



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025

Inspirando el viaje sostenible

LOPESAN FOR
GOOD

Índice

Bienvenida

01

Hitos 2025

02

Sobre Grupo
Lopesan

03

Lopesan
for Good

04

Medioambiente

05

Personas

5.1. Equipo Lopesan

5.2. Atención al cliente

5.3. Impacto en la comunidad

06

Gobernanza

07

Actividad
no hotelera

08

Actividad
industrial

Anexos

Bienvenida



Francisco López

CEO Lopesan Hotel Group



Hemos iniciado en 2025 una nueva etapa de expansión con proyectos estratégicos de gran relevancia. En paralelo, hemos avanzado en la ejecución del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030, con hitos significativos en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza”.

Nos complace presentar nuestra *Memoria de Sostenibilidad 2025*, un ejercicio que refleja el **firme compromiso de Lopesan Hotel Group con un modelo de crecimiento responsable**, capaz de generar valor económico, social y ambiental a largo plazo.

El año 2025 ha estado marcado por importantes hitos que consolidan nuestra posición como uno de los grupos hoteleros de referencia a nivel internacional. Hemos iniciado una **nueva etapa de expansión con proyectos estratégicos de gran relevancia**, entre los que destacan la última fase de construcción de un nuevo macrocomplejo turístico en Playa Bávaro, en República Dominicana; el avance de las obras de reforma para la reapertura del Hotel Miguel Ángel en Madrid, que supone nuestra entrada en el segmento urbano de lujo; y la culminación de la adquisición del 100% de Anfi, reforzando nuestro liderazgo turístico en Canarias.

Este crecimiento se desarrolla en paralelo al **fortalecimiento de nuestro compromiso con la sostenibilidad**. Tras el lanzamiento de la iniciativa Lopesan for Good y de nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030, durante 2025 hemos centrado nuestros esfuerzos en la ejecución efectiva de la hoja de ruta definida, logrando

avances significativos en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza.

Entre las principales actuaciones desarrolladas destacan, en el ámbito de la gobernanza, la actualización de nuestra *Política de Sostenibilidad* y el desarrollo de diversas políticas específicas ESG (ámbitos ambiental, social y de buen gobierno), que orientan nuestras decisiones y refuerzan nuestra capacidad para afrontar los desafíos presentes y futuros en los distintos ámbitos. Asimismo, hemos completado nuestro primer análisis de doble materialidad, un ejercicio fundamental para integrar las expectativas de nuestros grupos de interés y los principales impactos derivados de un entorno global cada vez más complejo, garantizando que la sostenibilidad siga siendo una palanca de creación de valor y resiliencia empresarial.

En el ámbito ambiental, **continuamos avanzando con determinación hacia nuestros objetivos de descarbonización**. A pesar del crecimiento sostenido de la actividad y del incremento del número de estancias, hemos logrado reducir nuestra huella de carbono en un 77,1% respecto al año base 2021. Además, el 100% del consumo energético de nuestros hoteles en España cuenta ya con certificación de origen renovable.

Otro de los hitos destacados del año ha sido la obtención de la certificación internacional Biosphere Sustainable® para el Palacio de Congresos ExpoMeloneras, que se suma a los 12 hoteles de Canarias que ya cuentan con este reconocimiento desde 2024, reafirmando nuestro compromiso con los más altos estándares de sostenibilidad también en el sector de los eventos.

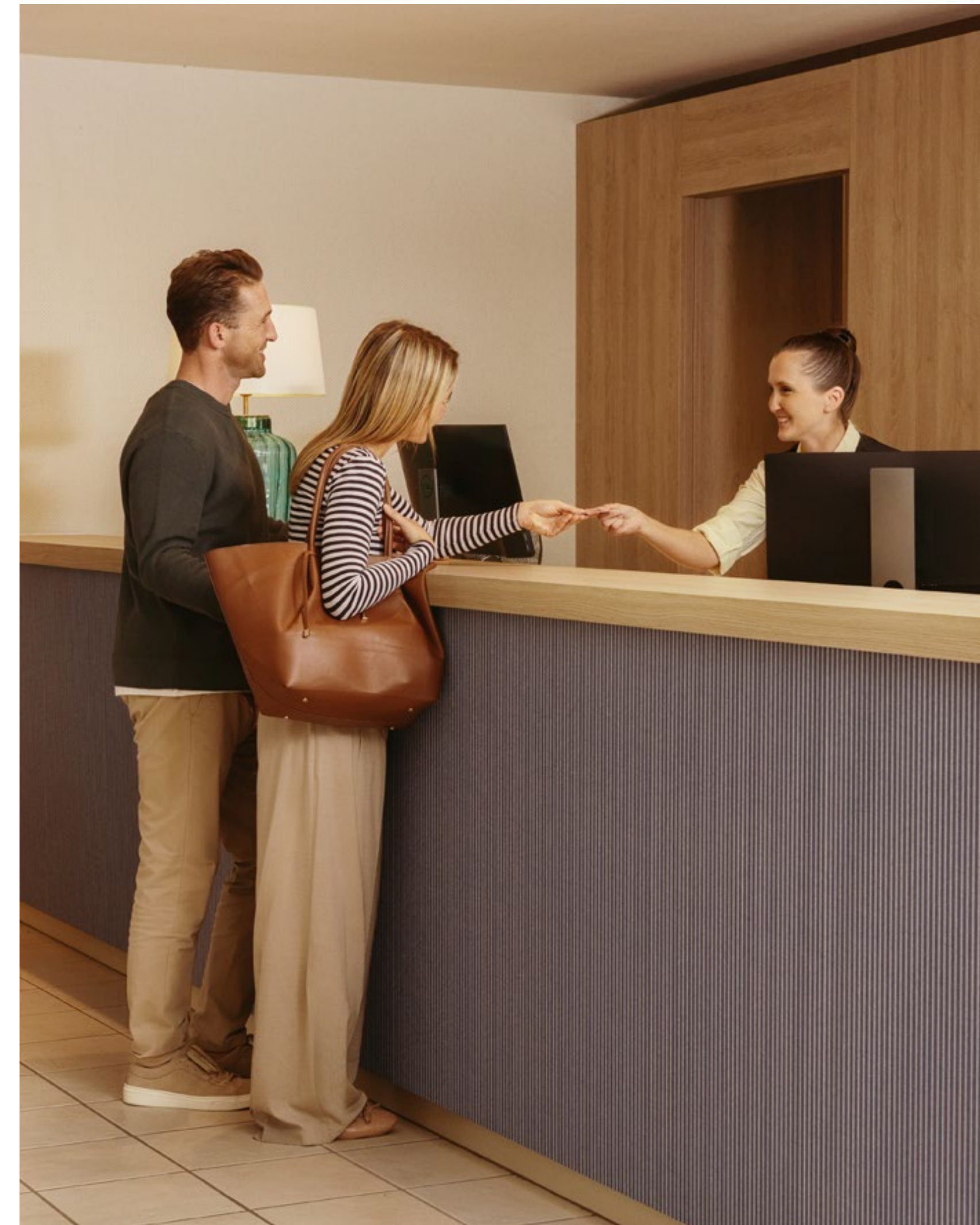
Las personas continúan siendo el eje central de nuestra estrategia. En 2025 hemos impulsado Lopesan Vita, un programa integral orientado a promover el bienestar físico, emocional, social y financiero de nuestro equipo. Esta iniciativa ha sido reconocida en los X Premios a la Excelencia en Recursos Humanos de Canarias, que también han reconocido nuestro proyecto Evoción por su contribución a la atracción, el desarrollo y la fidelización del talento.

Los avances recogidos en esta memoria son el resultado del **esfuerzo colectivo de nuestros profesionales, colaboradores, clientes y socios.** A todos ellos queremos trasladar nuestro agradecimiento por acompañarnos en este camino. Somos conscientes de los desafíos que aún tenemos por delante, pero también de las oportunidades que ofrece una gestión basada en la sostenibilidad, la innovación y la creación de valor compartido.

Seguiremos trabajando con la misma determinación para construir **un modelo turístico más responsable, resiliente y preparado para responder a las necesidades de las generaciones presentes y futuras**, contribuyendo de manera activa al desarrollo social y económico de las comunidades en las que operamos, especialmente en las Islas Canarias, nuestro principal ámbito de actividad.

“

Seguiremos trabajando con la misma determinación para construir un modelo turístico más responsable, resiliente y preparado para responder a las necesidades de las generaciones presentes y futuras”.



Hitos 2025

Elaboración del primer análisis de doble materialidad, anticipándose a los requisitos de la nueva Directiva de Información sobre Sostenibilidad Corporativa (CSRD).

Desarrollo del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030, con foco en el desarrollo y actualización de políticas corporativas en los ámbitos ESG.

Obtención del certificado Biosphere Sustainable® para el Palacio de Congresos ExpoMeloneras, consolidando el compromiso del grupo con la sostenibilidad en el ámbito MICE.

Adquisición del 100% de Anfi, reforzando el liderazgo turístico de Lopesan Hotel Group en las Islas Canarias.

Implantación del programa interno Lopesan Vita, destinado a mejorar el bienestar del equipo a través de iniciativas centradas en la salud mental, física, social y financiera.



02. Sobre Grupo Lopesan

Grupo Lopesan es una empresa familiar con más de 50 años de historia y más de 7.000 profesionales que desarrolla desde las islas Canarias un modelo de negocio centrado en la actividad turística sostenible y respetuosa con el entorno a través de su filial Lopesan Hotel Group.

Una actividad diversificada, orientada a la creación de valor

Con una identidad empresarial sólida, una vocación internacional y un firme compromiso con la sostenibilidad, Lopesan Hotel Group sigue apostando por un modelo turístico responsable, generador de valor para sus clientes, empleados y las comunidades en las que opera.

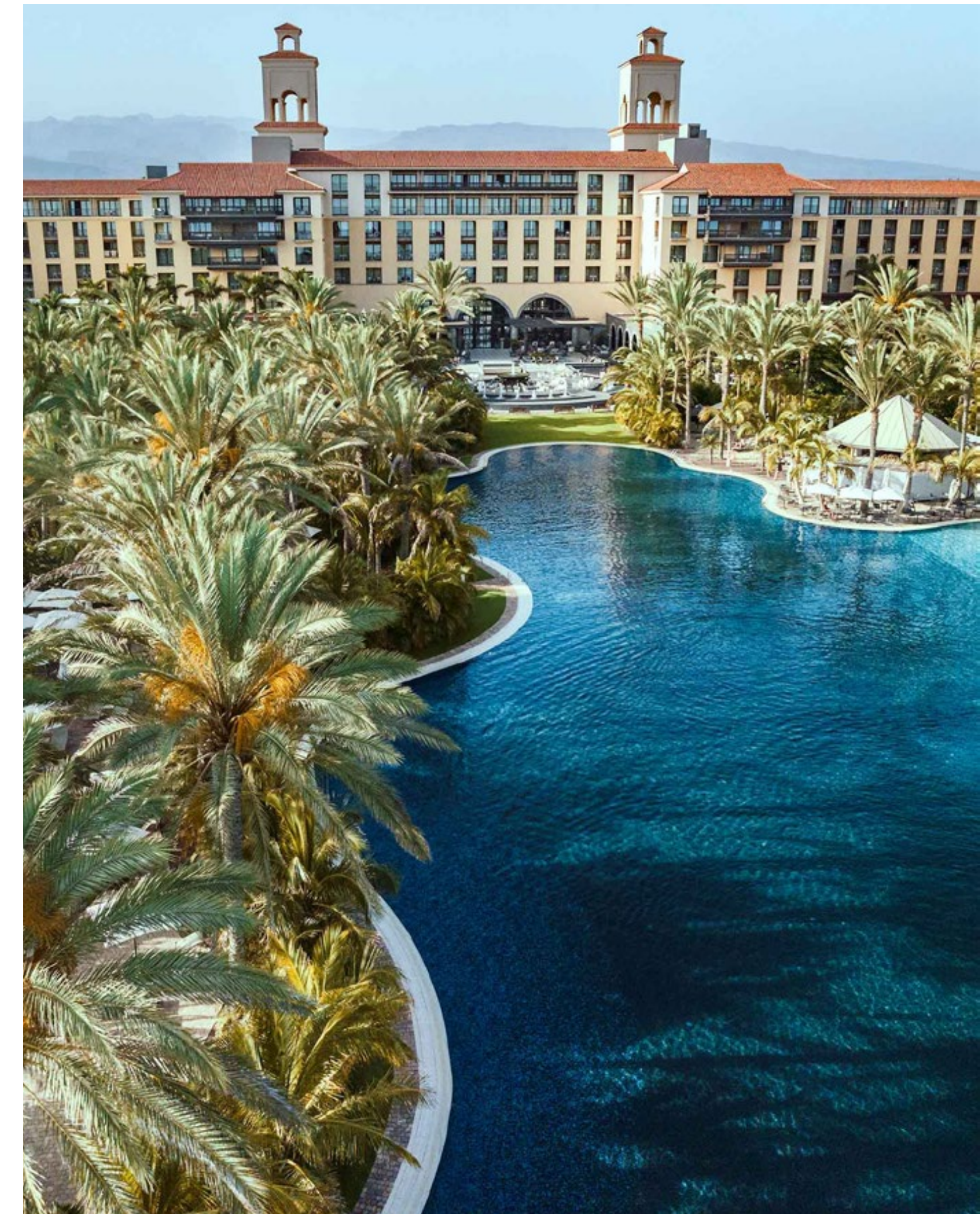
La compañía nació en 1972 en Gran Canaria y se especializó inicialmente en el desarrollo de proyectos en los sectores de la construcción, las infraestructuras y la promoción inmobiliaria. Desde entonces, ha crecido con esfuerzo y visión estratégica, desarrollando nuevas áreas de negocio y consolidándose como uno de los grupos empresariales más relevantes y diversificados del archipiélago.

La incursión en el sector turístico se produjo en 1991 con la adquisición del complejo hotelero Altamarena (Fuerteventura), dando origen en 1995 a la marca Lopesan Hotels & Resorts. Esta apuesta por el turismo marcó un punto de inflexión en la trayectoria de la compañía, hasta el punto de convertirse con el tiempo en el eje principal de su actividad.

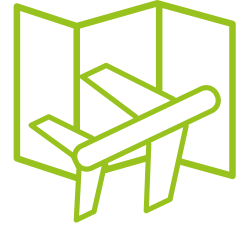
Con una identidad empresarial sólida, una vocación internacional y un firme compromiso con la sostenibilidad, Lopesan Hotel Group sigue construyendo un modelo turístico responsable, generador de valor para sus clientes, empleados y las comunidades en las que opera.

Hoy, Lopesan Hotel Group es el grupo hotelero líder en Canarias y cuenta con más de 9.000 habitaciones en destinos como Canarias, República Dominicana, Alemania y Austria. En 2025, su portfolio ha alcanzado los 27 hoteles, combinando 12 establecimientos en propiedad y 15 en régimen de gestión. Durante el ejercicio 2025 también ha incorporado a su cartera los establecimientos Anfi del Mar Resorts y Anfi Emerald Club, tras la adquisición del 100% de las sociedades Anfi Sales y Anfi Resorts.

27 hoteles **12** en propiedad **15** en gestión
+9.000 habitaciones



Otras divisiones de negocio



División turística no hotelera

Eje central del negocio actual del grupo, la actividad hotelera se dirige a ofrecer la mejor experiencia a los clientes mediante establecimientos de primera calidad ubicados en espacios de especial belleza, un servicio *premium*, y actividades y servicios complementarios, así como la organización de eventos y congresos.



División industrial

Origen del Grupo Lopesan, la compañía mantiene actividad en los sectores de la construcción y la promoción inmobiliaria, además de otros de gran impacto en el archipiélago canario, como las infraestructuras.



División agrícola

Vinculada con la explotación sostenible de la Finca Veneguera, ubicada en Mogán (Gran Canaria), cuya producción de "kilómetro cero" se destina íntegramente al suministro de nuestros hoteles.



Cronología

Una trayectoria de crecimiento sostenible

1972

Nacimiento de la empresa matriz del actual Grupo Lopesan: Hijos de Francisco López Sánchez.

1991

Adquisición de los apartamentos Altamarena en Fuerteventura.

1999

Adquisición de la mayoría accionarial del grupo alemán IFA Hotels & Touristik, participando en su cartera de hoteles en Alemania, Austria y Suiza.

2004

Lopesan Villa del Conde Resort & Thalasso, segundo hotel de construcción propia.

2017

Ampliación de la participación en IFA Hotel & Touristik al 75% a través de un incremento de capital.

1982

Entrada en España de IFA Hotel & Touristik como gestora de hoteles y apartamentos.

1995

Constitución de Lopesan Hotels & Resorts.



2000

Apertura del primer hotel de construcción propia: Lopesan Costa Meloneras Resort & Spa, que marca el camino de la excelencia en el diseño, el servicio y el mimo en la promoción de la oferta complementaria.

2009

Hotel Lopesan Baobab Resort, nuevo hotel de construcción propia.

2018

Reposicionamiento de los activos del grupo en un nuevo porfolio de marcas.

La división Lopesan Hotel Management alcanza una fase de madurez y se inicia la expansión internacional del grupo.

Cronología

Una trayectoria de crecimiento sostenible



Misión

Conseguir la satisfacción del cliente, la rentabilidad de las unidades de producción y la sostenibilidad de las instalaciones.

Visión

- Ser la **empresa de referencia en el sector** en la gestión de actividades turísticas.
- Conseguir la **satisfacción del cliente** a través de modelos de mejora continua como camino a la excelencia.
- Consolidarnos como una **organización de carácter innovador** y espíritu participativo.
- Ser un referente de **cultura corporativa basada en el respeto y el cuidado del medioambiente** y la protección de la salud y seguridad laboral de nuestros trabajadores, garantizando el respeto de los derechos humanos y laborales.
- Contribuir al **progreso económico, social y cultural** de las Islas Canarias.

Valores

Para alcanzar estas premisas, los comportamientos, actitudes, creencias y estilos se basan en los cinco valores corporativos de Lopesan:

- Rigor profesional.
- Honestidad.
- Sinceridad y claridad.
- Compromiso con la calidad, el respeto al medioambiente y cultura preventiva.
- Promoción interna.

Lopesan Hotel Group entiende la sostenibilidad como la base sobre la que construir un modelo de negocio sólido y responsable para afrontar con garantías los retos del mañana.



Expansión internacional y desarrollo del segmento 'premium'

En 2025, Grupo Lopesan consolidó una nueva etapa de expansión con proyectos estratégicos en el Caribe, Madrid y Canarias, que contemplan nuevas aperturas hoteleras, el reposicionamiento de establecimientos emblemáticos e inversiones orientadas a fortalecer la competitividad turística y la generación de empleo en mercados clave.

Nuevo macrocomplejo turístico en República Dominicana

Lopesan Hotel Group ha reforzado su posicionamiento internacional con una inversión superior a 300 millones de euros en Playa Bávaro (Punta Cana). El proyecto contempla la apertura, en 2026, de tres nuevos resorts: Caoba Lagoon Resort, orientado al segmento *premium*; Serenity Bay Resort, dirigido al público solo adultos; y Splash Cove Resort, enfocado al turismo familiar. El complejo incluirá además un Palacio de Congresos con el objetivo de impulsar el segmento MICE (Meetings, Incentives, Conventions and Exhibitions) en la región y consolidar la presencia de la compañía en uno de los destinos más exclusivos del Caribe.



Reapertura del Hotel Miguel Ángel como referente del lujo urbano

Lopesan Hotel Group avanza en la reforma integral del emblemático Hotel Miguel Ángel en Madrid, cuya reapertura está prevista a finales de 2026. El proyecto, con una inversión cercana a los 250 millones de euros, marcará la entrada del grupo en el segmento urbano de lujo, con un concepto novedoso que combina diseño vanguardista, servicios personalizados, una propuesta gastronómica de alto nivel y una exclusiva coctelería de autor en uno de los ambientes más atractivos de la ciudad.



Fortalecimiento del liderazgo turístico en Canarias

El Grupo Lopesan ha culminado la adquisición del 100% de Anfi tras hacerse con la participación del grupo Santana Cazorla por ocho millones de euros en subasta concursal. Esta operación permitirá activar un plan de inversión superior a 100 millones de euros para reflotar la compañía, modernizar sus complejos turísticos y consolidar más de 700 empleos directos en Canarias.

En paralelo, el grupo impulsará dos nuevos proyectos en Gran Canaria: un hotel de 1.000 habitaciones en Meloneras y otro de 250 habitaciones en Mogán, que generarán cerca de 1.200 empleos directos y 2.400 empleos indirectos.

