

LIBERTADOR

HOTELS, RESORTS & SPAS
PERU



**REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
INTURSA 2017**

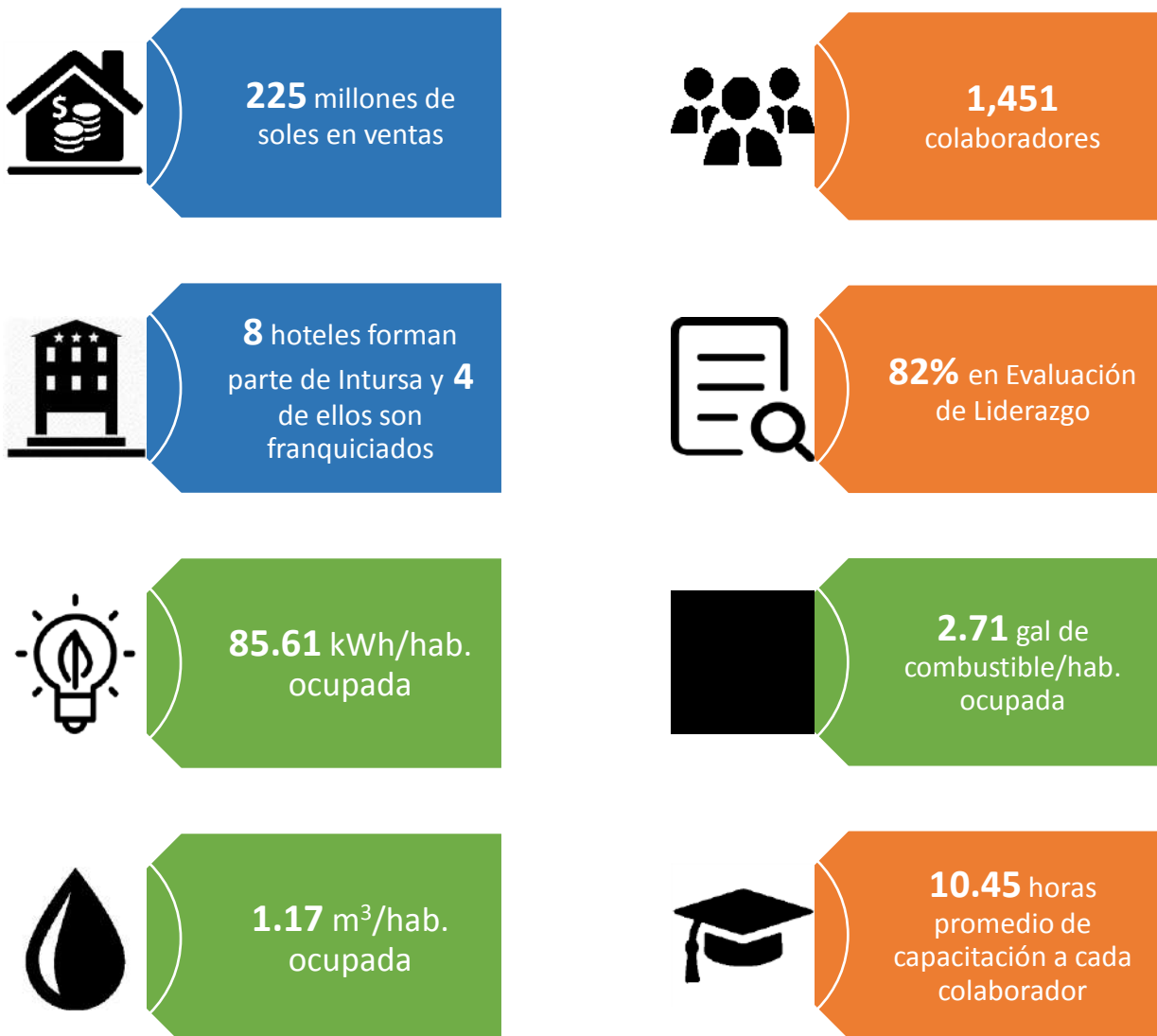
ÍNDICE

SECCIÓN B: DETALLE DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LA SOCIEDAD	3
1. PRINCIPALES CIFRAS 2017	3
2. SOBRE INTURSA.....	4
2.1. Quiénes somos y qué hacemos	4
2.2. Creando y distribuyendo valor	6
3. LA SOSTENIBILIDAD EN INTURSA.....	7
3.1. Estrategia corporativa de sostenibilidad.....	7
3.2. Ética y transparencia	9
3.3. Nuestros grupos de interés	12
4. CREANDO MOMENTOS MEMORABLES PARA NUESTROS CLIENTES.....	13
5. CUIDANDO DE NUESTROS COLABORADORES	15
6. GENERANDO DESTINOS SOSTENIBLES.....	23
7. INDICE DE CONTENIDOS ALINEADOS AL GRI	30

