenimientos especializados	
PUERTAS	3
MANTENIMIENTO INFORMÁTICO	1
MANTENIMIENTO EQUIPOS DE IMPRESIÓN	1
MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN (SHMS)	8
ASESORAMIENTO SOSTENIBILIDAD	3
MANTENIMIENTO CALDERAS	1
MANTENIMIENTO GRUPO ELECTRÓGENO	1
MANTENIMIENTOS LECTORES DE DNI	2
AFILADOR CUCHILLOS	1
MANTENIMIENTO MAQUINARIA GIMNASIO	1
MANTENIMIENTO DIFUSORES DE OLOR	1
MANTENIMIENTO DE FINCAS	1

NUESTROS EMPLEADOS EN NÚMEROS

01. Contenidos Generales

ACTIVIDAD	TRABAJADORES
Obras	
EMPRESAS RESTAURACIÓN DE MUEBLES (VINILOS)	5
CARPINTEROS	4
PINTURA Y ESCAYOLA	10
ELECTRICISTAS	6
ALBAÑILES	10
INSTALACIÓN PLACAS SOLARES	4



**TOTAL
OTROS TRABAJADORES
QUE NO ESTÁN
EMPLEADOS
POR EL GRUPO**



204

No se ha registrado ningún accidente ni incidente en nuestras instalaciones entre trabajadores que no pertenezcan a nuestras empresas.

Grupo Fianreira es un grupo empresarial de carácter familiar, formado por cuatro socios que integran la Junta General de Socios. La estructura de gobierno se articula a través de un Órgano de Administración compuesto por dos administradores solidarios, quienes delegan la gestión operativa y el liderazgo del día a día en la Dirección General. La estructura de gobernanza se organiza de la siguiente manera:

- **Órgano de Administración:** Formado por dos administradores solidarios, con responsabilidades en la supervisión estratégica y la toma de decisiones clave para la empresa.
- **Dirección General:** Responsable de la gestión operativa diaria, la supervisión del cumplimiento normativo y la implementación de estrategias aprobadas por el órgano de administración.
- **Reuniones del Grupo Fianreira:** Encuentros donde la Dirección General, junto con el otro administrador, toman decisiones fundamentales sobre la gestión del grupo.
- **Reuniones operativas de las empresas del grupo:**
 - **Semanales:** La Dirección General se reúne con los directores de los departamentos comunes a todas las empresas del grupo para evaluar el cumplimiento de objetivos operativos y estratégicos definidos en el Plan Estratégico.
 - **Mensuales:** Encuentros con los directores de cada sociedad del grupo y los responsables de los departamentos para analizar aspectos financieros, operativos y de gestión del talento.

En términos de composición, el órgano de administración está integrado por miembros de la familia fundadora con experiencia en gestión empresarial y antigüedades diversas en la organización. Dado el carácter familiar del grupo, la representación de colectivos tradicionalmente infrarrepresentados se da principalmente en el ámbito de la plantilla y la dirección operativa.



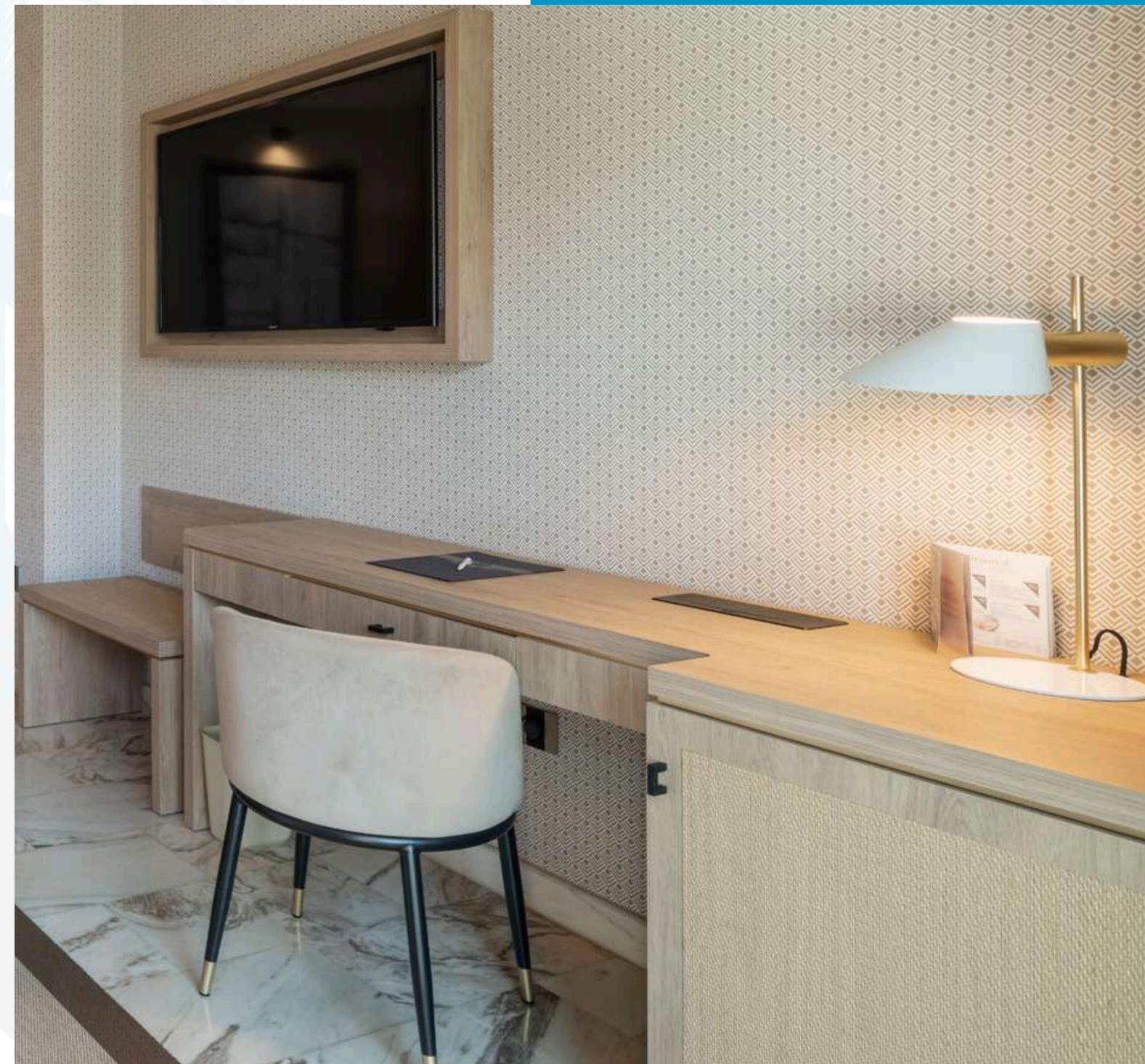
Los miembros del órgano de administración son seleccionados dentro del grupo familiar, garantizando la continuidad de la visión y estrategia empresarial. La elección de sus integrantes se basa en criterios de experiencia, conocimiento del sector y compromiso con los valores de la organización.

El órgano de administración no cuenta con un presidente independiente. Sus funciones son asumidas por la Dirección General, quien lidera las reuniones de gobernanza, supervisa la implementación de estrategias y vela por la correcta aplicación de las políticas de gestión en el **Grupo Fianreira**.

El órgano de administración desempeña un papel clave en la supervisión de la estrategia de sostenibilidad y la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales del grupo. Sus funciones incluyen:

- **Aprobación y actualización de la estrategia y valores corporativos:** Las decisiones sobre misión, valores, políticas y objetivos de sostenibilidad, así como la determinación de los temas materiales, se toman en las reuniones de gobernanza, bajo el liderazgo de la Dirección General.
- **Gestión de la debida diligencia:** La empresa cuenta con un sistema de Compliance aprobado por la Dirección General, quien también supervisa la relación con grupos de interés y la eficacia de los procesos internos en materia de cumplimiento normativo. Anualmente se elabora un Mapa de Riesgos, que aprueba Dirección General, en el que se incluyen las inquietudes críticas, así como el análisis de causas, las acciones tomadas, nuevas acciones propuestas y estado de la gestión.
- **Supervisión del cumplimiento de objetivos:** A través de reuniones periódicas con los responsables de diferentes áreas, la Dirección General garantiza la ejecución eficiente de los objetivos estratégicos y operativos del grupo.

Con esta estructura de gobernanza, Grupo Fianreira asegura una gestión eficiente y alineada con sus valores, al tiempo que mantiene un control riguroso sobre su impacto económico, social y ambiental.



CONFLICTOS DE INTERÉS

Grupo Fianreira, en línea con los principios éticos recogidos en el Código de Conducta del **Grupo Fianreira**, identifica y gestiona los conflictos de interés con el objetivo de preservar la integridad y la transparencia en la toma de decisiones. Se considera conflicto de intereses cualquier situación en la que los intereses personales, familiares o económicos de un miembro de la organización puedan influir indebidamente en su juicio profesional o actuación en beneficio propio o de terceros.

Los administradores y personal directivo están obligados a declarar de forma proactiva cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, ante el Consejo de Administración. En tales casos, deberán abstenerse de representar a la empresa, acceder a información sensible, o participar en decisiones en las que concurra dicho conflicto, salvo autorización expresa del órgano competente.

La organización prohíbe expresamente la obtención de ventajas personales indebidas derivadas del cargo, el uso inapropiado de activos o información de la empresa, y la realización de actividades que supongan competencia directa o puedan afectar la independencia e imparcialidad exigida.

Estas disposiciones forman parte del sistema de cumplimiento normativo de la compañía, que incluye un canal de denuncias habilitado para reportar, de forma confidencial, cualquier situación que comprometa la integridad institucional, a través del canal de denuncias: fianteiraturismo.denuncias.normativasonline.es/site/denunciaindex



POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La política de retribución de los altos cargos del **Grupo Fianreira** tiene como objetivo atraer y retener talento clave, asegurar la equidad interna, mantener la competitividad externa y vincular la remuneración con la sostenibilidad y los objetivos estratégicos del grupo. La retribución se compone de una parte fija, determinada en función de la responsabilidad del puesto, estudios comparativos del mercado y el desempeño individual. La política es revisada periódicamente por el máximo órgano de gobierno para garantizar su adecuación a las circunstancias internas y del entorno.



Fianreira Turismo cuenta con un conjunto de normas y políticas internas diseñadas para integrar una gestión responsable en los ámbitos económico, social y medioambiental. Su elaboración y aprobación corresponden al Órgano de Administración, el máximo órgano de gobierno de la organización. Estas políticas reflejan nuestros compromisos éticos y de conducta empresarial responsable, y se fundamentan en los principios de debida diligencia y precaución.

La debida diligencia nos proporciona un marco estructurado para identificar y gestionar los impactos positivos y negativos de nuestra actividad empresarial, y es clave para avanzar hacia una gestión sostenible. Por su parte, el principio de precaución guía nuestras decisiones estratégicas para anticipar, prevenir o minimizar impactos adversos, promoviendo una actitud proactiva y responsable que genera confianza entre nuestros grupos de interés. Todo ello se complementa con un firme compromiso con el cumplimiento legal y el respeto a los derechos humanos, que constituyen la base de nuestros códigos de conducta.

Entre nuestras principales políticas se encuentran:



- POLÍTICA DE CALIDAD DE CARLOS I SILGAR *
- POLÍTICA DE CALIDAD DE GRAN TALASO HOTEL SANXENXO *
- POLÍTICA DE CALIDAD DE INTERRÍAS *



- CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO FIANTEIRA *
- CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTERRÍAS *



- DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL *



- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE FIANTEIRA (COMPLIANCE)



- POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DE INTERRÍAS



- POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD PARA PROVEEDORES



- POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (SII) DEL GRUPO FIANTEIRA* (NOVEDAD DE 2024).

Aunque nuestros códigos de conducta no mencionan de forma explícita el respeto a los derechos humanos, incorporan principios esenciales como la igualdad, la no discriminación, condiciones laborales justas, protección frente al acoso, garantía de la dignidad, la privacidad y la seguridad en el entorno de trabajo. También se establecen normas específicas para la protección de colectivos vulnerables, como personas en situaciones de acoso (laboral, sexual o por razón de género), trabajadores con necesidades especiales, personas cuidadoras o con discapacidad, entre otros.

En línea con nuestro compromiso con la transparencia y la coherencia ética, hacemos públicas varias de estas políticas (las señaladas con *) para facilitar su consulta por parte de nuestros grupos de interés y fomentar el alineamiento de valores en toda nuestra cadena de valor. Están disponibles en nuestra página web: www.fianteiraturismo.com.

Además, consideramos esencial que nuestras políticas sean conocidas por todos los trabajadores, ya que esto contribuye a alinear expectativas, garantizar el cumplimiento normativo, prevenir riesgos y fortalecer la cultura organizacional. Para ello, utilizamos distintos canales de comunicación interna:

- Exposición en las recepciones de los hoteles
- Inclusión en la formación de acogida para nuevas incorporaciones
- Publicación en los tabloneros informativos de los departamentos operativos
- Explicación durante formaciones específicas según temática



PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

Las políticas de gestión del **Grupo Fianreira** sirven de marco para prevenir y abordar impactos negativos potenciales o reales. Su aplicación se articula a través de un sistema integrado de gestión que incluye la evaluación continua de procesos, auditorías internas, protocolos de actuación y análisis de indicadores. Además, se establecen mecanismos de diálogo y respuesta, como encuestas de satisfacción, gestión de reclamaciones y seguimiento de incidencias, lo que permite activar medidas correctivas, garantizar la trazabilidad y evitar su repetición. De esta forma, la organización proporciona o colabora en la reparación de los impactos que pueda generar, actuando en coherencia con sus valores y compromisos éticos.

Grupo Fianreira gestiona las quejas y reclamaciones a través de un enfoque estructurado que forma parte de su Sistema Integrado de Gestión. La organización pone especial atención en la experiencia del cliente, recogiendo el feedback de forma proactiva para poder actuar con rapidez ante cualquier incidencia.

En el caso de los hoteles, se realiza un seguimiento detallado mediante:

- Encuestas de satisfacción (por ejemplo, al finalizar circuitos o estancias)
- Análisis semanal de comentarios y valoraciones en plataformas especializadas y redes sociales
- Registro en expedientes individuales de cada reserva, donde se documentan solicitudes, observaciones y reclamaciones

Este análisis permite a los equipos implementar acciones correctivas y de mejora continua, con reuniones periódicas en cada empresa para revisar resultados y tomar decisiones.

Además, en los procesos con clientes mayoristas o B2B, el departamento comercial mantiene un contacto fluido con las agencias y turoperadores, facilitando una atención directa y personalizada a cualquier queja operativa o de servicio.

En línea con su cultura de excelencia, **Fianreira** concibe las reclamaciones no como fallos, sino como oportunidades para mejorar la calidad del servicio y reforzar la relación con el cliente.

Grupo Fianreira ha establecido un marco claro para la promoción de una conducta ética y responsable, articulado a través de su *Código de Conducta*, el *Protocolo de Prevención de Delitos* y su *sistema de cumplimiento normativo* (Compliance). Esta documentación se entrega a todos los trabajadores del Grupo Fianreira, además de darles formación sobre la misma.

PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

01. Contenidos Generales

En 2024, el **Grupo Fianreira** ha reforzado su compromiso con la integridad, la transparencia y la protección de las personas mediante la implantación de un nuevo **Sistema Interno de Información (SII)**, cumpliendo con los requisitos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Este nuevo canal de denuncias sustituye al anterior sistema basado en correo electrónico, y permite a empleados, proveedores y otras partes interesadas comunicar, de forma confidencial o anónima, cualquier irregularidad o infracción normativa grave.

El canal, accesible a través del enlace:

fianteiraturismo.denuncias.normativasonline.es/site/denunciaindex,

está gestionado por un **proveedor externo independiente**, lo que garantiza una mayor objetividad, seguridad jurídica y protección del informante. Esta plataforma permite también la interlocución segura con el denunciante para la ampliación de información, siempre preservando la confidencialidad.

La **Encargada del tratamiento de Compliance**, que actúa igualmente como responsable del sistema, desempeña sus funciones con independencia del resto de órganos de gobierno y cuenta con los recursos necesarios para garantizar una tramitación rigurosa y confidencial de cada comunicación. El sistema opera bajo protocolos internos que aseguran la trazabilidad, el análisis y la resolución de cada denuncia en función de su naturaleza y del nivel de riesgo asociado. Además, se prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia hacia quienes utilicen el canal de buena fe.



2024

Grupo Fianreira
implantación de un nuevo
Sistema Interno de Información (SII)

Asimismo, el personal puede acudir a la Encargada de Cumplimiento para obtener **asesoramiento en caso de dudas éticas o dilemas profesionales**, promoviendo así una cultura de integridad y transparencia en todas las empresas del grupo.

A este respecto, nos complace comunicar que durante el año 2024 no se ha producido ningún caso de incumplimiento significativo de la legislación ni de las normativas aplicables, por lo que no hemos sido objeto de ninguna multa o sanción.

Este avance representa una mejora significativa en los mecanismos internos de cumplimiento y prevención de conductas irregulares, unificando los canales sectoriales previos y reforzando la cultura ética y de cumplimiento normativo en todas las empresas del grupo.

AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Grupo Fianreira participa activamente en asociaciones sectoriales que promueven el desarrollo responsable y sostenible del turismo. Es miembro del **Clúster de Turismo de Galicia**, del **Club Galicia Destino Sostenible** y la **Confederación de Empresarios Turísticos de Sanxenxo**. Además, su división mayorista **Viajes InterRías** está asociada a organizaciones de referencia a nivel internacional como **ETOA (European Tourism Association)** e **ISTO (Organización Internacional de Turismo Social)**, reforzando su compromiso con un turismo accesible, ético y de calidad.

CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El 100% de las personas trabajadoras del Grupo Fianreira están cubiertas por un convenio colectivo sectorial de aplicación en función del centro y actividad específica. La empresa aplica de forma estricta las condiciones laborales establecidas en dichos convenios, incluyendo jornada, descansos, retribución mínima, permisos y demás derechos laborales. Esta cobertura garantiza un marco común de protección para toda la plantilla, al tiempo que refuerza el compromiso de la empresa con el empleo digno, la equidad y el cumplimiento normativo en materia laboral.



Fianteira Turismo entiende la participación activa de sus grupos de interés como un pilar fundamental para avanzar hacia un modelo de gestión sostenible, transparente y alineado con las expectativas del entorno. La relación con los diferentes grupos — clientes, empleados, proveedores, entidades públicas, empresas del grupo y la comunidad local— se articula mediante canales adaptados a cada perfil, como el contacto comercial directo, las encuestas de satisfacción, las reuniones internas de seguimiento o la participación en asociaciones sectoriales.

En el caso de **Viajes InterRías**, una de las principales divisiones del grupo, este enfoque se materializa en un Comité de Sostenibilidad específico, compuesto por la Dirección y los responsables de las áreas clave de la empresa. Este comité lidera un Plan de Sostenibilidad 2022–2025, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que establece acciones concretas y medibles para integrar la sostenibilidad en la operativa diaria.

Actualmente, desde **Fianteira Turismo** se está trabajando en la definición de una estrategia común de sostenibilidad para todo el grupo, con el objetivo de unificar esfuerzos, extender buenas prácticas a todas sus divisiones y reforzar su impacto positivo en lo económico, social y ambiental. Las aportaciones de los grupos de interés recabadas en las distintas empresas se tienen en cuenta en este proceso, fortaleciendo el compromiso del grupo con una mejora continua basada en la escucha activa.



IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Atendiendo a la cadena de valor del grupo empresarial, es decir, teniendo en cuenta la actividad de la división de hoteles y la división de agencias de viaje, Grupo Fianreira ha identificado los siguientes grupos de interés:

1. CLIENTES

- Clientes finales (B2C)
- Clientes profesionales (B2B): agencias de viajes, touroperadores, empresas de transporte, plataformas online

2. EMPLEADOS

- Personal operativo y directivo de todas las divisiones (hoteles, agencias, servicios centrales)

3. PROVEEDORES Y COLABORADORES

- Proveedores de alimentos, amenities, tecnología, mantenimiento, seguridad, lavandería, etc.
- Empresas subcontratadas especializadas (climatización, obras, etc.)
- Empresas tecnológicas (ERP, IT, ciberseguridad, software de reservas)

4. EMPRESAS DEL GRUPO

- Relaciones internas entre las diferentes divisiones: InterRías, Buscando el Norte, hoteles, Ruta Atlántica

5. PROPIEDAD, SOCIOS E INVERSORES

- Junta General de Socios (4 socios en total)
- Administradores y dirección estratégica

6. ENTIDADES FINANCIERAS Y ASESORES

- Bancos
- Asesoría financiera, laboral y legal
- Auditores

7. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ORGANISMOS REGULADORES

- Autoridades turísticas, laborales, fiscales y medioambientales
- Entidades certificadoras (calidad, sostenibilidad)

8. ASOCIACIONES Y REDES SECTORIALES

- Clúster de Turismo de Galicia
- Galicia Destino Sostenible
- Confederación de Empresarios Turísticos de Sanxenxo
- ETOA (European Tourism Association)
- ISTO (Organización Internacional de Turismo Social)

9. COMUNIDAD LOCAL Y SOCIEDAD

- Entorno social y vecinal
- Centros educativos y de formación (colaboraciones para prácticas y becas)
- Clientes potenciales e impacto en el territorio

9. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y OPINIÓN PÚBLICA

- RRSS
- Foros de opinión online

PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Grupo Fianreira ha identificado sus temas materiales en el marco de su compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua, mediante un proceso interno liderado por su Órgano de Administración. En noviembre de 2023, se celebró una reunión extraordinaria específica para la definición de estos temas, en la que se analizaron los impactos económicos, sociales y ambientales más relevantes en relación con la actividad de las distintas empresas del grupo.