Siete marcas exclusivas

Lopesan Hotel Group trabaja en la mejora constante de sus servicios a través de la innovación permanente y la creación de una atmósfera especial y acogedora en los hoteles. La oferta hotelera se divide en siete exclusivas marcas con carácter propio, que permiten que cada huésped encuentre el destino ideal para disfrutar de sus vacaciones.



The Lopesan Collection Hotels

Hoteles singulares y con personalidad propia, diseñados exclusivamente para crear fuertes vínculos emocionales con los huéspedes y convertir cada viaje en una experiencia única e inolvidable. Esta marca *premium* celebra la diferencia ofreciendo espacios de arquitectura vanguardista y diseño disruptivo. Su propuesta de valor se centra en la individualidad, la exclusividad, la hospitalidad y la excelencia, traducándose en un servicio de alta gama con atenciones totalmente hechas a medida.



Lopesan Hotels & Resorts

Los exclusivos resorts destacan por su arquitectura icónica e impresionantes instalaciones temáticas en ubicaciones privilegiadas. Como marca referente en sus destinos, ofrece experiencias únicas adaptadas a todo tipo de huésped, transformando unas vacaciones de máximo confort en recuerdos inolvidables, complementados por una excelente propuesta gastronómica, espacios de bienestar, un firme compromiso con la sostenibilidad y un servicio caracterizado por su gran calidez humana.



Kumara by Lopesan Hotels

Una propuesta vacacional diferente que busca conectar al huésped con el destino, ofreciendo una experiencia alternativa, basada en la funcionalidad y el confort, en establecimientos caracterizados por su diseño minimalista. Los atributos de la marca se centran en propuestas gastronómicas y experiencias conectadas con el entorno local, condiciones materiales y amplios espacios al aire libre que proporcionan bienestar y comodidad, y un firme enfoque de gestión sostenible.

La innovación constante y la atención al detalle permiten crear experiencias únicas y acogedoras para cada huésped.



Corallium by Lopesan Hotels

Bajo un concepto vacacional Adults Only, la propuesta de la marca se enfoca en ayudar a crear la mejor versión de uno mismo y del entorno. Situados en primera línea de mar, sus hoteles promueven el descanso y el disfrute dentro un estilo de vida saludable y consciente, mediante una gastronomía en línea con el bienestar físico y mental del huésped, y basada en productos locales de km 0. Sus experiencias de bienestar y relax se combinan con una gestión sostenible de los procesos y recursos naturales.



Abora by Lopesan Hotels

La marca redefine el concepto de “Todo Incluido” bajo el lema “All for you”. Con un espíritu alegre, dinámico y lleno de energía positiva, estos hoteles son el punto de encuentro ideal donde familias y amigos escapan de la rutina para fabricar recuerdos felices, y donde descansar y divertirse son actividades compatibles. Sus atributos de marca incluyen una gran oferta de entretenimiento (All for fun), una propuesta gastronómica sin límite (All for food) y espacios tematizados adaptados a cada huésped (All your spaces).



IFA by Lopesan Hotels

Hoteles tradicionales que definen su esencia en la “Genuine Hospitality”, un concepto que se centra en la calidez y en un trato cercano y de confianza. Localizados en parajes naturales y destinos turísticos privilegiados, son ideales tanto para el descanso como para la práctica deportiva. Su propuesta de valor se complementa con espacios confortables y acogedores que proporcionan bienestar, y con una auténtica propuesta gastronómica regional basada en productos locales y de proximidad.



Anfi by Lopesan Hotels

Resorts diseñados para disfrutar del lujo como una forma natural de cuidado y bienestar. Ubicados en entornos privilegiados de Gran Canaria, estos apartamentos totalmente equipados, cuentan con amplios espacios y unas vistas únicas. Su propósito es cuidar al cliente mediante la honestidad y la excelencia, ofreciendo servicios e instalaciones que cumplen con los más altos estándares de calidad y seguridad, además de una propuesta de ocio pensada para familias, deportistas y amantes del descanso.



Portfolio de hoteles y número de habitaciones

Gran Canaria	Nº de habitaciones
Lopesan Costa Meloneras Resort & Spa	1.138
Abora Buenaventura by Lopesan Hotels	724
Lopesan Baobab Resort	677
Lopesan Villa del Conde Resort & Thalasso	561
Abora Interclub Atlantic by Lopesan Hotels	397
Abora Catarina by Lopesan Hotels	410
Abora Continental by Lopesan Hotels	404
Corallium Dunamar by Lopesan Hotels	273
Corallium Beach by Lopesan Hotels	210
Faro Lopesan Collection Hotel	182
Kumara Serenoa by Lopesan Hotels	174
Anfi Beach Club	282
AC Iberia Las Palmas	281
Club Puerto Anfi	165
Club Monte Anfi	237
Club Gran Anfi	182
Anfi Emerald Club	119

Fuerteventura	Nº de habitaciones
IFA Altamarena Hotel	238
Villas Altamarena	12

Austria	Nº de habitaciones
IFA Alpenrose Hotel	100
IFA Alpenhof Wildental Hotel	57
IFA Breitach Apartments	31

Alemania	Nº de habitaciones
IFA Rügen Hotel & Ferienpark	546
IFA Fehmarn Hotel & Ferien-Centrum	422
IFA Schöneck Hotel & Ferienpark	330
IFA Graal-Müritz Hotel, Spa & Tagungen	150

República Dominicana	Nº de habitaciones
Lopesan Costa Bávaro Resort, Spa & Casino	1.042

Crecimiento responsable en un contexto de transformación global

En 2025, el sector turístico ha reafirmado su capacidad de adaptación y recuperación en un entorno internacional marcado por nuevos desafíos económicos, tecnológicos y medioambientales. La moderación de la inflación en determinados mercados, la transformación digital acelerada y una creciente sensibilidad hacia la sostenibilidad han redefinido las prioridades de empresas y viajeros, en un contexto donde la competitividad y la resiliencia resultan más decisivas que nunca.

Ante este escenario, Lopesan Hotel Group y el conjunto de la industria turística han sabido responder con visión y compromiso, impulsando iniciativas orientadas a la innovación, la excelencia en el servicio y el desarrollo responsable de la actividad turística.

Resultados en la división hotelera

Desempeño económico	2023	2024	2025
ADR (<i>Average Daily Rate</i>)	179,03	199,20	208,89
RevPAR (<i>Revenue per Available Room</i>)	136,20	154,30	161,97
TOR (<i>Total Operation Revenue</i>)	451.756.538	511.772.970	539.326.717
EBITDA (Beneficios antes de impuestos)	153.879.403	171.306.687	180.908.509
Rentabilidad (EBITDA/TOR)	34,06%	33%	34%

Nota: los datos reportados a partir de 2022 corresponden a todo el portfolio de hoteles de LHG.

En un contexto global dinámico y exigente, durante 2025 se ha consolidado la capacidad de adaptación del grupo, manteniendo altos estándares de calidad, eficiencia y desempeño operativo.



La evolución positiva de la actividad durante 2025 se refleja en un aumento del 5,4% de los ingresos operativos totales, acompañado por una mejora sostenida de los principales indicadores de rentabilidad. El ADR (*Average Daily Rate*) alcanzó los 208,89 euros, mejorando un 4,9% respecto al año anterior, mientras que el RevPAR (*Revenue per Available Room*) se elevó hasta los 161,97 euros, con un incremento anual cercano al 5%.

La rentabilidad se mantuvo estable, en torno al 34% sobre los ingresos operativos totales, demostrando la capacidad de la compañía para sostener márgenes sólidos en un entorno competitivo. Estos resultados ponen de relieve la fortaleza del modelo de negocio de Lopesan Hotel Group y la efectividad de las medidas implementadas para mejorar la eficiencia y maximizar el valor generado.

Número de habitaciones de hotel vendidas

2022	2024
2.108.140	2.290.197
2023	2025
2.237.064	2.364.887



03. Lopesan for Good

Lopesan for Good es la brújula que guía el crecimiento de Grupo Lopesan hacia 2030, actuando como una arquitectura invisible que sostiene cada decisión para asegurar una huella siempre positiva. Además de una visión de futuro, representa una base sólida de acciones diseñadas para transformar el impacto de la actividad del grupo en los destinos en los que opera.



Refuerzo del compromiso corporativo con la sostenibilidad

El sector turístico alcanzó en 2025 cifras récord en España, con casi 97 millones de visitantes extranjeros. Las islas Canarias se mantuvieron como uno de los destinos más visitados del país, con un total de 18,4 millones de turistas y un récord de 23.186 millones de euros de gasto.

Ante el crecimiento constante del turismo, el sector ha situado la gestión de la sostenibilidad —en su concepción ESG más extensa: medioambiental, social y de gobernanza— como uno de sus principales retos de presente y futuro, con el objetivo de conjugar diversas tendencias transversales:

- El papel crucial del turismo en la economía española: supone el 12,6% del PIB y genera el 12,3% del empleo total.
- La evolución de las regulaciones estatales y europeas para priorizar la gestión de la sostenibilidad y los criterios ESG.
- La demanda de los grupos de interés (inversores, ONGs, comunidades locales, proveedores, empleados o los mismos clientes, entre otros) a las empresas del sector para que adopten prácticas sostenibles y éticas en todas sus operaciones.

Como compañía de referencia en el sector y de acuerdo con los principios que guían su actividad, Lopesan Hotel Group apuesta por una propuesta empresarial basada en la sostenibilidad del sector turístico y del resto de las actividades productivas que desarrolla.

* Fuentes:

- Informe Cuenta Satélite de Turismo de España. Serie 2021-2024 (Instituto Nacional de Estadística, INE). Actualizado a diciembre de 2025.
- Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras (FRONTUR), actualizada a diciembre de 2025.
- Informe de Coyuntura Turística (Instituto Canario de Estadística (ISTAC).



Acciones transversales para un impacto positivo

El ejercicio 2024 supuso un punto de inflexión en la trayectoria de compromiso sostenible de Lopesan Hotel Group, gracias al lanzamiento de la iniciativa Lopesan for Good y el diseño del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030. Ambas iniciativas refuerzan el compromiso histórico de la compañía en este ámbito mediante una hoja de ruta ordenada, con objetivos específicos y un modelo de gobernanza propio. En este sentido resulta especialmente significativo el lanzamiento de Lopesan for Good, que agrupa la estrategia y todas las acciones bajo una misma denominación, reconocible por todos los grupos de interés y que facilita su implicación.

Tras el impulso realizado el ejercicio anterior, el grupo se ha centrado en 2025 en el desarrollo efectivo de la estrategia fijada, mediante acciones como la actualización de su **Política de Sostenibilidad** y la elaboración del **Plan de Acción Climática 2030**, que marcan la hoja de ruta en estos ámbitos.

Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030

La necesidad de alinear el crecimiento del sector turístico con los principios del desarrollo sostenible y el bienestar de todos los grupos implicados llevó a Lopesan Hotel Group a desarrollar en 2024 una estrategia de sostenibilidad integral para toda la compañía.

El nuevo plan no solo da continuidad al compromiso histórico de la compañía con el impacto positivo y el cumplimiento normativo, sino que también responde a la necesidad estratégica de garantizar la viabilidad del proyecto empresarial a largo plazo, gestionar adecuadamente los impactos del negocio y mantener la confianza de los grupos de interés, imprescindible para el desarrollo efectivo de su actividad.

Los pilares del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 se estructuran en torno a los tres ámbitos de la sostenibilidad y se desarrollan mediante diversos objetivos específicos:



Medioambiente



Personas



Gobernanza

El nuevo plan conjuga el compromiso de la compañía con el impacto positivo y el cumplimiento normativo con la necesidad estratégica de garantizar la viabilidad del proyecto empresarial a largo plazo y mantener la confianza de los grupos de interés.

Adaptación a las tendencias normativas y del sector

En la elaboración del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 y de todas las acciones derivadas, Lopesan Hotel Group ha contado con la colaboración de consultoras especializadas. El apoyo externo ha permitido aplicar metodologías actualizadas tanto en el análisis de la realidad de la compañía y el sector como en su adaptación a las tendencias y normativas actuales.

Este análisis incluyó también los requerimientos regulatorios de reporting en materia de sostenibilidad y la identificación de las prioridades de los principales grupos de interés (principalmente, clientes, inversores y *partners*). El ejercicio inicial se ha completado en 2025 con la elaboración de un análisis de doble materialidad, que ha permitido determinar los temas más relevantes tanto para el grupo como para sus grupos de interés, con el objetivo de alinearlos con las políticas y medidas en desarrollo.





Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030

Medioambiente



DESCARBONIZACIÓN

Reducción, concienciación y compromiso

Reducción de la huella de carbono mediante iniciativas que reduzcan las emisiones y fomenten la concienciación sobre el cambio climático.



CIRCULARIDAD

Reducción de residuos en Lopesan y la cadena de valor

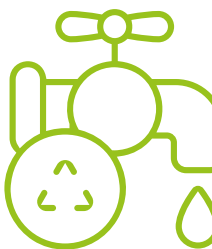
Medidas para reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados por la empresa, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental y promover prácticas sostenibles en la gestión de los recursos naturales.



BIODIVERSIDAD

Protección, participación y promoción del producto local

Colaboración con organizaciones y comunidades locales para preservar la flora y fauna autóctona a través de proyectos de conservación, restauración de ecosistemas y educación ambiental.



AGUA

Medición, reducción, reutilización y concienciación

Reducción del consumo de agua y promoción de un modelo de negocio más sostenible, mediante iniciativas que optimicen el uso del agua y fomenten la concienciación sobre la conservación de este recurso natural.

El plan prevé alcanzar el reto Net Zero en alcances 1 y 2 en los hoteles de Canarias en 2027.



Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030

Personas: equipo,
comunidad y clientes

La gestión de las personas se considera transversal a todas las áreas de actuación de Lopesan, integrando:



Bienestar de los empleados

Garantía de un entorno laboral seguro y saludable, así como desarrollo de oportunidades de crecimiento profesional y personal.



Satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes

Oferta de un servicio de calidad y una experiencia memorable en cualquier estancia.



Apoyo a proyectos sociales

Desarrollo de proyectos de cooperación de carácter social y contribución al progreso de las comunidades locales.

Los programas Evoción y Lopesan Vita simbolizan la renovada ambición de la compañía de ser referente en el ámbito laboral dentro del sector hotelero.



Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030

Gobernanza



Formalización de la gobernanza y obtención de certificaciones

La gobernanza también se considera un ámbito transversal, ante la necesidad de contar con un equipo directivo que dirija y supervise el progreso de la empresa, garantizando que todas las actividades se alineen con los objetivos propuestos en el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030. En este campo, destacan los siguientes objetivos específicos:

- Formalización y mejora de los procesos de gobernanza para garantizar la responsabilidad y el cumplimiento normativo.
- Normalización de los procesos de reporting, con el objetivo de cumplir con la nueva regulación de sostenibilidad (CSRD).
- Mejora de la comunicación y transparencia con los grupos de interés.

Consolidación del modelo de gobernanza

Junto con la definición de los objetivos específicos en cada uno de los ámbitos ESG, una de las principales aportaciones del nuevo plan es la creación de un modelo propio de gobernanza de la sostenibilidad, orientado al seguimiento, impulso y reporte de las acciones definidas.

Este modelo se articula a partir de una serie de comités especializados en los principales pilares de la nueva estrategia:

- Comité de descarbonización y agua
- Comité de biodiversidad
- Comité de circularidad
- Comité social
- Comité de gobernanza

Compuestos por equipos multidisciplinares de la compañía bajo el liderazgo de la Dirección de Sostenibilidad de Lopesan Hotel Group, estos comités han mantenido en 2025 el calendario de reuniones y acciones previstas para avanzar en sus respectivas áreas de actuación.

El pilar de Gobernanza recoge la necesidad de contar con un modelo de gestión que alinee la actividad con el Plan Estratégico 2030.

Política de Sostenibilidad

Un documento de referencia clave en el desarrollo del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 es la *Política de Sostenibilidad* de Lopesan Hotel Group, actualizada en marzo de 2026, que recoge los compromisos de la compañía y establece los principios de actuación en torno a tres ámbitos principales:

- **Ambiental.** La sensibilidad y el cuidado del entorno natural, especialmente en los ecosistemas insulares donde opera, constituye una apuesta estratégica para el grupo.
- **Social y derechos humanos.** Garantía de condiciones óptimas, seguras y salubres para todos los profesionales y grupos de interés, así como el mantenimiento de relaciones basadas en la reciprocidad y el beneficio mutuo con las comunidades locales.
- **Cadena de valor y compras.** Los compromisos ESG se extienden a toda la cadena de suministro, fomentando prácticas responsables y un impacto positivo global.

Esta política sitúa la sostenibilidad como un eje estratégico que guía la toma de decisiones en todas sus operaciones, liderado por la alta dirección y los órganos de gobierno. Para asegurar su cumplimiento, la compañía establece mecanismos como la vinculación de la retribución a objetivos de sostenibilidad, la implementación de un sistema de diligencia debida y el desarrollo de un Sistema de Control Interno de la Información de Sostenibilidad (SCIIS).

Asimismo, para garantizar su correcta implementación y anticiparse a los requerimientos regulatorios en materia de sostenibilidad, durante 2025 se ha trabajado en el desarrollo de cuatro políticas temáticas específicas: *Política de Medio Ambiente Integrada; Política de Compras Sostenibles y Cadena de Valor; Política de Relaciones Comunitarias y Clientes; y Política de Personas, Seguridad y Bienestar*. Estas normativas internas, aprobadas en marzo de 2026, detallan los procedimientos operativos, las prohibiciones expresas y las métricas de desempeño necesarias para su aplicación efectiva.

Las políticas ESG de Grupo Lopesan están disponibles para consulta en la entrada de todos los centros de la compañía y en el siguiente enlace: <https://www.lopesan.com/es/corporativa/politica-esg>

Sistema de gestión de riesgos

La gestión sostenible también implica la gestión de los numerosos riesgos que afronta la compañía en su día a día; particularmente, en aspectos vinculados a la sostenibilidad. Para ello, dispone de un sistema de identificación, gestión, control y, en su caso, mitigación de las principales amenazas que puedan afectar al grupo en el corto y medio plazo. Este sistema es común a todas las empresas de Lopesan Hotel Group.

Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Tanto la *Política de Sostenibilidad* como la nueva estrategia se alinean con los principios inspiradores de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por Naciones Unidas. Mediante 17 objetivos específicos, los ODS proponen un nuevo paradigma para afrontar los retos sociales, económicos y ambientales globales, que ha sido adoptado por una gran mayoría de instituciones públicas y privadas de todo el mundo como guía de sus acciones y estrategias de sostenibilidad.

De acuerdo con los pilares de la nueva estrategia de sostenibilidad y la naturaleza de sus operaciones, Lopesan Hotel Group ha identificado aquellos ODS en los que puede generar un mayor impacto positivo y que aparecen destacados a lo largo de esta memoria.





Adaptación a la nueva normativa de reporte CSRD

Lopesan Hotel Group inició en 2024 su adaptación a la nueva Directiva de Información sobre Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés), cuya implantación para compañías de las características del grupo estaba prevista inicialmente para 2025 (reporte de la actividad de 2024). La adaptación a esta nueva directiva, más específica y exigente que la normativa vigente hasta el momento (Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de Información No Financiera y Diversidad), implicaba la elaboración inicial de un análisis de doble materialidad y la realización de un proceso de *gap analysis* para identificar los principales aspectos a reportar.

La propuesta Ómnibus I de la Comisión Europea (para modificar CSRD, CSDDD, Taxonomía y CBAM) fue presentada el 26 de febrero de 2025 y, tras su aprobación y entrada en vigor, ya en 2026, ha supuesto para la CSRD una modificación sustancial en los contenidos a reportar, apostando por una reducción y simplificación de los mismos, así como de los plazos de aplicación. El Grupo ha mantenido su hoja de ruta en este ámbito y ha continuado trabajando, tras la elaboración del análisis de doble materialidad, en un gap analysis que permita a la compañía conocer su grado de adecuación a esta nueva normativa en materia de reporte de sostenibilidad. Como muestra de su proactividad y compromiso con el cumplimiento normativo, actualmente se está preparando para realizar un reporte piloto un año antes de que sea obligatorio para el grupo.

Análisis de doble materialidad

Con el objetivo de reforzar la transparencia y el cumplimiento de los estándares actuales, Lopesan Hotel Group ha culminado en 2025 su primer análisis de doble materialidad. Este análisis se configura como un marco integral que permite a la compañía alinear sus objetivos estratégicos con las demandas de un entorno empresarial y social en constante transformación y unos retos globales que se materializan en impactos como el del cambio climático o los cambios geopolíticos, asegurando que la sostenibilidad sea una palanca de creación de valor a largo plazo.