Sección B: Detalle de las acciones implementadas por la Sociedad

En esta sección se detallan los grupos de interés de la Sociedad y las acciones implementadas durante el ejercicio vinculadas al impacto de sus operaciones en el desarrollo social (prácticas laborales, relaciones comunitarias y con clientes, y responsabilidad del producto) y el medio ambiente (materiales, energía, agua, emisiones, vertidos y residuos), complementando la información proporcionada en la Sección A.

1. PRINCIPALES CIFRAS 2017 (GRI 102-7)



2. SOBRE INTURSA

2.1. Quiénes somos y qué hacemos

2.1.1. Sobre INTURSA (GRI 102-2)

INVERSIONES NACIONALES DE TURISMO S.A., en adelante Intursa, fue fundada sobre la base de un profundo amor por el Perú, desde su creación, Libertador Hotels, Resorts & Spas, asumió el reto de ofrecer el mejor servicio a los turistas peruanos y extranjeros ávidos de conocer la vasta cultura de la empresa. (GRI 102-1)

La compañía inició sus actividades el 5 de noviembre de 1971 y quedó constituida mediante Escritura Pública extendida en la misma fecha, inscrita en el Registro Mercantil del Cusco. Hasta mayo de 2009, el domicilio fiscal de la Compañía estuvo ubicado en la ciudad del Cusco, habiendo sido cambiado en dicho mes a la ciudad de Lima, siendo su actual ubicación, así como la sede de sus oficinas administrativas y de reservas en calle Amador Merino Reyna 551, San Isidro. (GRI 102-3) (GRI 102-5)

En los últimos 40 años, el portafolio de hoteles de Intursa ha ido incrementándose sin perder de vista sus valores. El crecimiento del país en los últimos veinte años demandaba una gama de hoteles que pudieran atender a un nuevo segmento de mercado, el del viajero de lujo. Es por ello que la empresa apostó por un proceso de internacionalización, el cual llevó a la construcción de tres nuevos hoteles: el Hotel Paracas y el Tambo del Inka, ambos bajo la marca Luxury Collection, y The Westin Lima, el cual rápidamente se convirtió en un ícono de la ciudad. Posteriormente, se empezó con las remodelaciones de los otros hoteles del portafolio, siendo la más significativa la del Palacio del Inka, que se transformó en un hotel Luxury Collection en 2013.

Intursa forma parte del Grupo Breca, conglomerado empresarial peruano con presencia internacional, fundado por la familia Brescia Cafferata hace más de 100 años.

2.1.2. Nuestra misión, visión y valores

La misión y visión de Intursa dirigen su estrategia.

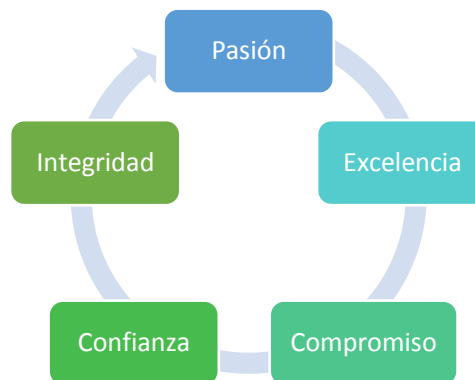
Misión

- Brindar a casa huésped y colaborador una experiencia memorable.

Visión

- Ser conocidos como la empresa hotelera innovadora, con el mejor talento y un crecimiento sostenible en los destinos donde estemos presente.

Los valores que identifican a Intursa como compañía son los pilares más importantes de la organización. Actualmente cuenta con 5 valores:



Asimismo, se cuenta con pilares que forman parte del ADN de la empresa y que guían las conductas cotidianas de Intursa:

- ✓ Creamos relaciones basadas en la confianza.
- ✓ Tratamos a todos como esperamos ser tratados.
- ✓ Trabajamos con pasión, inspirando a los demás.
- ✓ Brindamos el mejor servicio, superando expectativas.
- ✓ Cuidamos los recursos de manera responsable.