Aunque no se ha elaborado una matriz de materialidad formal, el proceso de identificación ha tenido en cuenta:

- El conocimiento estratégico del órgano de administración sobre los riesgos y oportunidades de sostenibilidad
- Las expectativas expresadas por los grupos de interés clave (clientes, empleados, proveedores, administraciones públicas y comunidad local)
- La información recogida en informes anteriores de sostenibilidad, planes operativos y documentación de las diferentes divisiones (como el Comité de Sostenibilidad de InterRías y reuniones semanales de seguimiento del sistema de Calidad)
- La alineación con los ODS en los que Fianreira considera que puede tener un mayor impacto positivo



PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

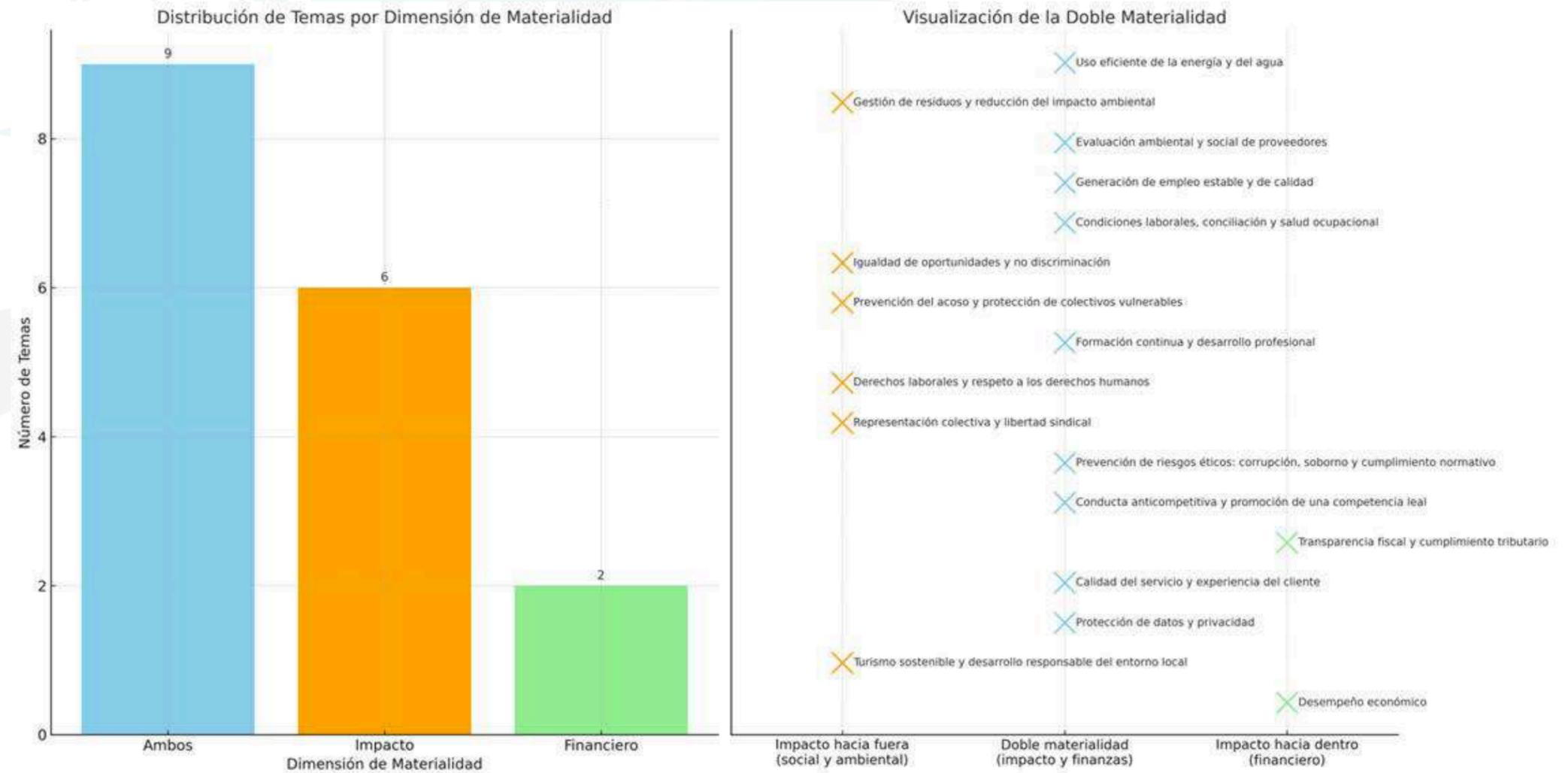
Este enfoque pragmático y adaptado a la estructura del grupo ha permitido establecer una lista clara de temas materiales que guían las acciones estratégicas y operativas en materia de sostenibilidad:

1. **Uso eficiente de la energía y del agua**
2. **Gestión de residuos y reducción del impacto ambiental**
3. **Evaluación ambiental y social de proveedores**
4. **Generación de empleo estable y de calidad**
5. **Condiciones laborales, conciliación y salud ocupacional**
6. **Igualdad de oportunidades y no discriminación**
7. **Prevención del acoso y protección de colectivos vulnerables**
8. **Formación continua y desarrollo profesional**
9. **Derechos laborales y respeto a los derechos humanos**
10. **Representación colectiva y libertad sindical**
11. **Prevención de riesgos éticos: corrupción, soborno y cumplimiento normativo**
12. **Conducta anticompetitiva y promoción de una competencia leal**
13. **Transparencia fiscal y cumplimiento tributario**
14. **Calidad del servicio y experiencia del cliente**
15. **Protección de datos y privacidad**
16. **Turismo sostenible y desarrollo responsable del entorno local**
17. **Desempeño económico y presencia en el mercado**



PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

En noviembre de 2024 empezamos a trabajar en la revisión del análisis de materialidad para adaptarlo a los requisitos derivados de la Directiva CSRD y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS). Se trata de un proceso detallado que supone una evaluación integral de nuestros principios y estrategia corporativa que esperamos tener listo en el ejercicio 2026. Aunque aún no se ha elaborado un listado de IRO's (Impactos, Riesgos y Oportunidades), ya hemos iniciado el análisis de la Materialidad de Impacto y la Materialidad Financiera y hemos relacionado nuestros temas con estas dos dimensiones lo que resulta en la siguiente representación gráfica:



02.

DIMENSIÓN AMBIENTAL



EN RELACIÓN CON EL MEDIOAMBIENTE,

GRUPO FIANTEIRA

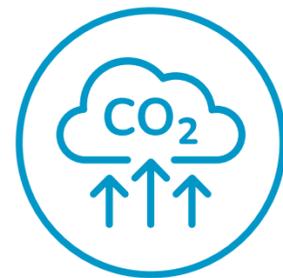
HA DETERMINADO LOS SIGUIENTES TEMAS MATERIALES:



GESTIÓN DE LA ENERGÍA



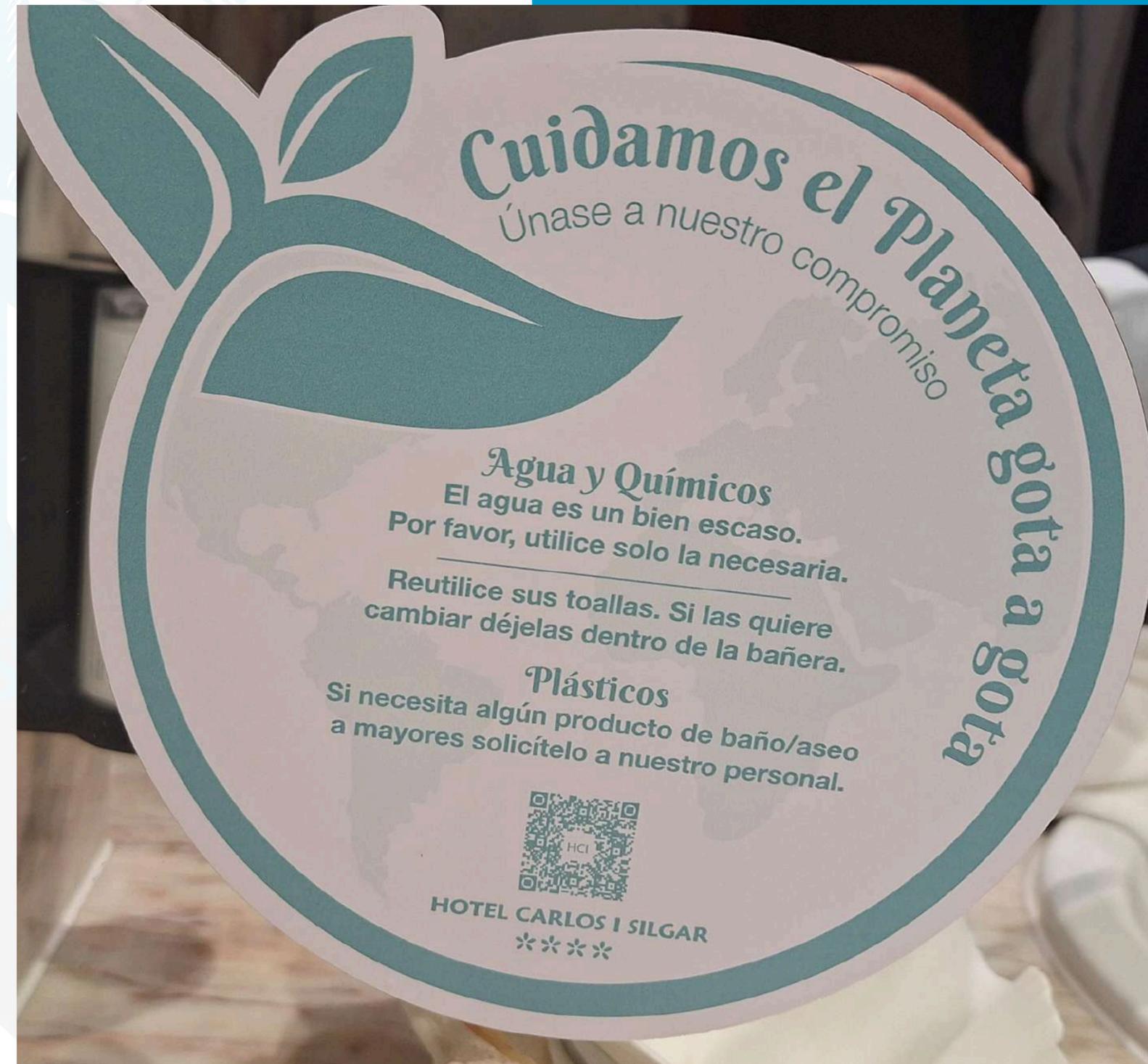
GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES



EMISIONES



GESTIÓN DE RESIDUOS



La **gestión sostenible** forma parte esencial de nuestra filosofía de trabajo, estando integrada en nuestra misión, valores y políticas corporativas. Contamos con **Sistemas de Gestión Integrados**, certificados conforme a estándares nacionales e internacionales — como la UNE ISO 22483, **Q de Calidad Turística**, e **ISO 9001**— lo que nos permite avanzar de forma constante en la mejora continua de nuestros procesos y servicios.

En los últimos años, hemos incorporado gradualmente criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) en nuestra gestión operativa. Sin embargo, a pesar de haber implementado diversas medidas de sostenibilidad de manera proactiva, no disponíamos aún de una estrategia formal ni de líneas de actuación definidas en esta materia. Esta ausencia dificultaba el establecimiento de indicadores clave de desempeño (KPIs) específicos en sostenibilidad, lo que limitaba nuestra capacidad para evaluar y comunicar adecuadamente los resultados obtenidos. Aunque algunos avances podían observarse a través del sistema de calidad, no contábamos con una estructura sistematizada que abarcara todos los aspectos de la sostenibilidad.

Por este motivo, a finales de 2024 decidimos dar un paso más y contratar a **Bioscore Sustainability**, una consultora especializada en sostenibilidad aplicada al sector turístico. Esta decisión estratégica responde a la necesidad de profesionalizar y estructurar nuestra gestión sostenible, al tiempo que reforzamos nuestro compromiso con la integración plena de los criterios ASG.

La colaboración con esta consultora nos permitirá identificar nuestras oportunidades de mejora, priorizar acciones concretas y establecer una hoja de ruta clara hacia la sostenibilidad. Como primer paso, se llevó a cabo la medición de la huella de carbono de nuestras empresas, tanto en la división hotelera, como en las agencias de viajes, correspondiente al año 2023. Este análisis nos proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y fijar objetivos de reducción realistas y verificables.

Además, hemos asumido el compromiso de certificar nuestros hoteles con la **Certificación de Sostenibilidad Bioscore**, un distintivo que valida nuestros esfuerzos, mejora nuestra transparencia y refuerza nuestra propuesta de valor ante clientes cada vez más conscientes y exigentes en materia ambiental.



LO QUE NOS MUEVE

Cada gesto cuenta cuando nace del compromiso. Por eso construimos un turismo con sentido: que escucha, que cuida y que devuelve al entorno parte de lo mucho que recibe.

Entendemos que la actividad de **Fianreira Turismo** no tiene impactos negativos graves, ni reales ni potenciales, para el medioambiente ni los derechos humanos en relación con el uso de la energía. Así mismo, no hemos identificado un impacto negativo grave como resultado de nuestras relaciones comerciales.

Sin embargo, somos conscientes del impacto negativo que genera el consumo de energía producido durante el desarrollo de nuestra actividad, no solo en nuestras instalaciones, sino también en toda la cadena de valor. Hay varios factores que sugieren que estamos enfrentando desafíos significativos en el ámbito energético que pueden ser caracterizados como una crisis en algunas áreas y contextos. Nos referimos, entre otros, al aumento de los precios de la energía, los conflictos geopolíticos que comprometen los suministros o los impactos climáticos que aceleran la transición energética.

En esta coyuntura, y de acuerdo con nuestras políticas y principios, **Fianreira Turismo** hace frente a sus responsabilidades ambientales persiguiendo la reducción del consumo energético, como medida fundamental para la disminución de las emisiones de efecto invernadero, la conservación de los recursos naturales, el ahorro de costes y el aumento de la competitividad.

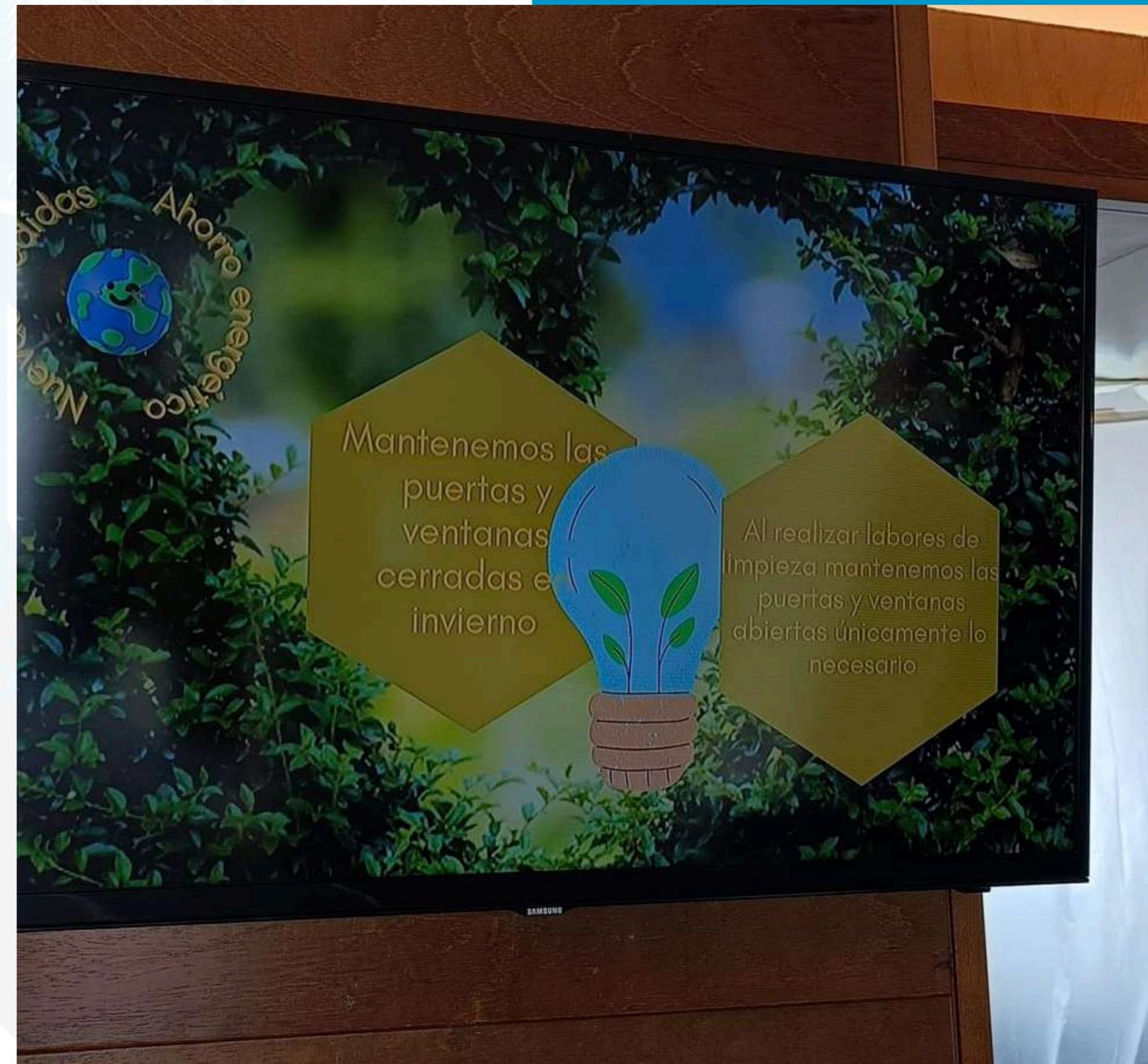
En relación al uso directo de la energía que se hace dentro de nuestras instalaciones, tomamos medidas para mitigar este impacto desde dos direcciones:



Para reducir el consumo energético en la medida de lo posible.



Para aumentar el consumo de energía producida de forma renovable con respecto al consumo total.



Con el fin de **disminuir el consumo energético**, mejoramos la eficiencia, desarrollando planes de mantenimiento preventivo y destinando partidas presupuestarias a la mejora de instalaciones y equipos. Al mismo tiempo, controlamos nuestros consumos (con la lectura de contadores y control de facturación), los monitoreamos y aplicamos medidas correctivas en caso de observar desviaciones con respecto a la consecución de los objetivos de consumo establecidos.

En relación a la **energía renovable**, usamos Biomasa en todos nuestros hoteles para alimentar el sistema de calentamiento de agua de consumo humano y el agua de las piscinas. Además, estamos estudiando la posibilidad de instalar placas solares en un futuro próximo.

DURANTE EL AÑO 2024 SE TOMARON ESTAS ACCIONES CONCRETAS PARA MEJORA DE LA EFICIENCIA:



Instalamos **placas solares** en los dos edificios del Gran Talaso Hotel Sanxenxo, un paso firme hacia la autosuficiencia energética.



En el Hotel Carlos I, sustituimos más de 200 bombillas en salones por **luminarias LED**, y también renovamos la iluminación de almacenes y zonas comunes para reducir consumo.



Adquirimos unos **equipos más eficientes** para lavandería, que reducen el consumo de agua, energía y productos químicos.



Implantamos un sistema de **monitorización de parámetros** contra la Legionella en el HCI, asegurando control de la seguridad ambiental y la prevención sin derroche de energía.



INDICADORES DE CONSUMO ENERGÉTICO

02. Dimensión ambiental

A continuación, presentamos nuestros datos de consumo energético de 2024, comparándolos con el año anterior, es decir 2023, tal como hemos establecido para la presentación de nuestra información no financiera.

A efectos de interpretación y análisis de los datos, es importante señalar que durante 2024 todos los hoteles experimentaron un aumento en el número total de pernoctaciones con respecto al año anterior. El **Nuevo Astur** fue el que registró un mayor incremento, al aumentar el número de días que estuvo abierto en relación a 2023, con 11.344 pernoctaciones más, lo que supone un aumento del 16,47% con respecto a 2023. El índice de ocupación del conjunto de los tres hoteles mejoró en un 7,69% en 2024 con respecto al año anterior.

TOTAL PERNOCTACIONES POR AÑO		
	2023	2024
CARLOS I SILGAR	62.470	63.501
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	41.710	42.634
NUEVO ASTUR	68.856	80.200
TOTAL	173.036	186.335



INDICADORES DE CONSUMO ENERGÉTICO

02. Dimensión ambiental

En relación a la división de agencias de viajes, relacionamos los consumos con el total de horas trabajadas, que también aumentaron con respecto a 2023 en el conjunto de las empresas:

TOTAL Nº DE HORAS TRABAJADAS		
	2023	2024
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	140.089	147.370
BUSCANDO EL NORTE	8.760	4.708
TOTAL	148.849	152.078



INDICADORES DE CONSUMO ENERGÉTICO

Los combustibles de fuente no renovable consumidos en nuestras instalaciones son el gasóleo B (para alimentar la caldera de la calefacción), el gasóleo B7 (para un vehículo), el gasóleo (para vehículo), la gasolina (para maquinaria de jardinería) y el propano (para las cocinas y lavandería). También consumimos energía eléctrica adquirida a un productor externo. Todos estos consumos son registrados y controlados por lectura de contadores y seguimiento de las facturas.

En relación a las fuentes renovables, consumimos Biomasa para el sistema de agua caliente sanitaria y el calentamiento del agua de las piscinas.

No producimos energía para ser vendida.

No disponemos de datos de consumos energéticos fuera de la organización, es decir, en nuestra cadena de valor.

Los datos sobre consumos e intensidades se presentan en kWh y los factores de conversión utilizados son los utilizados en la calculadora de la International Energy Agency (IEA de Estados Unidos) actualizada a 2024, U.S. EPA (United States Environmental Protection Agency), IPCC (Intergovernmental Panel of Climate Change de la ONU) y DOC (Department of Energy de Estados Unidos) actualizada a 2024. El denominador utilizado para el cálculo de intensidad energética es la pernoctación, sobre los datos de la división de hoteles, y el nº de horas trabajadas en el caso de la división de agencias de viaje.

En cuanto a las reducciones de requerimientos energéticos en 2024 con respecto a 2023, podemos decir que los datos son positivos, con descensos en intensidades totales tanto en la división de hoteles como en la división de agencias de viajes.



