



KANALI, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2021

EDICIÓN: 1

APROBADO POR: ADMINISTRADOR ÚNICO



Índice de contenidos:

INTRODUCCIÓN.....	2
1. INFORMACION GENERAL.....	4
2. MARCOS	9
3. CUESTIONES AMBIENTALES.....	11
3.1 Gestión medioambiental:.....	11
3.2 Contaminación:	13
3.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos:.....	14
3.4 Uso sostenible de los recursos:	15
3.5 Cambio climático:	15
3.6 Biodiversidad:.....	16
4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	17
4.1 Empleo.	17
4.2 Organización del trabajo	23
4.3 Seguridad y salud.....	24
4.4 Relaciones sociales	29
4.5 Formación	30
4.6 Accesibilidad universal de personas con discapacidad.	31
4.7 Igualdad.....	31
5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	34
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCION, SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS.....	35
6.1 Medida adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	35
6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	35
6.3 Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	35
7. SOBRE LA SOCIEDAD	36
7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	36
7.2 Subcontratación y proveedores.....	37
7.3 Consumidores.....	37
7.4 Información Fiscal.....	38



INTRODUCCIÓN

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA EJERCICIO 2021:

El presente informe recoge el Estado de Información No Financiera (en adelante "EINF") de la sociedad Kanali, S.A. (en adelante "Kanali") y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2021.

Kanali, S.A. con CIF A38034625 y domicilio en Avda. Santiago Puig 8, Arona, Playa de las Américas, 38660 Santa Cruz de Tenerife.

A través de este documento la organización da respuesta a los requerimientos de Información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

A lo largo del presente documento se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización. También se explica cómo se contemplan identifican y minimizan los riesgos vinculados al desarrollo de la actividad.

Kanali tiene dos actividades principales y diferenciadas:

- la gestión de establecimientos hoteleros ubicados en Tenerife y en Fuerteventura
- una división de alimentación con la gestión de 24 supermercados ubicados todos en la isla de Tenerife y gestionados bajo la marca Dialprix.

La información contenida en este informe cuando se haga referencia específicamente a KN Hoteles se estará dando cobertura a los siguientes establecimientos:

NOMBRE	UBICACIÓN
KN COLUMBUS	Hotel de 3 estrellas, situado en Playa de las Américas, Tenerife.
KN ARENAS DEL MAR	Hotel de 4 estrellas situado en el Médano, Tenerife.
KN PANORAMICA	Complejo de Apartamentos situado en Costa Adeje, Tenerife.
KN MATAS BLANCAS	Hotel de 4 estrellas Situado en Costa Calma, Fuerteventura.

La información contenida en el presente informe cuando se haga referencia explícitamente a los supermercados se estará dando cobertura a las siguientes tiendas:

NOMBRE	UBICACIÓN
DIALPRIX LA CAMELLA	LA CAMELLA, ARONA
DIALPRIX ARENAS DEL MAR	EL MEDANO, GRANADILLA DE ABONA
DIALPRIX CABO BLANCO	CABO BLANCO, ARONA
DIALPRIX GUIA DE ISORA	GUIA DE ISORA
DIALPRIX COLUMBUS	PLAYA DE LAS AMERICAS, ARONA
DIALPRIX LAKME	TORVICAS, ADEJE
DIALPRIX PASARELA	LOS CRISTIANOS, ARONA
DIALPRIX STARCO	PLAYA DE LAS AMERICAS, ARONA



NOMBRE	UBICACIÓN
DIALPRIX JUAN XXIII	LOS CRISTIANOS, ARONA
DIALPRIX EL FRAILE	EL FRAILE, ARONA
DIALPRIX SANTIAGO II	PLAYA DE LAS AMERICAS, ARONA
DIALPRIX PANORAMICA	TORVISCAS ALTO, ADEJE
DIALPRIX PLAYA SAN JUAN	PLAYA SAN JUAN, GUIA DE ISORA
DIALPRIX EL MEDANO	EL MEDANO, GRANADILLA DE ABONA
DIALPRIX LA TEJITA	LA TEJITA, GRANADILLA DE ABONA
DIALPRIX SAN AGUSTIN	SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA
DIALPRIX ABADES	ABADES, ARICO
DIALPRIX SAN MIGUEL	SAN MIGUEL DE ABONA
DIALPRIX LOS GIGANTES	LOS GIGANTES, SANTIAGO DEL TEIDE
DIALPRIX LAS ADELFA	GOLF DEL SUR, SAN MIGUEL DE ABONA
DIALPRIX CRISTIANOS PLAYA	LOS CRISTIANOS, ARONA
DIALPRIX CORAL MAR	COSTA DEL SILENCIO, ARONA
DIALPRIX PLAZA DEL DUQUE	COSTA ADEJE, ADEJE
DIALPRIX MEDANO PLAYA	EL MEDANO, GRANADILLA DE ABONA
ALMACEN REGULADOR	POLIGONO INDUSTRIAL GRANADILLA, GRANADILLA DE ABONA



1. INFORMACION GENERAL

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

CRITERIO DE COMPARABILIDAD:

La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.

CRITERIO DE FIABILIDAD:

La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA:

El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos en asuntos económicos, ambientales y sociales de la organización informante cuando influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades de Kanali con el objetivo de conocer la relevancia de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio de sus divisiones.

Kanali cuya web es www.kanali.es, fue creada en 1980 de la mano de su actual administrador, en sus inicios nace como una empresa dedicada a la comercialización y venta al por menor de pieles y otros artículos. Hacia 1985 realiza sus primeras promociones inmobiliarias y se introduce en el sector turístico. Un año después nace el Apart-hotel Columbus y comienza la actividad en gestión y explotación de alojamientos hoteleros.

Kanali mantiene esta trayectoria con el sector de la hostelería hasta el año 2001, año en el que se introduce también en el sector de la alimentación con su primer supermercado.

En el año 2012 Kanali se convierte en concesora de la marca de supermercados Dialprix en Canarias y cuenta hoy con más de una veintena de tiendas propias, en esa estrategia de crecimiento se han desarrollado tiendas en las mejores zonas turísticas de la Isla de Tenerife, así como supermercados ubicados en los pueblos y zonas más representativas del sur de la isla, dando respuesta de esta forma a la demanda tanto del consumidor turístico como a los habitantes de la isla.

En referencia a la explotación de establecimientos hoteleros se ha centrado la actividad en el segmento de sol y playa, contamos con establecimientos de 3 y 4 estrellas ubicados todos en las Islas Canarias.

El público objetivo se basa principalmente en usuarios hoteleros que precisan alojamientos turísticos ubicados en emplazamientos de sol y playa con el fin de pasar su tiempo de ocio y descanso, principalmente operamos en los mercados de todo el continente Europeo, donde nuestra mayor cuota de mercado es captada en el emisor de Reino Unido.



La situación de los mercados en los que operamos para este 2021 que hemos cerrado era muy delicada debido a la incidencia de la pandemia decretada por la OMS por la COVID-19, dado que las diferentes restricciones hacían muy difícil la posibilidad de tener una actividad turística y de alojamiento con cierta normalidad, de hecho nuestros hoteles se encuentran ubicados en unos emplazamientos que reciben afluencia turística internacional los 12 meses del año y por lo tanto nunca cierran sus puertas, en este año 2021 estuvieron entre 6 y 7 meses cerrados al público, una vez abiertos y tras implementar diversos protocolos para reforzar la seguridad de empleados y usuarios por el coronavirus, se pudo operar con cierta normalidad la última parte del año.

La estrategia de negocio de la parte hotelera se basa en desarrollar productos diferenciados y segmentados, dentro de los distintos activos de la empresa se dispone de alojamientos en el segmento de Only adults y alojamientos muy recomendados al segmento familiar, por lo tanto cubrimos entre unos y otros establecimientos las opciones más solicitadas por nuestros principales canales de venta y tour operadores.

Nuestra visión estratégica del modelo de negocio se basa en el análisis de la experiencia de usuario con la visión de una mejora continua, así como desarrollar todas las acciones y políticas necesarias para generar el menor impacto posible en nuestro entorno a través de nuestra política medio-ambiental.

Hemos certificado nuestro establecimiento KN Columbus con la prestigiosa norma ISO 14001:2015, y vamos a seguir con la certificación específica para establecimientos hoteleros "Travel life", queremos seguir apostando como eje principal de nuestras decisiones por el óptimo desarrollo local y compromiso con el medio ambiente, dentro de nuestra estrategia medio-ambiental uno de los focos principales que estamos desarrollando es la concienciación de nuestros usuarios y clientes, semanalmente pasan miles de personas por nuestros hoteles.

Es por ello, que entre otras cosas, hemos desarrollado dentro del programa de animación, el día medio-ambiental, con actividades específicas como por ejemplo talleres para los más pequeños en el mini-club donde hacemos especial énfasis en la importancia del reciclaje y el ahorro de los recursos naturales.

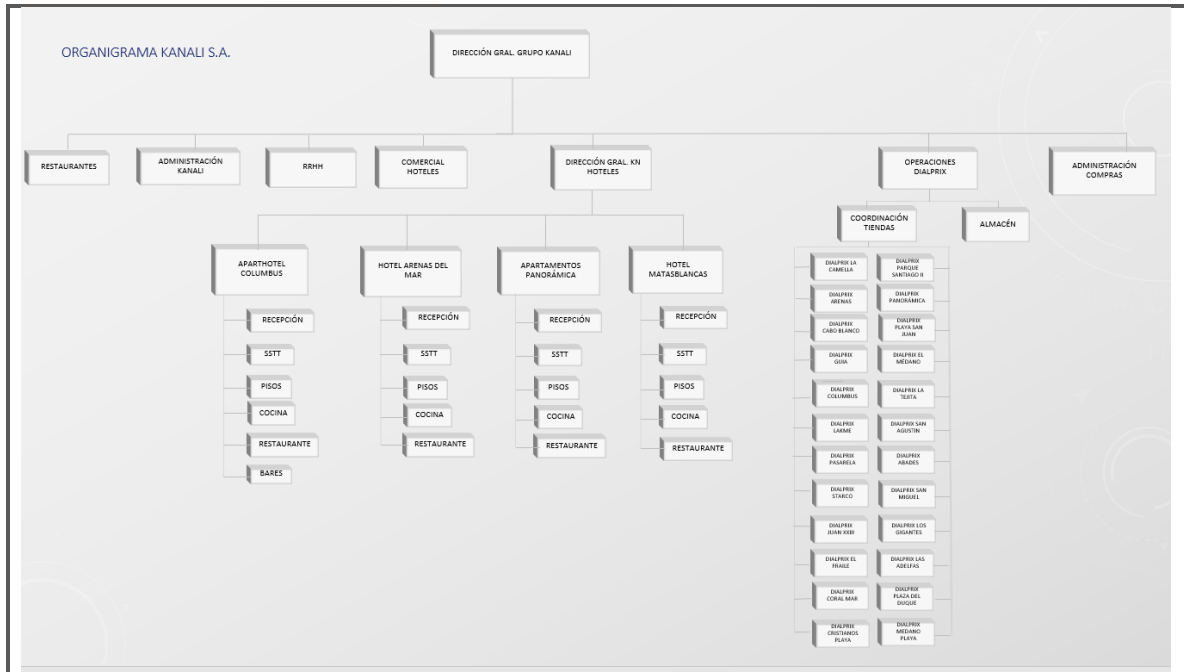
Estamos convencidos del gran valor añadido que aportamos a nuestra sociedad haciendo ver a los turistas que el respeto por el medio ambiente ayuda tanto a nuestra frágil isla así como a los entornos específicos de sus respectivos países de origen, en definitiva queremos seguir aportando ese valor añadido a la población mundial dado que nuestro mensaje está llegando a ciudadanos que viven por toda Europa.