2.1.3. Principales marcas y servicios (GRI 102-2) (GRI 102-4) (GRI 102-6)

Intursa ofrece una colección de hoteles de lujo en los principales destinos del Perú, incluyendo actividades para descubrir los atractivos más importantes, spas y tratamientos de salud y belleza, y una propuesta gastronómica que combina recetas tradicionales con cocina de vanguardia.

Los hoteles se encuentran en Lima, Trujillo, Paracas, Arequipa, Cusco, Valle Sagrado y Lago Titicaca (Puno).

El modelo de negocio contiene las siguientes marcas de Hoteles:

Modelo	Marca	Ubicación	Rooms	Categoría
Propiedad	▪ Libertador	Lima, Trujillo, Arequipa, Puno	338	Upscale
Franquicia	▪ The Westin Lima Hotel & Convention Center	Lima	301	Upper Upscale
	▪ The Luxury Collection	Paracas, Cusco, Urubamba	451	Luxury

Adicionalmente el operador logístico VENTURIA diseña y ofrece una serie de actividades y experiencias exclusivas para los pasajeros.

2.1.4. Asociaciones a las que pertenecemos (GRI 102-13)

Somos miembros activos en los principales gremios e instituciones que colaboran para crear y/o mejorar las políticas públicas del Perú en el sector turismo. Intursa participa en la Sociedad de Hoteles del Perú (vicepresidente), el Buró de Convenciones (vicepresidente), y Turismo Cuida como principales foros de influencia en el sector.

El objetivo es crear un marco regulatorio afín al sector que permita su desarrollo e inclusión de los diferentes stakeholders en esta actividad económica. Así mismo, Intursa es miembro de las diferentes Cámaras de Turismo regionales del país.

Principales Asociaciones	
• Sociedad de Hoteles del Perú	• Cámara Española de Comercio
• Asociación Peruana de Hoteles, Restaurantes y Afines	• Cámara de Comercio de Lima (CCL)
• Turismo Cuida	• Cámara de Comercio de Cusco
• Buró de Convenciones de Lima	• Cámara de Comercio de La Libertad
• Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham)	• Cámara de Comercio de Arequipa
• Cámara de Comercio Peruano Chilena	• Cámara de Turismo del Valle Sagrado
	• Asociación para el Desarrollo (ApD)

2.2. Creando y distribuyendo valor (GRI 201-1)

Intursa es la cadena hotelera más importante del Perú, propietaria y operadora de 8 hoteles ubicados en Cusco, Paracas, Lima, Arequipa, Trujillo y Puno. Genera valor a sus accionistas y stakeholders a través de las actividades propias de la industria hotelera y afines, tales como venta de alimentos y bebidas, alquiler de salas de eventos, estacionamientos, servicios de spa u otros.

En el 2017 las ventas de habitaciones ascendieron a USD 38.9 millones, -6.3% respecto a la meta planteada para dicho año y -2.7% en comparación al 2016. Este resultado responde principalmente a una disminución del precio medio versus el presupuesto y año anterior. En líneas generales, el primer semestre del año tuvo un bajo performance debido a una respuesta negativa del mercado, centrado en los segmentos de Grupos y Retail. En el segundo semestre hubo una mejora notable debido a una mayor penetración en el mercado y tarifas más competitivas en todos los canales.

De otro lado, la venta de Alimentos y Bebidas cerró en un 5.3% por encima de la meta y 7.7% mayor en comparación con el año anterior, principalmente por un crecimiento de los ingresos de los restaurantes y bares de Paracas, Cusco y Westin.

Si bien el resultado de EBITDA fue de USD 4.1 millones por debajo del presupuesto, se debe considerar que el impacto negativo por la brecha entre el tipo de cambio real respecto al presupuestado asciende a USD 1.1 millones. Adicionalmente, el resultado del 2017 se ha visto afectado por gastos relacionados con la compra de Inversiones La

Rioja y otros gastos extraordinarios que no forman parte de la operación recurrente del negocio, los cuales ascienden a USD 2 millones.