INDICADORES DE CONSUMO ENERGÉTICO

02. Dimensión ambiental

CONSUMOS ENERGÉTICOS

CONSUMO GASÓLEO B EN KWH			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	390.032,56	319.116,16	-70.916,40
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	106.372,48	106.368,75	-3,73
NUEVO ASTUR	109.563,65	126.583,25	17.020,60
TOTAL	605.968,69	552.068,16	-53.901,53



CONSUMOS ENERGÉTICOS

02. Dimensión ambiental

CONSUMO GASÓLEO B7 EN KWH (1)			
	2023	2024	DIF.
NUEVO ASTUR	5.683,38	6.213,64	530,26

CONSUMO GASÓLEO EN KWH			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	2.666,44	1.977,25	-689,19

CONSUMO GASOLINA EN KWH			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	882,87	879,93	-2,94
NUEVO ASTUR	1.336,81	3.640,54	2.303,73
TOTAL	2.219,68	4.520,47	2.300,79

CONSUMO PROPANO EN KWH			
	2023	2024	DIF.
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	148.325,12	143.020,20	-5.304,92
NUEVO ASTUR	316.915,90	342.452,00	25.536,30
TOTAL	465.241,02	485.472,40	20.231,38

CONSUMO ELECTRICIDAD EN KWH			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	1.050.199,00	948.599,00	-101.600,00
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	733.414,00	619.724,00	-133.690,00
NUEVO ASTUR	506.134,00	566.345,00	60.211,00
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	102.625,00	100.536,00	-2.089,00
BUSCANDO EL NORTE	6.058,00	6.122,00	64,00
TOTAL	2.398.430,00	2.241.326,00	-157.104,00

CONSUMO BIOMASA EN KWH			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	705.047,78	752.070,46	47.023
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	702.246,69	780.362,99	78.116
NUEVO ASTUR	490.529,10	616.277,15	125.748
TOTAL	1.897.823,57	2.148.710,61	250.887

CONSUMO ENERGÍA TOTAL EN KWH			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	2.148.828,65	2.022.642,80	-126.185,85
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	1.690.358,29	1.649.475,94	-40.882,35
NUEVO ASTUR	1.430.162,84	1.661.511,78	231.348,94
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	102.625,00	100.536,00	-2.089,00
BUSCANDO EL NORTE	6.058,00	6.122,00	64,00
TOTAL	5.378.032,78	5.440.288,53	62.255,75



-6,55%

de consumo de electricidad en el **Grupo Fianreira** con respecto a 2023.

-1,86%

de consumo de total de energía de la división de agencias de viaje con respecto a 2023.



CONSUMO ENERGÍA TOTAL EN KWH			
	2023	2024	DIF.
DIVISIÓN DE HOTELES	5.269.349,78	5.333.630,53	64.280,75
DIVISIÓN AGENCIAS DE VIAJE	108.683,00	106.658,00	-2,025,00

INTENSIDADES ENERGÉTICAS

02. Dimensión ambiental

GASÓLEO B EN KWH POR PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	6,24	5,03	-1,22
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	2,55	2,49	-0,06
NUEVO ASTUR	1,59	1,58	-0,01
TOTAL	3,50	2,96	-0,54

GASÓLEO B7 EN KWH POR PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
NUEVO ASTUR	0,01	0,08	0,07

GASÓLEO EN KWH POR PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	0,04	0,03	-0,01

GASOLINA EN KWH POR PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	0,01	0,01	0,00
NUEVO ASTUR	0,02	0,05	0,03
TOTAL	0,02	0,03	0,01

PROPANO EN KWH POR PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	3,56	3,35	-0,20
NUEVO ASTUR	4,60	4,27	-0,33
TOTAL	4,21	3,95	-0,26

INTENSIDADES ENERGÉTICAS

02. Dimensión ambiental

BIOMASA POR PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	11,29	11,84	0,56
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	16,84	18,30	1,47
NUEVO ASTUR	7,12	7,68	0,56
TOTAL	10,97	11,53	0,56

ELECTRICIDAD POR PERNOCTACIÓN - TRABAJADOR			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	16,81	14,94	-1,87
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	17,58	14,54	-3,05
NUEVO ASTUR	7,35	7,06	-0,29
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	0,73	0,68	-0,05
BUSCANDO EL NORTE	0,69	1,30	0,61
TOTAL	7,45	6,62	-0,83

ELECTRICIDAD POR PERNOCTACIÓN - TRABAJADOR			
	2023	2024	DIF.
DIVISIÓN DE HOTELES	13,23	11,46	-1,78
DIVISIÓN AGENCIAS DE VIAJE	0,73	0,70	-0,03

INTENSIDADES ENERGÉTICAS

02. Dimensión ambiental



-6,01%

reducción de la intensidad energética total en la división de agencias de viaje con respecto a 2023.

-4,11%

reducción de la intensidad energética total en la división de agencias de viajes con respecto a 2023..



ENERGÍA TOTAL POR PERNOCTACIÓN - TRABAJADOR			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	34,40	31,85	-2,55
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	40,53	38,69	-1,84
NUEVO ASTUR	20,77	20,72	0,05
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	0,73	0,68	-0,05
BUSCANDO EL NORTE	0,69	1,30	0,61
TOTAL	16,71	16,08	-0,63

ENERGÍA TOTAL POR PERNOCTACIÓN - TRABAJADOR			
	2023	2024	DIF.
DIVISIÓN DE HOTELES	30,45	28,62	-1,83
DIVISIÓN AGENCIAS DE VIAJE	0,73	0,70	-0,03

En **Fianreira Turismo** somos plenamente conscientes del desafío global que representa la conservación del agua dulce, el recurso natural más escaso del planeta y esencial para la vida en todas sus formas.

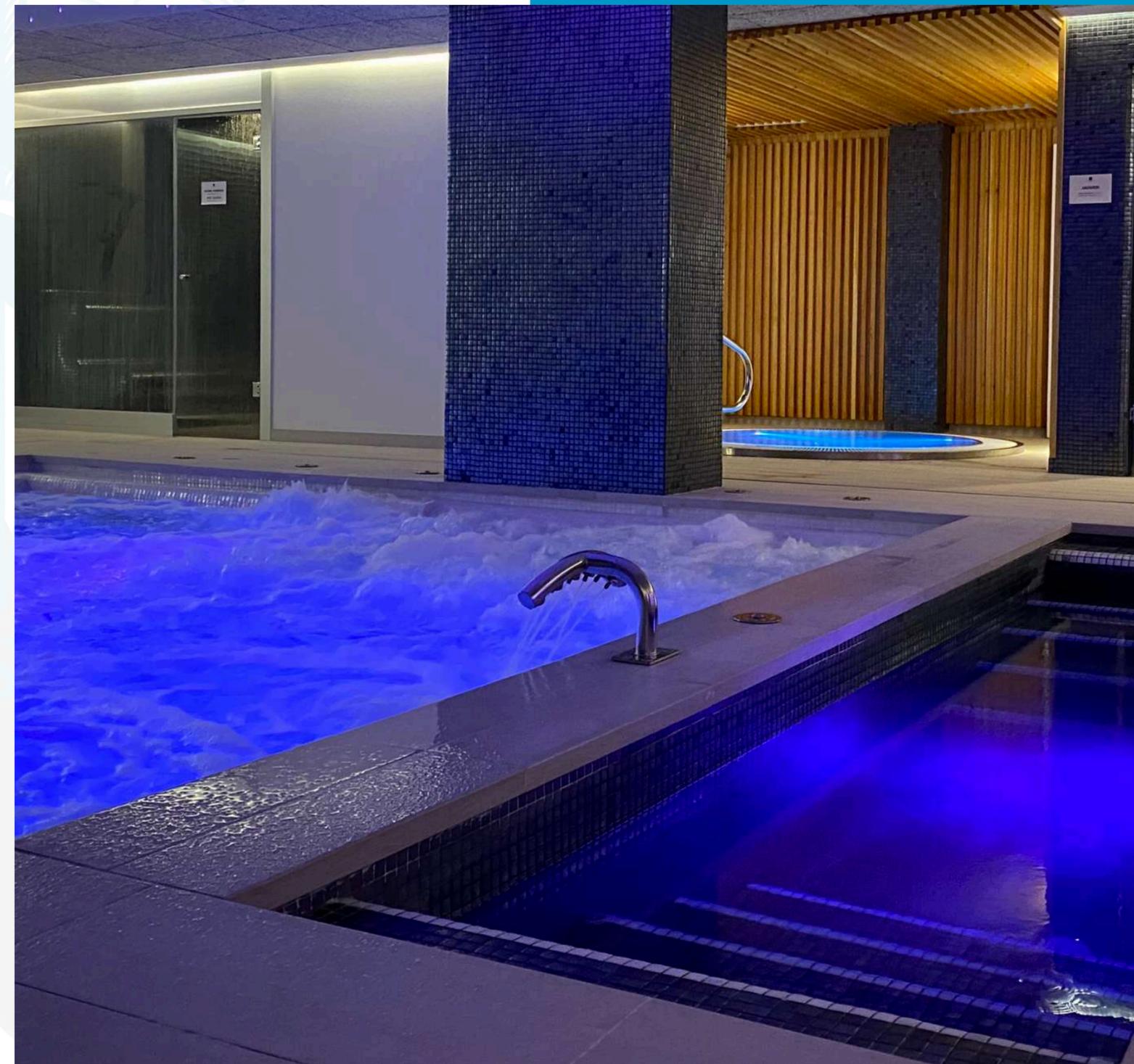
Los efectos del cambio climático han intensificado este reto, con periodos de sequía cada vez más prolongados que generan limitaciones en el acceso y una distribución desigual de este recurso vital.

Desde nuestra organización, consideramos la gestión del agua como un aspecto material prioritario, no porque nuestra actividad tenga un impacto superior al de otras, sino porque entendemos la gravedad del problema y asumimos la responsabilidad de actuar de manera consciente y proactiva.

Aunque nuestras empresas se localizan en Galicia, una de las regiones más húmedas de la península ibérica, España en su conjunto enfrenta situaciones de estrés hídrico, lo que refuerza la necesidad de un uso eficiente y sostenible del agua, incluso en territorios aparentemente abundantes en este recurso.

El agua dulce consumida en nuestros establecimientos proviene principalmente de la red de abastecimiento público, lo que garantiza tanto la calidad como la continuidad del suministro.

En el **Hotel Nuevo Astur**, contamos con dos pozos propios: uno destinado al riego de los jardines y otro que aporta al agua total consumida. Por otro lado, en el **Gran Talaso Hotel Sanxenxo**, las piscinas del Spa se llenan con agua de mar. Tanto el agua de los pozos como la de mar son captadas y tratadas conforme a la normativa ambiental vigente. Este año, de acuerdo con los principios de transparencia y mejora continua que aplicamos en toda nuestra gestión, es el primero en el que presentamos los datos de extracción de agua dulce y marina en la presente memoria de sostenibilidad.



Asimismo, todos nuestros alojamientos están conectados a la red pública de saneamiento, lo que asegura que los vertidos se gestionan con las debidas garantías y en cumplimiento con los requisitos legales aplicables. No se realizan vertidos directos al medio ambiente, ni a cuerpos de agua superficial o subterránea.

Por todo ello, entendemos que nuestro principal impacto negativo en relación con el agua es el consumo, y por tanto, enfocamos nuestros esfuerzos en reducirlo de forma progresiva y responsable, aplicando soluciones técnicas, operativas y de sensibilización que nos permitan avanzar hacia una gestión hídrica más eficiente.

Nuestra estrategia de reducción del consumo hídrico se sustenta en los siguientes pilares:



SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

de clientes y empleados mediante cartelería informativa, fomentando un consumo responsable.



MONITOREO CONTINUO DE CONSUMO

para detectar posibles fugas ocultas, a través de la lectura de contadores y el control de la facturación.



PLANES DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO

de las instalaciones, orientados a maximizar la eficiencia operativa.



INVERSIÓN EN TECNOLOGÍAS DE AHORRO DE AGUA,

aplicadas especialmente en puntos terminales como grifos, duchas y cisternas.



OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS HÍDRICOS,

como el servicio de lavandería y limpieza, para reducir consumos sin comprometer la calidad.

En cuanto a la **optimización de procesos**, cada uno de nuestros hoteles cuenta con lavandería propia, gestionada por el departamento de Pisos. La única excepción es el **Hotel Carlos I Silgar**, que subcontrata parcialmente el lavado de sábanas. Esta estructura nos permite mantener el control directo sobre uno de los procesos con mayor demanda de agua dentro de la operativa.

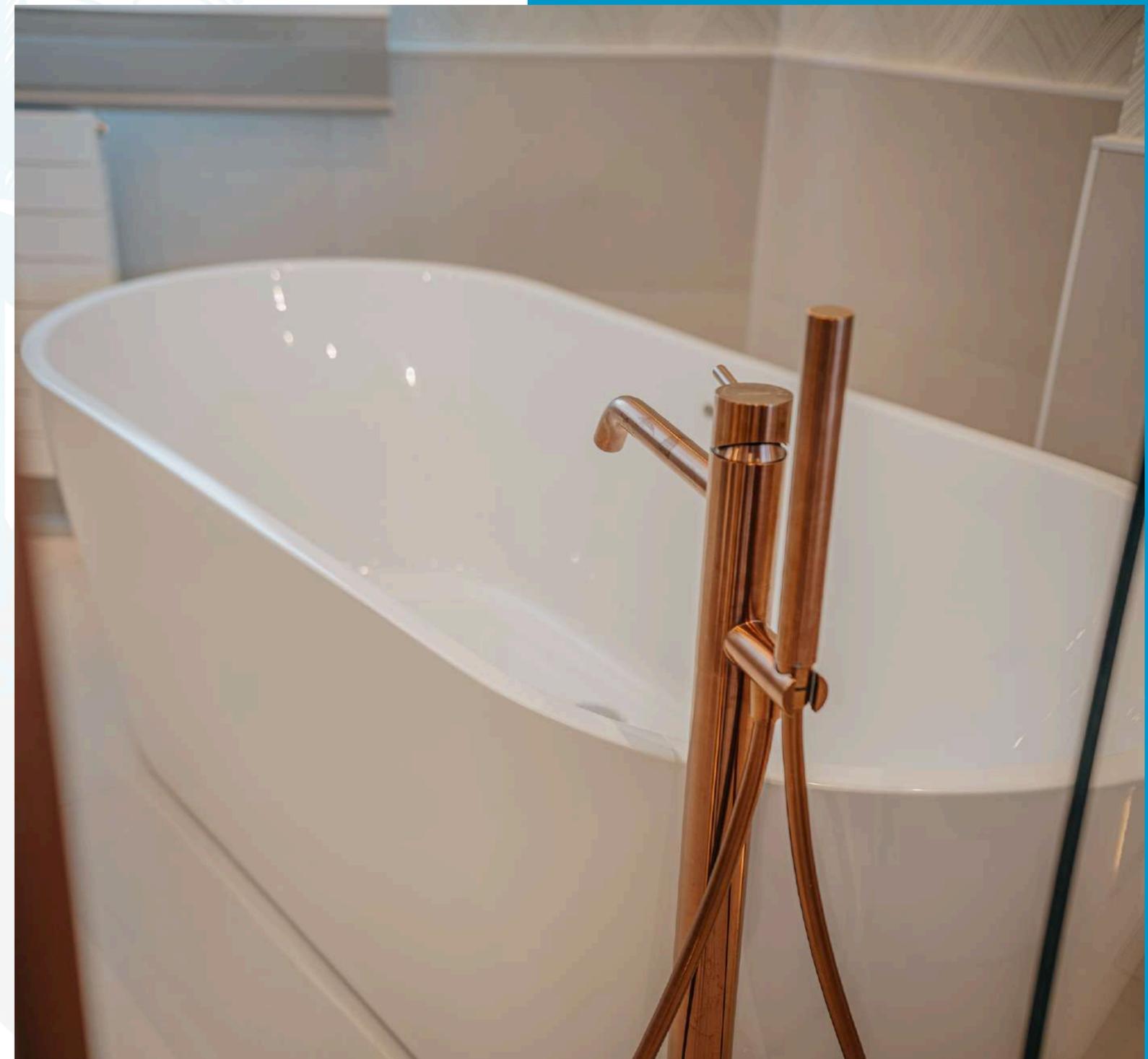
Los programas de lavado y secado están ajustados para **maximizar la eficiencia energética**, adaptando el uso de agua y productos según el tipo de textil. La maquinaria que se renueva se selecciona por su **eficiencia energética certificada**, y los equipos retirados se gestionan como **residuos RAEE** a través de un **gestor autorizado**.

Además, promovemos la colaboración de nuestros clientes promoviendo **iniciativas de reutilización de toallas y albornoces**, reduciendo así el impacto ambiental del servicio de habitaciones.

Respecto al proceso **de limpieza**, se han incorporado diversas medidas de sostenibilidad:



Para la limpieza de habitaciones se utilizan mopas de tela reutilizables, previamente impregnadas en cubetas con un litro de desinfectante. Este sistema permite preparar hasta 16 mopas simultáneamente, optimizando el consumo de agua y productos químicos. Además, mejora la ergonomía del personal y garantiza altos estándares de higiene, ya que se emplea una mopa distinta en cada habitación.



Entre las medidas concretas implementadas en 2024 para reducir el consumo de agua, destacamos las siguientes acciones, que se han implantado de forma completa en el **Hotel Carlos I Silgar**, y se irán extendiendo progresivamente al resto:

- Sustituimos progresivamente los botellones de plástico por **fuentes de agua filtrada KMO** en todas las áreas de personal en el HCl.
- Instalamos fuentes filtradas también para clientes **en spa y gimnasio**, acompañadas de mensajes que fomentan el uso responsable de vasos reciclables.
- Adquirimos unos **equipos más eficientes** para lavandería, que reducen el consumo de agua, energía y productos químicos.
- Implantamos un sistema de **monitorización** de parámetros contra la Legionella en el HCl, asegurando control de la seguridad ambiental y la prevención sin derroche de energía.



Incluimos aquí nuestros datos de consumo de agua de 2024, comparándolos con el año anterior, es decir 2023, tal como hemos establecido para la presentación de nuestra información no financiera.

En relación a la interpretación y análisis de los datos, debemos tener en cuenta las mismas consideraciones hechas en el apartado de energía sobre la ocupación en 2023.

No presentamos los datos de consumo de agua de **Buscando el Norte** ya que su coste se incluye en los gastos de la comunidad del edificio en el que se encuentra y no disponemos de contador de agua independiente.

Los datos de consumo se presentan en m³

Además de los datos de consumo total de agua de cada alojamiento, presentamos las ratios de consumo por pernoctación ya que el índice de ocupación es determinante en el volumen de agua consumida. En relación a la división de agencias, se considera el número de horas trabajadas.

El análisis de los datos nos muestra reducciones importantes tanto en el consumo total de agua del **grupo Fianreira** (-16,39%), como en la intensidad de **consumo de la división de hoteles** (-21,88%) y la intensidad del consumo de **Viajes Interriñas** (-50%).



INDICADORES DE CONSUMO DE AGUA

02. Dimensión ambiental

CONSUMO AGUA EN M3			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	24.405,00	15.957,00	-8.448,00
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO (*)	12.052,00	13.592,00	1.540,00
NUEVO ASTUR (*)	4.937,00	5.260,00	323,00
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	555,96	264,96	-291,00
TOTAL	41.949,96	35.073,96	-6.876,00



-21,88%

reducción de intensidad de consumo de agua en **división de hoteles** con respecto a 2023.

-50%

reducción de intensidad de consumo de agua en **Viajes Interrías** con respecto a 2023



-16,39%

reducción del consumo total de agua en **Grupo Fianreira** con respecto a 2023.

(*) El consumo total de agua del Gran Talaso Hotel Sanxenxo incluye el volumen de agua extraída del mar y el consumo total de agua del Nuevo Astur incluye el volumen de agua subterránea extraída.

INDICADORES DE CONSUMO DE AGUA

02. Dimensión ambiental

EXTRACCIÓN DE AGUA SUBTERRÁNEA EN M3			
	2023	2024	DIF.
NUEVO ASTUR	4.219,00	17.742,00	13.523,00
TOTAL	4.219,00	17.742,00	13.523,00

EXTRACCIÓN DE AGUA MARINA EN M3			
	2023	2024	DIF.
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	120,00	120,00	0,00
TOTAL	120,00	120,00	0,00

AGUA EN M3 / PERNOCTACIÓN - HORAS TRABAJADAS*			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	0,391	0,251	-0,139
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	0,289	0,319	0,030
NUEVO ASTUR	0,072	0,066	-0,006
DIVISIÓN HOTELES	0,239	0,187	-0,052
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	0,004	0,002	-0,002
TOTAL	0,134	0,105	-0,029

El cambio climático representa uno de los mayores desafíos globales de nuestro tiempo, con implicaciones tanto sociales como económicas. En **Fianreira Turismo** somos conscientes de que sus efectos pueden impactar directamente en nuestras operaciones, a través de interrupciones en la cadena de suministro, daños a infraestructuras, alteraciones en los patrones de demanda o cambios en las preferencias de nuestros clientes.

Desde una perspectiva estratégica, entendemos que medir, gestionar y reducir nuestra huella de carbono es fundamental para anticiparnos a estos riesgos y asegurar la resiliencia de nuestro modelo de negocio. Por ello, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se considera un tema material dentro de nuestra gestión ambiental.

Nuestra visión está firmemente alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y con la **Agenda 2050**, que promueven la descarbonización progresiva de la economía global. Como parte de este compromiso, en 2024 iniciamos el cálculo de la huella de carbono de nuestras empresas, lo cual nos permitirá definir objetivos de reducción medibles y trazables en el tiempo.

Tal como se ha detallado en el apartado de gestión energética, nuestros esfuerzos se centran en la reducción del consumo energético y en la incorporación progresiva de fuentes de energía renovables, como la biomasa, en la medida en que resulta técnica y económicamente viable.



Reconocemos, no obstante, la complejidad que conlleva actuar sobre las emisiones indirectas —es decir, las emisiones de alcance 3— generadas a lo largo de nuestra cadena de valor. Aunque actualmente no disponemos de datos para calcular estas emisiones, hemos comenzado a implementar acciones orientadas a su reducción, especialmente en el ámbito de la **movilidad sostenible**. Entre las medidas ya adoptadas destacan:

- Promovemos el uso de **transporte más eficiente** en nuestras agencias, priorizando la contratación de autobuses con **sistemas AdBlue**.
- Colaboramos con **Porsche y Tesla** para promover la movilidad eléctrica entre nuestros clientes y comunidad local, invitándolos a probar los vehículos eléctricos disponibles en nuestras instalaciones.
- Publicamos contenidos en redes sociales para **sensibilizar** sobre buenas prácticas ambientales e **informar** de nuestras acciones sostenibles.
- Nuestras **Agencias de Viajes** aplican criterios de sostenibilidad en sus decisiones de contratación, eligiendo hoteles con certificaciones reconocidas.
- Accedemos a la plataforma **Bioscore** para el registro de datos medioambientales y el cálculo de nuestra huella de carbono en todas las empresas del grupo.
- La oferta de **alojamiento para el personal** en los propios hoteles y pisos alquilados, promoviendo la cercanía y reduciendo desplazamientos diarios.
- La **priorización de proveedores locales y de proximidad**, tal como se ha mencionado en el apartado sobre nuestra cadena de suministro, contribuyendo a reducir las emisiones asociadas al transporte de mercancías.
- En el Hotel Nuevo Astur ponemos **autobuses** a disposición de los clientes para su **desplazamiento a las playas**.