Kanali durante el ejercicio 2021 ha tenido un promedio de empleados de 355,89 y a fecha 31 de diciembre de 2021 era de 399 empleados, donde 229 personas trabajadoras pertenecen a la rama de la alimentación y un total de 170 en la rama hotelera.

En el punto 4 del presente informe se dará el detalle según el estándar GRI 102-8 y 405-1, de todo lo referente a la gestión de las personas trabajadoras donde se separarán los datos por tipo de actividad para un mejor detalle y comprensión.

Kanali quiere ser un Grupo que cumple a la perfección con las expectativas que se han generado los usuarios que nos han elegido tanto para pasar su tiempo de ocio, como para realizar el aprovisionamiento de bienes para su consumo en la rama alimentaria.

En ese camino y en la generación de nuestros procesos productivos queremos generar el menor impacto posible en nuestro medio ambiente implantando cuantas medidas nos sea posible para ello, pidiendo en todo momento la colaboración de todos nuestros clientes y consumidores que son gran parte de la cadena de valor de nuestro Grupo.



La composición de órgano de máximo gobierno y dirección de Kanali, S.A. está constituido por un administrador único, D. Kadim Nasser, el director general del Grupo, D. Tarek Nasser.

Cuentan a su vez, con asesores externos para las cuestiones que se pudieran precisar.

En la composición directiva de Kanali está la figura de Responsable general de tiendas para la rama de supermercados.

En la rama hotelera está la figura del Director Comercial, D. Hassan Yassin, quien lleva la responsabilidad de la comercialización de los establecimientos de la cadena hotelera; y el Director General, D. Fermín Díaz, quien lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento de los 4 hoteles.

La Toma de decisiones en Kanali se lleva analizando los riesgos y oportunidades de cada acción a emprender, donde ya sea a través de los directores de Kanali y/o los asesores externos especialistas en la materia que fuera pertinente, la propiedad tomará la decisión tras analizar y sopesar todos los puntos de vista que se hayan podido exponer en el análisis de la situación.

Teniendo como premisa fundamental que la decisión a implantar sea conforme a la normativa legal aplicable vigente, y en todo caso beneficioso para la entidad y por ello para todas las partes interesadas identificadas por nuestro Grupo.

Empresas del grupo:

A efectos de la presentación de las Cuentas Anuales de una empresa o sociedad se entenderá que otra empresa forma parte del grupo cuando ambas estén vinculadas por una relación de control, directa o indirecta,



análoga a la prevista en el artículo 42 del Código de Comercio para los grupos de sociedades o cuando las empresas estén controladas por cualquier medio por una o varias personas físicas o jurídicas, que actúen conjuntamente o se hallen bajo dirección única por acuerdos o cláusulas estatutarias.

La información sobre empresas del grupo cuando estén vinculadas por una relación de control, directa o indirecta, análoga a la prevista en el artículo 42 del Código de Comercio para los grupos de sociedades en el ejercicio se detalla en los siguientes cuadros:

Domicilio, forma jurídica y actividad desarrollada en el 2021

Sociedad	Domicilio	Forma jurídica	Actividad
KANAMER INVERSIONES, S.L.U. B38706123	Avda. Santiago Puig (Aparthotel Columbus) Tenerife	Sociedad Limitada	Arrendamiento de inmuebles
PUERTOS DEPORTIVOS ALOJERA, S.L.U. B38801346	Avda. Santiago Puig (Aparthotel Columbus) Tenerife	Sociedad Limitada	Arrendamiento y servicios de construcción
TAVARCO EXPORT, S.L.U. B38638052	Avda. Santiago Puig (Aparthotel Columbus) Tenerife	Sociedad Limitada	Sin actividad
PARKING STARCO, SL B76643493	Avda. Arquitecto G. Cuesta C.C. Starco, Arona - Tenerife	Sociedad Limitada	Sin actividad
ALQ. INMOB. STARCO, SL B76643501	Avda. Arquitecto G. Cuesta C.C. Starco, Arona - Tenerife	Sociedad Limitada	Sin actividad

Capital social, participación, correcciones valorativas y valor en libros

EMPRESA	Capital Social	% Cap. Directo	Nº Títulos	Valor Nominal	Correc. Valorativa		Corrección Ac.	Valor en libros (€)	
					2012	2013		31/12/2020	31/12/2021
					KANAMER INVERSIONES SLU	2.524.240	100	4.000	631,06
PUERTOS DEP. ALOJERA SLU	3.010	100	100	30,10	-	-	804,49	16.555	16.555
TAVARCO EXPORT SLU	28.117	100	907	31,00				40.017	40.017
Valor de compra 15.000									
PARKING STARCO SL	565.100	99,96	3.300	100				565.000	565.000
Valor de compra 330.000									
ALQ. IMOB. STARCO SL	1.375.100	99,99	13.750	100				1.375.000	1.375.000
Valor de compra 1.200.000									
Total								4.520.812	4.520.812

La sociedad KANAMER INVERSIONES, S.L.U. realizó una ampliación de capital el 30 de noviembre de 2009 por compensación de créditos de KANALI, S.A. por valor de 271.355,80 euros mediante la emisión de 430 participaciones, situando su capital social en 3.532.673,88 euros. En el ejercicio 2013 se realizó una reducción de capital por valor de 1.008.433,88 euros y KANALI, S.A. recibió a cambio de la opción de compra del "Hotel Arenas del Mar" que tenía KANAMER INVERSIONES, S.L.U., situando su capital en 2.524.240 euros.

En 2017 se amplió capital en TAVARCO EXPORT, S.L.U. por 25.017 euros que suscribe KANALI, S.A. en su totalidad, en ALQUILERES INMOBILIARIOS STARCO, S.L. por 175.000 euros que suscribe KANALI, S.A. en su totalidad y en PARKING STARCO, S.L. por 235.000 euros que también suscribe KANALI, S.A. en su totalidad.



En 2020 se disuelve y liquida la entidad RIMAYA CANARIAS, S.L.U. y se realiza ampliación de capital en PUERTOS DEPORTIVOS ALOREJA, S.L.U. por 13.545 euros mediante la emisión de 450 participaciones nuevas suscritas en su totalidad por KANALI, S.A.

Resumen de los fondos propios

Empresa	Fecha EE.FF.	Capital Social	Reservas	Rtdos. Ej. Anteriores	Rtdos. Ejercicio	Total
KANAMER INVERSIONES SLU	31.12.2021	2.524.240	252.880,74	-	19.626,58	2.796.747,32
PUERTOS DEP. ALOJERA SLU	31.12.2021	16.555	11.354,77	-	18.476,31	46.386,08
TAVARCO EXPORT SLU	31.12.2021	28.117	-	(16.898,29)	(876,01)	10.342,70
PARKING STARCO SL	31.12.2021	565.100	-	(62.786,30)	(9.150,26)	493.163,44
ALQ.INMOB-STARCO SL	31.12.2021	1.375.100	-	(88.188,66)	(13.271,53)	1.273.639,81
TOTAL		4.509.112				



2. MARCOS

Como hemos reflejado en la introducción del presente informe, Kanali S.A. basa su negocio principalmente en el alojamiento Hotelero del segmento turístico vacacional y en el sector de la alimentación.

Nuestra filosofía es ofrecer un producto de calidad y un óptimo servicio; con especial énfasis en la concienciación medioambiental, queremos generar el menor impacto medio-ambiental posible en el desarrollo de nuestros procesos productivos.

Para la elaboración del presente informe y de forma general se han tomado como guía los procesos internos en materia de prevención de riesgos laborales, Políticas de personal, Política de medioambiente, Prevención de Blanqueo de Capitales, Política de Compras y protocolo de acoso laboral y sexual.

Teniendo en cuenta el impacto de Kanali, S.A. en nuestro entorno, podríamos dirimir que todo lo expuesto en este documento permite ver el compromiso adquirido con la sociedad y el medio ambiente.

Teniendo en cuenta el negocio desarrollado por Kanali, S.A. se ha desarrollado un estudio tanto de requisitos como de expectativas de las distintas partes interesadas que se resume a continuación:

Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas:

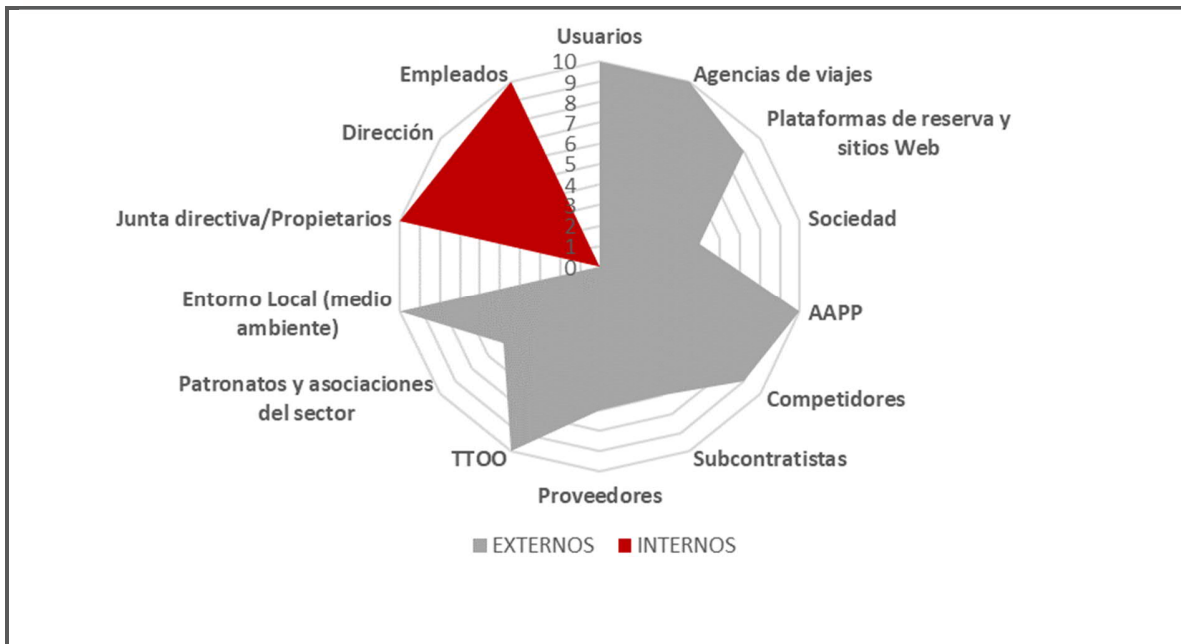
A la hora de gestionar adecuadamente las partes interesadas (Grupos de interés o stakeholders) se debe seguir una serie de pasos para realizar un correcto análisis.