Desempeño económico en 2017 (En Miles de Soles)	
Valor económico directo creado (VEC)	225,322
a) Ingresos = ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos	225,322
Valor económico distribuido (VED)	235,014
b) Costes operativos = gastos generales + gastos de personal (cursos de formación/capacitación y gastos relacionados) + gastos de personal subcontratado + gastos administrativos + impuestos + contribuciones + otros gastos operativos	167,240
c) Salarios y beneficios sociales para colaboradores = remuneraciones + participación de utilidades de los colaboradores + seguro médico + bonificaciones + otros beneficios (movilidad, refrigerio, entre otros)	67,593
d) Pagos a Gobiernos = Impuesto a la Renta	3
e) Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles	178
Valor económico retenido (VER) = VEC- VED	(9,692)

3. LA SOSTENIBILIDAD EN INTURSA

3.1. Estrategia corporativa de sostenibilidad

La empresa cuenta con un Comité de Sostenibilidad que se encarga de gestionar los ahorros en materia energética e hídrica, así como de supervisar los planes de responsabilidad social de cada una de las 8 sedes, y organizar las campañas de concientización y sensibilización del personal.

El Comité de Sustentabilidad tiene su propia misión y visión que guía sus planes y acciones.

Misión

- Desde nuestra industria y comunidad, dejar a nuestras futuras generaciones un medioambiente saludable enfocándonos en:
 - Crear una cultura de sostenibilidad.
 - Optimizar el uso de nuestros recursos.
 - Reducir las emisiones de CO2.
 - Ser un gestor de desarrollo local.

Visión

- Llegar a ser considerada una cadena líder en gestión energética y medioambiental, certificando LEED (O+M) en nuestras principales propiedades para el 2020.

Durante el 2017, este Comité se planteó una serie de objetivos para gestionar la sostenibilidad de la empresa desde 3 frentes: los consumos ALF¹, la comunicación y la cultura organizacional en torno a temas ambientales y sociales.

Materialidad

En 2017, con la asesoría de Futerra², se logró culminar el proceso de Materialidad para lograr una matriz que guiará las acciones de la empresa evaluando diversos temas de sostenibilidad según su importancia para la compañía y para los grupos de interés. De este proceso se derivaron los siguientes temas estratégicos:

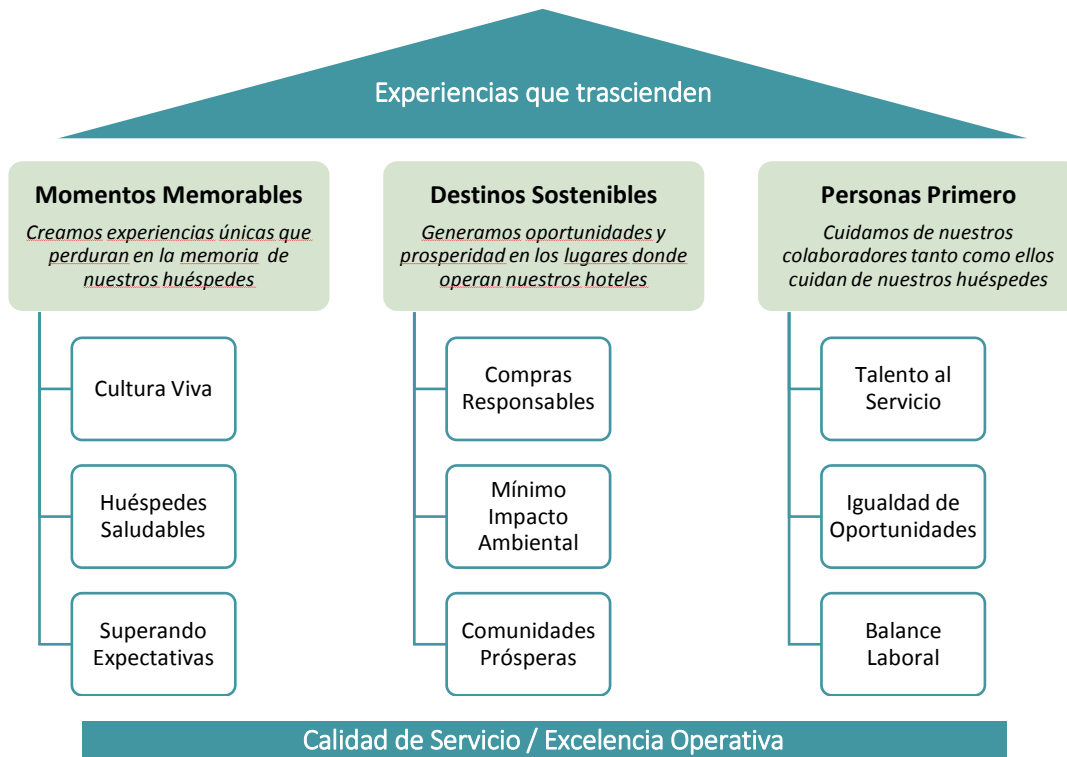
Social	Ambientales	Económicos	Gobernanza
<ul style="list-style-type: none"> •Clima laboral •Atracción y retención del talento •Comunicaciones y Marketing •Salud y Seguridad del cliente •Satisfacción del cliente •Políticas Públicas (Promoción de turismo y transporte) •Relacionamiento comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> •Impacto Ambiental y Cambio climático •Eficiencia de las Operaciones •Turismo Sostenible 	<ul style="list-style-type: none"> •Desempeño económico de la empresa •Política de pago de impuestos 	<ul style="list-style-type: none"> •Homologación de proveedores •Alineamiento de Marca