La doble materialidad integra dos perspectivas:

- **Materialidad financiera**, que analiza cómo los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) impactan económicamente a la compañía, influyendo en sus resultados financieros y su posición económica.
- **Materialidad de impacto**, que evalúa los efectos que las actividades de la organización generan en su entorno, incluyendo el medioambiente, las personas, las comunidades y otros grupos de interés.

El análisis de doble materialidad permite identificar áreas prioritarias de intervención, optimizar la gestión de riesgos y oportunidades y reforzar el compromiso de Lopesan.

La metodología aplicada para el análisis de doble materialidad se basa en un enfoque alineado con las recomendaciones y las directrices del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Además, integra información cualitativa y cuantitativa obtenida mediante análisis documental, entrevistas con grupos de interés y evaluación de impactos financieros y de sostenibilidad.

El análisis de doble materialidad del grupo se ha realizado en cuatro fases:

1. Identificación de temas materiales.

2. Identificación de grupos de interés clave.

3. Identificación y evaluación de impactos.

4. Identificación y evaluación de impactos financieros.



1. Identificación de temas materiales

En esta primera fase se analizaron en profundidad la actividad de la compañía y el contexto del sector hotelero para identificar los temas con mayor impacto en el negocio y en su entorno, en línea con los temas y subtemas recogidos por la CSRD. Para ello, se revisaron informes sectoriales, documentación de organismos de referencia e información interna de la compañía. Los resultados permitieron identificar 13 temas materiales organizados en torno a las tres áreas ESG.

Ámbito ESG	Tema material
Aspectos ambientales	1. Cambio climático
	2. Gestión de la energía
	3. Gestión del agua y recursos marítimos
	4. Gestión de la biodiversidad y los ecosistemas
	5. Gestión de residuos y economía circular
Aspectos sociales	6. Condiciones laborales
	7. Diversidad e igualdad de trato y oportunidades
	8. Condiciones laborales de trabajadores en la cadena de valor
	9. Prácticas éticas y responsables de los proveedores
	10. Derechos de los consumidores y clientes
Aspectos de gobernanza	11. Cultura corporativa
	12. Relación con ONG, sindicatos y otros grupos de interés
	13. Conducta ética y <i>compliance</i>

2. Identificación de grupos de interés clave

La participación de los grupos de interés es clave para incorporar perspectivas internas y externas al análisis, identificando riesgos, oportunidades y expectativas relevantes en los ámbitos económico, social y medioambiental, y reforzando así la solidez, representatividad y credibilidad del análisis de doble materialidad.

Por ello, en esta fase se identificaron y priorizaron los grupos de interés más relevantes para el grupo atendiendo a dos criterios principales: su grado de influencia sobre el negocio y su nivel de conocimiento sobre la empresa y el contexto sectorial.



La compañía apuesta por establecer un diálogo fluido y relaciones duraderas con sus grupos de interés con el fin de convertirlos en partícipes de los compromisos que asume y estar alineados para alcanzar objetivos más ambiciosos.

3. Identificación y evaluación de impactos

La identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades permite detectar, justificar y priorizar los aspectos más relevantes para la compañía y sus grupos de interés. En una primera fase se identificaron un total de 36 impactos vinculados a los temas materiales definidos, que posteriormente fueron evaluados según distintos criterios, como su carácter positivo o negativo, su naturaleza real o potencial, la probabilidad de ocurrencia, y su alcance, gravedad y capacidad de remediación.

4. Identificación y evaluación de impactos financieros

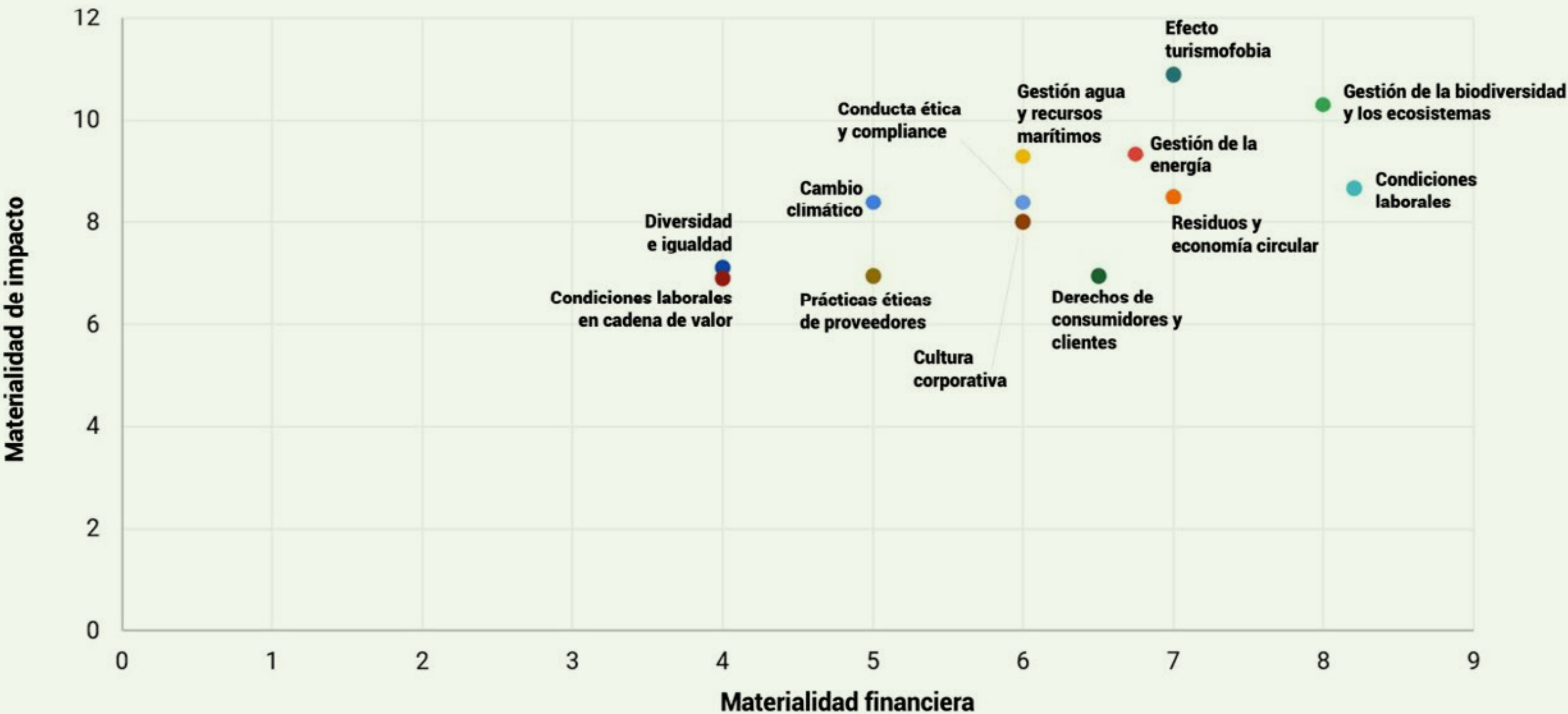
Por su parte, el análisis de materialidad financiera se centró en la identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades con potencial impacto económico para la compañía. A partir del análisis de documentación interna y externa y las entrevistas con los grupos de interés se identificaron 22 impactos financieros, 5 de los cuales han sido considerados como oportunidades y 15, como riesgos.

La evaluación se realizó considerando dos variables: la severidad del impacto y su probabilidad de ocurrencia. En base a estos criterios, cada impacto recibió una puntuación que facilitó la priorización de los riesgos y oportunidades más relevantes para su integración en la matriz de doble materialidad.

Matriz de doble materialidad

El proceso de trabajo se materializó finalmente en una matriz de doble materialidad, que refleja visualmente la relevancia de los impactos identificados. El eje X representa la materialidad financiera (impacto de cada tema sobre el rendimiento económico de la empresa) y el eje Y refleja la materialidad

de impacto (efecto de la actividad sobre el medioambiente y la sociedad). Los temas situados en el cuadrante superior derecho son considerados de máxima prioridad, debido a la combinación de una alta relevancia financiera y un elevado impacto en sostenibilidad.



04. Medioambiente

El respeto por el medioambiente constituye un pilar central de la propuesta de valor de Lopesan Hotel Group. Mediante un sistema de gestión diferencial, la compañía consolida su compromiso con la lucha contra el cambio climático y la protección de la biodiversidad, promoviendo activamente medidas de eficiencia energética, economía circular y uso racional de los recursos naturales.

Compromiso y estrategia ambiental corporativa

La trayectoria de Lopesan Hotel Group destaca por su compromiso histórico con la mitigación de la huella ambiental y el cuidado del entorno natural. Este propósito se materializa en un ecosistema de herramientas y recursos de gestión sometidos a auditorías y actualizaciones continuas, que aseguran el cumplimiento de las normativas vigentes y los altos estándares internos. Esta estrategia permite abordar los desafíos medioambientales mediante un modelo propio altamente eficaz y escalable a todos los centros del grupo.

Las principales herramientas para una gestión responsable del impacto ambiental son:

- **Plan Estratégico de Sostenibilidad:** con objetivos fijados para 2030, el plan define una nueva hoja de ruta para continuar integrando la sostenibilidad en el centro de la actividad.
- **Política de Sostenibilidad:** en línea con el plan estratégico, la Política de Sostenibilidad pivota sobre los pilares del cuidado del entorno, la protección de las personas y el refuerzo de una buena gobernanza.

La estrategia ambiental de Grupo Lopesan se orienta a acelerar la transición hacia un modelo turístico de impacto positivo, mediante una respuesta anticipada a las exigencias de los marcos globales.

- **Comité de Sostenibilidad:** órgano interno de control y seguimiento, con la función de diseñar y liderar las iniciativas de gestión responsable, actuando como agente y motor de cambio.
- **Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medioambiente, Prevención de Riesgos Laborales y Gestión de la Energía:** sistema integrado que garantiza la implantación del concepto de cultura sostenible en toda la organización y ha sido reconocido por las normas de certificación más exigentes.
- **Plan de Acción Climática 2030:** aprobado en 2026, establece medidas específicas para alcanzar los objetivos de descarbonización fijados.



Certificaciones del sistema de gestión integrado

Desde hace años, Lopesan Hotel Group tiene implantado un Sistema de Gestión Integrado que aplica criterios ambientales para mejorar en esta dimensión de la sostenibilidad. Este sistema incorpora la gestión de la calidad, el medioambiente y la seguridad y salud en el trabajo desde una misma perspectiva, que permite gestionar de forma más eficiente todos los centros.

En cuestiones ambientales, el sistema ha sido implementado y certificado en:

- ISO 14001 de gestión ambiental.
- Travelife Gold Certificate programa de certificación de sostenibilidad.
- ISO 50001 de gestión de eficiencia energética.
- Biosphere Sustainable© certificación de sostenibilidad.

El cumplimiento de los objetivos fijados en materia de sostenibilidad ambiental está respaldado por una importante inversión en medidas de eficiencia y nuevas iniciativas, que permiten posicionar a Lopesan Hotel Group a la vanguardia del desempeño ambiental en el sector. Con el propósito de impulsar nuevos proyectos y afianzar las iniciativas iniciadas en ejercicios anteriores, la compañía ha incrementado en 2025 de forma significativa el volumen de inversión respecto a los dos ejercicios anteriores.

Entre las principales inversiones realizadas en los dos últimos años destacan:

- Implantación del *software* Buffet Waste para el control y la reducción del desperdicio alimentario.
- Instalación de sistemas de eficiencia energética.
- Implementación de mejoras destinadas al control integrado de la producción de frío y calor para climatización, alumbrado, aerodisipadores y planta depuradora.
- Optimización de la eficiencia y de la producción térmica de ACS (agua caliente sanitaria).
- Mejoras de los sistemas de producción y disipación del calor.

Gasto total en inversiones ambientales (euros)

	2023	2024	2025
Gastos en gestión de residuos	566.850,04	957.942,62	837.734
Inversión en sistema de eficiencia energética	423.992	497.046	1.023.252
Otras inversiones de mejora ambiental	468.702	533.849	767.578
Mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental	240.338	179.257,93	234.948
Tasas de saneamiento	336.585,95	445.389,49	383.346
Total	2.036.467,99	2.613.485,04	3.246.858



Descarbonización

El elevado consumo energético de la industria hotelera representa un desafío crítico en la lucha contra el cambio climático. En respuesta a este reto, Lopesan Hotel Group impulsa una estrategia orientada a la optimización del consumo y la transición hacia energías limpias, con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.



ESTRATEGIA

2030

DESCARBONIZANDO LOPESAN

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 plantea la creación de un plan corporativo de descarbonización con dos líneas principales de actuación:

- **Reducción de emisiones:** impulso del cálculo de las emisiones de alcance 3 para disponer de una visión completa del impacto medioambiental —ya se dispone de una metodología robusta de cálculo de los alcances 1 y 2— y la identificación de potenciales medidas a implantar para reducir las emisiones directas e indirectas.
- **Concienciación y compromiso, con dos objetivos principales:** el análisis de las actividades más intensivas en emisiones contaminantes de los huéspedes en su estancia en los hoteles y el desarrollo de iniciativas de concienciación; y, en segundo lugar, la publicación de un compromiso de descarbonización de Lopesan Hotel Group.

Objetivos de reducción de emisiones para 2030

Net zero

en emisiones de alcance 1 y 2

-50%

en emisiones de alcance 3

Nota: objetivos de reducción respecto a los datos de 2021 (alcances 1 y 2) y 2024 (alcance 3).



Descarbonización

Lucha contra el cambio climático

Ante los riesgos transversales que plantea el cambio climático a nivel global, Lopesan Hotel Group prioriza la mitigación de su impacto ambiental dentro de su estrategia corporativa. Consciente de la huella derivada de su actividad, la compañía implementa medidas rigurosas para evaluar, controlar y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) emitidas de forma directa o indirecta en toda la cadena de valor.

Medición de emisiones

Una de las principales líneas de actuación en este ámbito es el cálculo de la huella de carbono vinculada a su actividad, con el objetivo de disponer de un inventario de emisiones expresadas en Kg de CO₂ equivalentes. Los resultados de esta medición permiten controlar el impacto, identificar fortalezas y debilidades relacionadas con la acción climática, e implementar medidas para incrementar la eficiencia en la reducción y mitigación.

Para el cálculo de la huella de carbono, la compañía tiene actualmente en cuenta las emisiones de alcance 1 o directas (principalmente, el consumo de combustible o la fuga de gases refrigerantes asociados a la climatización) y las emisiones de alcance 2 o indirectas (GEI emitidos por los productores de la energía utilizada en las instalaciones). En el cálculo de las emisiones de alcance 1 y 2, Lopesan Hotel Group utiliza los factores de emisión

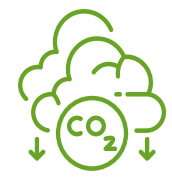
del MITECO. De este modo, es una de las pocas compañías del sector turístico que ha logrado certificar estos indicadores con el sello “Calculo y Reduzco” del MITECO, verificado por una entidad externa e independiente.

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 incluye la extensión del cálculo a las emisiones de alcance 3, que incluye las emisiones indirectas generadas a lo largo de la cadena de valor (adquisición de bienes y servicios, inversiones, viajes, gestión de residuos, etc.).

A pesar del progresivo incremento del número de estancias, en 2025 se ha logrado una reducción de la huella de carbono del 77,1% respecto al año base. La reducción de la intensidad de las emisiones sobre el total de estancias alcanza el 90,66%.

Indicadores de huella de carbono

	2021	2022	2023	2024	2025
Emisiones directas de gases de efecto invernadero t CO₂ (Alcance 1)					
Gasoil, propano y gases refrigerantes	2.871,9	4.178,63	2.012,12	2.508,69	2.563,33
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero t CO₂ (Alcance 2)					
Electricidad	8.327,20	302,12	318,28	311,69	0,00
Huella de carbono total (t CO₂)					
Total de emisiones directas e indirectas (Alcances 1 y 2)	11.199,09	4.480,75	2.330,40	2.820,39	2.563,33
Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (t CO₂/miles de estancias)					
Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ /miles de estancias)	7,6	1,42	0,67	0,79	0,71



Descarbonización

Plan de reducción de emisiones

Tanto el Plan Estratégico de Sostenibilidad como el Plan de Acción Climática 2030 establecen la hoja de ruta para alcanzar los objetivos de reducción de emisiones del grupo, fijando el compromiso de lograr cero emisiones netas en los alcances 1 y 2, así como reducir en un 50 % las emisiones de alcance 3 para 2030.

Entre las principales líneas de actuación definidas para avanzar en el cumplimiento de estas metas, destacan:

- Inversión en tecnología limpia y eficiente, e incremento del uso de energías renovables.
- Comunicación a los trabajadores de los conceptos asociados al cálculo de la huella de carbono, así como los resultados de la medición. Una concienciación interna en la compañía puede ayudar a un uso más consciente de la energía y los recursos
- Continuidad en el cálculo de la huella de carbono para analizar la evolución respecto al año base (2021) y poder cuantificar si las medidas de reducción han alcanzado los objetivos marcados.
- Electrificación de fuentes de generación térmica o alternativas sostenibles.
- Desarrollo de acciones de información y concienciación a los huéspedes sobre el uso responsable de los recursos y el ahorro de energía.



Descarbonización

Eficiencia energética

Como vector clave para la reducción de emisiones y la mitigación del cambio climático, la eficiencia energética constituye una de las principales líneas de acción dentro de la estrategia de descarbonización de Lopesan Hotel Group. En línea con este objetivo, la compañía ha desarrollado en los últimos años una doble vía de intervención: el impulso a la autogeneración de energías renovables, y la implantación progresiva de medidas de ahorro y eficiencia en la totalidad de sus instalaciones hoteleras.

Generación de energía renovable

El grupo desarrolla diversos proyectos vinculados a la generación de energía renovable, destinados tanto al consumo directo de los hoteles como a la generación de energía volcada a la red para compensar el consumo energético. Desde 2019, la compañía ha invertido más de 50 millones de euros en la creación de parques eólicos y huertos fotovoltaicos, pasando de un 1% de energía renovable en 2019 a un 210% en 2024.

Los **parques eólicos** de Santa Lucía del Mar, Montaña de Arinaga y Espinales (Gran Canaria) tendrán la capacidad de producir hasta 112 gigavatios al año y su energía se destinará a compensar la demanda de los diferentes centros Lopesan. Estos proyectos se han desarrollado con ayudas del fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en 2020 y están acogidos a la línea de ayudas de Economía Baja en Carbono, en instalaciones de producción de energía eléctrica con tecnologías eólica y fotovoltaica situadas en territorios no peninsulares. Los parques eólicos han generado un total de 90.092 megavatios/hora durante el año 2025, con una media de funcionamiento de 2.897 horas.

Entre los proyectos de los últimos años destaca también la instalación de una **planta solar fotovoltaica** en San Bartolomé de Tirajana (Gran Canaria), con una potencia de 5 megavatios. Adicionalmente, las cubiertas de los hoteles en las Islas Canarias cuentan con instalaciones tanto para la producción de energía solar térmica consumida en los edificios propios como instalaciones fotovoltaicas que generan energía volcada directamente a la red.

Producción energética renovable (kWh)

	2022	2023	2024	2025
Producción fotovoltaica	449.647	488.321	12.619.459	12.783.825
Producción energía solar térmica	1.583.070	1.660.220	1.505.930	1.418.150
Total fuentes renovables	2.032.717	2.148.541	14.125.389	14.201.975

Nota: el significativo incremento de los indicadores de producción fotovoltaica en 2024 responde a la incorporación de la producción de los parques fotovoltaicos Lopesan I y Lopesan II, las oficinas de la zona de Bellavista (San Bartolomé de Tirajana) y los pozos de Costa Venegueras.

Descarbonización

Medidas de eficiencia energética

Junto con la apuesta por energías renovables y con el objetivo de encontrar el equilibrio entre las mejoras ambientales y el confort de los clientes, la compañía invierte constantemente en la aplicación de medidas de eficiencia energética que contribuyen a la optimización del consumo energético. Entre las principales medidas aplicadas destacan:

- Monitorización de consumos diarios.
- Establecimiento de ratios de consumo mensual y seguimiento de los resultados.
- Detección de ineficiencias energéticas en salas de máquinas y sistema de recuperación de energía residual.