Hemos distinguido entre 2 grandes grupos de partes interesadas que pasamos a exponer a continuación:

Internas: cualquier persona o grupo que forme parte o se vea afectado por la empresa, obteniendo algún beneficio o perjuicio englobado dentro de las fronteras de la organización.

Externas: persona o grupo relacionado o afectado por las actuaciones de la empresa y que no forma parte de ella.

En este gráfico radar se detalla todas las partes identificadas en el estudio realizado, así como su dependencia o interés sobre nuestra organización.





3. CUESTIONES AMBIENTALES

3.1 *Gestión medioambiental:*

En nuestra división de alimentación el impacto medioambiental por centro lógicamente es mucho menor que en la rama hotelera, pero en el compromiso que tiene Kanali con el medioambiente y su entorno inmediato nos ha motivado a implementar una serie de medidas para ser una cadena de supermercados comprometida con esta importante causa.

Se ha realizado una reducción de envases plásticos en todos los elementos de un solo uso, se han instalado las luminarias con tecnología Led.

Las instalaciones de equipos de refrigeración que instalamos son de alta eficiencia energética.

Se ha eliminado de la venta las bolsas de plástico y se usan compostables.

Reciclamos y segregamos nuestros residuos, incluyendo todo el plástico y cartón de los embalajes que llegan con nuestro aprovisionamiento.

Kn Hoteles en su proceso productivo de “establecimientos hoteleros”, no genera residuos altamente peligrosos, pero si puede tener un gran impacto ambiental por la gran cantidad de recursos que puede consumir esta actividad a través de los usuarios que se alojan, es por ello que se han activado una serie de guías y controles en nuestros procesos específicos para; por un lado disminuir los recursos naturales consumidos sin mermar la calidad del servicio, así como concienciar a los usuarios para que hagan un uso responsable de los recursos naturales que tiene a su disposición, en materia medioambiental pedimos a todo cliente alojado su colaboración, dado que sin ella el impacto medioambiental de nuestra actividad no estaría optimizada, a título de ejemplo referenciamos que en nuestro programa de animación realizamos una labor de concienciación medio-ambiental con ciertas actividades dedicadas al ahorro de recursos naturales y el correcto reciclaje.

Para una optimización en la gestión de aspectos ambientales y que la actividad de nuestra organización afecte lo menos posible a la sociedad y su entorno específico, Kn Hoteles dispone de la siguiente operativa:

1. Procedimiento de aspectos ambientales.

El objeto del proceso es describir la sistemática que se sigue para la determinación de los aspectos e impactos ambientales de la organización desde un punto de vista del ciclo de vida del servicio prestado. Se define también la metodología de evaluación y reevaluación de aspectos ambientales.

2. Control operacional ambiental.

El objetivo del proceso es describir la sistemática por la cual nuestra organización realiza las operaciones de control de consumos y generación de residuos, así como para establecer, implementar, controlar y mantener los procesos necesarios para satisfacer los requisitos del sistema de gestión ambiental. Define la metodología utilizada por la empresa para su mejora continua en el desempeño medioambiental

3. Protocolos e instrucciones técnicas para emergencias ambientales.

El objeto de este proceso es la identificación de posibles emergencias ambientales, así como planificar, desarrollar y comprobar la eficacia de los planes de emergencias ambientales que mitiguen posibles incidentes. Se cuenta con una guía de actuación de emergencias ambientales así como guía de instrucciones técnicas y actuación para las emergencias ambientales que se pudieran suceder.



En la evaluación de impactos ambientales que se realiza en KN Hoteles se mide tanto impacto como cantidad de cada elemento identificado en la matriz de control operacional ambiental, una vez cumplimentada esa fase de identificación se dispondrá entonces de los aspectos ambientales declarados “significativos”, en caso de detectar algún aspecto evaluado como significativo se realiza un plan de acción para su estudio así como para implantar cuantas medidas correctivas para su control y/o eliminación se entiendan oportunas.

Se entiende por aspecto ambiental “Elementos de las actividades, productos o servicios de una organización que interactúa o puede interactuar con el medio ambiente”.

Se entiende por impacto ambiental: “Cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de su organización”.

Los efectos actuales y previsibles de nuestra actividad en el medio ambiente nos arrojan datos significativos en cuanto a consumo de recursos naturales, principalmente agua, electricidad y en menor medida GLP. No generamos de forma sistemática residuos que representen una amenaza, cualquier elemento que se generara que pueda comprometer el ecosistema como por ejemplo los aceites usados de las cocinas, son debidamente gestionados por un proveedor autorizado, exigiendo por nuestra parte un comprobante del destino final del residuo recogido en nuestras instalaciones, para poder comprobar que ha sido desechado en última instancia conforme a la normativa medioambiental aplicable.

En referencia a la seguridad y salud, disponemos de un comité específico donde se reúnen en igual número de asistentes tanto la representación de la parte empresarial como de la parte social con el objeto de: identificar y prevenir riesgos, así como hacer aportaciones de mejora en materia de seguridad laboral y prevención de riesgos, en el caso que fuera preciso se analiza cualquier accidente laboral que se pudiera haber generado en el periodo de tiempo de referencia involucrando de esta forma a una representación de todos los establecimientos con un fin común, mejorar la seguridad de empleados/as usuarios/as.

Nuestro procedimiento de evaluación ambiental viene actualmente dictaminado por la implementación de los requisitos de la norma internacional medio-ambiental ISO14001. Estamos en proceso de certificar los hoteles bajo la norma específica para establecimientos alojativos Travel-Life, con el fin de dar mayor cobertura a todas nuestras inquietudes sobre la preservación de nuestro ecosistema.

Desde el ejercicio de 2019/2020 hemos estado luchando contra el plástico y nos enorgullece haber reducido los productos plásticos de un solo uso. Por ejemplo los vasos desechables que se usaban para las consumiciones de la zona de piscina los hemos cambiado por unos de cartón reciclado, con solo este gesto le hemos ahorrado al planeta semanalmente miles de vasos de plástico desechados cada semana.

Tenemos dotados una gran cantidad de recursos humanos debidamente formados para poder hacer frente a cualquier riesgo o emergencia ambiental que se nos pudiera generar, (desde una nube tóxica a un incendio o inundación), tenemos las brigadas especialmente formadas para la prevención de este tipo de situaciones y los recursos materiales necesarios para hacerles frente si se produjeran en un futuro.

Los principales riesgos en emergencias ambientales para Kanali se han identificado como se detalla a continuación, se dispone de protocolos específicos como de recursos humanos y materiales para en primer lugar prevenirlos y en su caso hacerles frente con suficientes garantías:

1.	INCENDIOS
2.	DERRAMES Y/O FUGAS de productos y residuos peligrosos, con salida a la red o con infiltración al subsuelo (rotura envases de productos y residuos peligrosos, fugas de lubricantes de vehículos)
3.	INUNDACIONES



4. EXPLOSIONES

5. FUGAS DE GAS (HFCs) de aires acondicionados

Se considera que se está en situación de emergencia cuando se haya iniciado cualquier situación anómala que por su gravedad y naturaleza pueda producir graves daños a las personas, al medio ambiente o a las instalaciones.

Pueden darse estas tres situaciones:

CONATO DE EMERGENCIA: Es el accidente que se produce en alguna zona de la entidad o instalación de cliente, pero que puede ser controlado y dominado de una forma rápida y sencilla con los medios propios de la zona (No hará falta en principio la evacuación)

EMERGENCIA PARCIAL: Es el accidente que para ser dominado necesita la intervención de equipos especiales, pero que no afecta a los sectores o zonas colindantes (Como máximo se generará la evacuación de la zona afectada)

EMERGENCIA GENERAL: Es el accidente, ante el cual, los equipos y medios de protección propios resultan insuficientes y es imprescindible requerir el apoyo de los medios exteriores de protección (bomberos, policía, etc.). Comportará la evacuación de las personas de determinados sectores o de toda entidad o instalaciones del cliente

Como resultado de la aplicación de nuestros protocolos medio-ambientales y la concienciación a nuestros usuarios y clientes, hemos registrado un índice de satisfacción en el año 2021 de un 93.63% en la pregunta que mide nuestra política de calidad y medio-ambiente, (índice de satisfacción obtenido a través de nuestro sistema de valoración de la calidad).

Contamos también con instalaciones de producción de energía de alto rendimiento y también de fuentes naturales, con estas medidas consumimos una energía más limpia y aportamos a nuestro proceso productivo la auto-generada proveniente de fuentes renovables.

Indicadores clave de resultados no financieros.

En referencia a los indicadores clave de los resultados no financieros y más exactamente sobre los elementos que monitorizamos mensualmente con el fin de cuantificar nuestra evolución en ahorro de recursos naturales y generación de residuos peligrosos, nos encontramos que si bien ha habido un descenso importante en todos los aspectos comparados con una operativa normal de ejercicios previos al 2019; esto es debido al cierre de los hoteles como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, dado que al cruzar los datos por pernoctaciones los resultados están segados y no son nada representativos pues en este caso el ratio por bed night en el hotel cerrado lógicamente se dispara, solo pudiendo asegurar que hemos reducido nuestras emisiones a nivel global pero no pudiendo ser este año 2021 comparable en su cómputo anual a cualquier ejercicio anterior o futuro por los motivos expuestos.

3.2 Contaminación:



KN Hoteles no realiza una actividad laboral industrial de fabricación material, sino que producimos un servicio, es por ello que monitoreamos y gestionamos nuestro control de la contaminación tal y como hemos descrito en el punto anterior de cuestiones medio-ambientales, nuestro control operacional ambiental contempla y mide todos los residuos peligrosos generados, los consumos de recursos naturales y los residuos significativos que por volumen nuestra operativa genera con la óptica de buscar siempre la mejora continua, en este caso la generación de menor consumo o menor residuo, en definitiva; buscamos generar la menor contaminación posible en nuestro proceso productivo.