Presentamos los datos de emisiones de 2024 de nuestras empresas.

El enfoque de consolidación utilizado para el inventario de emisiones ha sido el de **control operacional**, dado que **Fianreira Turismo** ejerce autoridad directa sobre la gestión operativa y medioambiental de las empresas del grupo. No obstante, cabe señalar que también contamos con el control accionarial y financiero de la totalidad de estas entidades, lo que refuerza nuestra capacidad para implementar políticas integradas de sostenibilidad y mitigación del impacto climático a nivel corporativo.

La única excepción es la de **Buscando el Norte**, cuya huella de carbono no calculamos ya que está localizada en una oficina alquilada, por lo que no podemos intervenir en la gestión operativa y medioambiental.

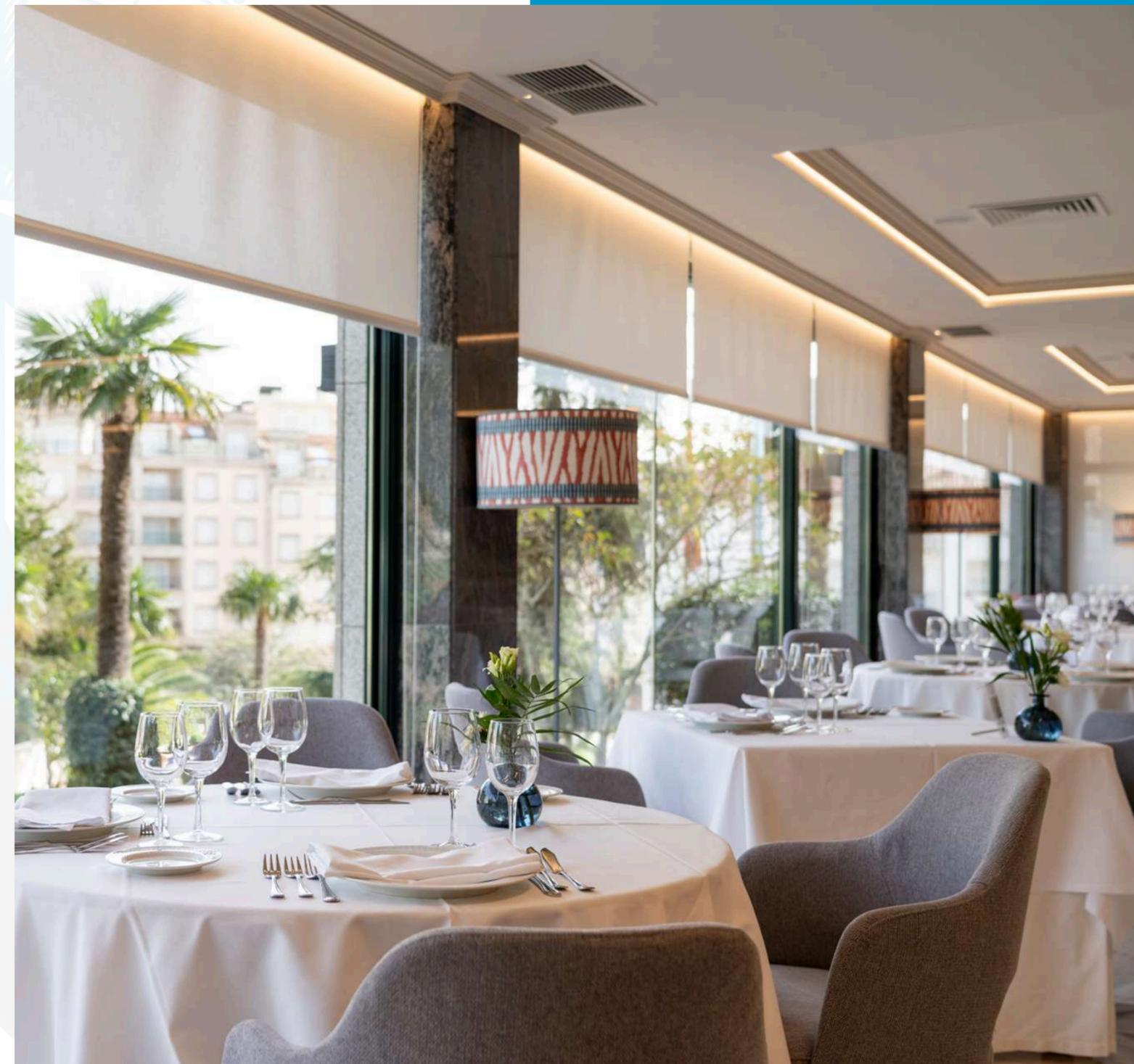
En relación a la interpretación y análisis de los datos, debemos tener en cuenta que establecemos como año base el 2023 y debido a que este es el primer ejercicio de cálculo, en esta memoria aún no podemos presentar una comparativa histórica.

Los cálculos de huella los realiza la consultora externa especializada en Sostenibilidad **Bioscore Sustainability**.

Para el cálculo se usa la metodología y estructura de informe propuesta por **Norma GHG-Protocol**.

Los factores de conversión usados son los publicados por el **MITECO** para el año 2023.

Se recogen emisiones de dióxido de carbono (CO₂), óxido nitroso (N₂O), metano (CH₄), hidrofluorocarburos (HFC) e hidrofluoroolefinas (HFO); expresadas en toneladas de CO₂ equivalentes (CO₂e), generadas por la actividad del hotel. **No hacemos emisiones ODS, Nox no Sox.**



INDICADORES DE EMISIONES

Durante el 2024 no se han producido emisiones fugitivas en las instalaciones de refrigeración. En cuanto a las instalaciones de climatización, solamente se ha producido una fuga de 4,3 TCO₂e de gas R-410-A provenientes del sistema de aire acondicionado de hotel Carlos I Silgar, que se ha incluido en el alcance 1 de la huella de dicho establecimiento.

Se incluyen en el cálculo las emisiones de alcance 1 (que incluye las emisiones de instalaciones fijas y las emisiones fugitivas) y alcance 2 (consumo eléctrico).

No disponemos de datos sobre las emisiones de alcance 3.

La huella de carbono de **Viajes Interrrás** solo incluye Alcance 2 ya que utilizan la electricidad comprada como única fuente de energía.

Los datos se presentan de la siguiente manera:

- a. **Valor bruto de emisiones directas** (Alcance 1) en T de CO₂ e, que incluye las emisiones de instalaciones fijas + vehículos + emisiones fugitivas.
- b. **Emisiones biogénicas** (Alcance 1) en T de CO₂ e, que son las correspondientes al uso de biomasa en las instalaciones fijas de los hoteles.
- c. **Valor bruto de emisiones indirectas** (Alcance 2) en T de CO₂ e, que se refiere a los consumos de electricidad comprada.
- d. **Total de emisiones en T de CO₂ e**, que es la suma de a + b + c para cada establecimiento.



INDICADORES DE EMISIONES

En el caso de la división de hoteles, los datos de intensidad relacionan las emisiones totales con las pernoctaciones ocurridas en 2024 y, en la división de agencias, con el número de horas trabajadas. Están expresadas en kg. de CO₂e por pernoctación, para facilitar su comprensión al tratarse de magnitudes mucho menores que las correspondientes a la huella total.

El análisis de los datos nos muestra que, aunque no hemos cumplido el objetivo de reducir un 1% del total de emisiones con respecto al 2023, sí hemos conseguido resultados bastante positivos al reducir un 3,07% las emisiones por pernoctación de la división de hoteles.

Para el 2025, hemos fijado como objetivo de reducción del 1% del total de las emisiones con respecto al 2024.



EMISIONES DE GEI

02. Dimensión ambiental

VALOR BRUTO EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1) T CO2E			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	100,61	87,00	-13,61
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	89,42	90,16	0,74
NUEVO ASTUR	162,60	178,52	15,92
TOTAL	352,64	355,68	3,04

VALOR BRUTO EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2) T CO2E			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	23,85	25,44	1,59
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	23,97	26,23	2,26
NUEVO ASTUR	14,96	20,84	5,88
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	62,77	72,51	9,74
TOTAL	23,85	25,44	1,59

EMISIONES BIOGÉNICAS (ALCANCE 1) T CO2E			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	23,85	25,44	1,59
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	23,97	26,23	2,26
NUEVO ASTUR	14,96	20,84	5,88
TOTAL	62,77	72,51	9,74

EMISIONES DE GEI

02. Dimensión ambiental

TOTAL EMISIONES T CO2E			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	253,10	260,86	7,76
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	176,75	170,42	-6,33
NUEVO ASTUR	120,31	148,39	28,08
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)	22,14	26,96	4,82
TOTAL	572,30	606,63	34,33

TOTAL EMISIONES KG CO2E / PERNOCTACIÓN - HORAS TRABAJADAS*			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	6,04	5,88	-0,17
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	6,96	6,73	-0,23
NUEVO ASTUR	4,33	4,34	0,01
DIVISIÓN DE HOTELES	5,58	5,41	-0,17
VIAJES INTERRÍAS (INTERRÍAS, RUTA ATLÁNTICA Y FIANTEIRA)*	0,16	0,18	0,02

(*) Las emisiones directas (alcance 1) del Hotel Carlos I Silgar incluyen las emisiones de instalaciones fijas, más las de vehículos, más la única emisión fugitiva que se ha producido en el Grupo Fianreira correspondiente a 4,3 TCO2e de gas R-410-A provenientes del sistema de aire acondicionado.



-3,07%

reducción de intensidad de emisiones en **división de hoteles** con respecto a 2023

El control de la producción de residuos en una organización es fundamental no solo para proteger el medio ambiente, sino también para cumplir con la normativa legal, reducir costes, mejorar la reputación corporativa y minimizar riesgos operativos. Una gestión de residuos eficiente no solo contribuye al desarrollo sostenible, sino que también puede suponer una ventaja competitiva y reforzar la posición de la empresa en un mercado global cada vez más exigente.

Por todas estas razones, en **Fianreira Turismo** consideramos la gestión de residuos como un tema material clave, incorporado de forma explícita en nuestra estrategia de sostenibilidad.

Los impactos negativos de una producción excesiva de residuos sobre el entorno son evidentes: contribuyen a la contaminación, al cambio climático y al desperdicio de recursos naturales. Estas consecuencias nos preocupan profundamente, tanto desde un enfoque medioambiental como social y económico, y asumimos la responsabilidad de actuar para prevenirlas.

Para reducir el impacto ambiental derivado de nuestros residuos, hemos implementado un sistema de recogida selectiva en todos nuestros establecimientos, en el marco del convenio con el **Cluster de Turismo de Galicia**, la **Xunta de Galicia** y **Ecoembes**, que nos ha proporcionado papeleras específicas para la segregación. En cada hotel, se clasifican y gestionan adecuadamente las siguientes fracciones:



ENVASES LIGEROS



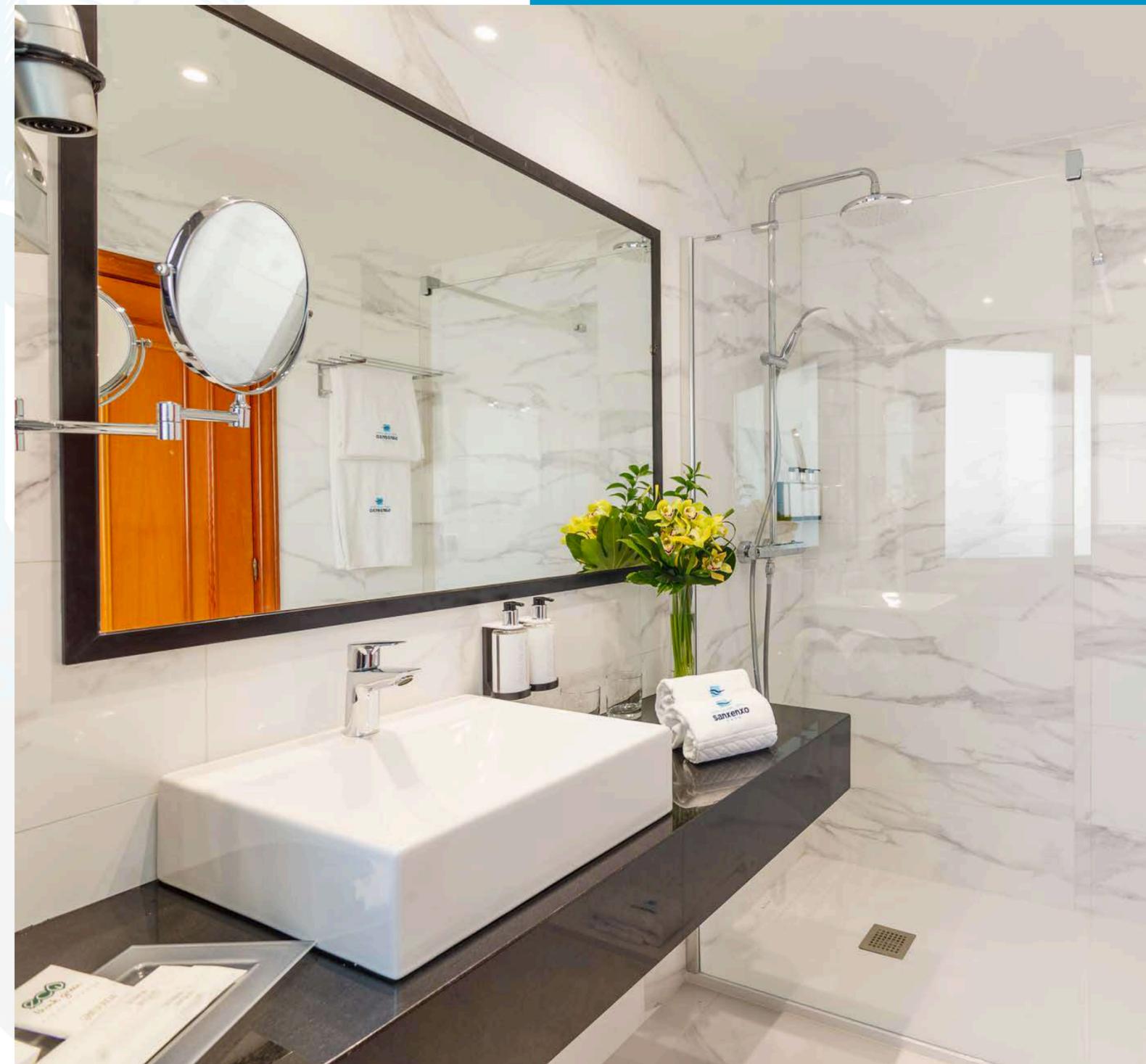
VIDRIO



PAPEL Y CARTÓN



FRACCIÓN RESTO



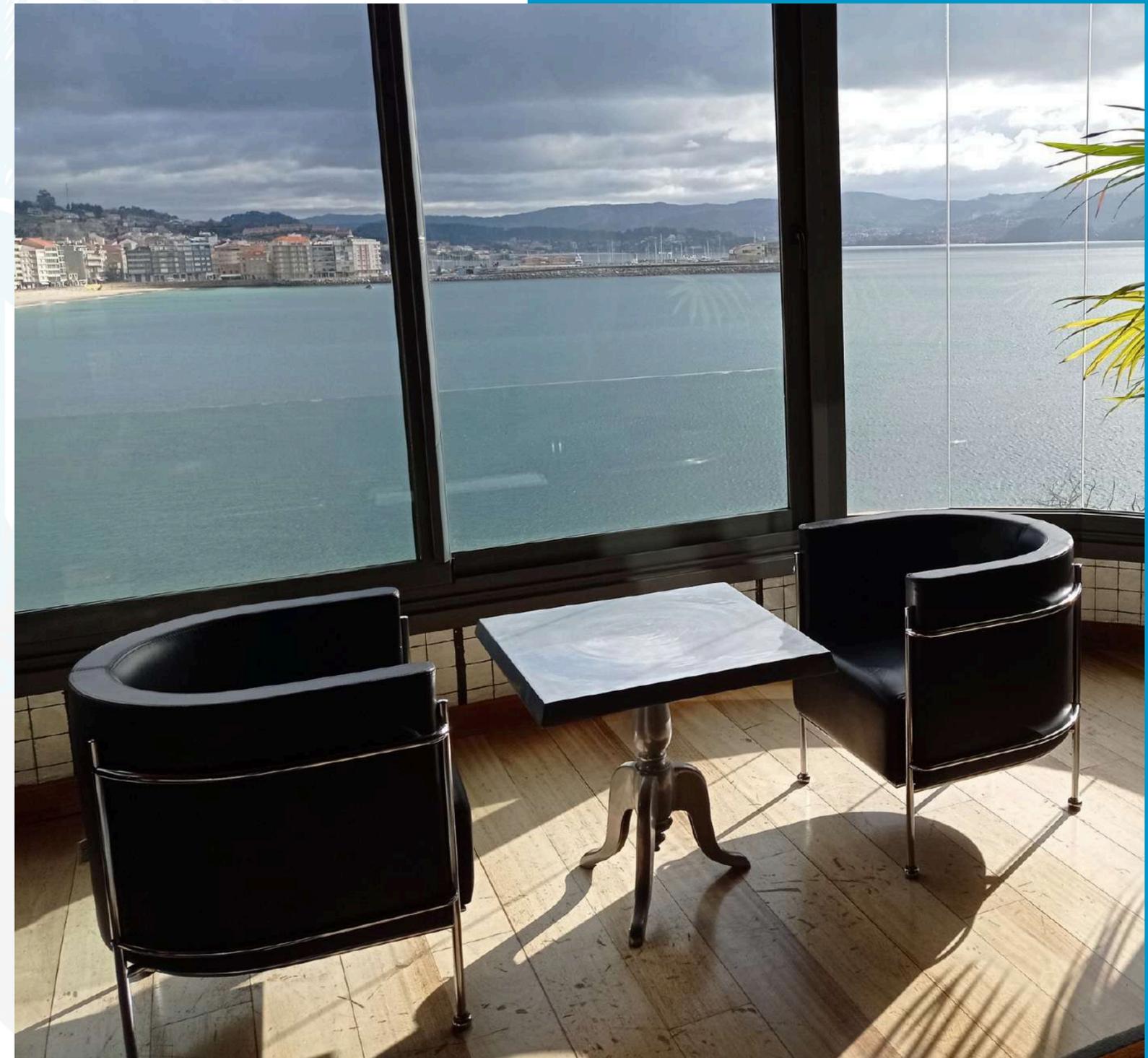
Los residuos segregados se depositan en los contenedores de reciclaje ubicados en los hoteles, recogidos por el servicio municipal correspondiente.

Además:

- Los aceites de fritura se gestionan a través de un gestor autorizado, que se encarga de su recogida y aprovechamiento.
- Los tóners de impresora, luminarias y RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) también son recogidos por gestores autorizados, conforme a la legislación ambiental vigente.
- Promovemos la reutilización de materiales en línea con los principios de la economía circular, incluyendo textiles y mobiliario renovado.

En este sentido, nos adherimos al programa de implementación de metodologías circulares del **IGAPE** (Instituto Gallego de Promoción Económica), como parte de nuestro compromiso con la transición hacia un modelo de producción más sostenible.

Hasta el momento, nuestras medidas de gestión de residuos se limitan a los producidos por la actividad dentro de nuestra organización, sin haber actuado en el resto de la cadena de valor a no ser por las medidas adoptadas en relación a las compras sostenibles (productos con envases a granel, productos reciclados o con envases de materiales reciclados, etc.).



MEDIDAS DESTACADAS IMPLEMENTADAS EN 2024:



RACIONALIZACIÓN DE LAS COMPRAS
(como ya mencionamos en el apartado de gestión del Agua)

- Sustituimos progresivamente los botellones de plástico por **fuentes de agua filtrada KMO** en todas las áreas de personal en el HCl.
- Instalamos fuentes filtradas también para clientes **en spa y gimnasio**, acompañadas de mensajes que fomentan el uso responsable de vasos reciclables.
- Sustituimos botellas plásticas en habitaciones por **botellas de vidrio reutilizables** y personalizadas, mejorando la experiencia del cliente y reduciendo residuos



ECONOMÍA CIRCULAR APLICADA A TODOS LOS NIVELES

- Entregamos **mobiliario y textiles** reutilizables al personal en lugar de desecharlos tras reformas.
- **Renovamos el mobiliario** del Edificio Baltar del Gran Talaso Hotel Sanxenxo aplicando forrados con vinilo, dándoles una segunda vida en lugar de reemplazarlos.
- Contratamos a una modista para la **reparación y reutilización de textiles** (lencería) para fomentar la circularidad
- **Reducimos el uso de flor natural** con la compra de floreros más pequeños, apostando por una decoración más sostenible.



DIGITALIZACIÓN PARA REDUCIR IMPACTO

- Hemos completado la **digitalización de procesos** en todos los departamentos de los tres hoteles, reduciendo notablemente el consumo de papel y mejorando la eficiencia operativa.

INDICADORES DE GESTIÓN DE RESIDUOS

En 2023 implantamos un sistema de control y registro de residuos en todos nuestros alojamientos, lo que representa un avance significativo en nuestra gestión ambiental. Registramos los siguientes tipos de residuos: envases, papel/cartón, vidrio y fracción resto, expresados en kilogramos y vinculados al número de pernoctaciones para calcular ratios de intensidad.

Consideramos los residuos de envases, vidrio y papel/cartón como no destinados a la eliminación, ya que se depositan en contenedores públicos para reciclaje, en línea con el uso previsto del sistema. La fracción resto se clasifica como residuo destinado a eliminación.

Los datos se estiman en función de la ocupación, los días de la semana, la capacidad de los contenedores y factores de conversión de volumen a peso.

El análisis se centra en los hoteles, excluyendo las agencias de viajes, por su bajo volumen y gestión urbana convencional.

De acuerdo con los datos analizados, hemos conseguido bajar los ratios de producción de residuos por pernoctación en todos los hoteles en dos tipos de residuos: vidrio y envases. Esto nos indica que las medidas que hemos aplicado en relación a racionalización de compras para la reducción de envases son adecuadas. Además, hemos reducido los ratios de producción total por pernoctación en todos los establecimientos, siendo la producción total de residuos por pernoctación de la división de hoteles un 11,02% menor en 2024 con respecto al 2023.



-11,02%

reducción de intensidad de producción de residuos en división de hoteles con respecto a 2023.