¹ ALF= Agua, Luz y Fuerza (combustible)

² Futerra es una agencia internacional de estrategia de sostenibilidad y comunicaciones.

Estrategia de Sostenibilidad

A partir de la materialidad desarrollada, se trabajó en la Estrategia de Sostenibilidad de Intursa la cual se aterriza en tres pilares que se desglosan en ejes prioritarios. Dichos ejes cuentan con metas al 2020 y al 2030, así como KPI³'s e iniciativas de responsabilidad priorizadas.



3.2. Ética y transparencia (GRI 102-16)

La compañía y Breca como grupo empresarial trabajan desde hace décadas para que su reputación sea un distintivo, una característica que lleve a un sentido de trascendencia a todos los que integran este gran equipo de trabajo.

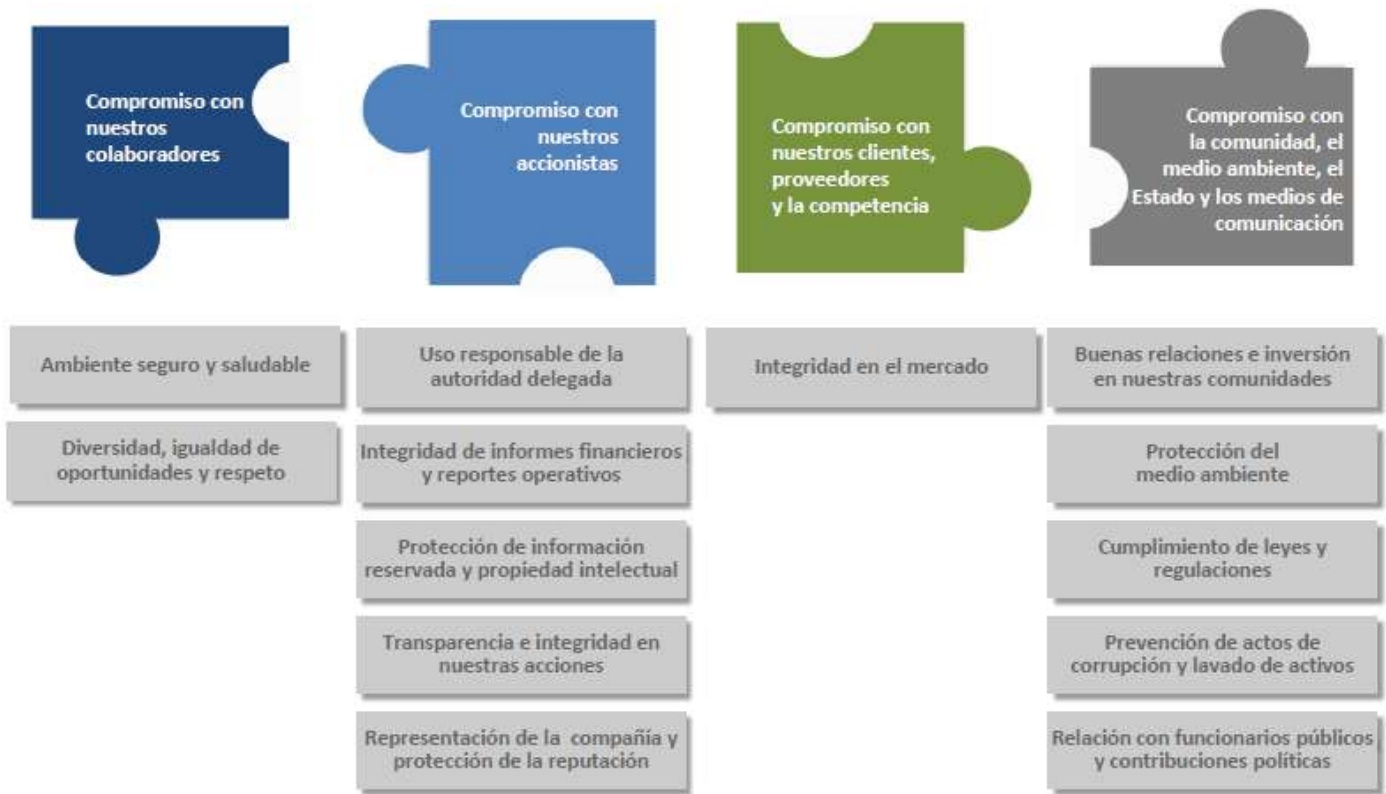
Intursa con su integridad y comportamiento busca que su reputación sea uno de los mayores activos. Por esta razón ha desarrollado un modelo de conducta común que tiene la ética personal como hilo conductor, aplicando de esta manera una norma internacional de buen gobierno en las compañías exitosas, llamado Código de Conducta y Ética.