Por el clima de nuestra geolocalización, no utilizamos en ninguna estación del año calefacción, y eso ayuda en gran medida a emitir menos gases efecto invernadero que en otras latitudes.

En este ejercicio de 2021 no disponemos de la estimación de nuestra huella de carbono en su conjunto, pero por el tipo de actividad que desarrollamos realmente no producimos importantes emisiones de gas efecto invernadero, debido a lo peculiar de nuestra actividad uno de los aspectos más representativos en este sentido sean las emisiones que generan las empresas externas de transporte que nos dan soporte en el aprovisionamiento o gestión de compras, siempre que podemos optamos por el proveedor local más cercano, ayudando a nuestro medioambiente con esta política a generar menos emisiones en el transporte que solicitamos.

En cuanto a contaminación acústica se ha certificado en uno de los establecimientos que cumple perfectamente con la emisión de ruidos. El resto de los establecimientos se certificarán en medio plazo para obtener los sellos de las certificaciones ambientales que se implantarán.

En nuestros apartamentos "Panorámica" y debido a su ubicación se ha establecido un estricto control lumínico de las farolas que se disponen en sus extensas zonas comunes. Todas apuntan al suelo, no proyectando luz hacia el cielo por la característica de la carcasa, así mismo el tono es luz cálida 3000K en Led, que por un lado tiene un consumo muy inferior a la tradicional lámpara de farola, y por otro lado no contamina el cielo nocturno, requisito necesario para la buena labor del observatorio internacional, (Observatorio del norte Europeo) ubicado en el parque nacional del Teide.

3.3 *Economía circular, prevención y gestión de residuos:*

El aprovechamiento de los recursos que se adquieren en Kanali es una de nuestras prioridades, intentamos darle un final de vida útil y por la razón que fuera algún recurso no es necesario lo donamos a algún colectivo que si pudiera darle un uso eficaz.

En cuanto a la gestión de residuos que se generan en Kanali, como son el papel/cartón, cristal y restos orgánicos, son debidamente segregados; teniendo a la vez todas las facilidades para que los clientes lo realicen también, se dispone de contenedores diferenciados por colores para facilitar la correcta separación a lo largo de los establecimientos.

Estamos dados de alta como pequeño productor de residuos peligrosos, disponiendo de puntos limpios donde se identifica de forma meticulosa cada residuo clasificado por su código LER, por tanto se realiza una gestión y un control exhaustivo de los mismos para asegurarnos así que llegan a los puntos limpios finales reglamentarios.



3.4 *Uso sostenible de los recursos:*

Dentro de nuestra obsesión por reducir el impacto ambiental en nuestra operativa, se ha instalado en los complejos las luminarias de tipo LED, en las zonas comunes se ha instalado detectores de presencia para que las luces solo prendan cuando fuera necesario su uso, se han instalado cristaleras climalit para reducir el impacto del uso de los aires acondicionados, tenemos instalaciones de placas solares y bombas de alto rendimiento para la generación de agua caliente consumiendo menor electricidad en el proceso, así como desconectores de electricidad cuando no se usa la habitación y grifos de baños y cisternas de urinarios en zonas comunes con detector de presencia.

Para el Check-in de los clientes hemos implementado un sistema de firma de parte de viajeros electrónico en estos dispositivos, por lo que medioambientalmente hemos conseguido también que este proceso de entrada a los establecimientos sea eco-freindly. En definitiva intentamos que los recursos y/o suministros sean usados de la forma más eficaz posible.

Dada la peculiaridad de nuestra actividad empresarial, no consumimos materias primas para realizar una labor de fabricación.

A continuación detallamos los consumos de electricidad y agua que hemos generado en los dos últimos ejercicios.

KANALI, S.A.	Consumo agua 2020 (m ³)	Consumo agua 2021 (m ³)
KN Hoteles	44.061	57.307
Dialprix	2.533	1.332

KANALI, S.A.	CONSUMO 2020 KWH	CONSUMO 2021 KWH
KN Hoteles	3.091.763	3.083.494
Dialprix	3.849.375	3.854.153

	Consumo Gas 2020	Consumo Gas 2021
H. COLUMBUS	14.648,73	12.525,60
H. ARENAS	3.301,23	6.668,25
H. PANORAMICA	5.172,93	10.013,34
H. MATASBLANCAS	6.414,72	24.635,80

3.5 *Cambio climático:*

Debido al uso responsable y eficaz que hacemos de los recursos naturales entendemos que independientemente del volumen de negocio que se pueda generar en las distintas temporadas estamos en el camino de contribuir a una menor emisión de gases, donde la apuesta por la generación de energía limpia



que hemos emprendido nos sitúa en el correcto camino para ello, y es una senda que trabajaremos en los sucesivos ejercicios.

Estamos trabajando para implementar nuevas instalaciones fotovoltaicas que de cara a la finalización del ejercicio 2023 ya deberían estar a pleno rendimiento, ayudando de esta forma a una producir nuestros servicios con un menor impacto ambiental.

3.6 *Biodiversidad:*

En cuanto a la Biodiversidad e impacto causado por las actividades u operaciones en áreas protegidas, Kanali, S.A. ha aplicado las políticas descritas en el punto anterior y que van encaminadas en generar el menor impacto medioambiental posible, tanto en la gestión de residuos como en el ya mencionado objetivo de reducir el consumo de recursos naturales vía instalaciones energéticamente eficientes y de producción de energía de fuentes renovables.

Nuestras operaciones en ninguna actividad de la empresa son realizadas en áreas protegidas, ni tenemos incidencia directa alguna en las mismas.



4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

4.1 Empleo.

Para dar una mejor lectura y comprensión de la siguiente información detallada en su cuadro correspondiente, vamos a separar las 2 grandes áreas de negocio de Kanali, S.A. Primero se volcará los datos del área de alimentación para luego desglosar los del sector del alojamiento.

4.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

GRI 102-8			Número total de empleados por país y sexo a 31/12/2021	
GÉNERO	DIALPRIX			
	ESPAÑA			
	Nº DE EMPLEADOS	%		
Mujeres	172	75,11%		
Hombres	57	24,89%		
Total general	229	100 %		

GRI 102-8			Número total de empleados por país y sexo a 31/12/2021	
GÉNERO	KN HOTELES			
	ESPAÑA			
	Nº DE EMPLEADOS	%		
Mujeres	95	55,88%		
Hombres	75	44,12%		
Total general	170	100 %		

GRI 102-8					Número total y distribución de empleados por sexo, país y clasificación profesional a: 31/12/2021			
CATEGORÍA	DIALPRIX							
	ESPAÑA							
	Mujeres	%	Hombres	%				
Grupo 1: Alta dirección	-	- %	-	- %				
Grupo 2: Dirección	1	0,58%	1	1,75%				
Grupo 3: Mandos intermedios	23	13,37%	3	5,26%				
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	148	86,05%	53	92,98%				
TOTAL	172	100 %	57	100 %				



GRI 102-8		<i>Número total y distribución de empleados por sexo, país y clasificación profesional a 31/12/2021</i>			
CATEGORÍA	KN HOTELES				
	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Grupo 1: Alta dirección	-	- %	1	1,33%	
Grupo 2: Dirección	-	- %	6	8%	
Grupo 3: Mandos Intermedios	20	21,05%	11	14,67%	
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	75	78,95%	57	76%	
TOTAL	95	100 %	75	100 %	

GRI 102-8		<i>Número total, porcentaje y distribución de empleados por sexo, país y rango de edad a 31/12/2021</i>			
GRUPOS DE EDAD	DIALPRIX				
	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Hasta 29 años	37	21,51%	12	21,05%	
de 30 a 50 años	111	64,53%	39	68,42%	
Mayores de 50	24	13,96%	6	10,53%	
TOTAL	172	100 %	57	100 %	

GRI 102-8		<i>Número total, porcentaje y distribución de empleados por sexo, país y rango de edad a 31/12/2021</i>			
GRUPOS DE EDAD	KN HOTELES				
	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Hasta 29 años	11	11,58%	10	13,33%	
de 30 a 50 años	61	64,21%	43	57,33%	
Mayores de 50	23	24,21%	22	29,34%	
TOTAL	95	100 %	75	100 %	

4.1.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

GRI 102-8		<i>Número de empleados por tipo de contrato, sexo y región a 31/12/2021</i>			
TIPO DE CONTRATO	DIALPRIX				
	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Indefinido	117	68,02%	42	73,68%	
Temporal	55	31,98%	15	26,32%	
TOTAL DE EMPLEADOS	172	100 %	57	100 %	



GRI 102-8		Número de empleados por tipo de contrato, sexo y región a 31/12/2021					
TIPO DE CONTRATO	KN HOTELES						
	ESPAÑA						
	Mujeres	%	Hombres	%			
Indefinido	63	0,6327%	55	0,6962%			
Temporal	32	0,3673%	20	0,3038%			
TOTAL DE EMPLEADOS	95	100 %	75	100 %			
<i>Nº de empleados por tipo de jornada, región y sexo a 31/12/2021</i>							
DIALPRIX							
TIPO DE JORNADA	ESPAÑA						
	Mujeres	%	Hombres	%			
Completa	171	99,42%	55	96,49%			
Parcial	1	0,58%	2	3,51%			
Reducida	-	- %	-	- %			
TOTAL EMPLEADOS	172	100 %	57	100 %			
<i>Nº de empleados por tipo de jornada, región y sexo a 31/12/2021</i>							
KN HOTELES							
TIPO DE JORNADA	ESPAÑA						
	Mujeres	%	Hombres	%			
Completa	92	96,84%	73	97,33%			
Parcial	-	- %	1	1,33%			
Reducida	3	3,16%	1	1,33%			
TOTAL EMPLEADOS	95	100 %	75	100 %			
4.1.3. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional							
DIALPRIX							
TIPO DE CONTRATO INDEFINIDO				TIPO DE CONTRATO TEMPORAL			
Categoría	Edad	Mujeres	Hombres	Categoría	Edad	Mujeres	Hombres
Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	-	-	Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	-	-		de 30 a 50 años	-	-
	Mayores de 50	-	-		Mayores de 50	-	-
Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	-	-	Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	1	1		de 30 a 50 años	-	-
	Mayores de 50	-	-		Mayores de 50	-	-
Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	3	-	Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	19,5	3,5		de 30 a 50 años	-	-
	Mayores de 50	1	-		Mayores de 50	-	-
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	13,5	4	Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	10,5	4
	de 30 a 50 años	57,5	27		de 30 a 50 años	16	3,5
	Mayores de 50	21	6,5		Mayores de 50	1	-
TOTAL		116,5	42	TOTAL		27,5	7,5



KN HOTELES							
TIPO DE CONTRATO INDEFINIDO				TIPO DE CONTRATO TEMPORAL			
Categoría	Edad	Mujeres	Hombres	Categoría	Edad	Mujeres	Hombres
Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	-	-	Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	-	1		de 30 a 50 años	-	-
	Mayores de 50	-	-		Mayores de 50	-	-
Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	-	-	Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	-	4		de 30 a 50 años	-	-
	Mayores de 50	-	2		Mayores de 50	-	-
Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	1	1	Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	-	-
	de 30 a 50 años	12	8		de 30 a 50 años	2	-
	Mayores de 50	2	3		Mayores de 50	0,5	0,5
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	5	4	Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	3	2,5
	de 30 a 50 años	32,5	19,5		de 30 a 50 años	5,5	6,5
	Mayores de 50	10,5	13		Mayores de 50	1,5	4,5
TOTAL		63	55,5	TOTAL		12,5	14

4.1.4. Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional.