- Mantenimiento preventivo de la maquinaria.
- Limpieza periódica de los filtros de aire acondicionado.
- Compra de nueva maquinaria con bajo consumo eléctrico.
- Automatización de la iluminación exterior para su encendido/apagado en horas establecidas.
- Uso de bombillas de bajo consumo.
- Automatización de la climatización para su apagado automático con la apertura de puertas de las terrazas.
- Inversión en instalaciones de baja tensión con nueva iluminación led.

El 100% del consumo de los hoteles del grupo en España cuenta con la certificación de energía renovable (GdO).

Consumo energético en hoteles propios

Consumo energético interno (kWh)	2022	2023	2024	2025
Propano	544.249	981.882	1.112.003	1.159.548
Electricidad	38.279.996	37.948.745	37.456.545	37.434.426
Número de estancias	3.300.007	3.184.163	2.934.670	2.294.889
Intensidad energética (kWh/estancia)	11,76	12,22	13,14	16,82

Consumo energético división hotelera

	2023	2024	2025
Consumo energético interno (megavatios)	180.588	174.740	112.707,38
Número de estancias	4.791.648	4.875.462	4.647.818
Consumo energético por estancia (kWh/estancia)	37,7	35,8	24,25

Biodiversidad

La localización de la mayor parte de los hoteles de Lopesan Hotel Group en entornos de alto valor ecológico fundamenta el compromiso de la compañía con la protección del entorno natural, priorizando la conservación de la flora y fauna locales. Adicionalmente, gestiona fincas agrícolas propias en la que promueve el cultivo de especies autóctonas y constituye un recurso de primer orden en la estrategia corporativa de circularidad.



ESTRATEGIA

2030

PROMOVIENDO LA BIODIVERSIDAD LOCAL

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 profundiza en el compromiso del grupo con la protección y promoción de la biodiversidad, mediante un plan de acción específico con tres ejes:

- **Protección y regeneración de la biodiversidad**, a partir de la evaluación del estado actual del entorno natural de las instalaciones, evaluación del impacto de su actividad, e identificación de medidas para su protección de la biodiversidad.
- **Participación y concienciación**: desarrollo de un plan de formación y concienciación a huéspedes y empleados para fomentar una conciencia ambiental integral.
- **Promoción del producto local**, a partir de un incremento de la producción de la Finca Veneguera y desarrollo de nuevas acciones con alianzas estratégicas.

Lopesan fomenta la implicación de huéspedes y empleados en la protección de la biodiversidad local como actores clave en la conservación del entorno.



Biodiversidad

Finca Veneguera, agricultura tradicional y sostenible

La gestión sostenible de la Finca Veneguera, propiedad del grupo desde 2014, constituye el principal proyecto de la compañía en la protección de la biodiversidad. Situada al sureste de Gran Canaria, en el Parque Rural del Nublo, la finca ocupa una extensión de más de 2.800 hectáreas y alberga varias zonas reconocidas como Reserva de la Biosfera. En la actualidad, una treintena de agricultores se encarga de mantener las plantaciones de la finca, especialmente dedicada a los cultivos de plátanos, mangos, aguacates, cítricos y hortalizas.

Además, el Grupo dispone de otras explotaciones, como la Finca Salinetas, que produjeron más de 1.224 toneladas de productos agrícolas en el año 2025, una cifra que representa aproximadamente el 21% del consumo total de productos frescos de los huéspedes alojados en los hoteles del grupo en Gran Canaria. Asimismo, también posee alrededor de 500 cabezas de ganado destinadas a la producción lechera y otras 100 cabezas destinadas a la producción cárnica.

Entre las acciones que desarrolla el grupo para seguir potenciando el carácter rural de la finca y preservar su entorno destacan:

- Promoción de técnicas de agricultura sostenible que contribuyan al desarrollo local de la comunidad, el incremento de la biodiversidad y la protección del suelo.
- Integración de recursos sostenibles, como el uso de placas solares, riego por goteo y control biológico de plagas.
- Actividades de reforestación con la participación voluntaria de la plantilla de la compañía y sus familiares.
- Proyecto de seguimiento y estudio de la pardela cenicienta, una especie de ave amenazada que encuentra su zona de anidación en el barranco de la finca. Realizado en colaboración con la Universidad de Barcelona.
- Desarrollo de la actividad apícola, mediante la instalación en 2024 de 200 colmenas.



Finca Veneguera en 2025

+2.800 hectáreas de extensión total

84 hectáreas cultivadas 9 hectáreas de agricultura ecológica

533.562,70 kg de fruta producida

Manga: 110.329,60 kg Naranja: 75.851,10 kg Limón: 71.774,56 kg

Biodiversidad

Producción de kilómetro cero y circularidad

El modelo de gestión de la Finca Veneguera supone también un caso de éxito en otros dos aspectos prioritarios de la estrategia de sostenibilidad de la compañía:

- Proyecto Kilómetro Cero (del campo al buffet), por el que el 85% de la producción agrícola de la finca se destina a hoteles de Lopesan Hotel Group, con un doble beneficio: la reducción del impacto del transporte de productos desde otros orígenes y la promoción del consumo de variedades autóctonas de primera calidad (plátanos, limones, mangos, naranjas, piñas y papayas). Recientemente, la producción de la finca se ha ampliado con la incorporación de otras variedades (mandarinas, aguacates, calabazas, kakis, uvas, granadas o tunos).
- Integración de la finca en el ciclo de circularidad de la compañía, al utilizar en los cultivos compost procedente de los desperdicios alimentarios de los hoteles propios. De este modo, se consolida un modelo de producción y consumo sostenibles maximizando los recursos disponibles.

Ciclo de circularidad



En 2025, la Finca Veneguera produjo 1.224 toneladas de fruta y verdura de kilómetro cero, lo que representa cerca del 21% del consumo total de productos frescos de los huéspedes alojados en los hoteles de Gran Canaria.



Biodiversidad

Análisis de impactos y medidas de protección de la biodiversidad

En 2025, la compañía ha llevado a cabo el *Análisis del impacto de las instalaciones hoteleras de Lopesan en la biodiversidad*, un inventario ambiental centrado en el entorno próximo a los establecimientos gestionados por el grupo en Gran Canaria y Fuerteventura.

El estudio evalúa los posibles efectos de la actividad hotelera sobre la fauna, la flora, los ecosistemas, los hábitats y las especies protegidas, incluyendo aquellas vinculadas al medio marino, en un territorio especialmente relevante por su alto valor ambiental y por el elevado porcentaje de espacios protegidos existente en Canarias.

Para ello, el análisis considera aspectos como la extensión, la magnitud y la recuperabilidad de los impactos, así como las medidas implantadas por el grupo para minimizar su afección sobre el entorno, en coherencia con las líneas de actuación definidas en el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030. Entre ellas destacan las acciones de sensibilización y formación ambiental dirigidas al personal y a los huéspedes, la implantación de prácticas sostenibles en los hoteles, la reducción del impacto ambiental de las operaciones a lo largo de toda la cadena de suministro la participación en iniciativas de restauración de ecosistemas degradados.



“Tu mirada, la única huella”, proyecto de conservación de las dunas de Maspalomas

Entre las iniciativas de protección del entorno natural destaca la colaboración en la campaña “Tu mirada, la única huella” de conservación de la Reserva Natural Especial de las Dunas de Maspalomas. Impulsada por el Cabildo de Gran Canaria, esta campaña promueve la implicación del sector privado de la isla para dar a conocer el valor de este espacio natural y difundir buenas prácticas para su disfrute.

Como parte de su colaboración, todos los hoteles de Lopesan Hotel Group en Gran Canaria proyectan en las recepciones, habitaciones y canales de comunicación interna un vídeo explicativo que fomenta el respeto y cuidado de las dunas de Maspalomas entre sus huéspedes y equipo interno. La compañía ha reforzado en 2025 las acciones de concienciación vinculadas a esta iniciativa. Por un lado, huéspedes del hotel Corallium Dunamar han participado en visitas a las dunas para conocer en primera persona el entorno natural y, por otro lado, continúa el proceso de formación de la plantilla, orientado a profundizar en el conocimiento de este espacio protegido y fortalecer su papel como agentes de sensibilización entre los visitantes.

Circularidad

Lopesan Hotel Group implementa un modelo de economía circular enfocado en la minimización, reutilización y reciclaje de residuos. Bajo este principio de prevención, la compañía trabaja también en la implicación y concienciación de su plantilla y huéspedes, promoviendo la adopción de buenas prácticas en su día a día en los hoteles.



ESTRATEGIA

2030

LOPESAN CIRCULAR

Mediante el desarrollo de un nuevo Plan de Reducción del Desperdicio, la estrategia de sostenibilidad plantea nuevos objetivos y medidas de reducción de los principales residuos generados en las instalaciones del grupo. Los ejes de este pilar son:

- **Reducción de residuos:** identificación y evaluación de los residuos generados (criterios de peligrosidad, composición y método de gestión) e identificación de medidas para su reducción.
- **Involucración de la cadena de valor,** mediante la colaboración con terceros (asociaciones especializadas, iniciativas globales, etc.), implementación de este criterio en la selección de proveedores y concienciación de empleados y huéspedes.

Objetivos de reducción para 2030

- 50%

de residuos no peligrosos
- 60%

del desperdicio alimentario
- 0

plásticos de un solo uso

Nota: metas de reducción respecto a los datos de 2022.



Circularidad

Acción integral para la minimización de residuos

Lopesan Hotel Group aplica los principios de la economía circular con el objetivo de contribuir a la reducción del consumo de materias primas y a la minimización de la generación de los residuos propios de la actividad hotelera (principalmente asimilables a urbanos e inertes).

Todos sus hoteles cuentan con un sistema de separación de residuos en origen que facilita su posterior reciclaje y/o valorización. Para maximizar la eficiencia de esta cadena de gestión, los hoteles situados en España están dotados de equipamiento técnico avanzado que incluye prensas y autocompactadores. Estas herramientas permiten gestionar y disminuir el volumen físico de los residuos generados in situ, optimizando la logística inversa y el desempeño ambiental de la compañía.

La clasificación de residuos en origen constituye una práctica estándar en todos los hoteles del grupo, que facilita el proceso de reciclaje y valorización.

Entre las principales acciones desarrolladas en los últimos años destacan las siguientes:

- **Desarrollo de una política de compras sostenible**, que involucre a los proveedores en el compromiso corporativo en la gestión de residuos.
- **Reducción de plásticos de un solo uso**, gracias a medidas como la sustitución de los envases imprescindibles por envases de cartón, la eliminación de las pajitas y removedores, o el cambio de los vasos de plástico por vasos de policarbonato y polipropileno o cartón.
- **Control del desperdicio alimentario** en servicios de buffet mediante la aplicación de la herramienta Buffet Waste.
- **Uso de soportes digitales para la reducción del uso de papel**, con beneficios a diversos niveles: medioambiental, mejora del servicio a los clientes (mayor facilidad de uso y agilidad de plataformas digitales) y reducción del coste asociado a los servicios de impresión.
- **Medidas generales de reutilización y reciclaje**, incluyendo formación y sensibilización a todo el personal, y disponibilidad de medios y contenedores para la separación selectiva de residuos.



Circularidad

Indicadores de reducción de residuos

Gracias a las medidas de mejora continua en la gestión de residuos, en 2025 se ha conseguido mantener la tendencia a la reducción de residuos generados en todas las categorías, así como en la intensidad de volumen por estancia.

El 87,25% de los residuos no peligrosos y peligrosos generados en los hoteles en España se entrega a gestores autorizados. El 12,75% restante se entrega al complejo ambiental de Juan Grande (Gran Canaria), donde una parte es valorizada mediante producción de biogás y bioestabilizado y para la recuperación de fracciones de elementos reciclables. El resto se deposita en el vaso de vertido.

Residuos generados en hoteles propios y en gestión en España

Residuos generados (kg)	2021	2022	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos	3.424.971 (99,76%)	6.553.335 (99,85%)	6.818.144 (99,85%)	6.530.536 (99,85%)	6.396.234 (99,85%)
Residuos peligrosos	8.122 (0,24%)	9.843 (0,15%)	10.144 (0,15%)	9.634 (0,15%)	9.708 (0,15%)
Total residuos	3.433.093	6.563.178	6.828.288	6.540.170	6.405.942

Residuos generados (kg/estancia)					
Intensidad de volumen de residuos generados	2,34	2,08	1,95	1,84	1,79



Circularidad

Desperdicio alimentario

La prevención y reducción del desperdicio alimentario es una meta clave dentro de la gestión de residuos y el modelo circular de Lopesan Hotel Group. Esta prioridad se materializa en el desarrollo de un programa integral que, en línea con la nueva Ley de Prevención de las Pérdidas y el Desperdicio Alimentario, aprobada en abril de 2025, engloba tres grandes líneas de actuación:

- **Inversión en tecnologías avanzadas** para un control exhaustivo del desperdicio generado y la aplicación de medidas personalizadas en cada instalación. Destaca en este sentido la extensión del software Buffet Waste a nuevos hoteles.
- **Procedimientos internos de gestión y planificación**, que permitan adaptar la oferta alimentaria a las necesidades reales de cada servicio.
- **Concienciación de los grupos de interés** sobre la necesidad de trabajar conjuntamente contra el desperdicio alimentario.

Desperdicio alimentario generado en hoteles propios y en gestión en España

Desperdicio alimentario (kg)	2022	2023	2024	2025
Desperdicio alimentario	409.844	351.973	152.738	90.812,90
Tasa de desperdicio	0,055	0,043	0,019	0,011

Sistema Buffet Waste

En 2025 se ha cubierto una nueva fase en la extensión del sistema de control de desperdicio alimentario Buffet Waste en hoteles del grupo. Este *software* de inteligencia y visión artificial permite monitorizar en tiempo real el residuo alimentario generado, permitiendo optimizar la gestión de la cocina y la sobreoferta en los buffets. El sistema también genera informes automáticos con las ratios por servicio, el cumplimiento de los objetivos definidos, la huella de carbono o la huella hídrica, permitiendo al mismo tiempo reducir el impacto ambiental y optimizar el uso de recursos. La aplicación del sistema Buffet Waste a nuevos hoteles del grupo ha permitido una reducción del desperdicio alimentario del 79,6% en 2025.



Circularidad



Impulso del consumo responsable junto a Too Good To Go

Con el objetivo de contribuir a la reducción del desperdicio alimentario, el Grupo Lopesan colabora, desde 2023, con la plataforma Too Good To Go. A través de esta iniciativa, se ofrece a los usuarios de la app packs sorpresa con excedentes de comida en buen estado a precios reducidos, favoreciendo un consumo más responsable.

Salvando **10.903 packs** se han evitado:

Lo que equivale a:

29,43 t
de CO₂

73,5
vuelos Madrid-Londres

30.528,4 m²
de tierra usada
anualmente

117
pistas de tenis

+8,8 M
de litros de agua

54.853
bañeras llenas

Nota: datos acumulados desde el inicio de la colaboración en febrero de 2023.
Fuente: Too Good To Go, The Environment Impact Equivalency Calculator.

Circularidad



Reducción en un 20% del consumo de aceite con el sistema VITO

A finales de 2025, el Grupo implantó el sistema de filtración de aceite de fritura VITO en 12 de sus hoteles. Esta tecnología permite eliminar partículas y residuos de carbono, prolongando la vida útil del aceite sin afectar la calidad ni el sabor de los alimentos. Gracias a su implementación, en tan solo dos meses se ha logrado un ahorro del 20,06% en el consumo de aceite, optimizando los recursos y reduciendo el impacto ambiental.



Taller propio de reparación y reciclaje de mobiliario

El Departamento de Decoración del Grupo cuenta con un taller de reparación y reciclaje de mobiliario antiguo o deteriorado. Bajo el principio de que “el mueble más ecológico es el que ya existe”, el taller da una segunda vida a piezas de gran calidad y evita la generación de residuos.

Su proceso de trabajo es 100% artesanal y de kilómetro cero, por lo que también contribuye a reducir la inversión en mobiliario nuevo. Entre los trabajos más habituales destacan la restauración de sillas, mesas y bancos, así como la recuperación y reutilización de materiales, que se almacenan para darles una nueva vida en futuros proyectos.



Reutilización de las cápsulas Nespresso usadas en los hoteles

En 2025 se ha dado continuidad a la colaboración con Nespresso en la recogida de las cápsulas utilizadas en los hoteles para que puedan ser recicladas. El aprovechamiento de estas cápsulas es completo: el aluminio se reutiliza para la elaboración de todo tipo de objetos y los posos del café se convierten en abono. En 2025 se han recogido 237.100 cápsulas en los hoteles del grupo.

Por otra parte, mediante el reciclaje de las cápsulas, el Grupo Lopesan ha contribuido a la donación global de 215 toneladas de arroz a la Federación Española de Bancos de Alimentos. Esta iniciativa impulsada por Nespresso permitirá entregar 860.000 raciones a más de 9.500 personas.

Circularidad



Corallium Dunamar colabora en la producción de fertilizante orgánico Compost G+

Con el objetivo de contribuir a la valorización de los residuos orgánicos y fomentar un modelo de economía circular, el hotel Corallium Dunamar inició en 2025 una colaboración con Ayagaures Medioambiente para participar en la producción de Compost G+, un fertilizante orgánico registrado en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Este producto destaca por su alto contenido en microbiología, nutrientes y compuestos húmicos, fundamentales para la salud vegetal y la mejora de la calidad del suelo.

Como parte de esta iniciativa, parte de la fracción orgánica generada por el hotel se traslada a la planta de compostaje situada en Agüimes (Gran Canaria). Asimismo, de cara a 2026, está prevista la realización de visitas formativas para empleados del hotel a la planta de compostaje, con el fin de reforzar la concienciación ambiental y acercar al personal al proceso de transformación de los residuos orgánicos generados en el centro.



La ubicación de la mayor parte de los centros de Lopesan Hotel Group en una región de estrés hídrico como las islas Canarias eleva la exigencia corporativa en la gestión de este recurso indispensable para la actividad de los hoteles del grupo. Con el fin de maximizar el ahorro en el día a día, la compañía combina la aplicación de medidas de eficiencia con la concienciación continua de sus empleados y huéspedes.

ESTRATEGIA

2030

CUIDANDO CADA GOTA

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 se enfoca en la reducción del consumo y la promoción de un modelo más sostenible, a partir de iniciativas que optimicen el uso del agua y fomenten la concienciación sobre la conservación de este recurso natural. Los ejes de este pilar son:

- **Cálculo de la huella hídrica:** mejora de la metodología de cálculo de la huella hídrica mediante un sistema robusto de recopilación de datos.
- **Reducción y reutilización:** desarrollo de medidas para la reducción del consumo y el aumento de la reutilización de agua.
- **Información y concienciación:** elaboración de un plan de comunicación y concienciación para huéspedes y empleados.



Objetivos de reducción para 2030

-30%
del consumo de agua de abasto

60%
de reutilización de agua para uso no potable

Nota: metas de reducción respecto a los datos de 2022.





Optimización de los recursos hídricos

Lopesan Hotel Group desarrolla un plan de acción integral para responder a la alta demanda hídrica propia de la actividad hotelera, que abarca desde el consumo directo en las habitaciones hasta los requerimientos de mantenimiento en piscinas, jardines, spas y restauración. Este marco estratégico se articula mediante diversas líneas de actuación orientadas a la optimización técnica de las infraestructuras, la monitorización constante de los consumos y la sensibilización activa de toda la comunidad hotelera:



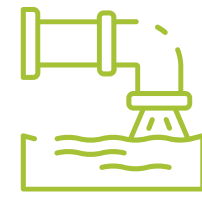
Sistemas de gestión y control del consumo

- Mediciones de consumos diarios, con la colocación de contadores por zonas y usos.
- Establecimiento de ratios de consumos mensuales y seguimiento de los resultados de datos de consumos.
- Mantenimiento adecuado de la red de agua potable y de las redes de riego, para detectar fugas.



Promoción de un uso racional entre huéspedes, empleados y proveedores

- Cambio de toallas únicamente cuando lo soliciten.
- Limpieza sostenible en las habitaciones para que el huésped pueda elegir que no le limpien la habitación al día siguiente.
- Cartelería en habitaciones y zonas comunes con consejos a huéspedes y empleados.
- Acciones de formación y sensibilización entre empleados y proveedores (España y Austria).



Buenas prácticas en el mantenimiento de instalaciones

- Utilización, siempre que sea posible, de sistemas de riego por goteo y regar en horas de baja insolación.
- Limpieza de zonas comunes asfaltadas mediante barredoras mecánicas, en lugar de mangueras.
- Mantenimiento adecuado de las piscinas para evitar fugas o pérdidas, y de maquinaria como lavadoras y trenes de lavado.
- Depuración de las aguas grises utilizadas para el riego de jardines.