3.2.1. Código de Conducta y Ética

Es una guía de comportamiento, diseñada para normar la actuación ante diferentes situaciones con las que los colaboradores se encuentran en el trabajo diario.

³ KPI = Key performance indicator (Indicador clave de desempeño)

El código traduce los principios y valores de Breca en lineamientos prácticos que reflejan el compromiso con los diferentes grupos de interés:



3.2.2. Canal de Integridad

En caso algún colaborador tuviese una pregunta o preocupación, o considerara que una conducta incumple lo establecido en el Código, es su obligación elevar esta información inmediatamente evitando que el tema se vuelva crítico. La ayuda de los colaboradores es necesaria para tomar conocimiento, poder evaluar el caso y adoptar medidas apropiadas.

Se debe reportar cualquier sospecha de conducta no ética o ilegal relevante, violaciones a la legislación, regulaciones, políticas y procedimientos corporativos y al Código de Ética y Conducta en temas tales como conflicto de intereses, soborno, uso inapropiado de activos de la empresa, entre otros.

En caso al colaborador no le fuera posible o le resultara incómodo reportar una preocupación a su supervisor o al gerente del área, se ha dispuesto del Canal de Integridad, un medio que opera de manera de independiente garantizando la confidencialidad y el anonimato de quien reporta una preocupación.

Es importante señalar que este canal es operado por EY⁴ quienes registran, analizan y categorizan la información provista. Para ello se cuentan con diversos canales abiertos al público en general como página web, buzón de voz, correo electrónico, dirección postal, central telefónica y entrevistas personales.

Página Web

<http://www.canaldeintegridad.com/libertador>

Correo electrónico

libertador@canaldeintegridad.com

Buzón de Voz

0 800 1 8114 (opción 2)

Finalmente, los casos son derivados a los comités de Cumplimiento de Intursa y al Comité de Cumplimiento corporativo de acuerdo a protocolos establecidos.

3.2.3. Nuestros directores (GRI 102-18)

El Directorio se compone de 7 miembros: Un presidente, un vicepresidente y cinco directores.

DIRECTORES DEPENDIENTES			
Nombre	Profesión/Ocupación	Fecha de inicio	Fecha de término
Pedro Brescia Moreyra	Economista	1993	A la fecha
Mario Brescia Moreyra	Administrador de Empresas	1996	A la fecha
Fortunato Brescia Moreyra	Ingeniero de Minas	2002	A la fecha
Alex Fort Brescia	Administrador de Empresas	2002	A la fecha
Bernardo Fort Brescia	Arquitecto	2005	A la fecha
Jaime Araoz Medánic	Administrador de Empresas	2016	A la fecha

DIRECTOR INDEPENDIENTE			
Nombre	Profesión/Ocupación	Fecha de inicio	Fecha de término
Jorge Ferrer Graupera	Administrador de Empresas	2017	A la fecha

Es importante mencionar que el Directorio está encargado de aprobar el Plan Estratégico, que incluye el presupuesto anual, el Plan de Sostenibilidad, así como la Gestión de Riesgos.