GRI 103-1	Despidos producidos durante el ejercicio 2021 desagregado por categoría profesional, sexo y región				
	CATEGORIA	DIALPRIX DESPIDOS POR CATEGORIA			
		ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%	
Grupo 1: Alta dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 2: Dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 3: Mandos Intermedios	1	20%	1	50%	
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	4	80%	1	50%	
TOTAL DESPIDOS	5	100 %	2	100 %	

GRI 103-1	Despidos producidos durante el ejercicio 2021 desagregado por categoría profesional, sexo y región				
	CATEGORIA	KN HOTELES DESPIDOS POR CATEGORIA			
		ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%	
Grupo 1: Alta dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 2: Dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 3: Mandos Intermedios	1	20 %	-	- %	
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	4	80 %	2	100 %	
TOTAL DESPIDOS	5	100 %	2	100 %	

GRI 103-1	Despidos producidos durante el ejercicio 2021 desagregado por rango de edad, sexo y región		
	GRUPOS DE EDAD	DIALPRIX DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD	
		ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	
Hasta 29 años	2	-	
de 30 a 50 años	3	1	
Mayores de 50	-	1	
TOTAL DESPIDOS	5	2	



GRI 103-1	<i>Despidos producidos durante el ejercicio 2021 desagregado por rango de edad, sexo y región</i>	
GRUPOS DE EDAD	KN HOTELES DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD	
	ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres
Hasta 29 años	1	1
de 30 a 50 años	3	1
Mayores de 50	1	-
TOTAL DESPIDOS	5	2

4.1.5. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

GRI 102-38	<i>Remuneraciones medias por edad, categoría, sexo y región</i>		
CATEGORIA	Edad	REMUNERACIONES MEDIAS DIALPRIX	
		ESPAÑA	
		Mujeres	Hombres
Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	- €	- €
	de 30 a 50 años	- €	- €
	Mayores de 50	- €	- €
Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	- €	- €
	de 30 a 50 años	38.000,04 €	36.000,00 €
	Mayores de 50	- €	- €
Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	14.548,44 €	- €
	de 30 a 50 años	15.883,55 €	20.113,82 €
	Mayores de 50	14.240,00 €	- €
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	7.723,43 €	6.781,09 €
	de 30 a 50 años	10.120,34 €	11.856,66 €
	Mayores de 50	12.977,63 €	14.184,79 €

Media basada en los empleados de la empresa a 31/12/2021 y su salario medio a lo largo del ejercicio

GRI 102-38	<i>Remuneraciones medias por edad, categoría, sexo y región</i>		
CATEGORIA	Edad	REMUNERACIONES MEDIAS KN HOTELES	
		ESPAÑA	
		Mujeres	Hombres
Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	- €	- €
	de 30 a 50 años	- €	62.000,23 €
	Mayores de 50	- €	- €
Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	- €	- €
	de 30 a 50 años	- €	20.028,95 €
	Mayores de 50	- €	37.913,67 €
Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	10.084,93 €	19.490,41 €
	de 30 a 50 años	11.546,98 €	15.338,21 €
	Mayores de 50	13.253,30 €	11.392,74 €
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	7.141,76 €	8.427,41 €
	de 30 a 50 años	8.692,98 €	9.058,34 €
	Mayores de 50	7.727,75 €	9.958,59 €

Media basada en los empleados de la empresa a 31/12/2021 y su salario medio a lo largo del ejercicio



4.1.6. Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad

GRI 405-2		Brecha salarial entre hombres y mujeres por región	
CATEGORIA	BRECHA SALARIAL		
	DIALPRIX		
	ESPAÑA		
Grupo 1: Alta dirección	-		
Grupo 2: Dirección	-5,56%		
Grupo 3: Mandos Intermedios	-122,10%		
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	6,10%		

Fórmula para el cálculo de la brecha: (Promedio de salario de hombres - Promedio de salario de mujeres) / Promedio de salario de hombres

GRI 405-2		Brecha salarial entre hombres y mujeres por región	
CATEGORIA	BRECHA SALARIAL		
	KN HOTELES		
	ESPAÑA		
Grupo 1: Alta dirección	-		
Grupo 2: Dirección	-		
Grupo 3: Mandos Intermedios	24,50%		
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	14,14%		

Fórmula para el cálculo de la brecha: (Promedio de salario de hombres - Promedio de salario de mujeres) / Promedio de salario de hombres.

4.1.7. Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

El importe de la remuneración percibida por el administrador único en el ejercicio 2021 asciende a 80.400 euros.

4.1.8. Implantación de políticas de desconexión laboral

Para el ejercicio de 2021 la empresa no tenía políticas ni documentos por escrito de desconexión laboral.

4.1.9. Empleados con discapacidad

GRI 406-1		Nº total de personas con discapacidad por región, sexo y categoría a 31/12/2021			
CATEGORIA	DIALPRIX Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD				
	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Grupo 1: Alta dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 2: Dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 3: Mandos Intermedios	-	- %	-	- %	
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	1	100 %	1	100 %	



GRI 406-1		Nº total de personas con discapacidad por región, sexo y categoría a 31/12/2021			
CATEGORÍA	KN HOTELES Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD				
	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Grupo 1: Alta dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 2: Dirección	-	- %	-	- %	
Grupo 3: Mandos Intermedios	-	- %	-	- %	
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	-	- %	1	100 %	

4.2 Organización del trabajo

4.2.1. Organización del tiempo de trabajo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo y los días de descanso son los pactados en los convenios colectivos o contratos de trabajo, dentro de los márgenes que permite la normativa. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

En el caso del peculiar sector hostelero, debido a que los establecimientos abren las 24 horas del día los 365 días del año, los convenios establecen una serie de compensaciones para el personal que debe trabajar fines de semana, festivos y fiestas anuales representativas como lo pueden ser las navidades. Pueden optar a un máximo de 48 días por año de vacaciones + bolsa de vacaciones que el convenio establece en varios escalones monetarios según los días de vacaciones que el empleado elija disfrutar.

4.2.2 Número de horas de absentismo

GRI 403-2		Nº de horas de absentismo en 2021, considerando absentismo horas no justificadas y enfermedades comunes (excluida bajas por maternidad/paternidad, excedencias, etc.).			
		DIALPRIX ÍNDICE DE ABSENTISMO			
ABSENTISMO	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Nº de horas de absentismo	17208	78,91%	4600	21,09%	
(*) Considerando todas las jornadas de 8 h		21.808 horas total			

GRI 403-2		Nº de horas de absentismo en 2021, considerando absentismo horas no justificadas y enfermedades comunes (excluida bajas por maternidad/paternidad, excedencias, etc.).			
		KN HOTELES ÍNDICE DE ABSENTISMO			
ABSENTISMO	ESPAÑA				
	Mujeres	%	Hombres	%	
Nº de horas de absentismo	7008	71,16%	2840	28,84%	
(*) Considerando todas las jornadas de 8 h		98.48 horas total			



4.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

GRI 401-2 y GRI 401-3		<i>Nº empleados y porcentaje que han tenido derecho al permiso de parental durante el 2021 por sexo y región</i>	
GÉNERO	DIALPRIX PERMISO PARENTAL		
	ESPAÑA		
	Nº empleados	Porcentaje empleados	
Mujer	6	100,00%	
Hombre	0	0,00%	
TOTAL EMPLEADOS	6	100%	

GRI 401-2 y GRI 401-3		<i>Nº empleados y porcentaje que han tenido derecho al permiso de parental durante el 2021 por sexo y región</i>	
GÉNERO	KN HOTELES PERMISO PARENTAL		
	ESPAÑA		
	Nº empleados	Porcentaje empleados	
Mujer	3	75,00%	
Hombre	1	25,00%	
TOTAL EMPLEADOS	4	100%	

4.3 Seguridad y salud.

4.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Para Kanali la seguridad y salud de los trabajadores es una preocupación constante, siendo conscientes de la importancia que las condiciones de trabajo tienen para conseguir un alto grado de bienestar y satisfacción en el trabajo. Para ello contamos con un servicio de prevención externo: PREVING CONSULTORES S.L.U.

"Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de seguridad y salud declaramos los siguientes principios básicos de nuestra política":

Estamos al servicio de nuestros clientes, comprometidos con la sociedad, el medio ambiente y la salud de nuestras las personas trabajadoras, respetando el marco legal y normativo establecido para cada caso.

Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello, deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas.

Todas las actividades las realizamos sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por consideraciones económicas o de productividad.

Para llevar a cabo estos principios, se asumen los siguientes compromisos:

Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de las personas trabajadoras a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función.



Kanali promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa.

Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios.

Informamos y formamos a las personas trabajadoras sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención.

Analizamos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato.

4.3.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo*

Sexo	Dialprix	Kn hoteles	Total general
HOMBRE	4	1	5
MUJER	1	3	4
Total general	5	4	9

Los índices de frecuencia y de gravedad para el periodo han ascendido a 15,77 y 0,25 respectivamente.

*Los accidentes de pequeña envergadura quedan excluidos. *No existen enfermedades profesionales.

4.3.3. Gestión de riesgos y oportunidades

Identificación del riesgo y oportunidad:

En KN Hoteles se identifica los distintos riesgos y oportunidades de aquellos sucesos que podrían crear, mejorar, prevenir, degradar, acelerar o retrasar el logro de los objetivos planteados por la organización o cualquier desviación sobre lo planificado en el sistema de gestión, así como cualquier otro impacto tanto positivo como perjudicial para la organización y su desempeño.

Se tendrá en cuenta también el riesgo asociado a la pérdida de oportunidades que generen un impacto positivo para la organización.

Se describen las causas que generan los riesgos, sus consecuencias para la organización y el proceso asociado al riesgo identificado, dejando constancia en el registro "Plan de gestión del riesgo y oportunidades".