INDICADORES DE GESTIÓN DE RESIDUOS

A continuación adjuntamos los datos de producción de residuos correspondientes al 2024: **PRODUCCIÓN DE RESIDUOS**

02. Dimensión ambiental

<u>VIDRIO</u> - PRODUCCIÓN RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	113.568,00	107.904,00	-5.664,00
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	58.656,00	55.968,00	-2.688,00
NUEVO ASTUR	50.918,40	51.532,80	614,40
TOTALES DIVISIÓN HOTELES	223.142,40	215.404,80	-7.737,60

<u>ENVASES</u> - PRODUCCIÓN RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	22.960,00	20.928,00	-2.032,00
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	2.271,20	2.164,00	58.656,00
NUEVO ASTUR	22.392,00	22.880,00	50.918,40
TOTALES DIVISIÓN HOTELES	47.623,20	45.972,00	107.542,40

<u>PAPEL/CARTÓN</u> - PRODUCCIÓN RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	80.355,00	71.280,00	-9.075,00
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	2.302,05	2.183,25	-118,80
NUEVO ASTUR	70.785,00	72.105,00	1.320,00
TOTALES DIVISIÓN HOTELES	153.442,05	145.568,25	-7.873,80

<u>PRODUCCIÓN TOTAL RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN 2024</u>			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	216.883,00	200.112,00	-16.771,00
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	63.229,25	60.315,25	-2.914,00
NUEVO ASTUR	144.095,00	146.517,80	2.422,40
TOTAL PRODUCCIÓN DE RESIDUOS DIVISIÓN HOTELES	424.207,65	406.945,05	-17.262,60

INDICADORES DE GESTIÓN DE RESIDUOS

INTENSIDADES DE RESIDUOS

02. Dimensión ambiental

PRODUCCIÓN <u>VIDRIO</u> / PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	1,82	1,70	-0,12
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	1,41	1,31	-0,09
NUEVO ASTUR	0,74	0,64	-0,10
TOTALES DIVISIÓN HOTELES	1,29	1,16	-0,13

PRODUCCIÓN <u>ENVASES</u> / PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	0,37	0,33	-0,04
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	0,05	0,05	-0,00
NUEVO ASTUR	0,33	0,29	-0,04
TOTALES DIVISIÓN HOTELES	0,28	0,25	-0,03

PRODUCCIÓN <u>PAPEL-CARTÓN</u> / PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	1,29	1,12	0,16
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	0,06	0,05	0,00
NUEVO ASTUR	1,03	0,90	0,13
TOTALES DIVISIÓN HOTELES	0,89	0,78	0,11

PRODUCCIÓN <u>TOTAL RESIDUOS</u> / PERNOCTACIÓN			
	2023	2024	DIF.
CARLOS I SILGAR	3,47	3,15	-0,32
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	1,52	1,41	-0,10
NUEVO ASTUR	2,09	1,83	-0,27
TOTAL PRODUCCIÓN DE RESIDUOS DIVISIÓN HOTELES	2,45	2,18	-0,27

03.

DIMENSIÓN SOCIAL



Las personas son el corazón del turismo... y también del Grupo Fianreira. Aunque los datos macroeconómicos confirman la relevancia del sector —en 2024, el turismo representó el 13,1% del PIB en España y generó más de 72.000 nuevos empleos—, detrás de cada cifra hay equipos que hacen posible la experiencia de quienes visitan los destinos turísticos.

En el caso del **Grupo Fianreira**, el empleo es un aspecto material clave, ya que su actividad depende directamente del compromiso, la profesionalidad y la estabilidad de las personas que lo integran. Muchas de ellas llevan años —incluso décadas— en plantilla, y no son pocos los casos en los que varios miembros de una misma familia forman parte del equipo. Como empresa familiar, esta continuidad y cercanía refuerzan una cultura organizativa basada en el cuidado mutuo y el crecimiento compartido.

En un contexto marcado por la estacionalidad y la alta rotación, el grupo apuesta por una gestión responsable del empleo, con impacto directo en:

- La **continuidad operativa** y la fidelización del talento.
- La **calidad del servicio prestado** a clientes y usuarios.
- La **imagen reputacional** de la empresa ante los grupos de interés.

Además de su impacto directo en la generación de empleo, el **Grupo Fianreira** contribuye de forma significativa al desarrollo económico local a través de la colaboración con proveedores de proximidad, empresas de servicios complementarios y profesionales del entorno. Esta red de relaciones fortalece el tejido productivo del destino y amplía el valor social que genera la actividad turística.

Las cifras de esta memoria incluyen tanto al personal fijo como al eventual contratado a lo largo del año, especialmente durante la temporada alta. En la medida de lo posible, estas contrataciones se realizan antes del inicio de la campaña, lo que permite garantizar las plantillas, planificar los turnos con antelación y ofrecer un servicio diferencial desde el primer momento. Esta planificación anticipada también favorece una mejor acogida y formación del nuevo personal.

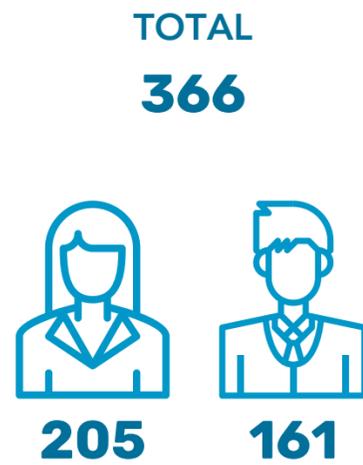
Más del 85% del equipo procede del entorno inmediato —la comarca del Salnés y la provincia de Pontevedra—, lo que refuerza el compromiso del grupo con la generación de empleo en su entorno. Este arraigo se traduce en una atención cercana, profesional y auténtica, prestada por personas que conocen bien su tierra y su oficio.

Este enfoque centrado en el empleo de calidad se refleja en todas las fases de la relación laboral: desde los procesos de selección, acogida y formación, hasta las medidas de conciliación, la prevención de riesgos y la creación de entornos de trabajo dignos, seguros y estables. La prioridad es construir un modelo laboral donde las personas se sientan valoradas, respetadas y con posibilidades reales de crecer profesional y personalmente.

NUEVAS CONTRATACIONES Y TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

03. Dimensión social

A continuación, adjuntamos la información referida a las nuevas contrataciones, ceses y rotación de personal durante el periodo objeto del informe:



NUEVAS INCORPORACIONES POR GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° PERSONAS)							
	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES FISTERRA	BUSCANDO EL NORTE	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
MUJERES	143	30	21	10	1		
HOMBRES	125	24	8	3			1
TOTAL	268	54	29	13	1		1

NUEVAS INCORPORACIONES POR GÉNERO Y EDAD (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS)			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	50	112	43
HOMBRES	56	79	26
TOTAL	106	191	69

NUEVAS CONTRATACIONES, CESES Y TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

03. Dimensión social

NUEVAS INCORPORACIONES POR GÉNERO, EDAD Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS) (1)			
CARLOS I SILGAR			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	32	84	27
HOMBRES	46	63	16
TOTAL	78	147	43
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	6	13	11
HOMBRES	7	10	7
TOTAL	13	23	18

NUEVO ASTUR			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	6	12	3
HOMBRES	3	3	2
TOTAL	9	15	5
VIAJES FISTERRA			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	6	2	2
HOMBRES		2	1
TOTAL	6	4	3

NUEVAS CONTRATACIONES, CESES Y TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

03. Dimensión social

NUEVAS INCORPORACIONES POR GÉNERO, EDAD Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS) (1)			
BUSCANDO EL NORTE			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES		1	
HOMBRES			
TOTAL		1	
FIANTEIRA TURISMO			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			
HOMBRES		1	
TOTAL		1	



(1) En Ruta Atlántica no hubo ninguna nueva incorporación durante 2024.

NUEVAS CONTRATACIONES, CESES Y TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

03. Dimensión social

TOTAL
380



217
57,11%



163
42,89%

CESES POR GÉNERO (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS Y PORCENTAJE)							
	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES FISTERRA	BUSCANDO EL NORTE	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
MUJERES	146	44	21	4	2		
HOMBRES	123	24	13	3			
TOTAL	269	68	34	7	2		

CESES POR GÉNERO Y EDAD (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS)			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	49	122	46
HOMBRES	58	81	24
TOTAL	107	203	70

CESES POR GÉNERO, EDAD Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS) (2)			
CARLOS I SILGAR			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	34	85	27
HOMBRES	44	63	16
TOTAL	78	148	43
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	8	21	15
HOMBRES	9	12	3
TOTAL	17	33	18

NUEVO ASTUR			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	7	10	4
HOMBRES	5	6	2
TOTAL	12	16	6
VIAJES FISTERRA			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES		4	
HOMBRES			3
TOTAL		4	3
BUSCANDO EL NORTE			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES		2	
HOMBRES			
TOTAL		2	

CESES POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS)

03. Dimensión social

CARLOS I SILGAR									
	DIRECTIVOS			MANDO INTERMEDIO			RESTO		
	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES				1	1		33	84	27
HOMBRES				1			43	63	16

GRAN TALASO HOTEL SANXENXO									
	DIRECTIVOS			MANDO INTERMEDIO			RESTO		
	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES				2	3	1	6	18	14
HOMBRES					2		9	10	3

CESES POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS)

03. Dimensión social

NUEVO ASTUR									
	DIRECTIVOS			MANDO INTERMEDIO			RESTO		
	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES				1			6	10	4
HOMBRES							5	6	2
VIAJES FISTERRA									
	DIRECTIVOS			MANDO INTERMEDIO			RESTO		
	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES								4	
HOMBRES									3
BUSCANDO EL NORTE									
	DIRECTIVOS			MANDO INTERMEDIO			RESTO		
	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES								2	
HOMBRES									

NUEVAS CONTRATACIONES, CESES Y ROTACIÓN DE PERSONAL

03. Dimensión social

TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL (EXPRESADA EN PORCENTAJE) (3)			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES	380,95%	161,76%	82,67%
HOMBRES	487,50%	197,10%	102,33%

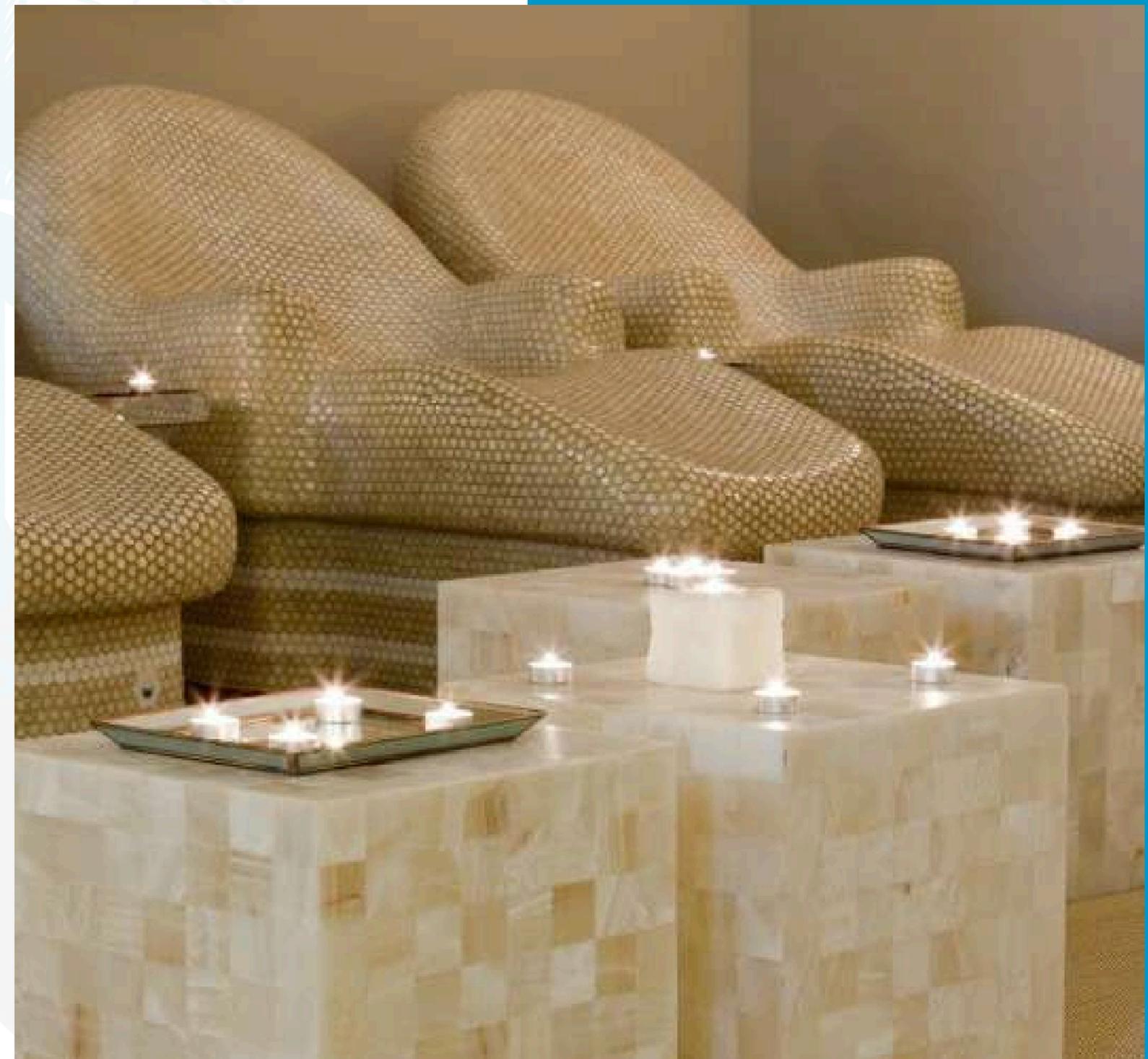


PRESTACIONES PARA LOS EMPLEADOS

El **Grupo Fianreira** ofrece a sus empleados prestaciones adicionales no salariales como parte de su compromiso con el bienestar laboral. Entre ellas se incluyen el desayuno, la comida y la cena para aquellos trabajadores con jornada partida o en función del turno asignado. Además, se facilita alojamiento para el personal que no dispone de vivienda en Sanxenxo, tanto para empleados fijos como eventuales.

Más allá de estas medidas, en dos de los tres hoteles del grupo se ha implantado una organización flexible de turnos que permite, al menos una vez al mes, disfrutar de un descanso largo de cuatro días, haciendo coincidir días libres en fin de semana con los de la semana siguiente. Asimismo, se procura ajustar los turnos para que los empleados puedan atender compromisos personales o familiares, reforzando así su calidad de vida.

Como parte de esta apuesta por la conciliación, también se han adaptado los horarios de determinados servicios para facilitar una mejor planificación de las jornadas laborales. Estas decisiones no responden únicamente al cumplimiento de las obligaciones legales, sino que reflejan un modelo de gestión centrado en las personas y en su desarrollo integral dentro y fuera del entorno profesional.



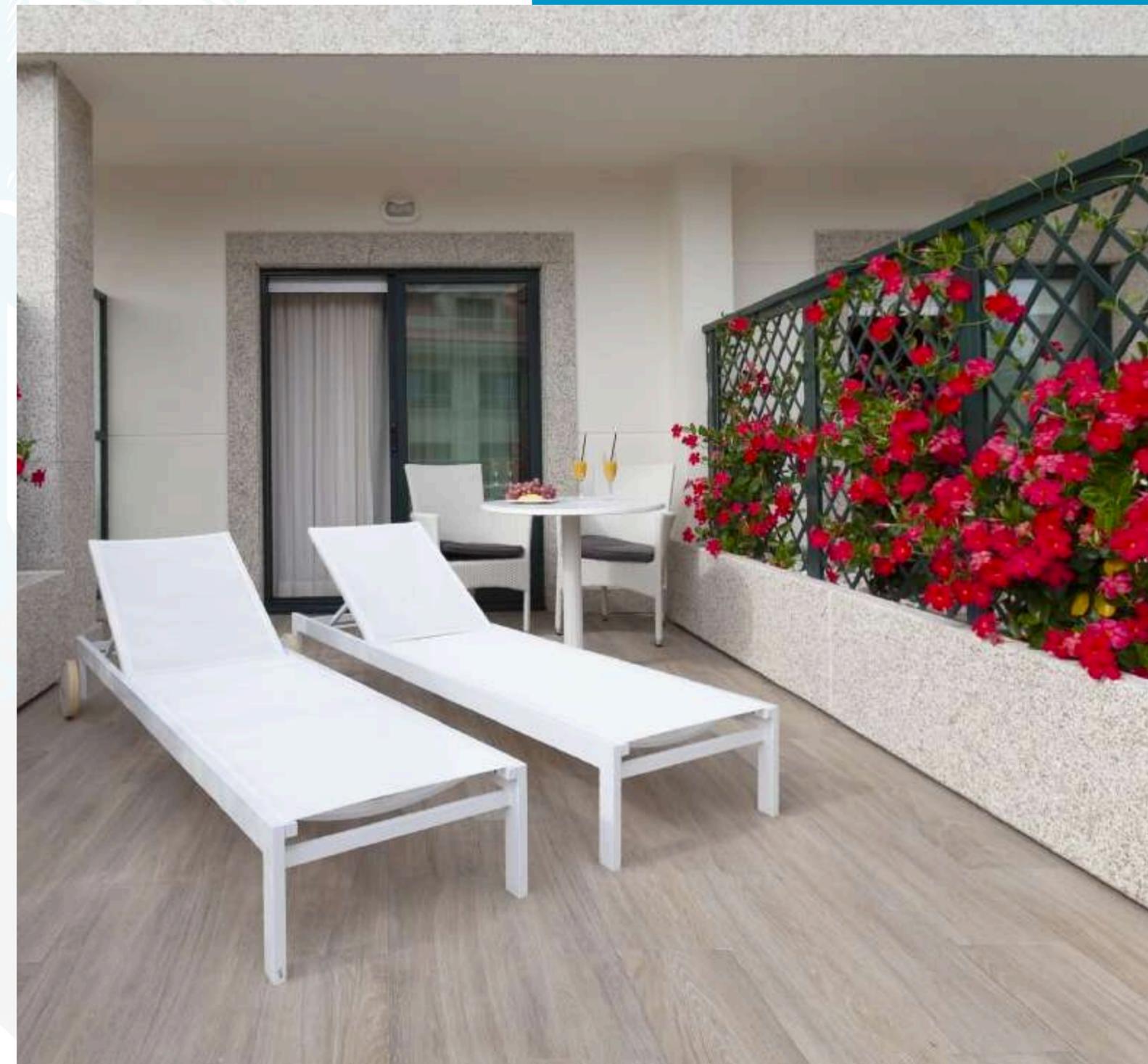
PERMISO PARENTAL

03. Dimensión social

Con respecto a los datos sobre permisos parentales durante 2024:

TRABAJADORES CON DERECHO A PERMISOS PARENTALES (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS) (4)	
	PERSONAS
MUJERES	4
HOMBRES	3
TOTAL	7

TRABAJADORES CON DERECHO A PERMISOS PARENTALES POR GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS)				
	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	RUTA ATLÁNTICA
MUJERES		2	1	1
HOMBRES	1		2	



PERMISO PARENTAL

PERMISOS PARENTALES - EMPLEADOS QUE REGRESAN DESPUÉS DE BAJA POR GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS)

	CARLOS I SILGAR			GRAN TALASO HOTEL SANXENXO			NUEVO ASTUR			RUTA ATLÁNTICA			TOTAL		
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Empleados que regresan después de permisos parentales		1	1	2		2	1	2	3	1		1	4	3	7
Empleados que continúan después de 12 meses del regreso				2		2		2	2	2		2	3	2	5

TASA DE REGRESO AL TRABAJO Y RETENCIÓN

	CARLOS I SILGAR			GRAN TALASO HOTEL SANXENXO			NUEVO ASTUR			RUTA ATLÁNTICA			TOTAL		
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Empleados que regresan después de permisos parentales		100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%
Empleados que continúan después de 12 meses del regreso				100%		100%		100%	66,67%			100%	75,00%	66,67%	71,43

Empleados que continúan después de la relación entre trabajadores y dirección tiene un impacto directo en la estabilidad operativa, la gestión eficiente del personal y el bienestar de las personas trabajadoras. En el **Grupo Fianreira**, este aspecto es especialmente relevante por la cercanía entre la dirección y el equipo, como resultado de su concepción “familiar” de la organización.

La empresa garantiza el cumplimiento de la legislación laboral española en materia de consulta e información a los trabajadores. Los cambios operativos que puedan afectar a las condiciones laborales (como horarios, turnos o lugar de trabajo) se comunican con al menos 15 días de antelación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en la medida de lo posible, intentamos alargar estos plazos a las 4 semanas, para facilitar la conciliación. Además, en cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral, la empresa consulta directamente con los trabajadores, tal y como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, asegurando así su participación en las decisiones que les afectan.

La proximidad de la dirección con el personal facilita una comunicación directa, ágil y transparente, lo que contribuye a la buena gestión de los cambios y a la minimización de conflictos. Este enfoque ha permitido mantener un entorno laboral estable, con alta implicación del equipo y bajo nivel de incidencias relacionadas con cambios organizativos.



BrunSantervas.com

La gestión de la salud y la seguridad en el trabajo es un aspecto esencial para el **Grupo Fianreira**, no solo por su impacto directo en el bienestar del equipo y en la sostenibilidad operativa, sino porque cuidar de las personas es uno de nuestros valores fundamentales. Tanto si se trata de quienes nos visitan como de quienes forman parte de nuestros equipos, apostamos por entornos laborales donde cada persona se sienta protegida, respetada y en condiciones de desarrollar su labor con tranquilidad y confianza.

Desde esta perspectiva, se ha implantado un sistema de gestión preventiva sólido y proactivo, que forma parte esencial de nuestra cultura organizativa y que permite identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, así como garantizar el cumplimiento normativo.

Este enfoque tiene un impacto positivo directo en:

- La **reducción de accidentes e incidentes laborales**.
- La **fidelización del talento**, al ofrecer un entorno seguro.
- La **mejora continua del desempeño organizativo** a través de la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa.

Todo el sistema de gestión de la prevención está estructurado en torno al Plan de Prevención, que incluye la Política de Prevención de Riesgos Laborales y el conjunto de procedimientos implantados en colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno: Quirón Prevención. Este servicio es común a todas las empresas del Grupo y proporciona asesoramiento especializado en todas las disciplinas preventivas.

El sistema de gestión preventiva aplica al 100% de las personas trabajadoras del **Grupo Fianreira**. Todas las personas empleadas están cubiertas por el sistema, independientemente de su tipo de contrato o jornada laboral.

La gestión documental, formativa y técnica se realiza a través de la **Plataforma de Clientes de Quirón Prevención**, donde se tiene acceso a evaluaciones de riesgos, planificaciones preventivas, reconocimientos médicos, documentación técnica, formación y registros de actividad. Además, se integran los simulacros anuales, el seguimiento del equipo de emergencia, los informes médicos, y toda la trazabilidad documental de prevención.