En relación con la gestión de los vertidos generados, los hoteles Costa Meloneras y Villa del Conde cuentan con sistemas de depuración propios de aguas residuales. Estos sistemas permiten reducir el volumen de agua vertida a la red de alcantarillado y, por otro lado, reutilizar el agua depurada para el riego de zonas verdes y reducir las necesidades de captación de agua de red.



Instalación de soluciones de ahorro

- Reducción del volumen de las cisternas en los baños.
- Uso de sistemas de control de caudal en duchas y lavamanos (cabezales de bajo caudal, aireadores, etc.).
- Adquisición de maquinaria de bajo consumo (lavadoras, trenes de lavado, etc.).





Agua

Consumo de agua en hoteles propios

Captación de agua (m³)	2022	2023	2024	2025
Agua de abasto	546.678	448.742	581.762	701.275
Total agua captada	546.678	448.742	581.762	701.275
Agua reutilizada	15.974,00	14.371,00	34.887,00	42.082,00

Intensidad de agua consumida (m³ / estancia)

Intensidad de agua consumida	0,27	0,20	0,26	0,32
% de agua reutilizada respecto a 2022	-	-10%	+118,4%	+163,4%

Consumo de agua en hoteles propios y en gestión en España

Captación de agua (m³)	2022	2023	2024	2025
Agua de abasto	829.799	786.419	945.769	1.122.536
Total agua captada	829.799	786.419	945.769	1.122.536

Intensidad de agua consumida (m³ / estancia)

Intensidad de agua consumida	0,31	0,22	0,27	0,32
------------------------------	------	------	------	------

En 2025, Grupo Lopesan ha trabajado en el desarrollo de una estrategia hídrica alineada con los objetivos del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030, que incorpora medidas orientadas a la captación y reutilización de agua para la red de riego.

Dispensadores km 0: reducción de agua, plástico y emisiones

La instalación de dispensadores de agua km 0 con botellas rellenables en las zonas comunes de los hoteles tiene un impacto integral en la protección del medioambiente: eliminación de botellas de plástico de un solo uso, reducción de emisiones de CO₂ y del consumo de agua.

362.186
botellas ahorradas

5.433 kg
de plástico evitados

81.621
emisiones de CO₂ evitadas

1.378.341
litros de agua ahorrados

05. Personas

El bienestar de las personas es una prioridad para Lopesan Hotel Group, que invierte en el bienestar y desarrollo de su equipo de profesionales, la excelencia en la atención a sus clientes, y la contribución activa al progreso social y económico de las comunidades en las que está presente.



EQUIPO LOPESAN



Las personas, motor de excelencia

Lopesan Hotel Group vincula la excelencia de sus servicios al bienestar de su equipo de profesionales, situando la gestión del capital humano como un eje prioritario en su actividad. Este compromiso se despliega mediante una estrategia transversal que integra la mejora de los beneficios laborales, una política retributiva justa, la promoción activa de la igualdad de oportunidades, y el desarrollo de programas de atracción y retención del talento para reforzar el sentimiento de pertenencia.



ESTRATEGIA

2030

EN EL CENTRO DE LOPESAN

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 aborda el pilar del equipo desde tres líneas de acción principales, orientadas a la mejora del bienestar, el desarrollo del talento y la identificación con los valores corporativos:

- **Reforzar la gestión del empleado:** desarrollar medidas de conciliación para mejorar la satisfacción y el compromiso con el empleado.
- **Reforzar la retención y desarrollo del talento:** implementar un plan de formación y de digitalización para maximizar la eficiencia y competitividad.
- **Reforzar el sentimiento de pertenencia:** fortalecer y fomentar la identificación del empleado con los valores, la misión y la visión de Lopesan.

Con una visión transversal, Lopesan Hotel Group impulsa iniciativas que integran beneficios laborales para la plantilla, retribución justa, igualdad de oportunidades y el refuerzo del sentido de pertenencia a la organización.





Equipo humano

La división hotelera de Lopesan Hotel Group cuenta con 5.079 profesionales repartidos en cuatro mercados: España, República Dominicana, Austria y Alemania. El 48,41% de la plantilla está formada por mujeres.

El equipo de hoteles propios cuenta con 3.794 profesionales, con una representación femenina del 35,56%. Por su parte, el equipo humano en España, tanto en hoteles propios como en régimen de gestión, alcanza las 3.043 personas, con un 54% de mujeres.

Equipo de la división hotelera

Empleados	2023	2024	2025
Nº de empleados hombres	2.447	2.568	2.620
Nº de empleados mujeres	2.336	2.509	2.459
Total empleados	4.783	5.077	5.079

Equipo de hoteles propios en España

Empleados	2023	2024	2025
Nº de empleados hombres	853	907	975
Nº de empleados mujeres	1.020	1.117	1.152
Total empleados	1.873	2.024	2.127

Equipo división hotelera

5.079
profesionales

4
mercados

51,59%
hombres

48,41%
mujeres

Cultura compartida y orgullo de pertenencia

Lopesan Hotel Group trabaja desde años atrás en el desarrollo de un programa de gestión del equipo humano, a partir de la implantación progresiva de nuevas herramientas y propuestas que dan respuesta a las necesidades de los empleados y contribuyen de forma activa a su crecimiento personal y profesional dentro de la compañía.

En esta línea, el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2018-2022 y el proyecto RHevolución han desarrollado numerosas iniciativas centradas en consolidar un entorno laboral más cercano, personal y participativo. Entre ellas, destacan el desarrollo de nuevos canales de comunicación interna, herramientas de fomento de la participación, metodologías de evaluación del desempeño, recursos para el fomento de la promoción interna o una estrategia renovada de *employer branding*.

Proceso de escucha

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 fija nuevos objetivos en este ámbito, situando de nuevo a las personas como pilar imprescindible en el crecimiento de la compañía y, particularmente, en la meta de conjugar este crecimiento con los objetivos de desarrollo sostenible. Como en el resto de los pilares del nuevo plan, las metas fijadas en el ámbito de la gestión del talento surgen de un profundo proceso de análisis, que ha considerado de forma prioritaria las necesidades destacadas por los propios trabajadores en los diferentes procesos de escucha realizados en los últimos años.

La compañía avanza en su renovada ambición de ser referente en el ámbito laboral dentro del sector hotelero a través de **Evoción**, el Plan Director de Personas 2024-2026, que en 2025 se extendió a toda la división hotelera con el objetivo de incentivar la captación de nuevo talento y fidelizar a las personas que ya forman parte del equipo. Bajo este marco estratégico se desarrolla el programa **Lopesan Vita** (ver página siguiente), una iniciativa orientada a mejorar la calidad de vida del equipo.

El programa Lopesan Vita se orienta a la mejora de la calidad de vida del equipo tanto en el ámbito laboral como personal, con acciones en cuatro pilares de la salud: mental, física, colectiva y financiera.



Premios Cantera, impulso al compromiso y la excelencia

En el marco del programa Evoción, el Grupo Lopesan ha reconocido a 260 empleados de sus hoteles en Gran Canaria y Fuerteventura con la primera edición de los Premios Cantera. Esta iniciativa premia el compromiso y la dedicación del equipo, tras un proceso de evaluación del desempeño liderado por responsables de área y ratificado por la dirección de cada centro. Las recompensas, en forma de bonificación económica, se entregan de forma individual en cada establecimiento y tienen como objetivo impulsar la mejora continua y la excelencia profesional.

Lopesan Vita, por el bienestar de los trabajadores

Uno de los principales proyectos desarrollados por la compañía en 2025 es Lopesan Vita, orientado a promover el bienestar del equipo, con un enfoque centrado en la salud y el objetivo de mejorar su calidad de vida tanto en el entorno laboral como personal.

El programa se estructura en cuatro pilares fundamentales:



Salud mental

Promoción del bienestar emocional y la resiliencia.



Salud física

Fomento de la alimentación saludable, el ejercicio y hábitos de vida positivos.



Salud colectiva

Impulso de la conexión entre el equipo, la conciliación y la solidaridad.



Salud financiera

Herramientas y recursos para alcanzar metas económicas con seguridad y visión de futuro.

Las acciones de Lopesan Vita se centran en dos áreas clave:

- **Sensibilización y concienciación:** desarrollo de campañas informativas, retos saludables y formación en diversos ámbitos del bienestar. En 2025, destaca la campaña “¡Come bien, vive mejor!”, desarrollada en todos los hoteles, con la difusión de contenidos en diferentes canales de comunicación y la adaptación de los buffet del comedor del personal para ofrecer opciones más saludables. Esta línea de acción también incluye sesiones de fisioterapia, rutas de senderismo y visitas a espacios como la Caldera de Bandama.
- **Acompañamiento personalizado:** acceso a un programa de apoyo continuo a las personas trabajadoras, especialmente en situaciones de salud delicadas. Esta asistencia incluye atención médica integral, acceso a pruebas diagnósticas complementarias, agilización de citas médicas, contacto con especialistas y servicios de psicología en el caso de ausencias laborales de larga duración. Desarrollado en colaboración con QReady by Quirónprevención.

En reconocimiento a la participación e implicación del equipo, el grupo ha instaurado un sistema de puntos que los empleados pueden canjear por días de descanso, donaciones o diversas experiencias, como *day passes*, bonos de spa o entradas de cine.

Tras el éxito del programa en una fase piloto desarrollada en el hotel Corallium Beach by Lopesan Hotels, el programa continuó su implantación progresiva en el resto de los hoteles a lo largo del ejercicio.





Reconocimientos a la gestión del talento

Los X Premios a la Excelencia en RRHH de Canarias han reconocido con dos galardones la estrategia de gestión de personas del Grupo Lopesan:

- **Categoría “Bienestar y Salud en el Trabajo”:** premio al enfoque integral, gamificado y 360° del programa Lopesan Vita.
- **Categoría “Atracción y Retención del Talento”:** reconocimiento al proyecto Evoción por consolidar un ecosistema que combina innovación, experiencia del empleado y formación continua.

La obtención de estos premios, que reconocen las mejores prácticas en gestión de personas en el archipiélago, reafirma el valor de la estrategia del grupo y constatan el impacto positivo que una empresa puede generar a través del desarrollo y el cuidado de su talento.

Desarrollo del compromiso con la igualdad

El Código Ético de Lopesan Hotel Group recoge los principios básicos de la compañía en la relación y gestión de los profesionales del equipo. Estos principios se fundamentan en los siguientes compromisos:

- **Compromiso con los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación**, por cualquier causa (raza, sexo, idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical u otra condición o circunstancia personal/social).
- **Rechazo frontal a cualquier comportamiento o actitud del personal que pueda suponer un acoso moral o sexual** o que pueda atentar contra la dignidad de las personas.
- **Respeto a la vida personal y familiar de sus profesionales y promoción de políticas de conciliación** que faciliten el mejor equilibrio entre ellas y las responsabilidades laborales de los mismos.
- **Cultura corporativa basada en el mérito**, principio básico de ofrecer las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional a cualquier persona.
- **Promoción de la formación de los empleados**, para garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo de su carrera profesional.



Igualdad de género

Garantizar la igualdad en el entorno laboral es una prioridad para Lopesan Hotel Group, cuyos centros disponen de planes específicos para garantizar un trato justo y equitativo a cada persona. A nivel corporativo, la compañía articula estos planes bajo un protocolo común que estandariza su negociación, implantación y seguimiento, respondiendo con rigor a los marcos normativos de cada territorio.

Respecto a la paridad, la compañía prioriza la profesionalidad de cada miembro de la plantilla, independientemente de su género. En este sentido, ha logrado mantener el equilibrio entre el personal base y trabaja intensamente para extender el equilibrio entre los mandos intermedios y los directivos. En 2025, las mujeres suponen el 44% de los empleados y el 36% de los puestos directivos en hoteles propios en España.

Empleados por categoría profesional desglosado por sexo, en hoteles propios en España

	2023	2024	2025
TOTAL	1.873	2.024	2.229
Directivos	11	13	14
Hombre	8	9	8
Mujer	3	4	6
% mujeres sobre total directivos	27,40%	30,23%	42,86%
Mandos intermedios	236	277	303
Hombre	147	164	174
Mujer	89	113	129
% mujeres sobre total mandos intermedios	37,80%	40,80%	42,57%
Personal base	1.260	1.734	1.912
Hombre	543	734	824
Mujer	716	1.000	1.086
% mujeres sobre total personal base	56,80%	57,67%	56,80%

Protección frente al acoso y la discriminación

Con el fin de prevenir y mitigar cualquier riesgo de acoso o discriminación, los planes de igualdad articulan un conjunto de medidas preventivas y proactivas. Estas líneas de actuación incluyen la sensibilización y formación de la plantilla, la erradicación del lenguaje sexista, el impulso de la igualdad de oportunidades y la plena objetividad en los procesos de selección y contratación, además de habilitar canales específicos para la recepción de propuestas en esta materia.

El seguimiento de estas políticas se realiza mediante indicadores clave que permiten evaluar el avance real hacia la paridad, como las contrataciones realizadas segregadas por género, jornada laboral, departamento y categoría profesional; las promociones realizadas segregadas por género y categoría; o las conversiones de contrato a indefinidos segregados por género y categoría. Cada plan regula de forma individual los mecanismos de actuación y respuesta ante cualquier caso reportado formalmente.

En cumplimiento del VII Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), cuya firma está prevista para 2026, la compañía ha trabajado durante 2025 en la incorporación de medidas específicas de protección del colectivo LGTBI, con el objetivo de anticiparse y facilitar su rápida integración.

Brecha salarial

La Política de Sostenibilidad de Lopesan Hotel Group también establece la responsabilidad de ofrecer una remuneración justa y dentro del marco legal. Ante las características singulares del negocio turístico, la compañía incide especialmente en la reducción de la brecha salarial entre profesionales que realizan una misma labor y en la igualdad de condiciones en cuanto a puesto de trabajo y responsabilidades.

En 2025, la compañía ha realizado un importante esfuerzo económico para optimizar su política de compensación, anticipándose a los requisitos de la Directiva Europea de Transparencia Retributiva. En este contexto regulatorio, el grupo se acogió al sistema de valoración de puestos del Ministerio de Igualdad en los hoteles, avanzando en la reducción de las brechas salariales y ampliando el sistema de retribución variable a todo el equipo de jefatura.

Brecha salarial de la división hotelera en España

	2023	2024	2025
Directores de hotel	14,04%	16,64%	16,88%
Mandos intermedios	0,55%	2,62%	1,02%
Operarios	-1,94%	-2,16%	-2,06%

Nota: la brecha salarial refleja la diferencia entre el salario bruto base de hombres con respecto al de las mujeres (%).

El grupo pone un foco especial en la reducción de la brecha salarial entre profesionales que realizan una misma labor y en la igualdad de condiciones en cuanto a puesto de trabajo y responsabilidades.

Entornos accesibles y empleo inclusivo

El principio de igualdad de derechos y oportunidades se extiende al colectivo de personas con discapacidad funcional. Con el objetivo de contribuir a normalizar la diversidad funcional en el mundo laboral, Lopesan apoya el Programa Integrados Canarias, impulsado por la Fundación Randstad, y el Plan Aflora, un programa interno de normalización y acompañamiento desarrollado en 2025 en colaboración con la Fundación Adecco.

En este mismo sentido, la compañía trabaja en garantizar la accesibilidad universal en sus instalaciones, mediante inversiones para eliminar barreras (ascensores, rampas y servicios adaptados en hoteles y centros de trabajo) y facilitar su uso autónomo por parte tanto de huéspedes como de nuestros profesionales.

En 2025, la cifra de personas con diversidad funcional en la plantilla de la división hotelera en España ha ascendido a 66.





Lopesan Costa Meloneras Resort & Spa, referente en accesibilidad e inclusión

El Lopesan Costa Meloneras Resort & Spa se ha consolidado como un establecimiento referente en materia de accesibilidad tras la elaboración de un informe por la auditora y activista por los derechos de las personas con discapacidad Tanzila Khan, con el apoyo de la organización Triple Impact Hospitality. El análisis destaca el elevado nivel de inclusión del centro, así como la implicación del equipo humano del hotel en la creación de una experiencia acogedora y adaptada a todo tipo de huéspedes, incluyendo personas con necesidades de movilidad, visuales, auditivas y neurodivergentes.

Entre los aspectos mejor valorados se encuentra el diseño accesible de las instalaciones, como el lobby espacioso con fácil circulación para usuarios con silla de ruedas o andadores, la recepción con mostrador a menor altura para facilitar el check-in autónomo y la disponibilidad de ascensores que conectan las distintas áreas del hotel. Asimismo, las habitaciones Deluxe Adaptadas han recibido una valoración especialmente positiva por su diseño funcional e inclusivo, que contempla elementos como la altura adecuada de la cama, rieles en los armarios y controles de climatización accesibles. El baño, además de completamente adaptado, mantiene la estética del resto del establecimiento, evitando cualquier diferenciación visual para los huéspedes con movilidad reducida.

Estabilidad del empleo

Lopesan Hotel Group impulsa la estabilidad laboral y las mejores condiciones posibles para su equipo de profesionales, como un elemento fundamental para el fortalecimiento del compromiso interno y el desarrollo profesional. Esta estrategia se traduce en un plan integral orientado a aumentar de manera continua la tasa de contratos indefinidos, garantizando un entorno de trabajo sólido y con visión de futuro.

En 2025, el porcentaje de trabajadores con contrato fijo en hoteles propios ha alcanzado el 81,19% en España, el 100% en República Dominicana y el 37,54% en Austria, consolidando el incremento progresivo de esta modalidad de contrato registrado en años anteriores.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Como parte de la mejora continua de la calidad del entorno laboral, la compañía también potencia medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad. Por ejemplo, para la organización de la operativa que exige personal en horarios continuados, se diseñan turnos de trabajo que distribuyen los días festivos y la nocturnidad entre toda la plantilla, a menos que algún trabajador tenga impedimentos médicos para afrontar estas tareas.

En materia de desarrollo profesional, se prevén medidas para que las bajas por maternidad y/o paternidad, así como cualquier otra ausencia ligada a la situación familiar, no penalicen a los empleados en su vida profesional. Además, los trabajadores en establecimientos ubicados en España cuentan con una guía de conciliación con descuentos en guarderías, campamentos y actividades extracurriculares asociados al programa de conciliación familiar.

En flexibilidad laboral se amplió el rango de horas de entrada y salida para favorecer la conciliación.

Tipo de contratación desglosada por sexo (%) en hoteles propios

	2023	2024	2025
Personal fijo hombres	37,24%	38,00%	37,33%
Personal fijo mujeres	43,14%	46,29%	43,86%
Total fijos	80,38%	84,29%	81,19%
Personal eventual hombres	7,60%	6,83%	8,51%
Personal eventual mujeres	10,34%	8,91%	10,29%
Total eventuales	17,94%	15,74%	18,80%

Beneficios sociales a profesionales Lopesan

Mantener un equipo unido y motivado es clave para desarrollar el sentimiento de pertenencia a Lopesan Hotel Group. Por ello, la compañía ofrece a los profesionales de su equipo una serie de beneficios adicionales a su salario.

En 2025 se ha ampliado el catálogo de ventajas y descuentos, y se ha mejorado el acceso al seguro de salud con condiciones más favorables y nuevos modelos de copago para determinados colectivos. Entre las ventajas disponibles destacan las siguientes:

- Seguro médico con una cobertura sanitaria completa.
- Descuentos especiales en estancias en establecimientos hoteleros y otros servicios gestionados por el grupo.
- Tarifa especial en el gimnasio Titán Gym Meloneras para el personal de Lopesan y sus familiares.
- Día de cumpleaños libre.
- Participación en el programa “Contigo Más”, que permite disfrutar de ventajas de tipo comercial en empresas asociadas.



Desarrollo personal y profesional

Lopesan articula el desarrollo profesional de su equipo a través de un Plan de Formación anual enfocado en la excelencia operativa y la mejora continua. El programa capacita transversalmente a la plantilla en áreas críticas para el sector hotelero, destacando la orientación al cliente, la prevención de riesgos laborales, el aprendizaje de idiomas y el desarrollo de habilidades sociales.

En 2025 destaca especialmente el marco de formación LEAD, diseñado para ofrecer a potenciales directores la oportunidad

de formarse en dirección hotelera. Este programa abre un itinerario de crecimiento que refuerza el compromiso de Lopesan con la promoción interna y la fidelización de sus mejores profesionales.