Asimismo, todos aquellos riesgos/oportunidades detectados y establecidos inicialmente, se deberán clasificar en función de su tipología:

TIPO	DESCRIPCIÓN
ESTRATÉGICO	Son aquellos que se asocian con toda posibilidad de que suceda algo relacionado con el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la misión institucional, la sostenibilidad y subsistencia de la entidad en el corto, mediano y largo plazo



IMAGEN	Están relacionados con la percepción y la confianza por parte de las partes interesadas hacia la entidad, tiene que ver con conocimiento de malas prácticas, manejo desafortunado de los medios de comunicación, insatisfacción por el mal servicio, incumplimiento de planes, programas y proyectos.
LEGAL	Son todos los relacionados con la capacidad de la entidad para cumplir con los requisitos, están inmersos los requisitos regulativos, legales, contractuales, políticas internas, solicitudes de información, ética, calidad, entre otros
OPERATIVO	Son aquellos relacionados con la parte técnica de la entidad que provienen de la operación cotidiana y específica de cada proceso. En ellos se pueden encontrar deficiencias en flujos de información y comunicación, cifras, desarticulación entre procesos, debilidades en infraestructura o mala dotación y talento humano, lo que conduce a ineficiencias e incumplimiento de los objetivos de la entidad
AMBIENTAL	Son aquellos generados por la exposición a factores internos y externos que afectan el medio ambiente y entorno de la entidad (la contaminación, aspectos y/o emergencias ambientales inherentes a las actividades que desarrolla la entidad en cada proceso)

1. Análisis del riesgo y oportunidad

El análisis del riesgo y oportunidad proporciona elementos de entrada para la evaluación del riesgo y para tomar decisiones acerca de si es necesario tratar los riesgos y llevar a cabo oportunidades, así como sobre las estrategias y los métodos de tratamiento del riesgo más apropiados (oportunidades). Para analizar el riesgo y la oportunidad se tiene en cuenta el impacto que puede provocar en la organización y la probabilidad de que se genere el impacto identificado. De manera genérica, para aquellos riesgos y oportunidades que obtengan una puntuación igual o superior a 10 (nivel del riesgo y oportunidad) deben tomarse acciones para eliminar o reducir el riesgo identificado, así como para la ejecución de la oportunidad identificada. Este análisis del riesgo también puede proporcionar elementos de entrada para tomar las decisiones apropiadas.

El análisis del riesgo y oportunidad implica la consideración de las causas y las fuentes de estos, sus consecuencias positivas y negativas, y la probabilidad de que estas consecuencias puedan ocurrir. El riesgo y oportunidad se analiza determinando las consecuencias y su probabilidad, así como las consecuencias que puede ocasionar en la organización. Se deja constancia en el registro "Plan de gestión del riesgo y oportunidades".

2. Evaluación del riesgo y oportunidad

En función de la probabilidad de ocurrencia y el impacto que se pueda generar a la organización se cuantifica numéricamente el riesgo y la oportunidad, identificando de esta manera aquellos que representan una mayor amenaza para la organización e impacto positivo. Se indicará dentro de la evaluación la capacidad de actuación que tiene la organización para minimizar o eliminar el riesgo identificado pudiendo categorizarse como nula, media o alta, así como para las oportunidades su implementación en la entidad.

CAPACIDAD DE ACTUACIÓN ANTE RIESGOS/OPORTUNIDADES	
NULA	No depende de la organización
MEDIA	Depende parcialmente de la organización
ALTA	Depende totalmente de la organización

PROBABILIDAD		
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	
RARO (1)	No ha acaecido nunca hasta la fecha	
IMPROBABLE (2)	Ocurrencia o suceso muy improbable; no ocurre desde hace 3 años	
POSIBLE (3)	Ocurrencia o suceso poco probable, ha estado a punto de suceder en alguna ocasión	
PROBABLE (4)	Se ha producido en alguna ocasión en la historia de la organización	
CASI SEGURO (5)	Suceso muy probable, se ha producido con frecuencia o a punto de producirse	

IMPACTO		
TIPO	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
ESTRATÉGICO	INSIGNIFICANTE (1)	Afecta a una persona en particular
	MENOR (2)	Afecta a un grupo de trabajo interno del proceso
	MODERADO (3)	Afecta a todo el proceso
	MAYOR (4)	La afectación se da a nivel departamental y sus procesos
	CRÍTICO (5)	La afectación se da a nivel estratégico y toma de decisiones
IMAGEN	INSIGNIFICANTE (1)	Afecta al responsable del proceso
	MENOR (2)	Afecta a todo el equipo y responsable del proceso
	MODERADO (3)	Afecta a los usuarios de la Sede Central de la entidad
	MAYOR (4)	Afecta a la Sede Central y deteriora su imagen exterior
	CRÍTICO (5)	Afecta a la Sede Central y se pierden relaciones comerciales
LEGAL	INSIGNIFICANTE (1)	Se producen multas para la entidad
	MENOR (2)	Se producen demandas para la entidad
	MODERADO (3)	Se producen investigaciones disciplinarias
	MAYOR (4)	Se producen investigaciones fiscales
	CRÍTICO (5)	Se producen intervenciones y/o sanciones para la entidad
OPERATIVO	INSIGNIFICANTE (1)	Se tendría que ajustar una responsabilidad en una actividad
	MENOR (2)	Se tendrían que realizar ajustes a una actividad del proceso
	MODERADO (3)	Se tendrían que realizar ajustes en la interacción de procesos
	MAYOR (4)	Se presentarían dificultades en la operación del proceso
	CRÍTICO (5)	Se presentarían parones parciales o no operación del proceso
AMBIENTAL	INSIGNIFICANTE (1)	Resultado negativo despreciable que afecta al entorno
	MENOR (2)	Leve resultado negativo controlado que afecta al entorno



	MODERADO (3)	Emisión y/o residuo peligroso generado superior a la media
	MAYOR (4)	Impacto ambiental significativo que afecta al entorno cercano
	CRÍTICO (5)	Emergencia ambiental con daño irreparable en el entorno

Se deja constancia en el registro "Plan de gestión del riesgo y oportunidades".

3. Tratamiento del riesgo y oportunidades

Una vez priorizados los riesgos y oportunidades identificados se deberán plantear el plan de contingencias para minimizarlo, eliminarlo, o bien llevarlo a cabo, estableciendo para ello la planificación que va a servir de referencia para su correcto seguimiento, la periodicidad de dicho seguimiento y los responsables de acometer el plan de acción.

Las posibles acciones pueden ir encaminadas a evitar el riesgo, aceptarlo para aprovecharlo como una oportunidad, eliminar la fuente del riesgo, alterar su probabilidad de ocurrencia y su impacto, compartir el riesgo con otras partes interesadas o una combinación de las opciones anteriores.

ZONA DE RIESGO	OPCIONES DE MANEJO DEL RIESGO	
BAJO	1, 2, 3, 4	Asumir el riesgo
MODERADO	5, 6, 8, 9, 10	Asumir el riesgo o Reducir el riesgo
ALTO	12, 15	Reducir el riesgo, Evitar el riesgo o Compartir el riesgo
EXTREMO	16, 20, 25	Reducir el riesgo, Evitar el riesgo o Compartir el riesgo

ASUMIR RIESGO	Implica que se ACEPTAN las consecuencias o efectos del riesgo; en este caso no es necesario tomar medidas para seguir disminuyendo la probabilidad e impacto del riesgo.
REDUCIR RIESGO	Implica tomar medidas encaminadas a DISMINUIR tanto la PROBABILIDAD , como el IMPACTO . La reducción del riesgo es probablemente el método más sencillo y económico para superar las debilidades antes de aplicar medidas más costosas y difíciles. Por ejemplo: mejora de los procedimientos, implementación de acertados controles y/o acciones de manejo complementarias
EVITAR RIESGO	Implica tomar medidas encaminadas a PREVENIR que el riesgo se materialice, evitar la materialización del riesgo es la primera alternativa a considerar, y esto se logra cuando al interior del proceso se generan CAMBIOS SUSTANCIALES . Por ejemplo: el control de calidad, manejo de los insumos, mantenimiento preventivo de los equipos, desarrollo tecnológico, etc.
COMPARTIR RIESGO	Implica tomar medidas que REDUZCAN EL IMPACTO del riesgo, a través del COMPARTIR de las pérdidas potenciales a otras organizaciones o entidades, como en el caso de los contratos de seguros (Pólizas) o a través de otros medios que permiten distribuir una porción del riesgo con otra entidad. Por ejemplo, la información de gran importancia se puede duplicar y almacenar en un lugar distante y de ubicación segura, en vez de dejarla concentrada en un solo lugar.



Se deja constancia en el registro "Plan de gestión del riesgo y oportunidades".

4. Seguimiento del riesgo y oportunidades

Con la periodicidad descrita se realizará el seguimiento de los distintos hitos/etapas planteados en el plan de contingencias de cada riesgo y/u oportunidad para ver la evolución de estos, teniendo especial atención a modificar el plan de contingencias establecido en el caso de que los riesgos/oportunidades aumenten su puntuación, o bien las oportunidades no se hayan podido ejecutar según lo establecido.

5. Comunicación y consulta

En todas las etapas del proceso de gestión del riesgo y oportunidades se tendrán en cuenta la comunicación a los responsables de llevar a cabo el proceso y a las partes interesadas que pudieran verse afectadas, dejando evidencia de las acciones llevadas a cabo en el "Plan de Comunicación".

Las consultas pertinentes a los implicados proporcionarán mejor información para el análisis del riesgo y oportunidades y la toma de acciones.

4.4 Relaciones sociales

Dentro de las relaciones sociales en el seno de Kanali existen diversos convenios colectivos que nos aplican: el de la Alimentación y por otro el de Hostelería, independientemente del cumplimiento de los convenios sectoriales, se dispone de distintos protocolos para el personal, también un horario de atención al empleado por parte de la oficina de recursos humanos para las cuestiones que se pudieran precisar por parte de los empleados.

En cuanto a la comunicación, independientemente de cualquier instrucción técnica formación o cambio de actuación, se dispone de un software para el empleado donde puede consultar entre otras cosas su vacaciones, realizar petición de permisos y por parte de la empresa entre otras cosas enviar comunicados a los empleados del ámbito que fueran, por ejemplo un cambio de protocolo, de esta manera nos aseguramos que cada empleado tiene acceso a la información y por otro preservamos el medio ambiente, dado que se prescinde del tradicional papel y el consumo de recursos naturales que ello conlleva.

Organización del diálogo social

Empleados cubiertos por convenio colectivo	ESPAÑA
CONVENIO DE HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE	32,83%
CONVENIO DE HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS	9,78%
CONVENIO DE ALIMENTACION DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE	57,39%
Porcentaje de empleados (%)	100%

TIPO DE CONVENIO	ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%
Hostelería S/C TENERIFE	81	30,34%	50	37,88%
Hostelería LAS PALMAS	14	5,25%	25	18,94%
Alimentación S/C TENERIFE	172	64,41%	57	43,18%
TOTAL DE EMPLEADOS	267	100%	132	100%



4.4.3. Balance de los convenios colectivos particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo:
 CONVENIO DE HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE ART. 38.
 CONVENIO DE HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS ART 35.
 CONVENIO DE ALIMENTACION DE LA PROVINCIA DE S/C DE TENERIFE. ART. 42.