Las empresas del Grupo también disponen de protocolos específicos de actuación ante accidentes de trabajo, con las mutuas **MC Mutual** (en el caso de Agencias de Viaje) y **Asepeyo** (para hoteles y otras empresas del grupo). Estos protocolos son comunicados al personal, publicados en tablones de anuncios y entregados directamente a los trabajadores.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y EVALUACIÓN DE INCIDENTES

El **Grupo Fianreira** realiza una evaluación sistemática de riesgos en todos sus centros de trabajo. Esta evaluación se revisa periódicamente y siempre que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo. Además de la identificación de riesgos, se aplica un procedimiento formal de investigación de accidentes e incidentes laborales que permite analizar causas, adoptar medidas correctoras y prevenir su repetición.

Nuestra organización garantiza que todas las personas trabajadoras pueden notificar cualquier peligro, deficiencia o situación potencialmente peligrosa que detecten en su entorno de trabajo. Esta notificación puede realizarse directamente al responsable de área, al departamento de Gestión de Personas o mediante los canales de comunicación internos establecidos (reuniones, registros escritos o Canal de Incidencias). El Grupo Fianreira se compromete a proteger la confidencialidad de quien comunique este tipo de situaciones y a evitar cualquier tipo de represalia o perjuicio derivado de su comunicación.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo si consideran que existe un riesgo grave e inminente para su salud o seguridad. Este derecho está recogido en la documentación preventiva entregada al personal y forma parte de la formación inicial y continua en PRL. Cada empresa garantiza que ningún trabajador sufrirá consecuencias negativas por ejercer este derecho de forma responsable y justificada.

Disponemos de un procedimiento sistemático para la investigación de accidentes e incidentes laborales, coordinado con el Servicio de Prevención Ajeno (Quirón Prevención). Ante cualquier suceso, se recogen los hechos mediante parte de accidente, se realiza una inspección en el lugar y se analiza el origen del incidente, identificando los factores causales y los peligros asociados.

Este análisis permite evaluar los riesgos vinculados al incidente y aplicar medidas correctivas basadas en la jerarquía de control: eliminación del riesgo, sustitución, control de instalaciones, medidas organizativas y, por último, equipos de protección individual. Las acciones adoptadas se documentan en la planificación preventiva y, cuando es necesario, se revisa la evaluación de riesgos y se modifican los procedimientos operativos correspondientes.

Todas las investigaciones contribuyen a la mejora continua del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, permitiendo detectar fallos estructurales, necesidades formativas o ajustes en las condiciones materiales del puesto.

La vigilancia de la salud se garantiza a todos los trabajadores mediante el Servicio de Prevención Ajeno. Los reconocimientos médicos se ofrecen anualmente y de forma voluntaria, salvo en los casos legalmente establecidos. Su solicitud, cita y documentación asociada se gestionan íntegramente desde la Plataforma de Clientes de Quirón Prevención.

Todas las empresas del Grupo mantienen una política activa de comunicación y consulta directa con sus trabajadores. Esto incluye entrega de documentación con acuse de recibo, reuniones presenciales, tabloneros informativos en los departamentos y participación directa en procesos como simulacros o revisiones post-accidente.

El **Grupo Fianreira** realiza campañas informativas y promueve hábitos saludables, incluyendo en la formación del personal aspectos relacionados con la prevención del estrés laboral, la higiene postural y la prevención de riesgos específicos según el puesto.



FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SALUD Y SEGURIDAD

La formación en prevención se ofrece de forma inicial a toda persona que se incorpora a una empresa, y se actualiza de forma continua. Además de la formación impartida por Quirón Prevención a través del Plan Formativo, se ofrece formación específica a los Equipos de Emergencia de cada centro, incluyendo evacuación, uso de medios de extinción y asistencia a personas con movilidad reducida.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS EN SALUD Y SEGURIDAD DIRECTAMENTE VINCULADOS POR RELACIONES COMERCIALES

En el marco de la Coordinación de Actividades Empresariales, se exige a las contratas la entrega de documentación preventiva, certificados de formación, y se proporciona información sobre riesgos del centro y medidas de emergencia. Esta documentación se intercambia a través de registros controlados y supervisados en el sistema de gestión.



LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

03. Dimensión social

El Grupo Fianreira tiene establecidos los procedimientos para registrar e investigar todos los accidentes laborales, con o sin baja. Se utilizan los modelos oficiales, y la información es compartida con el SPA y la mutua correspondiente. En 2024 no se registraron fallecimientos por accidente laboral, ni accidentes graves ni muy graves.

A continuación, presentamos los datos sobre lesiones relacionadas con el trabajo en 2024:

TOTAL DE HORAS TRABAJADAS PERSONAL PROPIO POR LUGAR DE TRABAJO	
LUGAR	HORAS
CARLOS I SILGAR	142.022
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	108.358
NUEVO ASTUR	108.773
VIAJES FISTERRA	130.562
BUSCANDO EL NORTE	4.708
RUTA ATLÁNTICA	2.675
FIANTEIRA TURISMO	14.113
TOTAL	511.211

ACCIDENTES LABORALES PERSONAL PROPIO POR N° DE HORAS TRABAJADAS (5)		
TIPO DE OCURRENCIA	NÚMERO	TASA
FALLECIMIENTOS POR ACCIDENTE LABORAL		
LESIONES POR ACCIDENTE CON GRANDES CONSECUENCIAS		
ACCIDENTES LABORALES REGISTRADOS	22	43,04

ACCIDENTES LABORALES PERSONAL PROPIO POR LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADO EN N° DE PERSONAS) (6)			
TIPO DE OCURRENCIA	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR
FALLECIMIENTOS POR ACCIDENTE LABORAL			
LESIONES POR ACCIDENTE CON GRANDES CONSECUENCIAS			
ACCIDENTES LABORALES REGISTRADOS	8	7	7

(5) Tasa calculada por cada 1.000.000 de horas trabajadas.

(6) En Viajes Fisterra, Buscando el Norte, Ruta Atlántica y Fianreira Turismo no se produjeron accidentes.

LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

CLASIFICACIÓN DE ACCIDENTES PERSONAL PROPIO
(POR N° DE ACCIDENTES)

TOTAL
22



Con baja médica
11



Sin baja médica
11

Grupo Fianreira aplica los principios de coordinación de actividades empresariales conforme a lo establecido por el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004. Esta coordinación incluye la verificación documental del cumplimiento de las obligaciones legales en prevención por parte de los proveedores y subcontratas que operan en nuestras instalaciones.

No obstante, al no ser la entidad empleadora de dichos trabajadores, no disponemos de información estadística desglosada sobre los accidentes o enfermedades laborales que pudieran haberse producido en el personal externo, y por tanto no se incluye en este informe.

ACCIDENTES POR TIPO Y LUGAR DE TRABAJO DE PERSONAL PROPIO
(EXPRESADO EN N° DE ACCIDENTES) (7)

CARLOS I SILGAR

CON BAJA MÉDICA	6
SIN BAJA MÉDICA	2
TOTAL ACCIDENTES	8

GRAN TALASO HOTEL SANXENXO

CON BAJA MÉDICA	3
SIN BAJA MÉDICA	4
TOTAL ACCIDENTES	7

NUEVO ASTUR

CON BAJA MÉDICA	2
SIN BAJA MÉDICA	5
TOTAL ACCIDENTES	7

ENFERMEDADES PROFESIONALES

03. Dimensión social

En 2024 no se produjeron fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral. A continuación, presentamos los datos sobre dolencias y enfermedades laborales:

DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES PERSONAL PROPIO POR LUGAR DE TRABAJO (8)						
TIPO DE OCURRENCIA	CARLOS I SILGAR	GRAN TALASO HOTEL SANXENXO	NUEVO ASTUR	VIAJES FISTERRA	RUTA ATLÁNTICA	FIANTEIRA TURISMO
FALLECIMIENTOS POR DOLENCIA LABORAL						
DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LAB. REGISTRADOS	27	23	18	11	2	1



En definitiva, la salud y la seguridad en el trabajo no son para el **Grupo Fianreira** un mero requisito operativo, sino una forma de demostrar con hechos el valor que se otorga a las personas. Porque cuidar de quien cuida es, también, una forma de hospitalidad.

(8) En Buscando el Norte no hubo ningún caso de fallecimiento resultante de una dolencia o enfermedad laboral, y tampoco hubo casos de dolencia o enfermedad laboral.

(9) No disponemos de información registrada sobre dolencias y enfermedades laborales de trabajadores no empleados, por los mismos motivos que explicamos en la página anterior.

En el **Grupo Fianreira**, la formación no se concibe únicamente como una herramienta de capacitación técnica, sino como un pilar clave en la construcción de equipos sólidos, motivados y capaces de ofrecer experiencias memorables a quienes nos visitan.

Esta visión se aplica desde el primer momento: en la medida de lo posible, la contratación del personal eventual se anticipa al inicio de la temporada para permitir una adecuada acogida y formación, asegurando así un servicio excelente desde el primer día. Porque invertir en las personas no solo mejora el desempeño individual, sino que fortalece todo el proyecto colectivo.

Desde el momento de la incorporación, cada persona recibe una formación inicial sistemática (Manual de Acogida, prevención de riesgos laborales, compliance, calidad, seguridad alimentaria...), que es complementada por planes de formación continua definidos anualmente, ajustados a las necesidades específicas de cada hotel o empresa del grupo, detectadas por los responsables de departamento.

Los planes de formación incluyen acciones específicas por perfil profesional, y abordan temáticas técnicas, normativas, de calidad y desarrollo competencial.

Además, como parte del compromiso del Grupo Fianreira con el desarrollo del entorno y la profesionalización del sector turístico, se colabora activamente con centros de formación para acoger a estudiantes en prácticas, generando oportunidades de aprendizaje real y empleabilidad futura. En este sentido, se mantienen convenios con programas de FP Dual y otros centros especializados.

Para poner en valor este esfuerzo, se registran de forma sistemática las horas de formación impartidas tanto al personal como al alumnado en prácticas, lo que permite medir su impacto real.



LO QUE NOS MUEVE

Cuidar de las personas también significa ofrecerles oportunidades reales de crecimiento.

A continuación, presentamos los datos de horas de formación impartidas a nuestros trabajadores:

HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES	179	1621	9432	11232
HOMBRES	211	1644	5762	7617
TOTALES	390	3265	15194	18849

FORMACIÓN DE NUESTRO EQUIPO HUMANO

03. Dimensión social

**HORAS DE FORMACIÓN
POR GÉNERO, CATEGORÍA PROFESIONAL Y LUGAR DE TRABAJO**

CARLOS I SILGAR					NUEVO ASTUR				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES		429	5050	5479	MUJERES	179	357	733	1269
HOMBRES	90	391	2834	3315	HOMBRES		357	584	941
TOTALES	90	820	7884	8794	TOTALES	179	714	1317	2210
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO					VIAJES FISTERRA				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES		568	3142	3710	MUJERES		24	55	79
HOMBRES	89	415	2126	2630	HOMBRES	22	30	218	270
TOTALES	89	983	5268	6340	TOTALES	22	54	273	349

FORMACIÓN DE NUESTRO EQUIPO HUMANO

03. Dimensión social

**HORAS DE FORMACIÓN
POR GÉNERO, CATEGORÍA PROFESIONAL Y LUGAR DE TRABAJO**

BUSCANDO EL NORTE					FIANTEIRA TURISMO				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES			2	2	MUJERES		243	105	348
HOMBRES					HOMBRES	10	451		461
TOTALES			2	2	TOTALES	10	694	105	809

RUTA ATLÁNTICA				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES			345	345
HOMBRES				
TOTALES			345	345

FORMACIÓN DE NUESTRO EQUIPO HUMANO

03. Dimensión social

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES	179	416	509,49	643
HOMBRES	196	445	271	433
TOTALES	375	862	780	1076



FORMACIÓN DE NUESTRO EQUIPO HUMANO

03. Dimensión social

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO									
CARLOS I SILGAR					NUEVO ASTUR				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES		85,80	112,22	109,58	MUJERES	179,00	89,25	25,28	37,32
HOMBRES	90	97,75	113,36	110,50	HOMBRES		89,25	29,20	39,20
TOTALES	90	183,55	225,58	220,08	TOTALES	179,00	178,50	54,48	76,53
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO					VIAJES FISTERRA				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES		113,60	92,41	95,13	MUJERES		6,00	1,08	1,44
HOMBRES	89,00	103,75	118,11	114,35	HOMBRES	7,33	4,29	9,91	8,44
TOTALES	89,00	217,35	210,52	209,48	TOTALES	7,33	10,29	10,99	9,87

FORMACIÓN DE NUESTRO EQUIPO HUMANO

03. Dimensión social

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y LUGAR DE TRABAJO

BUSCANDO EL NORTE					FIANTEIRA TURISMO				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES			1,00	1,00	MUJERES		121,50	105,00	226,50
HOMBRES					HOMBRES	10,00	150,33		160,33
TOTALES			1,00	1,00	TOTALES	10,00	271,83	105,00	386,83

RUTA ATLÁNTICA				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES			172,50	172,50
HOMBRES				
TOTALES			172,50	172,50

FORMACIÓN DE NUESTRO EQUIPO HUMANO

03. Dimensión social

HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO DE PERSONAL EN PRÁCTICAS				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES			3290	3290
HOMBRES			3382	3382
TOTALES			6672	6672

HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO, CATEGORÍA PROFESIONAL Y LUGAR DE TRABAJO DE PERSONAL EN PRÁCTICAS (10)				
CARLOS I SILGAR				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES				
HOMBRES			928	928
TOTALES			928	928

HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO, CATEGORÍA PROFESIONAL Y LUGAR DE TRABAJO DE PERSONAL EN PRÁCTICAS (10)				
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES			570	570
HOMBRES			600	600
TOTALES			1170	1170
VIAJES FISTERRA				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	TOTALES
MUJERES			2.720,00	2.720,00
HOMBRES			1.854,00	1.854,00
TOTALES			4.574,00	4.574,00

FORMACIÓN DE NUESTRO EQUIPO HUMANO



**LO QUE
CONSEGUIMOS**

03. Dimensión social

- En 2024, el **Grupo Fianteira** impartió un total de 18.849 horas de formación a su equipo.
- Las mujeres recibieron el **59,6 % de las horas totales** y los **hombres el 40,4 %**, lo que muestra una distribución equilibrada y en línea con la composición del personal.
- El grueso de la formación se concentró en el **resto del personal (más de 15.000 horas)**, reforzando la capacitación del personal operativo, que tiene el contacto más directo con el cliente.
- Se impartieron además **6.672 horas de formación a personal en prácticas**, lo que demuestra un compromiso real con la profesionalización del sector y el desarrollo del talento joven.
- Destaca la implicación de **Carlos I Silgar** y **Gran Talaso Hotel Sanxenxo**, que concentraron **más del 80 % de la formación a personal en prácticas**.

Los datos reflejan la firme apuesta del **Grupo Fianteira** por la formación como eje estratégico de su modelo de gestión.

Con casi **19.000 horas formativas impartidas al equipo** y más de **6.600 al personal en prácticas**, la organización garantiza una mejora continua de las competencias técnicas y personales, adaptada a las necesidades reales de cada puesto y empresa.

Este esfuerzo formativo, centrado en el personal que interactúa directamente con los clientes, impacta directamente en la calidad del servicio, la motivación del equipo y la sostenibilidad de la propuesta de valor.

A su vez, la acogida de estudiantes en prácticas no es solo una forma de colaborar con el entorno educativo, sino una herramienta activa de generación de talento y de impulso a la profesionalización del sector turístico, que **Fianteira** considera una responsabilidad compartida.

Este enfoque permite interiorizar la cultura de excelencia, impulsar la mejora continua y proyectar una forma de trabajar donde el conocimiento, la actitud y el compromiso de las personas son la base del valor que se entrega a clientes y colaboradores.

Existen dos líneas principales de acción:

1. Formación Inicial

Incluye sesiones sobre la cultura de empresa, seguridad y salud, normativa interna y contenidos específicos por puesto. Cada nuevo trabajador en puestos operativos cuenta con un tutor que le guía durante el período de adaptación, facilitando una integración segura y eficiente.

2. Formación Continua

Las necesidades formativas son identificadas por los responsables de cada departamento, en colaboración con el área de gestión de personas. Esto permite alinear el plan de formación anual con los objetivos estratégicos del Grupo. El seguimiento de resultados anuales permite determinar las áreas clave de mejora.

Actualmente, el **Grupo Fianreira** no cuenta con programas formales de transición hacia la jubilación, pero promueve un entorno laboral estable, con alta permanencia del personal.



En el **Grupo Fianreira**, la evaluación del desempeño se basa en un **proceso continuo de seguimiento y valoración por parte de los responsables de cada departamento**. Aunque no se encuentra formalizado por escrito en los sistemas de gestión, este proceso se lleva a cabo de manera estructurada y sistemática en el día a día.

- **Los responsables:** supervisan el trabajo de sus equipos, identifican puntos fuertes y áreas de mejora, y trasladan esa información tanto a la dirección como a cada empleado.
- **Tutoría para nuevos empleados:** al incorporarse a la empresa, cada trabajador en puestos de servicio cuenta con un tutor que lo guía durante su integración, proporcionándole formación práctica y supervisión hasta alcanzar plena autonomía.
- **Detección de necesidades formativas:** Los responsables de departamento, junto con los equipos de gestión de personas, identifican las necesidades formativas y colaboran en la elaboración del plan anual de formación, alineado con los objetivos estratégicos del grupo. Las prioridades se ajustan tras las evaluaciones internas y el análisis de resultados, garantizando una mejora continua.



Nuestra cultura organizativa se basa en el respeto, la empatía y la convicción de que cada trayectoria aporta valor. Por eso, la diversidad y la igualdad de oportunidades no son solo principios éticos fundamentales, sino también factores estratégicos que influyen directamente en el clima laboral, el desarrollo del talento, la cohesión del equipo y, en última instancia, la calidad del servicio que ofrecemos.

Desde la perspectiva de impacto, promovemos un entorno inclusivo que valora la experiencia, el mérito y la actitud por encima de cualquier otra condición, favoreciendo una gestión del talento basada en la equidad, el respeto y el compromiso compartido. En un sector como el turístico, donde la atención personalizada y la empatía son claves, contar con equipos diversos y cohesionados multiplica nuestra capacidad de adaptación y mejora continua.

A través de nuestras prácticas de acogida, formación, tutoría, seguimiento y liderazgo cercano, generamos espacios seguros e igualitarios, donde cada persona puede aportar lo mejor de sí. Aunque la normativa vigente requiere contar con un Plan de Igualdad formal, y mientras avanzamos su desarrollo, aplicamos de forma activa medidas orientadas a fomentar la igualdad de trato, la conciliación y la no discriminación. La efectividad de dichas acciones se refleja en indicadores como la baja rotación del personal, la alta fidelización del talento y la satisfacción del equipo.

Creemos que un equipo diverso, tratado con justicia y confianza, es la base de un entorno más sano, humano y sostenible. Esa convicción guía nuestras decisiones cotidianas y define el tipo de organización que queremos ser.

Incluimos a continuación los datos sobre diversidad en nuestros órganos de gobierno y empleados:

COMPOSICIÓN ÓRGANOS DE GOBIERNO POR GÉNERO Y EDAD (EXPRESADO EN PORCENTAJE)			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			14,29%
HOMBRES		57,14%	28,57%



En el **Grupo Fianreira** creemos en las personas tal y como son.