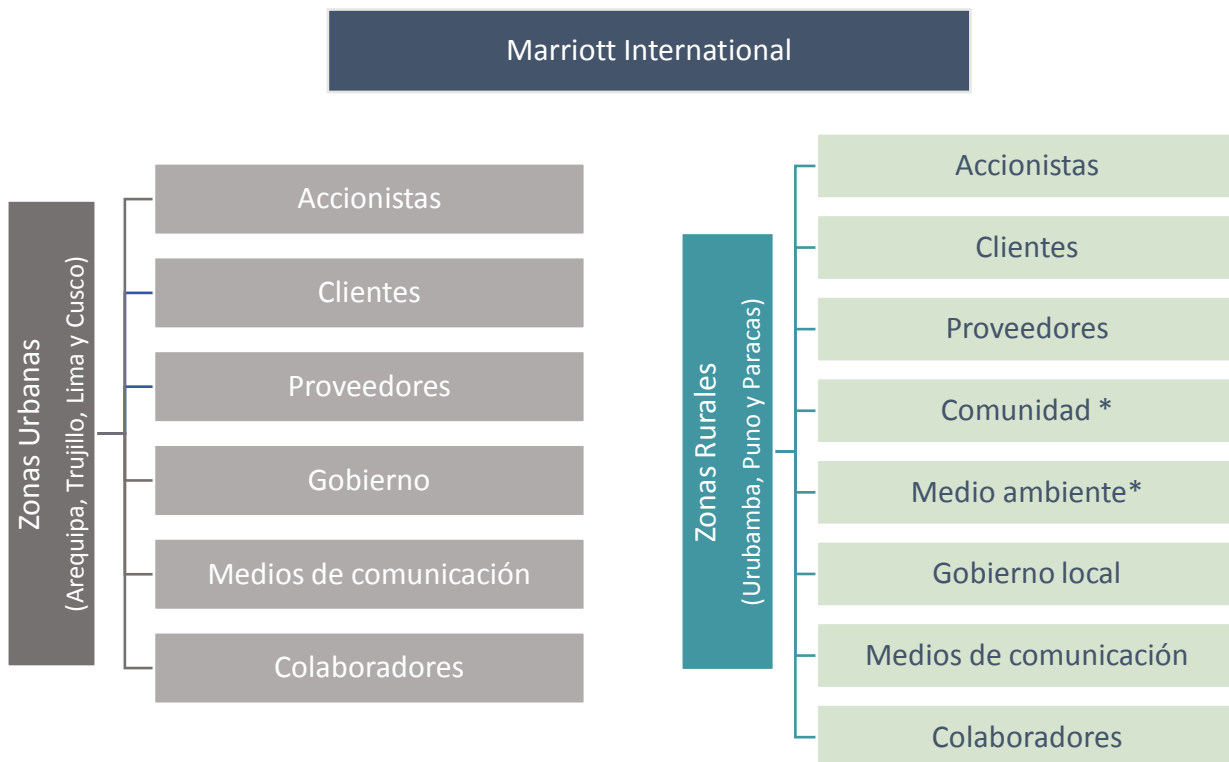
Además, los temas económicos son revisados por el Comité de Dirección, conformado por la Gerencia General, la Gerencia de Finanzas, la Gerencia de RRHH y la Gerencia Comercial, mientras que los temas ambientales y sociales, por el Comité de Sostenibilidad, conformado por la Gerencia General, la Gerencia de RRHH, la Gerencia de Comunicaciones y un representante de la gerencia general de los hoteles.

⁴ Ernst & Young, una de las mayores firmas de servicios profesionales del mundo.

3.3. Nuestros grupos de interés (GRI 102-40)

Intursa trabaja en base a un mapeo de grupos de interés que se revisa cada dos años. Al tener sedes en distintas zonas del Perú, con realidades muy diferentes, se ha visto apropiado distinguir entre los hoteles de zonas rurales o de playa, de los hoteles ubicados en grandes ciudades. De esta manera, se puede priorizar el trabajo con los grupos de interés que pueden tener un mayor impacto en las operaciones. El mapeo del 2017 se realizó aplicando la metodología indicada por Futerra, como parte de su trabajo de consultoría, de cara a la construcción de la matriz de materialidad.

Mapeo de Stakeholders más relevantes⁵



⁵ (*) Stakeholders críticos

4. CREANDO MOMENTOS MEMORABLES PARA NUESTROS CLIENTES

4.1. Huéspedes Saludables (GRI 416-1)

Los huéspedes son la razón de ser de Intursa y es por ello que la empresa se compromete a obtener y aplicar sistemas que garanticen la calidad de sus productos y servicios, y a la vez, la seguridad y salud de los clientes durante su estadía:

Garantizando seguridad	Garantizando salud
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en las instalaciones mediante llaves electrónicas en todos los accesos críticos o vulnerables. • Seguridad en el uso de equipos a través de entrenamientos y capacitaciones con los fabricantes. • Evaluaciones de peligros de seguridad durante el diseño y la construcción de las habitaciones. • Medidas de seguridad en todas las operaciones incluyendo en las de turismo con Venturia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de intoxicación alimentaria mediante Certificado de Buenas Prácticas de manufactura (BPM) • Uso obligatorio de Carnet de Sanidad para la atención al público y/o manipulación de alimentos. • Controles microbiológicos mediante muestreos de manera periódica. • Consultorías mensuales para mantener actualizada la lista de requerimientos legales en BPM e inocuidad de alimentos. • Capacitaciones periódicas para todo el personal. • Certificaciones externas de BPM y/o HACCP.