4.5 Formación

4.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

Kanali desarrolla de forma anual un plan de formación, cuyas principales líneas de actuación en este ejercicio de 2021 han sido las siguientes:

- SENSIBILIZACION EN INIGUALDAD DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE AUTOPROTECCIÓN. SIMULACRO DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN.
- CONTRAINCENDIOS NIVEL 1, NIVEL 2 Y PRIMEROS AUXILIOS.
- BUENAS PRACTICAS DE MANIPULACION DE ALIMENTOS.

4.5.2. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

GRI 404-1 <i>Cantidad total de horas formación por región, sexo y categoría profesional</i>				
DIALPRIX CANTIDAD TOTAL DE HORAS FORMACIÓN 2021				
CATEGORÍA	ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%
Grupo 1: Alta dirección	0	-%	0	-%
Grupo 2: Dirección	0	-%	40	33,33%
Grupo 3: Mandos Intermedios	400	100%	40	33,33%
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	0	-%	40	33,33%
TOTAL	400	100 %	120	100 %

GRI 404-1 <i>Cantidad total de horas formación por región, sexo y categoría profesional</i>				
KN HOTELES CANTIDAD TOTAL DE HORAS FORMACIÓN GRUPO 2021				
CATEGORÍA	ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%
Grupo 1: Alta dirección	0	-%	26	4,66%
Grupo 2: Dirección	0	-%	220	39,43%
Grupo 3: Mandos Intermedios	306	68,61%	88	15,77%
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	140	31,39%	224	40,14%
TOTAL	446	100 %	558	100 %



4.6 Accesibilidad universal de personas con discapacidad.

Kanali es una empresa comprometida con la integración de las personas con discapacidad, lo cual acredita velando por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ley general de discapacidad, para el ejercicio de 2021 contábamos con un promedio de 4.85 de plantilla con una discapacidad superior al 33%.

4.7 Igualdad

4.7.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

Kanali cuenta con un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES donde se establecen distintas medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades. Algunas de ellas son:

- En los procesos de selección se establece como principio general que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en esa categoría profesional y puesto de trabajo, incluidos puestos de responsabilidad.
- Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres.
- Aplicar la perspectiva de género al sistema o plan formativo de la empresa.
- Aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
- Revisión y actualización con el uso de lenguaje e imágenes no sexistas todos los canales de comunicación de la empresa y los mensajes que envía a nivel interno y externo.

4.7.2. Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres):

El PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES de Kanali estudia el diagnóstico de la empresa, se establecen distintas medidas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y además, recoge el siguiente compromiso:

En Kanali somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Está previsto que realicemos la constitución del Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad.

Compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de Kanali, como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.



Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva”.

4.7.3. Medidas adoptadas para promover el empleo:

En Kanali colaboramos con organizaciones formativas para la realización de las prácticas en nuestros centros. Dando la oportunidad a las personas para que se incorporen al mercado laboral.

En los procesos de selección solicitamos también colaboración con entidades que promuevan el empleo, como por ejemplo los ayuntamientos municipales y fundaciones de inserción laboral, para el envío de perfiles de candidatos.

4.7.4. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo:

Kanali dispone de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el que se recogen las siguientes medidas:

- Kanali promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Kanali procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Kanali facilitará información a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. Asimismo se facilitará a cada trabajador un código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- Kanali prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de Kanali se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
- Kanali mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

4.7.5. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad:

Como se recoge tanto en nuestro Protocolo para la prevención del de acoso en el trabajo, del acoso sexual y por razón de sexo, así como en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:



- Kanali promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Kanali prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas de discriminación, la Dirección de Kanali tomará las medidas oportunas según la gravedad de cada caso.



5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Kanali considera que dada la actividad y geografía en la que opera (España), no existe riesgo alto de vulneración en derechos humanos. Y en línea con la Normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo forzoso y los Principios 1, 2, 4 y 5 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de respeto y defensa de los Derechos Humanos, trabajo forzoso y trabajo infantil, la Sociedad se halla comprometida con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil en cada uno de los países en los que opera.

De igual manera, el Grupo garantiza que no existe ningún caso de explotación infantil en sus centros de trabajo y que no se han identificado proveedores significativos en situación de riesgo.

Creemos importante destacar que para nuestra empresa es muy importante prevenir cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo o de violación de los derechos de las personas. Se velará para que los trabajadores de nuestra empresa traten a los integrantes de su entorno laboral, independientemente de su nivel jerárquico, con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Por todo ello, KANALI no efectúa, ni favorece ningún tipo de discriminación por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad.

La organización no permite comportamientos, gestos y lenguaje que atenten a la dignidad o integridad de las personas.



6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS

6.1 *Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno*

Kanali en el seno de su funcionamiento no tiene una política específica por escrito para este punto, no obstante, en su política de calidad y medio ambiente deja bien definido que una de nuestras premisas fundamentales es cumplir todas las medidas legales aplicables a nuestra actividad, abarcando ese compromiso prevenir la corrupción y el soborno. Es por ello que a todas las personas que tienen puestos de responsabilidad en la empresa se le ha indicado de forma clara que no se deben aceptar/ofrecer cualquier tipo de regalo cuyo valor sea superior a los 150 €; y/o aceptar cualquier trato de favor de la índole que sea que pudiera comprometer la normal relación entre las partes.

6.2 *Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales*

En cuanto a las medidas de lucha contra el blanqueo de capitales, KANALI es una entidad obligada al control de blanqueo de capitales dentro del procedimiento legalmente establecido por el Servicio de Prevención de blanqueo de Capitales (SEPBLAC) desde el año 2012, en cuyo seno se da estricto cumplimiento a las medidas de control interno y cumplimiento legal.

Kanali en referencia a la transparencia para luchar contra el blanqueo de capitales es una entidad que es auditada anualmente conforme a la normativa fiscal aplicable, además dentro de las auditorías internas se aplica el procedimiento legalmente establecido por el Servicio de Prevención de blanqueo de Capitales (SEPBLAC) desde el año 2012, existe un control tanto externo como interno que constituyen las medidas idóneas para este fin.

6.3 *Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro*

Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, en Kanali colaboramos con ciertas aportaciones a entidades sin ánimo de lucro, además de pasar los antedichos controles y auditorías legalmente exigibles, se hacen, como no puede ser de otra manera, a entidades que estén legalmente inscritas en sus correspondientes registros y que su trayectoria sea pública y notoria para los fines correspondientes.

En el ejercicio de 2021 se ha colaborado con las siguientes organizaciones:

- Asociación Terapias Equestres, una donación de 3.000 €. Es una asociación que realiza terapia con caballos para personas con discapacidad intelectual.
- Para la asociación Afin, una donación de 250 €.
- Inclúyeme: Entidad que ayuda a personas con discapacidad intelectual, una donación de 742,92€.
- A través de la fundación la Caixa para la Asociación GAVI (Alianza para la vacunación infantil), una donación de 1.000 €.



7. SOBRE LA SOCIEDAD

7.1 *Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible*

En su estrategia de desarrollo Kanali ha apostado fuertemente por concienciar tanto a sus empleados como a sus clientes de la necesidad de generar el menor impacto posible en el medio ambiente.

Es por ello que para reforzar este camino emprendido se ha certificado bajo una norma de calidad internacional medioambiental, el establecimiento más emblemático de Kanali, que ha servido como proyecto base para seguir esa senda en el resto de activos, con la óptica de certificar el resto de activos hoteleros para ser lo más respetuoso con el medio ambiente que podamos, la clave fundamental para poder conseguir el menor impacto posible es concienciar a los usuarios que alojamos cada noche en nuestros establecimientos, queriendo ir un paso más allá, nos gustaría inculcar cultura medioambiental a todos los niveles para que una vez llegados a sus países de origen sean conscientes que el ahorro de recursos naturales debe ser el camino.

El aprovechamiento de los recursos que se adquieren en Kanali es una de nuestras prioridades, intentamos darle un final de vida útil y por la razón que fuera algún recurso no es necesario o se va a estropear antes de ser necesitado, lo donamos a algún colectivo que si pudiera darle un uso eficaz.

En supermercados Dialprix apostamos por los productos locales. Reforzando nuestro compromiso con los productores y proveedores locales para contribuir de esta forma al desarrollo económico, social y laboral.

Entre otras acciones queremos destacar por su alta eficacia que aplicamos un descuento del 50% a última hora del día de los artículos de la sección de bollería fresca con el fin de evitar que sea un alimento desechado.

En nuestra rama de supermercados abarcamos el segmento turístico, pero también tenemos una muy buena distribución de locales en las zonas no turísticas que son predominantemente los núcleos poblacionales de los residentes de la isla, en estos centros damos prioridad a los empleados locales y realizamos colaboraciones activas con las bolsas de empleo de los distintos ayuntamientos, para así dar valor añadido a la sociedad de nuestro entorno inmediato.

En cuanto al patrocinio; Kanali colaboró en el ejercicio de 2021 con el fútbol base de la isla, en este caso con la U.D. Ibarra, aportando fondos para el patrocinio, insertando nuestra marca Dialprix en sus equipaciones.



7.2 Subcontratación y proveedores

En KN Hoteles dentro de nuestra política de colaboración con los proveedores seleccionamos aquellos que nos aportan mayor valor añadido en nuestro proceso productivo, para ello se realiza una evaluación a través de un cuestionario que posteriormente se tabula y analiza, dicho cuestionario se divide en tres áreas, proveedores alimentarios, no alimentarios y de servicios, por un lado comprobamos que se cumple con todos los requisitos legales aplicables a la actividad y por otro lado premiamos y damos prioridad a aquellos proveedores que tengan políticas medioambientales implantadas en el desarrollo de sus procesos productivos, en igualdad de condiciones optamos por proveedores cercanos entendiendo que un menor desplazamiento de la mercancía deja menor huella de carbono en nuestro planeta.

Tras la certificación inicial realizamos una reevaluación anual de seguimiento de la actividad.

Así mismo La Política de Compras contempla con especial atención evitar cualquier tipo de relación de negocio con personas físicas o jurídicas que pudieran estar implicadas en conductas o comportamientos poco éticos o íntegros.

7.3 Consumidores

Nuestros consumidores en el área de la alimentación los podríamos englobar en dos grandes categorías, consumidores locales y consumidor turístico, en gran medida la segmentación viene por la ubicación de la tienda y su entorno inmediato.