COMPOSICIÓN ÓRGANOS DE GOBIERNO POR GÉNERO, EDAD Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS) (11)			
CARLOS I SILGAR			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			
HOMBRES			1
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			
HOMBRES		1	

NUEVO ASTUR			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			1
HOMBRES			
VIAJES FISTERRA			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			
HOMBRES		3	
FIANTEIRA TURISMO			
	MENOS 30	30-50	MÁS 50
MUJERES			
HOMBRES			1

EMPLEADOS POR GÉNERO Y CATEGORÍA LABORAL (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS)				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES
MUJERES	1	20	164	185
HOMBRES	6	22	91	114
TOTALES	7	42	250	299

EMPLEADOS POR GÉNERO, CATEGORÍA LABORAL Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS)				
GRAN TALASO HOTEL SANXENXO				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES
MUJERES		5	34	39
HOMBRES	1	4	18	23
TOTALES	1	9	52	62

EMPLEADOS POR GÉNERO, CATEGORÍA LABORAL Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS)				
CARLOS I SILGAR				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES
MUJERES		5	45	50
HOMBRES	1	4	25	30
TOTALES	1	9	70	80

NUEVO ASTUR				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES
MUJERES	1	4	29	34
HOMBRES		4	20	24
TOTALES	3	8	49	58

EMPLEADOS POR GÉNERO, CATEGORÍA LABORAL Y LUGAR DE TRABAJO (EXPRESADOS EN N° DE PERSONAS)

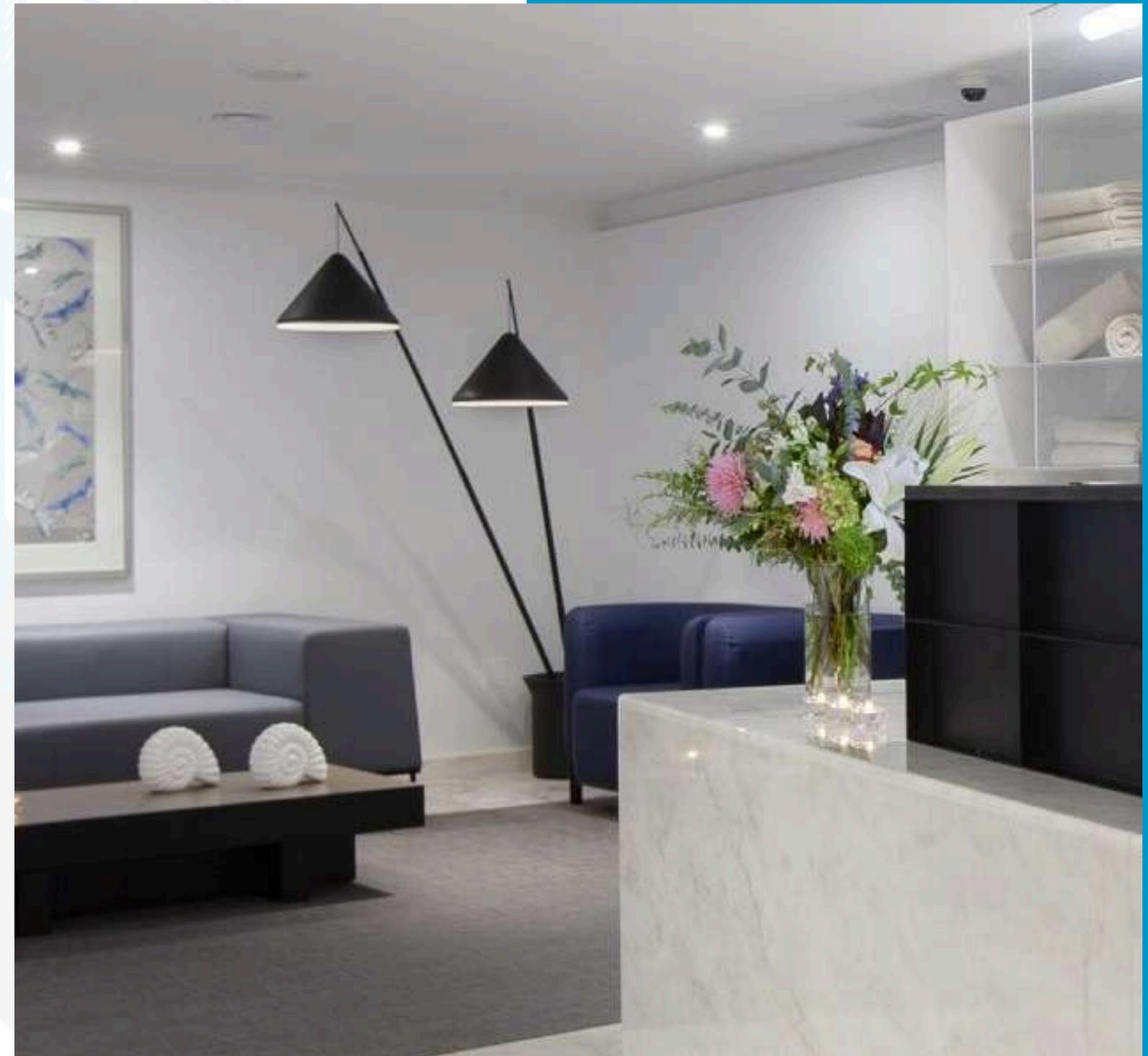
VIAJES FISTERRA					RUTA ATLÁNTICA				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES
MUJERES		4	51	55	MUJERES			2	2
HOMBRES	3	7	22	32	HOMBRES				
TOTALES	3	11	73	87	TOTALES			2	2
BUSCANDO EL NORTE					FIANTEIRA TURISMO				
	DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES		DIRECTIVOS	INTERMEDIOS	RESTO PERSONAL	ADM./COMERCIALES
MUJERES			2	2	MUJERES		2	1	3
HOMBRES			1	1	HOMBRES	1	3		4
TOTALES			3	3	TOTALES	1	5	1	7

Los datos de 2024 muestran una plantilla diversa, con una destacada presencia femenina en los equipos intermedios y operativos, y una composición directiva aun mayoritariamente masculina. Esta realidad es habitual en muchas empresas del sector, y en nuestro caso constituye una oportunidad para seguir avanzando hacia una mayor representatividad de género en todos los niveles.

En el ámbito retributivo, el análisis por centros revela diferencias que, en parte, responden a estructuras organizativas específicas, perfiles con alta responsabilidad concentrados en pocas personas y plantillas de tamaño reducido en algunas empresas del grupo. Aun así, el **Grupo Fianreira** mantiene una voluntad clara de seguir profundizando en la revisión interna de sus políticas salariales para garantizar la equidad entre profesionales que desempeñan funciones equivalentes.

Aplicamos en la práctica principios de no discriminación, conciliación y respeto por la diversidad. Esta mirada forma parte de nuestra manera de hacer empresa y se refuerza a través de una gestión cercana y atenta a las personas.

La igualdad no es un destino, sino un camino que recorreremos con conciencia, paso a paso, para construir entornos más justos y sostenibles.



En el **Grupo Fianreira** creemos que solo en un entorno seguro, respetuoso y libre de discriminación puede crecer el talento y florecer el compromiso.

Prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo, edad, origen, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social es una responsabilidad compartida, que se refleja tanto en el **Código de Conducta** como en las dinámicas cotidianas de acogida, formación y liderazgo.

Cualquier posible incidente puede comunicarse de forma confidencial a través del canal interno habilitado y es tratado conforme al protocolo de cumplimiento normativo.

Durante el ejercicio 2024 no se ha registrado ningún caso de discriminación en el Grupo Fianreira.



En el **Grupo Fianteira**, entendemos que el respeto a la libertad de asociación y a la negociación colectiva no solo responde al marco legal en el que operamos, sino que forma parte del compromiso con los derechos humanos y con un modelo de gestión sostenible y participativo. Estos derechos son esenciales para garantizar entornos laborales justos, cohesionados y alineados con los valores del grupo.

Garantizamos el derecho de todos nuestros trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente. Aunque desarrollamos nuestra actividad en un entorno como el español, donde estos derechos están ampliamente protegidos por ley, su inclusión en esta memoria responde también a las exigencias de la Ley 11/2018 sobre el Estado de Información No Financiera, y a nuestro compromiso con una gestión responsable en toda la cadena de valor.

En la actualidad, no existen comités de empresa ni representantes sindicales formalmente constituidos en nuestros centros, pero se mantiene un clima de diálogo abierto y respeto con todo el personal, que permite canalizar propuestas y resolver cuestiones laborales de forma cercana y directa.

En cuanto a nuestra cadena de suministro, trabajamos mayoritariamente con proveedores nacionales sujetos a la normativa laboral española, no habiéndose identificado riesgos relevantes ni incidentes relacionados con la vulneración de estos derechos.

En todo caso, el **Grupo Fianteira** rechaza expresamente cualquier conducta contraria a los principios fundamentales de libertad sindical y representación de los trabajadores por parte de sus proveedores.



En el **Grupo Fianreira** reconocemos que nuestra capacidad de generar valor sostenible no depende solo de nuestra gestión interna, sino también del comportamiento ambiental y social de nuestra cadena de suministro. Por ello, consideramos material el impacto que puedan tener nuestros proveedores en aspectos clave como el respeto al medio ambiente, los derechos laborales, la ética empresarial y la sostenibilidad económica, especialmente en un contexto donde nuestros grupos de interés exigen mayor transparencia y responsabilidad en toda la cadena de valor.

Aunque el procedimiento de evaluación ASG de proveedores aún no se ha implantado de forma generalizada, el Grupo ha trabajado en el diseño de una herramienta específica que permite valorar estos aspectos de manera estructurada y progresiva.

Dicha herramienta incluye indicadores sobre buenas prácticas medioambientales (gestión de residuos, uso de recursos, certificados ambientales), derechos laborales, igualdad, salud y seguridad, así como aspectos éticos y de gobernanza. A través de un cuestionario estandarizado, se solicita esta información a los proveedores clave para evaluar su desempeño y fomentar la mejora continua.

Asimismo, el Grupo ha aprobado un borrador de Política de Sostenibilidad para Proveedores, que establece principios, compromisos y mecanismos de comunicación en caso de incumplimientos, y será la base del sistema futuro de gestión de riesgos en la cadena de suministro.

Contamos con que una vez hayamos implantado formalmente el procedimiento, podamos actuar de forma más proactiva en la detección, prevención y corrección de impactos, reforzando así nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible.



Durante el año **2024 no se han identificado impactos negativos significativos**, ni se han registrado incidentes ambientales o sociales relacionados con nuestros proveedores.

En el sector turístico, la forma en que se comunica y presenta un servicio tiene un impacto directo en la experiencia del cliente, en la reputación de la empresa y en la confianza del mercado. En el Grupo Fianreira, somos conscientes de que una información clara, veraz y completa no solo reduce riesgos reputacionales, legales o comerciales, sino que también refuerza nuestra cultura de excelencia, nuestra ética empresarial y la orientación del cliente, principios clave en todas las divisiones del grupo.

Por ello, consideramos este tema material desde la perspectiva de los impactos en la relación con nuestros grupos de interés —especialmente clientes— y como parte del cumplimiento de nuestros compromisos en materia de transparencia, derechos del consumidor y buena gobernanza.

El Grupo Fianreira proporciona a sus clientes información clara y accesible sobre los servicios turísticos que ofrece en todas sus divisiones: hoteles, agencias de viajes y actividades complementarias.

- **En los hoteles**, la información al cliente sobre servicios, condiciones de reserva, horarios, accesibilidad, normas y precios está sistematizada y disponible tanto en los canales digitales como en soportes físicos.
- **En las agencias del grupo** (Interrías, Buscando el Norte), los paquetes turísticos incluyen descripciones detalladas, condiciones contractuales, coberturas de seguros y política de cancelación, conforme a la normativa vigente.
- **En restauración y spa**, se identifican ingredientes o alérgenos cuando corresponde, y se informa de forma clara sobre tratamientos, precios y limitaciones.

Esta información es revisada por los responsables de cada área y coordinada con el departamento de calidad o marketing, según el caso, para garantizar su exactitud y adecuación a lo que se ofrece. La mejora de los protocolos de atención al cliente se nutre también de los resultados de encuestas de satisfacción y comentarios recibidos en estas y en plataformas externas.

Durante el ejercicio 2024, no se han identificado incumplimientos relacionados con la información de productos o servicios, ni se han recibido sanciones o requerimientos por parte de autoridades de consumo, ni reclamaciones relevantes por publicidad engañosa o falta de información al cliente.

Las campañas promocionales del grupo se diseñan bajo criterios de responsabilidad, transparencia y adecuación a lo ofertado. Además, el Código de Conducta del **Grupo Fianreira** establece expresamente el compromiso de comunicar con honestidad y evitar cualquier tipo de información falsa o manipulada.



No se ha detectado ningún caso de incumplimiento en materia de publicidad o marketing durante el periodo del informe.

Consideramos la protección de la salud y seguridad de nuestros clientes un compromiso esencial vinculado a la calidad del servicio, la confianza de los usuarios y la sostenibilidad de nuestra actividad turística. Desde la perspectiva del impacto, entendemos que cualquier incidencia relacionada con la seguridad puede afectar no solo a la integridad de las personas, sino también a la reputación de nuestras marcas, al cumplimiento regulatorio y a la viabilidad operativa de nuestros establecimientos.

Por ello, integramos la gestión de la salud y la seguridad del cliente en nuestros sistemas de calidad y mejora continua, aplicando protocolos de prevención, formación del personal, revisiones periódicas y herramientas tecnológicas que permiten garantizar un entorno seguro en todos nuestros servicios, tanto en hoteles como en agencias de viaje y servicios complementarios.

Todos los servicios turísticos ofrecidos por **Fianreira** (alojamiento, restauración, spa, transporte, actividades y circuitos organizados) están sujetos a revisiones y controles específicos para garantizar la seguridad del cliente:

- En el área de **restauración**, se aplica un sistema APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico), cuya documentación se revisa y actualiza anualmente.
- En los hoteles, se realiza mantenimiento preventivo periódico de **instalaciones**, piscinas y equipos, y se cumplen todos los requisitos legales en materia de calidad del agua, seguridad contra incendios, accesibilidad y señalización.
- Simulacros y formación en **emergencias**, desarrollados anualmente en colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno, incluyendo evacuaciones y actuaciones ante incendios.

- Instalación de **desfibriladores** (DEA) en dos de los hoteles del grupo, con formación bianual obligatoria para el personal en su uso y protocolos de actuación ante emergencias.
- Formación anual en **primeros auxilios**, incluida en el contrato con el Servicio de Prevención Ajeno, con especial atención al personal del SPA (que vigila piscinas y actividades como yoga o club infantil), y al personal de restauración, capacitado para actuar ante atragantamientos u otras incidencias.
- En los servicios contratados por las agencias del grupo (como viajes en grupo o experiencias organizadas), se seleccionan proveedores que cumplen con la legislación vigente y se gestionan **seguros obligatorios** para las actividades.

Además, el Sistema Integrado de Gestión incluye herramientas de trazabilidad, control de incidencias y canales de comunicación con el cliente, que permiten detectar y corregir rápidamente cualquier desviación.



Durante el ejercicio **2024**, **no se han registrado incidentes significativos relacionados con la salud o seguridad de los clientes**, ni se han recibido sanciones administrativas o reclamaciones legales derivadas de incumplimientos en esta materia.

En un sector como el turístico, donde la relación con el cliente implica el tratamiento habitual de datos personales —incluyendo información de contacto, preferencias, historiales de estancia o incluso datos de salud en algunos servicios—, la protección de la privacidad se convierte en un aspecto clave tanto desde el punto de vista legal como reputacional.

En el **Grupo Fianteira**, somos conscientes de que el impacto de una gestión inadecuada de los datos puede afectar directamente a la confianza de nuestros clientes, a nuestra imagen de marca y al cumplimiento de nuestras obligaciones como empresa responsable. Por ello, la privacidad se integra en nuestra cultura ética, en los procesos de atención al cliente y en nuestros sistemas de información, más allá del mero cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Durante el ejercicio 2024, no se han recibido quejas justificadas ni se han registrado incidentes relacionados con vulneraciones de la privacidad de los clientes o pérdida de datos personales en ninguna de las empresas del **Grupo Fianteira**.

El grupo aplica las disposiciones del RGPD y ha implantado procedimientos específicos para la recogida, tratamiento y conservación de datos personales, tanto en sus plataformas tecnológicas (ERP, motores de reserva, herramientas de marketing) como en los procesos físicos (fichas de clientes, formularios en papel, etc.). Para reforzar esta gestión, el grupo cuenta con el asesoramiento especializado de **Confialis**, empresa que realiza revisiones anuales para verificar el cumplimiento normativo y supervisar la ejecución de las medidas acordadas en auditorías anteriores.

Además:

- El **Código de Conducta** prohíbe expresamente el uso indebido o no autorizado de información personal o sensible.
- Existen canales habilitados para la **atención al cliente** y la comunicación directa con la dirección ante cualquier duda o incidencia en materia de privacidad
- El sistema de gestión incluye **medidas de ciberseguridad**, protección de accesos y control del tratamiento de datos, supervisadas por el departamento de IT del grupo.

Estas medidas permiten mitigar los riesgos asociados y a proteger uno de los activos más sensibles y valiosos en la relación con nuestros clientes: su confianza.

04.

DIMENSIÓN ECONÓMICA



El desempeño económico de una organización no se limita a sus resultados financieros, sino que genera un impacto directo en el entorno en el que opera. En el caso del **Grupo Fianteira**, formado por empresas estrechamente vinculadas al territorio, esta dimensión económica contribuye a dinamizar la economía local, sostener el empleo y fortalecer las relaciones con proveedores, clientes e instituciones.

La gestión responsable de los recursos, junto con una planificación estratégica rigurosa y un compromiso con la transparencia, son pilares fundamentales para asegurar la sostenibilidad del grupo a largo plazo. Además, el **Grupo Fianteira** asume que su aportación va más allá del beneficio económico inmediato, incorporando una visión que equilibra rentabilidad, estabilidad, compromiso social y generación de valor compartido.

Por todo ello, la presente memoria incluye información proveniente del Estado de Información No Financiera (EINF) 2024, que el Grupo Fianteira elaboró sobre su desempeño económico en cumplimiento de la Ley 11/2018, y como expresión de su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas ante sus grupos de interés.



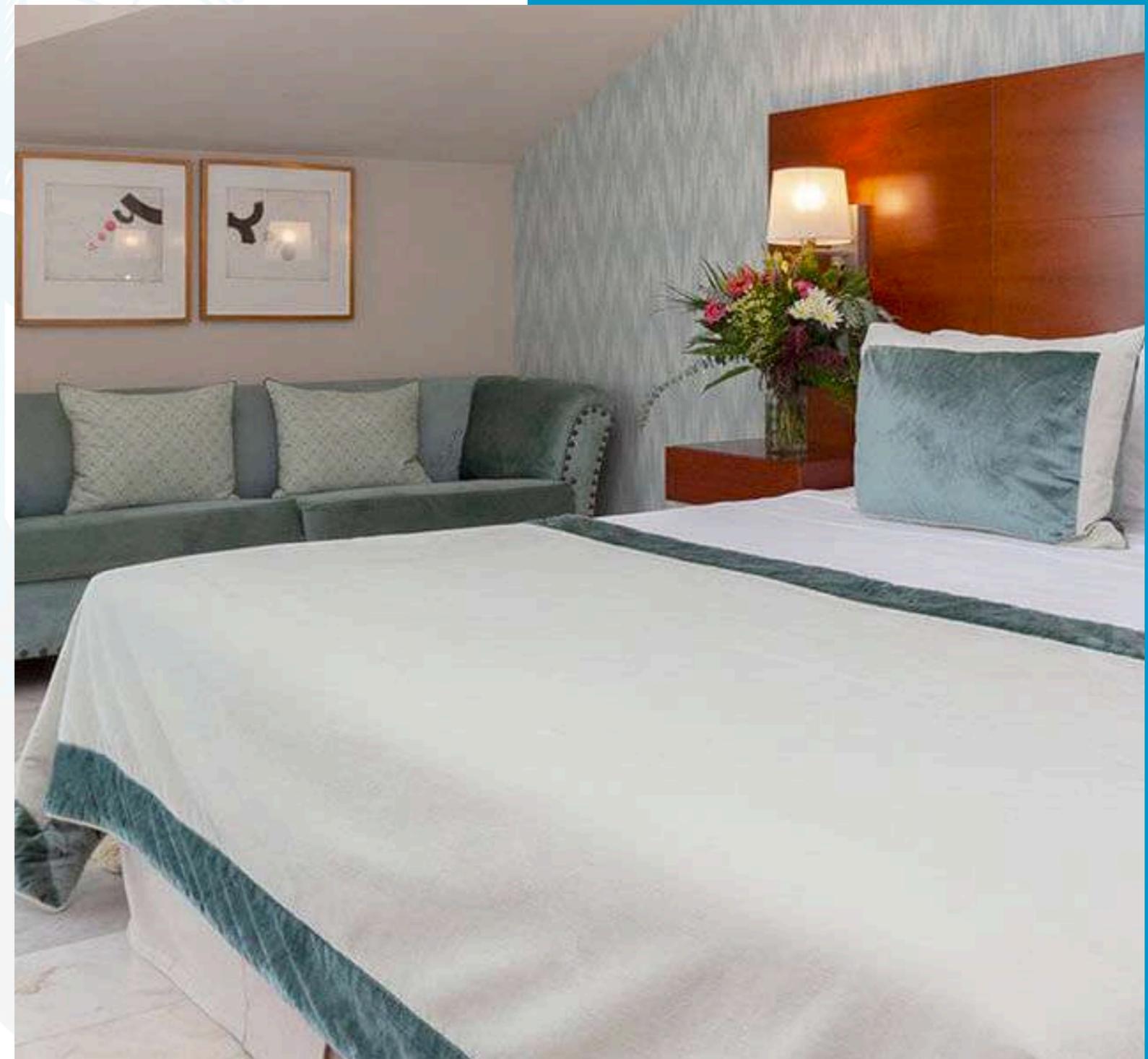
Aunque el **Grupo Fianreira** no dispone por el momento de un análisis formal de riesgos climáticos alineado con marcos como TCFD, sí tienen en cuenta en su gestión cuestiones como:

- **Aumento de la estacionalidad** o cambios en los patrones de demanda turística derivados de fenómenos climáticos extremos o variabilidad de temperaturas.
- **Costes operativos más altos** por la necesidad de adaptación energética, eficiencia hídrica o cumplimiento de nuevas exigencias regulatorias en sostenibilidad ambiental.
- **Impacto sobre proveedores locales**, especialmente en productos frescos o bienes sensibles a condiciones meteorológicas (p. ej., mariscos, vinos, productos ecológicos).

Como oportunidades, el grupo identifica:

- Mayor diferenciación de marca mediante prácticas sostenibles y eficiencia energética.
- Reducción de costes a largo plazo mediante inversiones en sostenibilidad y circularidad.
- Aumento de la demanda por parte de un perfil de cliente más consciente del impacto ambiental.

En línea con esto, el **Grupo Fianreira** ha iniciado el desarrollo de una **Política de Sostenibilidad para Proveedores**, está avanzando en la medición de su huella de carbono y promueve acciones como la reducción de plásticos, eficiencia energética, digitalización de procesos y movilidad más eficiente.



OBLIGACIONES DEL PLAN DE BENEFICIOS DEFINIDOS Y OTROS PLANES DE JUBILACIÓN

El **Grupo Fianreira** cumple con todas las obligaciones legales establecidas por el sistema público de Seguridad Social en España, realizando las cotizaciones correspondientes tanto por parte de la empresa como del trabajador, no contando con planes de pensiones privados ni beneficios definidos adicionales para sus empleados

AYUDAS ECONÓMICAS RECIBIDAS DEL GOBIERNO

Durante el ejercicio 2024, **Fianreira Turismo SL** no ha recibido ayudas económicas, subvenciones, incentivos fiscales ni ningún otro tipo de apoyo financiero directo del gobierno.

Esta información ha sido verificada internamente a través del departamento financiero y se corresponde con los registros contables oficiales de la empresa.



La equidad salarial y la contratación local son factores clave para garantizar la sostenibilidad, la cohesión interna y la estabilidad organizativa. Desde la perspectiva de evaluación de riesgos, una estructura salarial mal alineada con el contexto local o la falta de arraigo del equipo directivo puede generar desmotivación, rotación del personal, pérdida de conocimiento interno o desconexión con la realidad territorial, lo cual impacta directamente en la calidad del servicio y en la reputación de la empresa.

El **Grupo Fianreira** entiende que su actividad tiene un impacto relevante en la economía local, el empleo y la calidad del trabajo en las zonas donde opera (Galicia), y por ello integra en su política laboral principios de equidad, desarrollo territorial y cumplimiento normativo.

El Estado de Información No Financiera 2024 del **Grupo Fianreira** incluye esta información en cumplimiento de la Ley 11/2018, que obliga a reportar sobre cuestiones salariales, contratación e igualdad de oportunidades en la organización.

En relación a las ratios del salario estándar de entrada en comparación con el salario mínimo local, no los incluimos en la presente memoria ya que el **Grupo Fianreira** aplica en todos sus centros de trabajo los convenios colectivos sectoriales y provinciales correspondientes, lo que garantiza que los salarios de entrada están por encima del salario mínimo interprofesional (SMI) legalmente establecido en España.

Los salarios de base respetan las escalas salariales por categoría profesional según los convenios vigentes, y no se han identificado diferencias retributivas por razón de género en puestos equivalentes. La empresa también facilita el acceso progresivo a la formación, el desempeño autónomo y la mejora retributiva a través de sistemas de acogida, tutoría y evaluación continua.