Los cursos formativos se imparten en horario laboral en la propia sede de la compañía, con el objeto de que los profesionales aprovechen sus horas de permanencia en el centro para formarse y contribuir también de este modo a facilitar la conciliación con la vida personal.

Promedio de horas de formación anuales por sexo y categoría profesional en la división hotelera en España

	2023	2024	2025
General / total	10,30	3,42	7,33
Por género			
Hombres	12,59	3,68	7,80
Mujeres	8,35	3,20	6,92
Por categoría profesional			
Directores	0,42	0,39	0,10
Mandos intermedios	1,01	1,30	0,75
Personal base	9,54	2,19	6,47



22.291

horas de formación en la división hotelera en España



3.043

personas formadas en la división hotelera en España

Entorno laboral seguro y saludable

La protección y el bienestar físico y mental de su equipo es un valor estratégico ineludible para Lopesan Hotel Group. Con este propósito, la compañía enfoca su gestión diaria en garantizar a sus profesionales entornos de trabajo que cumplan rigurosamente con los estándares nacionales e internacionales más exigentes en materia de seguridad laboral.

Esta gestión preventiva se articula mediante procesos continuos de sensibilización, capacitación e identificación proactiva de riesgos, orientados a la mitigación y reducción de la siniestralidad laboral. Para ello, la organización implementa diversas herramientas operativas, entre las que destacan la Política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y el despliegue de planes específicos de formación y concienciación dirigidos a toda la plantilla.

Acciones específicas por país

En España, se desarrolla un sistema de gestión de riesgos laborales integrado en todos los niveles de actividad, que cuenta con la certificación ISO 45001:2018 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por su parte, los establecimientos hoteleros en Europa cuentan con un Comité de Salud y Seguridad para cada establecimiento, en el que están representados el 100% de los trabajadores y que mantienen reuniones cuatrimestrales para establecer los objetivos del año, evaluar los resultados y establecer medidas correctivas y preventivas.

Por último, en la división en República Dominicana, el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales

(IDOPPRIL) contribuye a prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La misma entidad realiza formaciones a solicitud de la asociación de hoteles.

Accidentes de trabajo en la división hotelera en España

	2023	2024	2025
Hombres			
Nº de accidentes de trabajo con baja	81	95	81
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	1.658	2.562	3.092
Nº de horas reales trabajadas por los empleados	1.541.410	1.654.368	2.567.872
Índice de frecuencia*	32,44	37,48	31,54
Índice de gravedad**	0,79	1,27	1,20
Mujeres			
Nº de accidentes de trabajo con baja	77	120	120
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	1.758	2.860	2.307
Nº de horas reales trabajadas por los empleados	1.845.064	2.037.408	3.013.488
Índice de frecuencia*	24,39	47,61	39,82
Índice de gravedad**	0,44	1,06	0,77
Totales			
Nº de accidentes de trabajo con baja	158	210	201
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	3.416	5.365	5.386
Nº de horas reales trabajadas por los empleados	3.386.474	3.724.160	5.581.360

* Índice de frecuencia: nº accidentes de trabajo con baja/nº de horas reales trabajadas por los empleados.
** Índice de gravedad: (nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja/nº horas reales trabajadas por los empleados)·1.000.

Absentismo

La gestión del absentismo laboral se ha mantenido en 2025 como uno de los principales retos de las empresas españolas de prácticamente todos los sectores. Según el informe que publica regularmente Randstad Research, el índice de absentismo general en España se situó en máximos históricos en el último trimestre de 2025, igualando las cifras récord del primer trimestre de 2022. Por su parte, la tasa por incapacidad temporal se mantuvo en el segundo nivel más alto, siendo Canarias la comunidad autónoma más afectada por el absentismo causado por bajas médicas.

El sector hotelero no es ajeno a esta situación y Lopesan Hotel Group desarrolla iniciativas específicas dirigidas a la reducción del absentismo, enmarcadas en el programa Lopesan Vita. Su implantación piloto en el hotel Corallium Beach by Lopesan Hotels ya ha permitido una notable reducción en este establecimiento, aunque todavía no tiene un impacto significativo en los datos totales del grupo, que recogen un nuevo incremento respecto a 2024.

Absentismo laboral por sexo en hoteles propios en España

	2023	2024	2025
Hombres			
Nº de días de absentismo laboral	14.053,23	42.439,00	42.439,00
Nº total de días laborables	228,00	230,00	229,00
Tasa de absentismo laboral*	6.613,70	18.451,74	18.532,31
Mujeres			
Nº de días de absentismo laboral	23.633,91	72.717,00	72.717,00
Nº total de días laborables	228,00	230,00	229,00
Tasa de absentismo laboral*	10.365,75	31.616,09	31.754,15
Totales			
Nº de días de absentismo laboral	37.687,14	115.156,00	115.156,00
Tasa de absentismo laboral*	16.529,45	50.067,83	50.286,46

* Tasa de absentismo laboral: (nº de días de absentismo laboral·1.000)/nº total de días laborales.

Contribución del proyecto Lopesan Vita a la reducción del absentismo

Tras el primer año completo de implantación del programa Lopesan Vita en el hotel Corallium Beach by Lopesan Hotels — primer centro de aplicación de esta iniciativa— se ha observado una disminución significativa de la tasa de absentismo. Las acciones desarrolladas en el marco del programa, como las campañas de sensibilización y el acompañamiento personalizado, han contribuido de forma directa a la mejora de este indicador.

El análisis de los datos muestra una clara tendencia descendente a lo largo de 2025, junto con un comportamiento más estable mes a mes. Al cierre del ejercicio, el absentismo en el hotel Corallium Beach by Lopesan Hotels se redujo más de un 5% respecto a los datos de 2024. En conjunto, estos resultados apuntan a una evolución positiva hacia una cultura organizativa más orientada al bienestar, la prevención y el compromiso de las personas trabajadoras.





ATENCIÓN AL CLIENTE

Excelencia en la atención al cliente

Lograr la máxima satisfacción del cliente mediante modelos de mejora continua de su experiencia es un pilar fundamental de la visión de Lopesan Hotel Group. Bajo esta premisa, el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 incide directamente en la optimización operativa y de servicio, consolidando el compromiso del grupo de garantizar experiencias excelentes a los huéspedes de todos sus centros hoteleros.

ESTRATEGIA

2030

SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES Y
EXPECTATIVAS DE LOS CLIENTES

El objetivo en la relación con los clientes es asegurar que cada interacción con los servicios ofrecidos supere las expectativas, fortaleciendo así la relación con ellos y manteniendo los más altos estándares de calidad y satisfacción. Para ello, el plan plantea la siguiente línea de acción:

- **Desarrollo de un sistema de gestión de quejas / reclamaciones**, centrado en escuchar activamente las necesidades de los clientes y responder de manera eficaz y oportuna a cualquier preocupación. Para ello, plantea una acción integral, con la elaboración de un flujo detallado de trabajo desde la recepción a la resolución de una queja o reclamación, la capacitación del personal y el establecimiento de un sistema robusto de captura y registro de la información para su adecuado análisis y resolución.

Uno de los puntos de la visión de la compañía recoge el objetivo de “conseguir la satisfacción del cliente a través de modelos de mejora continua como camino a la excelencia”.





Mejora continua de los índices de satisfacción

Los huéspedes ocupan un lugar central en el modelo hotelero de Lopesan Hotel Group. Por esta razón, la compañía destina los recursos necesarios para asegurar su satisfacción en todo momento. La clave del proceso radica en el análisis de los cuestionarios que se cumplimentan al terminar la estancia, ya que este seguimiento permite identificar con claridad los deseos y motivaciones de los clientes para darles una respuesta a la altura de lo esperado.

En el análisis llevado a cabo en 2025 se ha logrado mantener la tendencia de mejora continua de los últimos ejercicios en satisfacción y reputación *online*. Entre los asuntos de mayor preocupación entre los clientes destaca la privacidad de los datos personales que aportan voluntariamente al usar las aplicaciones de acceso y compra *online*. Por ello, la compañía realiza un seguimiento de las reclamaciones sobre la potencial violación de la privacidad y la fuga de datos.

Atención a incidencias

Lopesan pone a disposición de todos sus clientes un formulario de contacto a través de su página web para hacer llegar sus quejas y sugerencias. Asimismo, cada establecimiento cuenta con personal cualificado para atender y dar solución a los posibles incidentes y reclamaciones. El 100% de las quejas y reclamaciones son objeto de estudio por parte de la compañía, con el objetivo de identificar aspectos de mejora y aplicar las correcciones necesarias para garantizar el mejor servicio a los clientes. En 2025, la compañía ha incorporado herramientas de inteligencia artificial para optimizar la gestión de las comunicaciones y mejorar la eficiencia operativa en los procesos de respuesta y seguimiento.

Índices de satisfacción de los clientes

	2021	2022	2023	2024	2025
Índice de reputación online (GRI de Reviewpro)	84,60%	86,80%	87,72%	88,26%	86,90%
Índice de satisfacción cliente (GSS)	87,20%	87,29%	85,61%	87,67%	87,54%



Impacto positivo en la comunidad

La responsabilidad social de Lopesan se extiende también a las comunidades locales en las que opera. El objetivo fundamental es aportar valor directo a la economía de la zona, generando empleo y favoreciendo el tejido empresarial. Esta implicación se complementa con alianzas con entidades y fundaciones para promover la concienciación y la formación sobre la importancia de la sostenibilidad.



CONTRIBUCIÓN INTEGRAL

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 aborda la relación con las comunidades locales desde los enfoques económico, social y cultural, como ejes del impacto positivo de la actividad de la compañía en los territorios en los que opera:

- **Apoyo a la comunidad:** evaluación de las necesidades de la comunidad y apoyo a proveedores e iniciativas locales.
- **Contribución social:** colaboración con fundaciones y ONGs para apoyar causas sociales como la educación y la inclusión social.
- **Compromiso con la cultura:** patrocinio y organización de eventos culturales con el fin de promover la cultura local.

Junto con el compromiso con empleados y clientes, la responsabilidad social de Lopesan se refleja en su arraigo y apoyo a las comunidades locales en las que se ubican sus hoteles.



Crecimiento sostenible con enfoque local

El Grupo Lopesan ha consolidado su presencia internacional en los últimos años hasta alcanzar una red de 27 hoteles repartidos en tres países de dos continentes. A pesar de esta expansión, la compañía mantiene un fuerte arraigo con su territorio de origen, las Islas Canarias, cuyo bienestar y desarrollo económico han sido una prioridad desde sus inicios.

Esta perspectiva combina la visión global con la acción local, reforzando el compromiso de la organización con el progreso de los destinos donde opera e impulsando un modelo de crecimiento que promueve el respeto por el entorno y el desarrollo económico sostenible, basado en los principios de equidad y justicia social.

Con este propósito, el grupo incorpora cada año a su agenda corporativa diversas iniciativas sociales, solidarias, deportivas y culturales que contribuyen a fortalecer el tejido social y a construir entornos más cohesionados y humanos. Además, su participación en ferias y eventos internacionales le permite renovar su conocimiento sobre la evolución de las dinámicas del sector turístico y las inquietudes de sus principales grupos de interés.

La participación de Lopesan en iniciativas sociales, culturales y solidarias consolida su rol como agente transformador, contribuyendo de forma directa al desarrollo de comunidades más cohesionadas y sostenibles.

Principios para un impacto social positivo

La Política de Sostenibilidad de Lopesan Hotel Group también detalla los principios de actuación de la compañía en la relación con las comunidades locales. En este ámbito, destacan las siguientes líneas de acción:

- Basar las relaciones con la sociedad en los principios de reciprocidad, responsabilidad y beneficio mutuo, estableciendo canales de diálogo con los grupos de interés.
- Priorizar la adquisición de productos locales para reforzar el desarrollo económico y social de la comunidad.
- Apoyar a organizaciones cívicas e instituciones para promover la educación, formación, riqueza cultural e inclusión de los colectivos más desfavorecidos a través de la inversión social.
- Contribuir a través de las actividades agrícolas a alcanzar unos niveles de soberanía alimentaria cercanos a los dictados de la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- Poner en marcha medidas destinadas a evitar cualquier forma de represión, discriminación o explotación de menores en cualquier lugar en el que opera.



Cadena de suministro ética y responsable

La excelencia en el servicio que define a Lopesan se apoya en un suministro constante de bienes de alta calidad, capaces de satisfacer las expectativas de los clientes que confían en el grupo. Para ello, la compañía colabora con una red diversa de proveedores, alineada con una estrategia de compras responsable y fundamentada en criterios ecológicos, éticos y de proximidad.

Durante 2024, Lopesan ha reforzado su apuesta por el **Proyecto del Compromiso de Compras a Proveedores Locales y Sostenibles**, una iniciativa clave para generar valor en las comunidades donde opera. Esta política impulsa la contratación de proveedores locales, promoviendo el desarrollo económico del entorno y contribuyendo a la creación de una cadena de valor más sostenible.

Relaciones duraderas basadas en la confianza, la ética y la transparencia

El impulso permanente de la gestión sostenible de la cadena de suministro se canaliza a través de la Política de Sostenibilidad del grupo y la promoción de relaciones a largo plazo con una red de proveedores comprometida con la transparencia y la ética.

Como herramienta de control, el Procedimiento de Compras y Evaluación de Proveedores regula el proceso de homologación de las empresas colaboradoras. Este marco exige al 100% de los proveedores en activo el cumplimiento de la legislación vigente y audita su desempeño en parámetros esenciales de calidad, sanidad, seguridad laboral, impacto ambiental y gestión energética.

Junto con las condiciones económicas y comerciales, esta evaluación analiza los sistemas de gestión de los proveedores, sus procedimientos de calidad y su responsabilidad social y riesgos laborales. Asimismo, de acuerdo con la Política de Sostenibilidad, se requiere su compromiso explícito para garantizar el cumplimiento de las normativas medioambientales, tanto locales como internacionales. Este proceso de evaluación continua resulta esencial para la operativa diaria de los hoteles, cobrando especial relevancia en los servicios de restauración.



Acción social e impacto positivo en el territorio

Comprometido con el desarrollo social y cultural de las comunidades locales, el Grupo Lopesan impulsa proyectos orientados a proteger a los colectivos más vulnerables, fomentar la inclusión y reducir las desigualdades, con especial atención a las Islas Canarias.

En 2025, esta vocación solidaria se ha concretado en 90 acciones de patrocinio, colaboración y donaciones, con una inversión superior a los 203.653,09 euros (36.700 euros en 2024). Este aumento exponencial de los patrocinios responde a la inclusión de las nuevas adquisiciones realizadas en el último ejercicio.

Todas estas iniciativas se alinean con el propósito de mejorar las condiciones de vida de las personas y reforzar el tejido social de las comunidades donde el grupo desarrolla su actividad. Además de su apoyo a causas sociales, Lopesan promueve eventos deportivos y culturales que refuerzan los valores de solidaridad, inclusión y pertenencia comunitaria.

Iniciativas destacadas en 2025:

- **Colaboración con Asenecan (Asociación de Enfermedades Neuromusculares de Canarias).** Recaudación de fondos destinados a la investigación de enfermedades neuromusculares y raras, para contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas.
- **Colaboración con el "Proyecto Sella" de la Asociación Canaria del Cáncer de Mama y Ginecológico (ACCM).** Iniciativa orientada al empoderamiento de mujeres diagnosticadas mediante la creación de espacios de encuentro y conciliación a través de talleres y actividades.

- **V Concurso de Fotografía Deportiva "Enfoque Violeta".** Actividad enmarcada en el Proyecto "Deporte en Igualdad" de la Asociación de Mujeres Deportistas de Canarias, con el objetivo de visibilizar una práctica deportiva igualitaria, diversa y libre de estereotipos de género.

- **Sorteo solidario en beneficio de la Asociación Síndrome de Down de Las Palmas.** Colaboración con esta entidad sin ánimo de lucro creada para dar respuesta a las necesidades e inquietudes de sus miembros y sus familias.

- **Subasta benéfica organizada por el Colegio Canterbury Maspalomas.** Recaudación de fondos para la Fundación Canaria Pequeño Valiente, que acompaña a menores con cáncer y a sus familias, mediante apoyo emocional, social y práctico.

- **Anfi Gran Canaria Mogán SwimRun 2025.** Patrocinio de esta prueba deportiva que combina natación y carrera a pie en un recorrido de 9.100 metros en el entorno de Arguineguín y Anfi del Mar.

- **Temporada 2025 Vela Latina Canaria.** Patrocinio de esta disciplina deportiva autóctona del archipiélago canario, procedente de las antiguas embarcaciones que se usaban para las faenas pesqueras y el traslado de pasajeros y mercancías desde alta mar hasta tierra.

- **Fiestas Patronales Nuestra Señora del Carmen de Santidad.** Celebración popular del municipio de Arucas, que refuerza la identidad cultural y el arraigo local, promoviendo la unión de la comunidad y la preservación de las tradiciones de la región.





Experiencias inmersivas para fomentar la conexión entre los visitantes y la comunidad local

El hotel Corallium Dunamar puso en marcha en 2025 un proyecto piloto de experiencias inmersivas diseñadas para acercar a los huéspedes a la cultura, las tradiciones y el producto local de Gran Canaria. A través de visitas guiadas y experiencias participativas, los huéspedes han podido conocer de primera mano diferentes iniciativas y productores del entorno, promoviendo un turismo más sostenible.

Entre las actividades desarrolladas destacan la práctica de la lucha canaria, rutas de senderismo por espacios naturales como la Caldera de Bandama, degustaciones de vinos y talleres de elaboración de gofio y queso. Tras su buena acogida, la compañía ha desarrollado un procedimiento específico para el despliegue progresivo de esta iniciativa al resto de hoteles.

Promoción de destinos en eventos internacionales

El posicionamiento global de Lopesan se complementa con una presencia activa en eventos internacionales y ferias sectoriales. A lo largo de 2025, la compañía ha participado en algunos de los eventos más relevantes del sector turístico, impulsando la proyección de las Islas Canarias y otros destinos clave del grupo ante los principales actores de la industria.

Entre los principales encuentros con presencia del grupo destacan los siguientes:

- **FITUR 2025.** Punto de encuentro clave para el sector turístico internacional, donde se presentaron las últimas novedades del grupo y se afianzaron relaciones con turoperadores, agencias de viaje y otros agentes clave del mercado.
- **International Tourism Berlin (ITB).** Promoción de la calidad de los productos hoteleros del grupo, la personalización de los servicios y la exclusividad de su propuesta gastronómica, en la feria líder del sector de la industria turística en el mundo.
- **World Travel Market (WTM) de Londres.** Presentación de la oferta turística del Grupo Lopesan en un stand inmersivo y multisensorial, diseñado para transmitir las emociones y experiencias vinculadas a la estancia en sus centros hoteleros.
- **Promoción del destino Gran Canaria en España y Portugal, de la mano de Turismo de Gran Canaria.** Roadshow dirigido a agentes de viajes, orientado a dar a conocer los establecimientos del grupo en la isla. Algunas de las ciudades visitadas fueron Badajoz, Barcelona, Pamplona, Zaragoza, Oporto, Lisboa y Funchal.



Excelencia reconocida en la industria turística

Diversos socios nacionales e internacionales, así como entidades públicas y privadas del sector turístico han respaldado la trayectoria de Lopesan Hotel Group en 2025 mediante la entrega de destacados reconocimientos que avalan la apuesta de la compañía por un modelo de negocio de calidad y responsable con el entorno. Estos galardones reflejan el éxito compartido con los miles de clientes que eligen los hoteles Lopesan y con una red de proveedores que contribuye a la creación de experiencias memorables.

Entre los reconocimientos conseguidos en 2025 destacan los siguientes:

- **TUI Global Hotel Awards 2025**, que este turoperador dirigido exclusivamente a reservas a través de agencias de viajes ha concedido a diversos hoteles de Lopesan Hotel Group, a partir de los resultados de las encuestas de satisfacción a los huéspedes.
- **Premio Veolia “Turismo transformador y sostenible”**, otorgado en el espacio FITUR TechY por Veolia Environment, en reconocimiento a la implementación de sistemas energéticos eficientes, el uso de energías renovables y el modelo de economía circular del grupo.
- **Los + Ecoístas**, otorgado por Grupo Piñero con el objetivo de impulsar el turismo responsable y sostenible en el sector, y reconocer a proveedores, colaboradores, aliados y partners que están trabajando de forma activa en la lucha contra el cambio climático.
- **XI Re Think Hotel**, el hotel Lopesan Baobab Resort ha obtenido este premio en la categoría “TSMEDIA”, que reconoce los mejores proyectos de sostenibilidad y rehabilitación hotelera ejecutados durante 2025.