Dotamos a las distintas tiendas de productos diferenciados según el target de clientes de su localización, para así dar una oferta más acorde a las necesidades de cada consumidor. Nuestro compromiso con la frescura de los alimentos y el excelente servicio de nuestros empleados, hace que los clientes que nos visitan repitan la experiencia.

En cuanto a la rama de alojamiento, dada la complejidad de una instalación hotelera hay varios actores que pueden influir en el mantenimiento anual de una misma instalación o servicio, por un lado, tenemos brigadas de técnicos propias que realizan una parte importante de este trabajo, y por otro lado según la normativa aplicable o la peculiaridad de la instalación se subcontrata la totalidad o parte del mantenimiento o supervisión a una empresa externa especializada en la materia.

A continuación, detallamos el proceder sobre las cuestiones más importantes de cara al usuario:

Se dispone por un lado de un planning de mantenimiento preventivo de las instalaciones para garantizar la seguridad de las mismas, también se han editado libros de autocontrol para todas las operaciones de seguimiento de parámetros de aguas ya sea de consumo como de uso recreativo.

En materia de seguridad de incendios se mantiene un libro de autocontrol complementario a las operaciones que realiza la empresa mantenedora de instalaciones anti-incendios que revisa y certifica la perfección de estas instalaciones anualmente.

En cuanto a la legionelosis se realizan una serie de operaciones internamente según nuestro libro de autocontrol, contando también con una empresa externa especializada que realiza todas las desinfecciones y toma de muestras que marca la actual normativa. De esta forma garantizamos que no hay exposiciones accidentales a la legionela en nuestras instalaciones.



En cuanto a los ascensores se lleva un estricto mantenimiento mensual con una empresa externa especialista en aparatos elevadores.

El mantenimiento de instalaciones de frío, ya sea de climatización o de conservación de alimentos, está subcontratado a una empresa externa que realiza todas las operaciones de mantenimiento y desinfección con una programación preventiva anual.

En cuanto a la seguridad para los usuarios con nuestras instalaciones de Gas, se tiene subcontratado una empresa externa especializada en este tipo de instalaciones con un mantenimiento anual que garantiza la seguridad de los usuarios.

En cuanto a las instalaciones eléctricas, por un lado, tenemos implantado un mantenimiento interno de las mejoras o incidencias que se pudieran generar, y por otro lado contamos con una empresa externa que nos hace un mantenimiento e informe anual de las áreas de actuación, también se lleva un contrato de mantenimiento con los centros de transformación de la media tensión.

En cuanto a la seguridad alimentaria, garantizamos a través de un laboratorio externo se lleva un riguroso control appcc mediante auditoría mensual, donde se realizan toma de muestras de alimentos, aguas y superficies.

En cuanto al sistema de reclamaciones que se pudieran presentar se procede con la siguiente operativa:

En un lugar visible dentro de las instalaciones se informa al usuario que dispone de hojas de reclamación, en caso que algún cliente deseara rellenarla se le ofrece el documento y nuestra ayuda para cumplimentarla. Tras rellenarla se le dejan dos copias al reclamante, una para efectos de constancia y otra para que sea remitida a las administraciones públicas en el plazo máximo de 1 mes. Nosotros por nuestra parte remitimos nuestra copia a las administraciones con el mismo plazo para hacerlo que el reclamante.

Resultado de las reclamaciones del año 2021:

KN Columbus no generó hoja de reclamaciones.

KN Panorámica: Generó 2 hojas de reclamaciones, 1 fue archivada, 1 generó visita de inspección y tras comprobar el expediente se archivó.

KN Arenas del Mar Generó 4 Hojas de reclamaciones, todas fueron archivadas sin recibir inspección.

KN Matas Blancas Generó 3 Hojas de reclamaciones, 2 fueron archivadas sobre la marcha, y la tercera generó inspección turística y tras comprobar in situ se archivó el expediente.

7.4 Información Fiscal

En relación a la información fiscal del ejercicio 2021, a continuación, se recogen los resultados obtenidos y los impuestos sobre beneficios de la entidad KANALI, S.A.

En la tabla también se muestra las subvenciones públicas recibidas.

En el ejercicio 2021 KANALI ha recibido 675.649,06 euros de subvenciones de explotación, incorporadas en la cuenta de Pérdidas y Ganancias en el capítulo "Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio".



Este importe se corresponde con el siguiente detalle:

Subvención S.S. por ERTE.....409.630,29

Subvención Impuesto Bienes Inmuebles de Hostelería.....254.146,92

Subvención cursos de formación empleados.....11.871,85

El 60,63 %, 409.630,29 euros, corresponden a medidas adoptadas por el gobierno para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 en sus distintas modalidades y la exoneración a la entidad del pago de la totalidad o parte de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

El 37,62 %, 254.146,92 euros, % corresponde a la subvención recibida del Decreto-ley 10/2021, de 22 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones dirigidas a cubrir el coste del Impuesto de Bienes Inmuebles soportado por empresas titulares de la explotación de establecimientos turísticos de alojamiento de Canarias, afectadas por la crisis derivada de la pandemia de la COVID-19 en Canarias.

El resto, 1,75 por importe de y 11.871,85 euros corresponden a cursos de formación.

La subvención ERTE, aun estando exoneradas de pago, han sido registradas en el ejercicio 2021 como gastos de personal, dada su naturaleza.

El cálculo del impuesto de sociedades agregado del grupo Kanali en el ejercicio 2021 y 2020 es el siguiente:

Cuenta de Pérdidas y Ganancias	2021	2020
Resultado contable agregado	716.815,92	(2.441.969,38)
Impuesto sociedades	27.766,28	21.607,51
Aumentos	27.766,28	21.607,51
Disminuciones	-	-
Diferencias permanentes	6.876,00	102.998,56
Aumentos	6.876,00	102.998,56
Disminuciones	-	-
Ajustes consolidación	-	-
Diferencias temporarias	(34.090,70)	(34.090,70)
Aumentos	147.952,42	147.952,42
Disminuciones	(182.043,12)	(182.043,12)
Base Imponible Previa	717.367,50	(2.351.454,01)
Compensación BINS grupo consolidación	(690.521,51)	(2.701,70)
Base Imponible Consolidada	26.845,99	(2.354.155,71)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenidos ley 11/2018 información no financiera y diversidad		GRI	Materialidad	Página
Identificación empresa				
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial.	GRI 102-2 y GRI 102-6	Material	PG 2-10
	Mercados en los que opera.	GRI 102-2 y GRI 102-6	Material	PG 2-10
	Objetivos y estrategias.	GRI 102-2 y GRI 102-6	Material	PG 2-10
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	GRI 102-2 y GRI 102-6	Material	PG 2-10
	Organización y estructura.	GRI 102-2 y GRI 102-6	Material	PG 2-10
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos.	GRI 103	Material	PG 2-10
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI).	GRI 103	Material	PG 2-10
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales.	GRI 103 y GRI 102-15	Material	PG 2-10
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos.	GRI 103 y GRI 102-15	Material	PG 2-10
	Gestión de dichos riesgos.	GRI 103 y GRI 102-15	Material	PG 2-10
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal.	GRI 103 y GRI 102-15	Material	PG 2-10
Enfoque de gestión	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 103, GRI 102-11 y GRI 307-1	Material	PG 11-13
	los Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103, GRI 102-11 y GRI 307-1		PG 11-13
	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103, GRI 102-11 y GRI 307-1		PG 11-13
	La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103, GRI 102-11 y GRI 307-1		PG 11-13
Contaminación	Las medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente	GRI 103, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5 Y GRI 305-6		PG 14
	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	GRI 103, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5 Y GRI 305-6		PG 14
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103 Y GRI 306-2		PG 14
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103		PG 14
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua.	GRI 301-1		PG 15
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1		PG 15
	Consumo directo e indirecto de energía.	GRI 301-1		PG 15



Contenidos ley 11/2018 información no financiera y diversidad		GRI	Materialidad	Página	
Identificación empresa					
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 301-1		PG 15	
	Uso de energías renovables.	GRI 103 Y GRI 302-1		PG 15	
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	GRI 103		PG 15-16	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 103		PG 15-16	
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	GRI 103		PG 15-16	
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103		PG 16	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 103		PG 16	
Empleo	Nº total y distribución de empleados.	GRI 102-8 Y GRI 405-1		Material	PG 17-18
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-8			PG 18
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	GRI 102-8			PG 19
	Nº despidos.	GRI 401-1	PG 20		
	Remuneraciones medias y evolución.	GRI 405-2C52:E52C52:G52C52:F52	PG 21		
	Brecha salarial.	GRI 405-2	PG 22		
	Remuneración media de los consejeros y directivos.	GRI 103	PG 22		
	Políticas de desconexión laboral.	GRI 103	PG 22		
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	PG 22-23		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 103	PG 23		
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	PG 23		
	Medidas de conciliación.	GRI 103	PG 24		
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103	PG 24-25		
	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.	GRI 403-2 Y GRI 403-3	PG 25		
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-2 Y GRI 403-3	PG 25		
Relaciones sociales	Organización del diálogo social.	GRI 103	PG 29		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	PG 29		
	Balance de los convenios colectivos, salud y la seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	PG 30		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103	PG 30		
	Cantidad total de horas de formación.	GRI 404-1	PG 30		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		PG 31		
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	GRI 103	PG 31		
	Planes de igualdad.	GRI 103	PG 31		
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103	PG 32		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103	PG 32		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103	PG 31		
	Política contra todo tipo de discriminación.	GRI 103	PG 32		



Contenidos ley 11/2018 información no financiera y diversidad		GRI	Materialidad	Página
Identificación empresa				
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	GRI 103	Material	PG 35
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.	GRI 103		PG 35
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	GRI 406-1, GRI 102-16, GRI 102-17 y GRI 102-41		PG 35
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	GRI 406-1, GRI 102-16, GRI 102-17 y GRI 102-41		PG 35
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	GRI 406-1, GRI 102-16, GRI 102-17 y GRI 102-41		PG 35
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	GRI 409-1, GRI 102-16 Y GRI 102-17		PG 35
	Abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 408-1, GRI 102-16 Y GRI-17		PG 35
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103	Material	PG 35
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205-2		PG 35
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 102-12		PG 35
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 103	Material	PG 36
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	GRI 103		PG 36
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.	GRI 102-43		PG 36
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-12 Y GRI 102-13		PG 36
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 103	Material	PG 37-38
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 416-1 Y GRI 416-2		PG 37-38
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103	Material	PG 37
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 103		PG 37
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 103, GRI 102-9, GRI 308-1 Y GRI 414-1		PG 37
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 103	Material	PG 38-39
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 103		PG 38-39
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4		PG 38-39

Este informe ha sido aprobado
por el administrador único de
KANALI, S.A.

D. Kadim Nasser Eddin