El 100% de los puestos de responsabilidad y dirección en las diferentes empresas del Grupo Fianreira están ocupados por personas contratadas localmente, residentes en Galicia. Este modelo favorece el arraigo, el conocimiento del entorno y la toma de decisiones alineada con la realidad económica y social de la zona, reforzando el compromiso del grupo con el desarrollo territorial y la empleabilidad de la comunidad local.

El **Grupo Fianreira** reconoce que su impacto económico va más allá de la generación de ingresos propios o del empleo directo. Desde la óptica del análisis de impacto, su actividad contribuye a dinamizar el tejido económico local, mejorar infraestructuras, crear oportunidades de formación e inserción laboral y apoyar iniciativas sociales, culturales y medioambientales en su entorno.

En un sector como el turístico, con gran efecto tractor sobre otras actividades (agroalimentación, transporte, comercio, cultura...), estos impactos indirectos tienen un efecto multiplicador sobre la economía local. Por ello, el **Grupo Fianreira** considera estratégicas las acciones que fortalecen la sostenibilidad económica y social del entorno donde opera, en coherencia con los principios de la Ley 11/2018 sobre el Estado de Información No Financiera (EINF), con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** y con su propio modelo de relación con el territorio, descrito en los apartados siguientes.



INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

04. Dimensión económica

LO QUE NOS MUEVE



Porque solo tiene sentido crecer, si lo hacemos junto a quienes nos rodean, creamos alianzas con propósito, generamos oportunidades y apoyamos el desarrollo de nuestro entorno

Durante 2024, el **Grupo Fianreira** ha desarrollado múltiples actuaciones con impacto en infraestructuras, servicios comunitarios y desarrollo social y cultural, mayormente en Galicia y especialmente en la comarca de O Salnés. Estas acciones se financian íntegramente con recursos propios y responden a un compromiso activo con el entorno, más allá de la actividad económica directa. Entre las más destacadas:

Protección de los derechos fundamentales y apoyo a la infancia

- Renovamos un año más el convenio con el programa **Hoteles Amigos de UNICEF**, colaborando activamente en campañas como el Día Mundial del Medioambiente y apoyando proyectos de acceso a agua potable y saneamiento resiliente.
- Reafirmamos nuestro posicionamiento institucional con la **publicación de repulsa a la violencia de género**, en línea con nuestros valores.

Apoyo continuado a la formación y al talento joven

- Colaboramos con más de 10 entidades educativas de referencia (**Universidades de Santiago, Vigo y A Coruña, CIP Carlos Oroza, CIP Monte da Vila, IES Vilalonga, CIPP Manuel Antonio, IES Rosalía de Castro, CIPP A Farixa**, entre otras), recibiendo y formando a alumnado en prácticas.
- Participación en el diseño de programas de **FP Dual en turismo**.
- Organizamos visitas como la del **Máster de Turismo de la Universidade da Coruña**, compartiendo nuestra experiencia en gestión turística, sostenibilidad, talasoterapia y gastronomía.

Inserción laboral y apoyo a colectivos vulnerables

- Colaboramos con **Cruz Roja** para facilitar la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad, reforzando nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Acciones solidarias y de sensibilización social

- Participamos en la **compra y envío de postales navideñas solidarias** de UNICEF.
- Recolectamos y entregamos **taponos a la Fundación SEUR**, destinándolos a causas sociales y sanitarias

El deporte como transmisor de valores y motor de inclusión

- Más allá del patrocinio, entendemos el deporte como una herramienta para **educar en valores compartidos**: esfuerzo, respeto, superación y trabajo en equipo.
- Patrocinamos a la **Federación Española de Balonmano**, mostrando nuestro apoyo al deporte profesional de élite.
- Colaboramos con la **Fase de Ascenso del Balonmano Sanxenxo**, respaldando a nuestros equipos locales y animando a la participación vecinal.
- Promovemos el **golf** como deporte vinculado al turismo de calidad, participando en torneos celebrados en **Meis, Mondariz, La Toja y Vigo**, en colaboración con **Onda Cero**.
- Entregamos **bonos regalo y premios** en numerosos torneos de golf organizados en campos emblemáticos como **Meis, Mondariz, La Toja o Vigo**, todos ellos con un papel relevante en la atracción de turismo de calidad.
- Patrocinamos **eventos náuticos** de gran visibilidad e impulsamos formatos innovadores, que fomentan un tipo de ocio alternativo vinculado al mar, en colaboración con el **Real Club Náutico de Sanxenxo**, uno de los más importantes del país.
- Patrocinamos la **Regata Hotel Carlos I OCR** organizada por el **Real Club Náutico de Sanxenxo**.
- Patrocinamos el **Campeonato Gallego de Radio Control en el Real Club Náutico de Sanxenxo**, un evento que atrae a participantes de toda Galicia y refuerza la imagen del municipio como destino deportivo.
- Respaldamos a clubes locales como el **Villalonga CF, Portonovo CF**, y el equipo de ajedrez **Fonte Carmoa**, apostando por el deporte base.
- Colaboramos con el **Círculo Cultural y Deportivo de Sanxenxo en el Torneo de Tenis** y otras actividades que dinamizan la vida deportiva del municipio.
- Facilitamos la cesión de espacios y logística para eventos como la **Concentración Moto Turística de Sanxenxo**, actos del **Círculo Cultural Deportivo**, o la presentación del Torneo de **Tenis CCD Sanxenxo**.

INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

Participación activa y alianzas estratégicas

- Todas las empresas del grupo están adheridas al **Club Galicia Destino Sostenible**, reafirmando nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Formamos parte del **Clúster de Turismo de Galicia**, donde participamos en proyectos sectoriales orientados a fortalecer un turismo más competitivo y responsable

Cultura, tradición y comunidad

- Colaboramos con el **Festival de Música de Banda de Meaño**, apoyando la continuidad de la música tradicional gallega y la dinamización cultural de nuestro entorno.
- Participamos en eventos promovidos por asociaciones locales como **Mulleres Rurais de Dorrón**, generando visibilidad para sus actividades y ofreciendo apoyo logístico.
- Colaboramos con la **Junta de Compensación del PEI14**, cediendo instalaciones del hotel para reuniones de coordinación urbanística.

Participación en eventos sociales y solidarios

- Organizamos e impulsamos actividades como la clase magistral gratuita de yoga, abierta a toda la comunidad y guiada por nuestro responsable del **SPA del Hotel Carlos I**.
- Apoyamos a la **Asociación del Síndrome de Angelman** mediante colaboraciones concretas.
- Colaboramos con la **AECC Pontevedra** ofreciendo bonos regalo para eventos benéficos.

Vinculación con instituciones locales

- Participamos en iniciativas promovidas por los ayuntamientos, como la **Celebración del 8M** organizada por el **Concello de Sanxenxo**, donde cedimos los salones del **Hotel Carlos I** para la realización de actos institucionales.
- También colaboramos con el **Concello de Vimianzo** en campañas de dinamización local, como acciones promocionales de San Valentín.



LO QUE CONSEGUIMOS



Estas acciones contribuyen de forma significativa a mejorar el bienestar social, cultural y económico del entorno inmediato, reforzando el papel del Grupo Fianreira como actor comprometido con el desarrollo local y la sostenibilidad compartida:

- Multiplicamos las **oportunidades de desarrollo profesional, personal y económico** en nuestro entorno.
- Fortalecemos un **ecosistema turístico más justo, inclusivo y conectado** con su comunidad.
- Reforzamos la **identidad y reputación de nuestras marcas** a través de **acciones coherentes y transformadoras**.
- Demostramos que la **sostenibilidad** no es un elemento adicional, sino una **forma de hacer las cosas desde el compromiso**.
- Consolidamos una **cultura ética** basada en la **transparencia**, la **protección de derechos** y la **prevención de conductas irregulares**.
- Durante 2024, **no se ha registrado** ningún **incumplimiento** significativo ni se han impuesto sanciones a ninguna de nuestras empresas.



IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS

La actividad del **Grupo Fianreira** genera **diversos impactos económicos indirectos positivos**, especialmente en las comunidades donde se ubican sus hoteles y agencias de viaje. Entre los más relevantes destacan:

- **Dinamización del empleo local**, tanto directo como inducido, gracias a la contratación de personal propio y el uso mayoritario de proveedores de proximidad.
- **Estabilización del empleo fuera de temporada alta**, al mantenerse abiertos todo el año y facilitar alojamiento a personal cuya residencia está fuera de la zona.
- **Apoyo a proveedores locales y cadenas cortas de suministro**, especialmente en alimentación, limpieza, mantenimiento y servicios subcontratados.
- **Mejora indirecta de infraestructuras**, gracias a su presencia continuada, volumen de actividad y colaboración con autoridades locales (turismo, movilidad, sostenibilidad).
- **Efecto tractor sobre otros negocios** (comercios, taxis, actividades complementarias) al atraer turismo de calidad y fidelizar clientes.

La estrategia del grupo busca consolidar su papel como agente activo en el desarrollo económico sostenible del entorno, promoviendo un turismo responsable y generador de oportunidades.



Para el **Grupo Fianteira**, que desarrolla su actividad íntegramente en España, la transparencia tributaria y la contribución justa al sostenimiento de los servicios públicos forman parte de su responsabilidad como agente económico local.

Desde la perspectiva del impacto, una gestión fiscal ética contribuye a la sostenibilidad financiera del territorio, refuerza la confianza de los grupos de interés y mitiga riesgos legales, reputacionales o de exposición pública. Por ello, aunque por dimensión y estructura el **Grupo Fianteira** no está obligada a realizar informes país por país, considera relevante informar sobre su enfoque en materia tributaria en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 11/2018 sobre el Estado de Información No Financiera (EINF), así como por coherencia con su cultura de integridad y buena gobernanza.

El **Grupo Fianteira** asume un compromiso firme con el cumplimiento íntegro de sus obligaciones fiscales y con una conducta empresarial ética y transparente en materia tributaria. Este enfoque está recogido expresamente en su **Código de Conducta**, tanto para trabajadores como para administradores, el cual forma parte del **Protocolo de Prevención de Delitos implantado en 2020**.

La organización se compromete a:

- Cumplir estrictamente con sus obligaciones fiscales.
- No realizar elusión de tributos, ni obtener devoluciones o beneficios fiscales indebidos.
- Evitar el uso de estructuras opacas, sociedades instrumentales o paraísos fiscales.
- Acudir al asesoramiento fiscal externo en situaciones complejas o extraordinarias.
- Colaborar activamente con la Administración Tributaria en la prevención del fraude fiscal.

La aprobación y revisión de la estrategia fiscal es parte de las competencias del órgano de administración, que es el que tiene mayor responsabilidad en la gobernanza de la organización.

El enfoque fiscal del **Grupo Fianteira** está plenamente alineado con su estrategia empresarial y de sostenibilidad, basada en la transparencia, la ética, la contribución al desarrollo local y el respeto a las normas. La empresa considera que una gestión fiscal responsable contribuye directamente a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, en particular al fortalecimiento institucional, la justicia fiscal y el desarrollo económico del entorno.

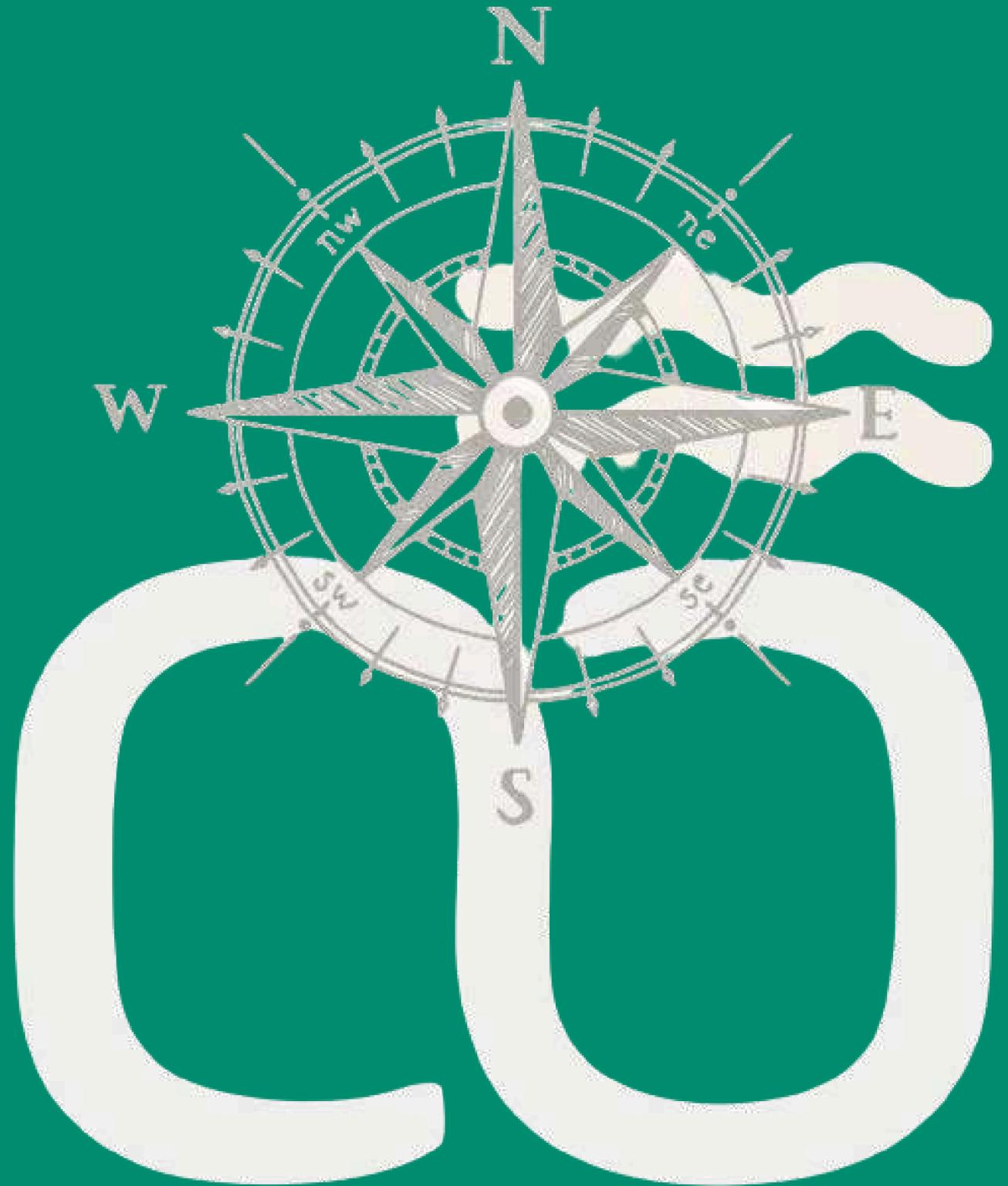
La política tributaria de la empresa se gestiona bajo un marco de cumplimiento normativo riguroso, en el que destaca:

- La función del **Encargado de Cumplimiento** como figura responsable de velar por el cumplimiento legal y fiscal, con un canal de denuncias habilitado: <https://fianteiraturismo.denuncias.normativasonline.es/site/denunciaindex>
- El control de tesorería por el Departamento Financiero conforme a procedimientos establecidos (minimizando el uso de efectivo y priorizando transferencias bancarias).
- La existencia de medidas disciplinarias internas en caso de infracción.

El **Grupo Fianteira** prioriza la transparencia contable, llevando una única contabilidad veraz y evitando cualquier forma de manipulación o simulación contable.

El **Grupo Fianteira** no participa actualmente en el desarrollo de políticas fiscales públicas ni realiza actividades de lobby en este ámbito. No obstante, se compromete a colaborar con la Hacienda Pública en la detección de prácticas fraudulentas en los mercados donde opera, en línea con su enfoque ético y transparente.

ÍNDICES GRI



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	7-12				 
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	7-12				 
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6				
	2-4 Reexpresiones de información	6	2-4-a.	No procede	No ha habido motivos para la actualización.	
	2-5 Verificación externa	6				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	13-19	2-6-d.	No procede	No se han producido cambios con respecto al periodo objeto de informe.	
	2-7 Empleados	20-25	2-7-b-iii/2-7-d. /2-7-e.	No procede	No existen empleados por horas no garantizadas. Las fluctuaciones están causadas por la estacionalidad, que es una característica inherente del sector turístico.	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	26-29	2-8-a/2-8-b/2-8-c.	Información no disponible / No procede	No disponemos de datos sobre el nº de trabajadores no empleados de ninguna de nuestras sociedades. Las fluctuaciones están causadas por la estacionalidad, que es una característica inherente del sector turístico.	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	30	2-9-c-vi / 2-9-c-viii	No procede	Dichos grupos no están representados en los órganos de gobierno	

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	31				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	31	2-11-b.	No procede	El presidente del Consejo de Administración no es alto ejecutivo de las empresas.	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	31				
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	31				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	31	2-14-b.	No procede	Porque se ha respondido afirmativamente al 2-14-a.	
	2-15 Conflictos de interés	32				
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	31				
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		2-17-a	Información no disponible	No existe un procedimiento escrito al respecto y no se registra la formación de los miembros del órgano de gobierno	

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		2-18-b./ 2-18-c.	No procede	Al no haber un proceso descrito, no se puede aportar información sobre el mismo	
	2-19 Políticas de remuneración	33				 
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	33				 
	2-21 Ratio de compensación total anual		2-21-a	No procede	Fianreira opera exclusivamente en España, donde se aplica un salario mínimo interprofesional uniforme a nivel nacional, y donde no existen brechas territoriales relevantes por lo que no consideramos esta cuestión como material.	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4				
	2-23 Compromisos y políticas	34,35				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	36				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	36				

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	37				
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	37	2-27-b-i/ 2-27-b-ii/ 2-27-c./ 2-27-d.	No procede	Como no se produjeron incumplimientos, no hay sanciones ni multas, no situaciones que describir.	
	2-28 Afiliación a asociaciones	38				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	39,40				
	2-30 Convenios de negociación colectiva	38	2-30-b.	No procede	El 100% empleados están cubiertos por convenios de negociación colectiva.	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido			Restricciones de confidencialidad	La empresa no incluye esta información en la presente versión reducida para la publicación en sitio web	
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	122				
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	123				

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	123				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	131	202-1	No procede	Los trabajadores del Grupo Fianreira perciben un salario de acuerdo a los convenios colectivos aplicables en cada lugar de las operaciones que están por encima del salario mínimo interprofesional.	
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	131				
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	125-129				
	203-2 Impactos económicos indirectos significativostiva	130				
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	131				
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	131				
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	131				
	207-4 Presentación de informes país por país	131				

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	41				
	3-2 Lista de temas materiales	42,43				
	3-3 Gestión de los temas materiales	46,58,65,72,79,91,92,99, 109,114,115,116- 119,121,124,125,131				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	46-54	302-1-d	No procede	No procede adjuntar datos de energía vendida porque solo se produce para autoconsumo.	
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización		302-2-a/ 302-2-b/ 302-2-c	Información no disponible	No se dispone de información sobre consumos energéticos fuera de la organización.	
	302-3 Intensidad energética	55-57				
	302-4 Reducción del consumo energético	51-54				
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	51-54				

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	58-61				 
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	58-61	303-2-a-i/ 303-2-a-ii/ 303-2-a-iii/ 303-2-a-iv	No procede	No se realizan vertidos a efluentes	  
	303-3 Extracción de agua	58,64				 
	303-4 Vertido de agua	59	303-4-a/ 303-4-b/ 303-4-c/ 303-4-d/ 303-4-e	No procede	No se hacen vertidos, conexión con red pública de saneamiento	  
	303-5 Consumo de agua	63,64	303-5-b/303-5-c	No procede	No se consume agua en zona con estrés hídrico. No se ha descrito que el almacenamiento de agua genere un impacto significativo	 

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	65-71				
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	65-71	305-2-b	No procede		
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		305-3-a/ 305-3-b/ 305-3-c/ 305-3-d/ 305-3-e/ 305-3-f/ 305-3-g	Información no disponible	No contamos con información de emisiones fuera de la organización.	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	71				
	305-5 Reducción de las emisiones de GE	65-71				
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	67	305-6-a/ 305-6-b/ 305-6-c/ 305-6-d	No procede	No se generan este tipo de emisiones	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	67	305-7-a/ 305-7-b/ 305-7-c	No procede	No se generan este tipo de emisiones	

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	72-75				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	72-75				
	306-3 Residuos generados	76				
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	76,77				
	306-5 Residuos destinados a eliminación	72-75	306-5-b/ 306-5-d	Información no disponible	Entregamos los residuos peligrosos a gestores autorizados y no disponemos de esta información.	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	116	308-1-a	Información no disponible o incompleta	Se está desarrollando un procedimiento de evaluación que está en fase de proyecto piloto.	

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	116	308-2-a/ 308-2-b/ 308-2-c/ 308-2-d/ 308-2-e	Información no disponible o incompleta	Se está desarrollando un procedimiento de evaluación que está en fase de proyecto piloto.	     
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	80-87				  
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	88				  
	401-3 Permiso parental	89-90				  
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	91				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	92-94				 

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	92-94				 
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	92-94				 
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	92-94				 
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	95				 
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	94				 
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	95				 
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	92	403-8-b/ 403-8-c	No procede	El 100% de los trabajadores está cubierto	 

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	96-97	403-9-b.	Información no disponible	No disponemos de información sobre cantidad de accidentes de trabajadores no empleados.	 
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	98				 
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	99-105				  
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	107				  
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	108	404-3-a	Información no disponible		  
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	109-113				   
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres			Restricciones de confidencialidad	La empresa no incluye esta información en la presente versión reducida para la publicación en sitio web	   

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	114	406-b	No procede	No se produjeron casos de discriminación	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	115	407-1-b	No procede	No se han identificado operaciones ni proveedores en que ambos derechos corran riesgo	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	116	414-1-a	Información no disponible o incompleta	Se está desarrollando un procedimiento de evaluación que está en fase de proyecto piloto.	
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	116	414-2-a/ 414-2-b/ 414-2-c/ 414-2-d/ 414-2-e	Información no disponible o incompleta	Se está desarrollando un procedimiento de evaluación que está en fase de proyecto piloto.	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	118				

Your paragraph text

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN PÁGINA	OMISIÓN			ODS
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	118				 
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	117				 
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	117				 
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	117				 
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	119				

GRUPO FIANTEIRA

RUA OURENSE, 24 SANXENXO | PONTEVEDRA



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

calidad@fianteuriturismo.com | fianteuriturismo.com