• **Experiential Hospitality Awards 2025**, la plataforma Turneo ha entregado este reconocimiento a Lopesan Costa Meloneras Resort & Spa (Gran Canaria) por sus experiencias de ocio inspiradas en la isla.

• **Hotel of the Year Award Premium**, el operador turístico Corendon ha distinguido con este premio los hoteles Lopesan Costa Meloneras Resort Spa, Lopesan Baobab Resort y Abora Continental by Lopesan, junto con el Corendon Premium Award para Lopesan Villa del Conde y el Corendon Partner Award para Lopesan Hotels & Resorts.

• **Reconocimiento Social al Empresariado Canario 2025**, con el que la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE Tenerife) reconoce el compromiso del Grupo Lopesan con el bienestar de Canarias, como actor económico clave y, también, como organización con un profundo impacto social y ambiental.

• **XXVI Caribbean Gold Coast Awards**, la agencia Nice Dominicana y The Caribbean Gold Coast Magazine premian a Lopesan por ser una referencia en la excelencia del servicio y la calidad.

• **AAA Travel Service**, con el que, por cuarto año consecutivo, Lopesan Costa Bávaro Resort Spa & Casino mantiene la categoría de 4 diamantes otorgada por el prestigioso programa AAA Diamond Award.

• **Latin American Quality Institute** ha otorgado al Lopesan Costa Bávaro Resort, Spa & Casino los reconocimientos de “Hospitality Awards 2025”, “Marca de confianza 2025”, “Central America Quality Certification 2025” y “Gestor de Salud 2025”.

• **Quality Awards destino 5* Gold**, otorgados por el Latin American Quality Institute (LAQI), que promueve y reconoce buenas prácticas en América Latina y el Caribe.



Reconocimiento a la excelencia gastronómica y de coctelería

El compromiso de Lopesan con la alta gastronomía y la innovación ha sumado importantes reconocimientos en el panorama internacional en 2025. El Bevir by Lopesan, ubicado en el Lopesan Costa Meloneras, ha sido incluido en el selecto grupo de restaurantes recomendados de la Guía Michelin. Por otro lado, el S U R U Cocktail Bar, situado en el lobby del Hotel Faro by Lopesan Collection Hotel ha logrado posicionarse como uno de los mejores bares de España y Portugal en la influyente lista TopCocktailsBars.

06. Gobernanza

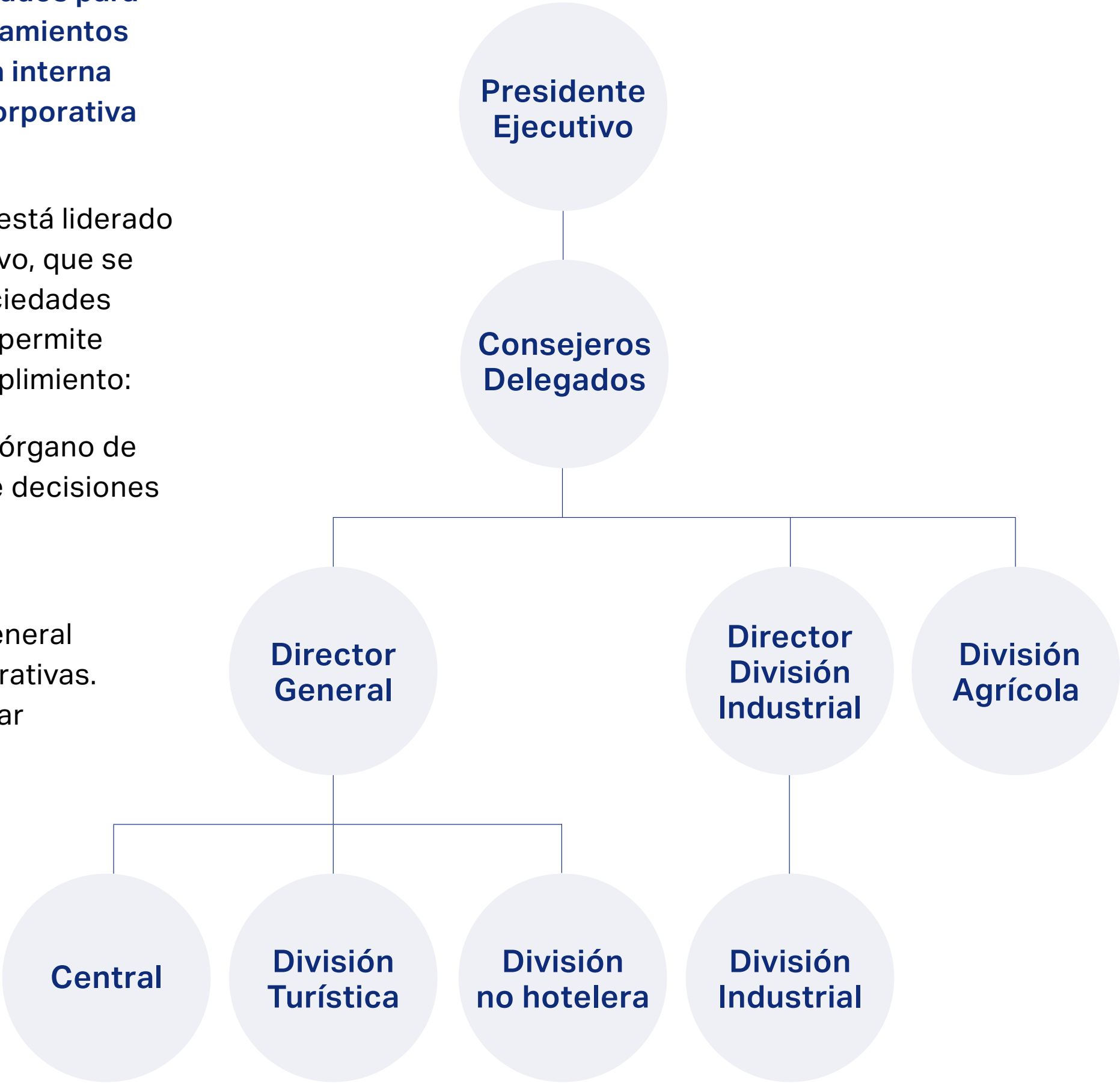
Lopesan Hotel Group cuenta con un modelo de gobernanza sólido, que garantiza una toma de decisiones ágil en cada una de sus divisiones. Este modelo, fortalecido por sistemas internos de supervisión y control, se adapta a la normativa vigente y responde a los principios corporativos de responsabilidad, honestidad y transparencia.

Responsabilidad y buen gobierno

Grupo Lopesan dispone de un sistema integral de gobernanza que permite gestionar eficazmente cualquier posible conducta ilícita. El modelo incluye procesos detallados para la detección temprana y la corrección de comportamientos irregulares, reforzando continuamente una cultura interna basada en la legalidad, la transparencia, la ética corporativa y el compromiso con la integridad empresarial.

El sistema de gobierno corporativo de la compañía está liderado por el Comité de Administración y el Comité Ejecutivo, que se encargan de la gestión conjunta de las distintas sociedades y divisiones del grupo. Esta estructura organizativa permite impulsar una estrategia común y supervisar su cumplimiento:

- **Comité de Administración**, constituido como órgano de gobierno y vigilancia, encargado de la toma de decisiones que afectan al desarrollo estratégico de la organización.
- **Comité Ejecutivo**, liderado por la Dirección General y formado por las distintas Direcciones Corporativas. Se erige como órgano encargado de desarrollar la gestión diaria del Grupo.



Cultura de integridad corporativa

La actividad diaria de Grupo Lopesan se rige por un marco normativo de políticas y protocolos alineados con los principios y valores corporativos. Esta cultura de integridad, honestidad y transparencia se articula en torno a tres ejes fundamentales:

- **Código Ético:** documento que proporciona las pautas generales de comportamiento de todos los profesionales del grupo.
- **Canal de denuncias:** plataforma regulada que permite a cualquier persona comunicar de forma segura comportamientos inapropiados o posibles incumplimientos del propio Código.
- **Compliance Officer:** figura clave del modelo de gobernanza, encargada de resolver consultas internas en materia de cumplimiento, así como de supervisar la implementación del Código Ético.



Políticas corporativas

De manera complementaria, la Dirección impulsa un conjunto de políticas internas que especifican las pautas de actuación aplicables en distintos ámbitos:

- Política de Sostenibilidad
- Política Global de Ética y Cumplimiento
- Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales, reforzada por un Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales
- Política Corporativa del Sistema Interno de Información y Protección del Denunciante
- Política Fiscal Corporativa
- Política de Subvenciones

- Política Anticorrupción
- Política de Gestión de Conflictos de Interés
- Política de Seguridad de la Información
- Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Política de Desconexión Digital
- Política de Protección de Menores
- Política de Candidatos
- Política de Privacidad de Empleados
- Política TICS

Código Ético: desarrollo del principio de responsabilidad compartida

El Código Ético de Lopesan Hotel Group, vigente desde 2001, formaliza el respeto de la compañía hacia los derechos individuales y el marco legal, detallando la responsabilidad asumida frente a clientes, proveedores y otros grupos de interés. Su contenido constituye el catálogo de normas de conducta y pautas generales de actuación que deben regir el comportamiento de todos los profesionales del grupo. Por ello, resulta de obligado cumplimiento para la totalidad de la plantilla de Grupo Lopesan, sin distinciones por nivel jerárquico ni ubicación geográfica.

Asimismo, el Código Ético recoge de forma explícita el compromiso de la compañía con el respeto por el medioambiente en todas sus operaciones. Bajo esta premisa, señala la obligación del personal de identificar, gestionar y minimizar el riesgo e impacto ambiental derivados de su actividad.



Promoción y cumplimiento de los derechos humanos

La actividad de Lopesan Hotel Group se desarrolla bajo el absoluto respeto a los derechos humanos y las libertades públicas reconocidos en las legislaciones nacional e internacional, tomando como base la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas. De igual modo, el grupo adopta las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, así como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como pilares esenciales que guían su comportamiento corporativo.

Con el fin de consolidar esta cultura corporativa, la compañía establece con claridad tanto el contenido de estos derechos como los mecanismos necesarios para su preservación. El conocimiento práctico de estas normativas se difunde de manera interna mediante campañas formativas y de sensibilización, extendiendo el mismo nivel de exigencia a los proveedores externos vinculados a Grupo Lopesan.

Los protocolos internos que recogen estos derechos y fijan los procesos a seguir en caso de denuncias o incumplimientos son los siguientes:

- **Protocolo para la prevención y gestión del acoso laboral:** tolerancia cero ante cualquier conducta que atente contra la salud física o psíquica de los empleados.
- **Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo:** protección de las posibles víctimas y erradicación de estos comportamientos en la organización.
- **Protocolo para la protección de la infancia:** preservación de la inocencia y derechos de los menores en todas las instalaciones de Lopesan Hotel Group.

En 2025 se han recibido once quejas por vulneración de derechos humanos en la división hotelera, de las que nueve se han resuelto en la fecha de cierre del ejercicio y dos permanecen en proceso de gestión.

Grupo Lopesan enfoca sus esfuerzos en asegurar que los principios de los derechos humanos se difundan, integren y respeten de manera transversal por parte de todos los actores de su cadena de valor.

El buen gobierno como eje del desarrollo sostenible

La gobernanza, entendida como la estructuración de un modelo de gestión ético y responsable, constituye una de las tres dimensiones fundamentales de la sostenibilidad, reflejando el papel activo del sector empresarial en la consecución de los objetivos globales de desarrollo sostenible. En línea con esta visión, Lopesan Hotel Group integra la gobernanza como uno de los pilares esenciales de su Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030.



GOBIERNO DE LA SOSTENIBILIDAD

El pilar de Gobernanza en el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 se desarrolla en base a dos líneas principales de actuación:

- **Formalización de la gobernanza de sostenibilidad**, que contempla la creación de un Comité de Sostenibilidad y un proceso de seguimiento de la estrategia de sostenibilidad.
- **Formalización de los procesos de reporting**, con el objetivo del cumplimiento de los requisitos de la nueva directiva europea de sostenibilidad (CSRD) y una estrategia de comunicación con los inversores y otros grupos de interés.

La compañía trabaja en la consolidación de un modelo de gobierno que dirija y supervise su evolución, garantizando que cada actividad contribuya al cumplimiento del nuevo plan estratégico y a lograr avances reales en materia social y ambiental.





Supervisión de la estrategia de sostenibilidad

El seguimiento de la estrategia de sostenibilidad es un proceso clave para garantizar que las medidas y metas definidas en el Plan Estratégico de Sostenibilidad se cumplan de manera efectiva. Esta labor de supervisión se articula a través de cinco comités específicos, que permiten abordar con garantías las principales líneas de acción del plan:

- Comité de descarbonización y agua.
- Comité de biodiversidad.
- Comité de circularidad.
- Comité social.
- Comité de gobernanza.

Cada comité está integrado por representantes de las diferentes áreas involucradas, seleccionados por su conocimiento y experiencia en cada uno de los respectivos ámbitos. Además de su formalización, el grupo ha dotado a estos comités de un reglamento interno de trabajo que incluye la frecuencia de las reuniones, los procesos de toma de decisiones y la comunicación con sus respectivos departamentos.

Seguimiento de las medidas

Asimismo, se han establecido los recursos y herramientas necesarios para monitorear, evaluar y ajustar las medidas propuestas y garantizar que se alineen con los objetivos estratégicos de la organización y los requisitos regulatorios. Para ello, se aplicarán progresivamente nuevos softwares y herramientas de gestión de la sostenibilidad.

Transparencia informativa con los grupos de interés

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030 establece la comunicación transparente de su evolución como un requisito relevante para el logro de sus metas. Dicha labor se extiende a todos los grupos de interés de la compañía, priorizando el contacto con el Consejo de Administración y los inversores, la plantilla del grupo, los clientes y el conjunto de la sociedad. Para ello, se trabaja en el desarrollo de un plan específico de comunicación enfocado en analizar y estructurar los canales y estrategias idóneos para cada grupo.

Más allá del impacto en los medios de comunicación convencionales, la difusión de las acciones de sostenibilidad del grupo se apoya en los boletines internos y el perfil corporativo de LinkedIn, donde se publican artículos detallados sobre las iniciativas en desarrollo.

Adecuación a los nuevos requerimientos de reporte

El pilar de Gobernanza abarca también la estandarización de los procesos de reporte vinculados a la estrategia de sostenibilidad de Lopesan Hotel Group, con el fin de alinearse con las normativas europeas vigentes. Este esfuerzo se centra principalmente en la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y la Directiva de Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad.

Pese al aplazamiento en los calendarios iniciales determinado por las instituciones europeas, el grupo mantiene la ejecución de su plan inicial con el objetivo de anticipar futuras necesidades y dar una respuesta adecuada a las nuevas exigencias. Entre las principales actuaciones desarrolladas en 2025 se encuentran la elaboración del análisis de doble materialidad, el análisis pormenorizado de los nuevos requerimientos y la puesta en marcha de los procesos internos de recopilación y gestión de los datos requeridos.

En su compromiso con la transparencia, el grupo trabaja en el cumplimiento y la adaptación proactiva a las normativas vigentes en materia de sostenibilidad.



07. Actividad no hotelera

La división turística no hotelera del Grupo Lopesan está compuesta por un amplio porfolio de servicios destinados a procurar la satisfacción y bienestar de los clientes, con los mismos estándares de excelencia, valor compartido, mejora continua, innovación, responsabilidad y respeto al entorno que operan en todo el grupo.

Actividad turística no hotelera

El Grupo Lopesan ofrece una extensa variedad de servicios y actividades turísticas no hoteleras, dirigida a enriquecer la estancia de sus huéspedes. Esta propuesta complementaria mantiene los mismos criterios de calidad, excelencia y sostenibilidad de los hoteles del grupo, transformando cada actividad y servicio en una experiencia única y memorable.

La división turística no hotelera de Lopesan integra una amplia variedad de servicios:

- Actividades de restauración con los mejores profesionales y las propuestas más saludables.
- Amplias instalaciones para la celebración de congresos y eventos.
- Espacios completamente equipados para la práctica del deporte: gimnasio y campos de golf.
- Complejos centrados en el confort físico y bienestar, como piscinas, spa o talasoterapia.
- Servicios complementarios como lavandería industrial, costura y aparcamiento.

La sostenibilidad es un compromiso transversal en todas las actividades del grupo, por lo que también se integra en la estrategia de la actividad turística no hotelera. La conexión de esta división con la actividad hotelera permite generar sinergias, mitigar riesgos y expandir buenas prácticas, con el objetivo de contribuir a la consolidación de Lopesan como marca fiable y sostenible.



El Grupo Lopesan cuenta con una propuesta complementaria de servicios y actividades turísticas no hoteleras, dirigida a enriquecer el servicio que presta a sus huéspedes bajo los mismos criterios de calidad, excelencia y sostenibilidad.

Centros de actividad turística no hotelera:

Ocio, deporte y bienestar

- Meloneras Golf
- Anfi Tauro Golf/ATAU
- Anfi Golf by Lopesan
- Puerto Anfi del Mar
- Titán Gym Meloneras
- OM Spa Costa Meloneras
- OM Thalasso Villa del Conde
- Anfi Wellness Centre

Eventos y congresos

- Palacio de Congresos ExpoMeloneras
- Cook & Events



Comercio y servicios al cliente

- Centro Comercial Boulevard Faro
- Centro Comercial Anfi Plaza
- Parking Oasis Meloneras

Servicios de soporte y mantenimiento

- Centro de Costura Velvet by Lopesan
- IFA Canarias Piscinas
- Lavandería Interhotelera
- Bitumex Jardines (BIJ)

Gestión corporativa

- Central-Lopesan Hotel Management (LHM)



Desempeño ambiental

La división turística no hotelera integra la dimensión ambiental como un eje fundamental alineado con el Plan Estratégico 2030 del grupo. El objetivo de las medidas que se aplican es concienciar a los clientes para trabajar juntos en la preservación del entorno natural y la biodiversidad local.

Por ello, esta división también realiza una importante inversión en materia ambiental, con el fin de desarrollar una mejora continua en este ámbito. En 2025, la inversión ambiental de la división turística no hotelera ha aumentado en un 42% con respecto al ejercicio anterior.

Inversión ambiental de la división no hotelera (euros)

	2023	2024	2025
Gastos en gestión de residuos	125.695,73	132.625,76	159.532,92
Inversión en sistema de eficiencia energética	4.834,00	70.317,00	113.298,00
Otras inversiones de mejora ambiental	19.041,00	136.397,00	232.047,00
Mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental	69.518,55	69.833,39	75.941,61
Total	219.089,28	409.173,15	580.819,53



El impacto y la efectividad de las medidas aplicadas se evalúan mediante un seguimiento periódico de sus indicadores, una herramienta de control esencial para conocer la evolución de la división en materia ambiental.

En 2025, se ha registrado un incremento del 2% en el consumo energético interno (gasoil, propano, fuel oil, electricidad de red y de producción propia), debido, principalmente, a la incorporación de los centros de Anfi.

Pese a la ampliación del perímetro de la división, el consumo de agua se ha reducido un 32,65% y el volumen de residuos generados ha disminuido un 0,54%. Estas cifras muestran la efectividad de las medidas de mitigación, corrección y mejora implementadas para la optimización del desempeño ambiental de la división.

Energías renovables

En línea con los objetivos de descarbonización establecidos en el Plan Estratégico 2030, Grupo Lopesan impulsa la transición energética mediante la implantación progresiva de sistemas fotovoltaicos en todas sus infraestructuras. En la división no hotelera, destaca especialmente la contribución de las instalaciones de Lavandería Interhotelera y Cook & Event, cuya producción conjunta ha alcanzado en 2025 un total de 12.077.177 kWh, consolidando el avance del grupo hacia un modelo operativo de autoconsumo eficiente y responsable.

Indicadores ambientales de la actividad no hotelera

	2023	2024	2025
Consumo energético interno (Megavatios/h)	21.100,49	17.647,98	18.001,11
Agua consumida (m³)	982.403,00	1.052.493,00	708.889,00
Residuos generados (Kg)	516.362,00	653.959,76	650.453,20

Nota: se incluyen los datos de las sociedades del grupo Anfi.



ExpoMeloneras avanza hacia un modelo de eventos más sostenible

El Palacio de Congresos ExpoMeloneras ha impulsado durante 2025 diversas acciones orientadas a mejorar la eficiencia energética y reforzar su compromiso con la sostenibilidad en el ámbito MICE (Reuniones, Incentivos, Conferencias y Exposiciones, por sus siglas en inglés).

En el plano técnico, se han llevado a cabo importantes mejoras en las instalaciones, tanto en el auditorio como en las oficinas:

- Sustitución de la iluminación del auditorio, reemplazando 110 bombillas halógenas de 250W por equipos LED de 50W, lo que ha permitido reducir el consumo eléctrico de 27,5 kW a 5,5 kW.
- Instalación de láminas solares en los cristales con orientación sur de las oficinas, con el objetivo de disminuir la incidencia de los rayos solares en más de un 85% y optimizar el consumo energético asociado a la climatización.

Por otro lado, ExpoMeloneras ha reforzado su posicionamiento dentro de la industria del turismo de reuniones, participando en foros y encuentros profesionales y promoviendo un modelo de eventos más sostenible. Las instalaciones fomentan el uso de infraestructuras energéticamente eficientes y apuestan por la economía de proximidad mediante la integración de proveedores locales.

En el ámbito de la producción de eventos propios, se han implementado diversas medidas para reducir el impacto ambiental. Destaca el uso de tintas ecológicas elaboradas con pigmentos biodegradables no tóxicos, así como la incorporación de materiales sostenibles como el cartón compacto —alternativa ecológica al PVC— y vinilos de polipropileno libres de cloro.

La cercanía entre ExpoMeloneras y los hoteles del entorno ha permitido eliminar completamente los servicios de transporte en determinadas producciones, contribuyendo a una movilidad más sostenible.

Obtención del certificado de sostenibilidad Biosphere Sustainable®

La obtención del certificado internacional Biosphere Sustainable® por parte de ExpoMeloneras representa uno de los principales hitos ambientales del año para la división no turística de Lopesan Hotel Group. Este reconocimiento, alcanzado tras un riguroso proceso de auditorías internas, avala el firme compromiso del grupo con la protección del medioambiente, el bienestar sociocultural y la gobernanza transparente. Este logro se alinea con la estrategia global de la compañía y se suma a los 12 hoteles en las islas Canarias que, desde 2024, cuentan con esta destacada certificación.





Equipo

Al cierre del ejercicio 2025, la división turística no hotelera cuenta con un equipo de 1.149 profesionales (43,86% de hombres y 56,14% de mujeres). Al igual que en la actividad hotelera, el modelo de gestión del talento de este equipo de profesionales promueve la estabilidad, calidad y seguridad del empleo, con el fin de dar respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras y lograr el mejor clima laboral posible. En este sentido, la proporción de profesionales con contratación fija ha alcanzado el 81,03% en 2025.

La firme apuesta del grupo por la igualdad real de oportunidades se ha traducido en un crecimiento significativo de las personas con diversidad funcional en plantilla, que han pasado de 9 a 39 profesionales. Asimismo, en materia de equidad, la compañía trabaja de forma constante para alcanzar la paridad en todos los indicadores, incluida la brecha salarial. En 2025, la brecha salarial en esta división ha sido de 25,39% en la categoría de directivos, 6,32% en la categoría de mandos intermedios y -3,60% en la categoría de operarios (el cálculo no incluye la plantilla de las nuevas adquisiciones de Anfi).

Por otra parte, la compañía ha seguido destinando recursos al desarrollo profesional del equipo, con un total anual de 2.742 horas de formación, para asegurar su adaptación ante cualquier situación y, con ello, la mejor atención a los clientes.

En línea con los estándares de la actividad hotelera, el grupo promueve políticas orientadas a garantizar la estabilidad, la calidad y la seguridad laboral del equipo humano de la división no hotelera.

Equipo humano de la división no hotelera

	2023	2024	2025
Plantilla			
Empleados	514	428	1.149
Hombres	255	237	504
Mujeres	259	191	645

Tipo de contrato

% personal fijo	84,80%	87,15%	81,03%
% personal eventual	14,68%	12,52%	18,99%

Formación

Promedio horas de formación anuales por empleado	6	23	4
--	---	----	---

Nota: se incluyen los datos de las sociedades del grupo Anfi.

08. Actividad industrial

Vinculado desde su origen a la construcción y la promoción inmobiliaria, el Grupo Lopesan preserva su actividad en ambos sectores e impulsa el desarrollo del archipiélago canario a través de otras líneas de negocio de alto impacto socioeconómico, como las infraestructuras.

Actividad industrial

Desde la división industrial, el Grupo Lopesan impulsa el progreso de las islas Canarias a través de sectores clave como la construcción, la promoción inmobiliaria y las infraestructuras, consolidando un posicionamiento estratégico fruto de su actividad fundacional.

Grupo Lopesan extiende su compromiso transversal con la sostenibilidad a su actividad industrial, integrada en las directrices de su Plan Estratégico 2030. La sinergia con otras divisiones del grupo facilita la gestión de obras integrales de diferente envergadura, tanto públicas como privadas o civiles, en mayor proporción. Todo ello, bajo una apuesta firme por la innovación constante en materiales y maquinaria, en perfecta sintonía con la visión corporativa de crecimiento y diversificación sostenible.

La infraestructura industrial del grupo está respaldada por diversos centros operativos:

- Instalaciones de extracción: cantera y planta de tratamiento de áridos.
- Unidades de producción: plantas especializadas en la producción de hormigones, asfalto y elementos prefabricados.
- Logística y soporte: parque de maquinaria propio y talleres de mecánica y soldadura para el mantenimiento de plantas y vehículos.



Desempeño ambiental

La división industrial establece sus objetivos medioambientales en línea con las metas corporativas definidas en el Plan Estratégico 2030 y el nuevo Plan de Acción Climática 2030. Con el propósito de contribuir activamente a la descarbonización del archipiélago canario, en 2025 la compañía ha incrementado en un 175% su inversión en materia ambiental, priorizando dos grandes líneas de actuación:

1. Renovación progresiva de la flota y parque de maquinaria

Desde 2010, la división industrial mantiene un plan para la sustitución progresiva de activos industriales por alternativas más eficientes. En esta línea, en el último ejercicio, se ha renovado una parte significativa de la flota de vehículos con

nuevos modelos de bajas emisiones. La renovación ha afectado tanto a furgonetas, turismos y camiones como a excavadoras, un compactador y otros vehículos de maquinaria pesada.

2. Impulso a la energía solar fotovoltaica para autoconsumo

Con el fin de aprovechar el potencial solar de la región, disminuir el coste energético operacional y reducir las emisiones de CO₂, en 2025 se ha completado la instalación de infraestructura fotovoltaica para autoconsumo en dos centros de la división industrial. La instalación de la cantera cuenta con una potencia de 313,04 kWp y 270,00 kW nominales y la del parque de maquinaria, ubicado en el polígono industrial de Arinaga (Agüimes), está dotada de 34,44 kWp y 30,00 kW nominales.



El propósito de la división industrial de Grupo Lopesan es minimizar su huella ambiental, en línea con los objetivos corporativos establecidos, para consolidarse como un referente sostenible en el sector.

Inversión ambiental de la división industrial (euros)

	2025
Gastos en gestión de residuos	2.302,22
Inversión en sistema de eficiencia energética	323.390,00
Otras inversiones de mejora ambiental	146.900,00
Mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental	12.579,02
Total	485.171,24

El Sistema Integrado de Gestión incorpora herramientas de seguimiento, control e indicadores clave para evaluar con precisión la evolución y la eficacia de todas las medidas implantadas en la división industrial.

En 2025 se ha reducido significativamente el volumen de residuos generados. Debido a la naturaleza de su actividad, la mayor parte de estos residuos son no peligrosos (corresponden principalmente a mezclas bituminosas, tierras, piedras y restos de hormigón, ladrillo y tejas). Para su adecuada gestión, la compañía dispone de un sistema de reciclaje de áridos, materiales de construcción, tierras y asfalto.

Asimismo, con el objetivo de contribuir a la economía circular, en la cantera se realiza un cribado previo para eliminar cualquier residuo no aprovechable. Una vez retirados los elementos no deseados, el material sobrante se somete a un proceso de machaqueo granular. El producto resultante se reutiliza en las obras como relleno o se incorpora a nuevas mezclas asfálticas. El 100% de los residuos restantes se entregan a un gestor autorizado para garantizar su correcto tratamiento.

Con relación a la eficiencia en el consumo eléctrico, la división industrial impulsa de forma continuada el uso de fuentes renovables. En 2025, la compañía generó 87.358 kWh a través de su infraestructura de producción fotovoltaica, una cifra que aumentará en los próximos ejercicios tras la ampliación de paneles solares y las últimas inversiones realizadas en este ámbito.

Sistema integrado de gestión, calidad y medioambiente

La división industrial de Lopesan dispone de un Sistema Integrado de Gestión (SGI) certificado por AENOR. Este marco garantiza el cumplimiento de los más altos estándares internacionales a través de las siguientes certificaciones:

- ISO 9001: Sistema de Gestión de Calidad.
- ISO 14001: Sistema de Gestión Ambiental.
- ISO 45001: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores ambientales de la actividad industrial

	2024	2025
Consumo energético interno (megavatios/h)	1.050.586,00	2.117,765
Agua consumida (m³)	23.415,00	29.172,00
Residuos generados (kg)	83.885.750,30	50.152.507,00





Reducción y certificación de la huella de carbono

De acuerdo con los objetivos de descarbonización del Grupo, la división industrial lleva a cabo una medición sistemática de su huella de carbono, logrando una reducción significativa en los últimos ejercicios. Este avance refleja de manera objetiva el éxito de las medidas implementadas, recogidas en su propio plan de reducción de emisiones, y el firme compromiso de la compañía en la mitigación del cambio climático.

El proceso de registro, que toma el año 2022 como base de referencia, ya cuenta con la validación oficial de los ejercicios 2022 y 2023 por parte del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). A finales de 2025, se procedió a la presentación formal del cálculo correspondiente al año 2024. Pese a que la documentación se encuentra en periodo de resolución administrativa para la emisión del certificado final, la división industrial ya se encuentra en disposición del sello oficial “Calculo”.

Huella de carbono de la actividad industrial (t CO₂)

	2022	2023	2024
Emisiones de GEI alcance 1+2	2.153	2.256	2.199

Equipo

A cierre de 2025, la división industrial cuenta con 457 profesionales (90,81% hombres y 9,19% mujeres), con un incremento del 89,63% en la plantilla con respecto al año anterior. Como en el resto de las divisiones, el grupo mantiene una política orientada al bienestar y desarrollo de su capital humano, promoviendo el empleo estable y de calidad (90,09% de la plantilla con contrato fijo).

En materia de igualdad, la compañía sigue trabajando de manera constante en la eliminación de las diferencias retributivas. En 2025, la brecha salarial se situó en el 37,28% en puestos directivos, el 1,11% en mandos intermedios y el -0,28% en la categoría de operarios. Bajo el principio corporativo de creación de entornos de trabajo seguros y altamente cualificados, en 2025 se han impartido un total de 1.722 horas de formación. Entre las acciones desarrolladas destacan los cursos de hábitos de conducción segura y eficiente, orientados a promover buenas prácticas y optimizar el manejo de vehículos y maquinaria pesada. Estas capacitaciones contribuyen a la seguridad y salud laboral del equipo, así como a los objetivos de descarbonización.

Entre las soluciones que aúnan la prevención de riesgos y la sostenibilidad destaca la dotación de equipamiento técnico confeccionado bajo criterios de economía circular. En 2025 se han adquirido polos reflectantes elaborados con poliéster 100% reciclado a partir de botellas de plástico. Este material textil de alta resistencia optimiza la visibilidad de los profesionales en áreas de riesgo e incorpora protección solar UPF 50+.

La seguridad laboral constituye una de las máximas prioridades de la gestión del capital humano de la división industrial.

Equipo humano de la división industrial

	2024	2025
Plantilla		
Empleados	241	457
Hombres	213	415
Mujeres	28	42
Tipo de contrato		
% personal fijo	92,95%	90,09%
% personal eventual	6,85%	10,10%
Formación		
Promedio horas de formación anuales por empleado	18	4



ANEXOS



Sobre este informe

En línea con el compromiso con la transparencia que ejerce desde hace varios años, Lopesan Hotel Group publica una nueva edición de su Memoria de Sostenibilidad. A través de este documento, el grupo comunica a sus grupos de interés, por noveno año consecutivo, las acciones y estrategias que desarrolla para hacer de la sostenibilidad el eje vertebrador de la actuación de todas sus divisiones, así como la única vía de hacer frente a los nuevos retos a abordar en el futuro inmediato, siempre de acuerdo con sus valores y principios corporativos.

De este modo, el presente documento recopila los progresos alcanzados a lo largo del ejercicio 2025, así como los desafíos que ha debido afrontar en relación con su compromiso en materia social, ambiental y de buen gobierno. Su propósito es “inspirar un viaje sostenible”, para lo que trabaja en el marco de actuación definido por el concepto Lopesan for Good y por el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2030, mediante los cuales busca liderar la transformación del negocio turístico hacia un modelo más respetuoso e integrado en el entorno.

Este documento da cuenta de cuestiones en las que tanto la organización al completo como los integrantes de la cadena de valor, están llamados a participar. La acción por el clima, la descarbonización de la actividad, la creciente escasez y carestía de recursos básicos (como la energía o el agua), la gestión de personas, la aplicación de una gobernanza ética y honesta, el desarrollo de una estrategia de negocio responsable o el modo de generar un impacto positivo en el entorno plantean nuevos desafíos que se deben abordar en colaboración y con una visión a largo plazo, que inspire toda la estrategia de negocio.



La presente memoria reporta los principales indicadores e iniciativas de los hoteles de Lopesan Hotel Group en España:

Hoteles en propiedad

- Faro Lopesan Collection Hotel
- Lopesan Baobab Resort
- Lopesan Costa Meloneras Resort & Spa
- Lopesan Villa del Conde Resort & • Thalasso
- Abora Buenaventura by Lopesan Hotels
- IFA Altamarena Hotel
- Villas Altamarena
- AC Iberia Las Palmas

Hoteles en gestión

- Kumara Serenoa by Lopesan Hotels
- Corallium Beach by Lopesan Hotels
- Corallium Dunamar by Lopesan Hotels
- Abora Catarina by Lopesan Hotels
- Abora Continental by Lopesan Hotels
- Abora Interclub Atlantic by Lopesan Hotels
- Anfi Beach Club
- Anfi Emerald Club
- Club Puerto Anfi
- Club Monte Anfi
- Club Gran Anfi



Este listado se complementa con los hoteles del grupo fuera de España y cuyos indicadores relacionados con recursos humanos son presentados en el capítulo 5.1 - Personas. Dichos hoteles son:

Hoteles en propiedad

- Lopesan Costa Bávaro Resort, Spa & Casino
- IFA Alpenrose Hotel
- IFA Alpenhof Wildental Hotel
- IFA Breitach Apartments

Hoteles en gestión

- IFA Rügen Hotel & Ferienpark
- IFA Fehmarn Hotel & Ferien-Centrum
- IFA Schöneck Hotel & Ferienpark
- IFA Graal-Müritz Hotel, Spa & Tagungen

Para la elaboración de esta memoria se han seguido las directrices del estándar de reporte internacional Global Reporting Initiative (GRI), en su versión GRI Standards con la última actualización de 2021, además de tener presentes los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, con los que se encuentra alineada la estrategia del grupo y a los que, por tanto, se hace referencia a lo largo del documento.



Tabla GRI

Indicador GRI Standards	Descripción	Localización / Respuesta directa
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes		
2-1	Detalles organizacionales	Sobre este informe
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre este informe
2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre este informe
2-4	Actualización de la información	Sobre este informe
2-5	Verificación externa	Esta memoria no ha sido verificada por ningún agente externo
2. Actividades y trabajadores		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2. Sobre Grupo Lopesan
2-7	Empleados	5.1. Equipo Lopesan
2-8	Trabajadores que no son empleados	En nuestros equipos no contamos con trabajadores que no sean empleados
3. Gobernanza		
2-9	Estructura de gobernanza y composición	6. Gobernanza
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	6. Gobernanza
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	6. Gobernanza
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	6. Gobernanza
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	6. Gobernanza
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	6. Gobernanza

Indicador GRI Standards	Descripción	Localización / Respuesta directa
2-15	Conflictos de interés	El conflicto de interés será comunicado por escrito al superior jerárquico para su evaluación y análisis, el superior se pronunciará por escrito sobre la existencia o no de la situación de conflicto de interés. Si se generan dudas respecto de si los hechos son susceptibles de generar un conflicto de interés, el superior jerárquico en cuestión informará inmediatamente al <i>Compliance Officer</i> a efectos de que sea este último quien decida sobre su evaluación final
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	6. Gobernanza
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	6. Gobernanza
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	6. Gobernanza
2-19	Políticas de remuneración	5.1. Equipo Lopesan
2-20	Procesos para determinar la remuneración	5.1. Equipo Lopesan
2-21	Ratio de compensación total anual	Información no disponible
4. Estrategia, políticas y prácticas		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3. Lopesan for Good
2-23	Compromisos y políticas	3. Lopesan for Good
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	3. Lopesan for Good
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	3. Lopesan for Good
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3. Lopesan for Good
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	3. Lopesan for Good
2-28	Afiliación a asociaciones	5.3. Impacto en la comunidad

Indicador GRI Standards	Descripción	Localización / Respuesta directa
5. Participación de los grupos de interés		
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3. Lopesan for Good
2-30	Convenios de negociación colectiva	5.1. Equipo Lopesan
GRI 3 TEMAS MATERIALES (2021)		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	3. Lopesan for Good
3-2	Lista de temas materiales	3. Lopesan for Good
3-3	Gestión de los temas materiales	3. Lopesan for Good
201 DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016)		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	1. Sobre Grupo Lopesan
203 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS (2016)		
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	4. Medioambiente
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	1. Sobre Grupo Lopesan
204 PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN (2016)		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	5.3. Impacto en la comunidad
205 ANTICORRUPCIÓN (2016)		
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	En 2025, no se ha producido ningún incidente relacionado con corrupción

Indicador GRI Standards	Descripción	Localización / Respuesta directa
302 ENERGÍA (2016)		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	4. Medioambiente
302-3	Intensidad energética	4. Medioambiente
302-4	Reducción del consumo energético	4. Medioambiente
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	4. Medioambiente
303 AGUA Y EFLUENTES (2018)		
303-3	Extracción de agua	4. Medioambiente
303-4	Vertido de agua	4. Medioambiente
303-5	Consumo de agua	4. Medioambiente
304 BIODIVERSIDAD (2016)		
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	4. Medioambiente
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	4. Medioambiente
305 EMISIONES (2016)		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4. Medioambiente
305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	4. Medioambiente
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	4. Medioambiente
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	4. Medioambiente

Indicador GRI Standards	Descripción	Localización / Respuesta directa
306 RESIDUOS (2020)		
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	4. Medioambiente
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4. Medioambiente
306-3	Residuos generados	4. Medioambiente
308 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES (2016)		
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	5.3. Impacto en la comunidad
401 EMPLEO (2016)		
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.1. Equipo Lopesan
401-3	Permiso parental	5.1. Equipo Lopesan
403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018)		
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	5.1. Equipo Lopesan
404 FORMACIÓN Y ENSEÑANZA (2016)		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	5.1. Equipo Lopesan
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	100%

Indicador GRI Standards	Descripción	Localización / Respuesta directa
405 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.1. Equipo Lopesan
406 NO DISCRIMINACIÓN (2016)		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se ha producido ningún caso de este tipo en 2025
408 TRABAJO INFANTIL (2016)		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se ha identificado ningún tipo de riesgo de este tipo en 2025. Además, desde Lopesan tomamos las medidas necesarias para impedir este tipo de trabajo
409 TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (2016)		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No se ha identificado ningún tipo de riesgo de este tipo en 2025. Además, desde Lopesan tomamos las medidas necesarias para impedir este tipo de trabajo
413 COMUNIDADES LOCALES (2016)		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.3. Impacto en la comunidad
414 EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES (2016)		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	100%

Indicador GRI Standards	Descripción	Localización / Respuesta directa
416 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES		
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	1. Sobre Grupo Lopesan
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No se ha producido ningún incumplimiento de este tipo en 2025
417 MARKETING Y ETIQUETADO		
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se ha registrado ningún incumplimiento en 2025
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se ha producido ningún incumplimiento relevante en 2025
418 PRIVACIDAD DEL CLIENTE		
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Ninguna en 2025
419 CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO		
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se ha producido ningún incumplimiento relevante en 2025



www.lopesan.com