4.2. Superando Expectativas

La compañía tiene distintas formas de conocer y gestionar la satisfacción de los clientes con los servicios que otorgan los hoteles. Básicamente, la calidad se mide a través de encuestas, que son tabuladas por entidades externas.

<p>Hoteles Franquiciados (Westin, The Luxury Collection)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estas encuestas se hacen a través de la herramienta <i>Guest Voice</i>, que envía de manera automática una encuesta electrónica a los huéspedes a partir de su check out. Las respuestas van directamente a Marriott International para su tabulación y posterior ubicación de los hoteles en el ranking. por marcas.
<p>Hoteles Libertador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La encuesta se hace a través de Revinate, bajo una modalidad similar. La tabulación se realiza de manera independiente y los resultados son enviados a la compañía en tiempo real. ✓ Los resultados de Revinate sobre la cadena muestran un valor de 78 en Sentiment y 4.71 en SMI.

Dentro de otras evaluaciones se puede mencionar:

- ✓ En cuanto a los comentarios en redes sociales, la plataforma está centralizada en la oficina corporativa, aunque cada gerente de hotel da respuesta a las quejas o comentarios de los huéspedes de sus propiedades. Los resultados se analizan mes a mes y los puntajes obtenidos se colocan en un cuadro que muestra el índice de satisfacción del cliente en redes sociales, así como el *engagement* detrás de sus comentarios.
- ✓ Otra comparación que se hace de manera regular es el del puntaje de cada uno de los hoteles versus los resultados de su set competitivo, el puntaje en TripAdvisor, los resultados de otros hoteles de la marca en Latinoamérica y en el mundo, así como entre todas las marcas del portafolio de Marriott International, propietaria de las mismas.

Los resultados de 2017 fueron bastante buenos para la mayoría de los hoteles. Casi todos ellos se sitúan en el top 3 de su set competitivo, además de tener una excelente posición en el portal de TripAdvisor. Respecto al puntaje obtenido en social media con respecto a otros hoteles de la misma marca, se ve que el Tambo del Inka y el Westin Lima son los que mejor se ubican dentro del top 5 las Américas, con el primer lugar. Los demás hoteles se ubican en el Top 10 de la misma región.

- ✓ De la misma manera, se utilizan otros indicadores que ayudan a medir la calidad de servicio a partir de los distintos puntos de contacto que el cliente tiene con los servicios que ofrecen los hoteles de la cadena: experiencia en el bar, gimnasio, restaurantes, etc.

4.3. Marketing y Comunicaciones responsables

El área de Marketing supervisa que se cumplan los requisitos en la publicidad que se hace por medios masivos tradicionales, así como en la publicidad digital que se realiza por redes sociales.

Se cuenta con una Política de Marketing que hace referencia al trabajo de la agencia de publicidad y central de medios, a la elaboración de piezas gráficas y a la elaboración del plan de marketing anual.

Intursa, en cumplimiento con la ley de protección de datos, la ley 29733, respeta la privacidad de sus clientes y verifica que ellos acepten por escrito recibir su publicidad.

Adicionalmente, Intursa es cuidadosa en no infringir las normas que regulan la publicidad engañosa al presentar promociones y paquetes turísticos. De esta manera, se respeta la legislación vigente.

4.4. Alineando nuestra marca

La empresa opera hoteles con 2 marcas franquiciadas a Marriott International: The Luxury Collection y Westin.

<p>The Luxury Collection</p>	
<p>Westin</p>	

Estos 4 hoteles deben alinearse a los estándares de la marca a la que pertenecen. Dichos estándares se detallan en el contrato de franquicia para cada caso.

La empresa recibe inspectores anónimos cada cierto tiempo, quien envía a la casa matriz un informe acerca del cumplimiento de estos estándares. Si hubiera algún punto que no se esté cumpliendo, hace las recomendaciones respectivas.

La casa matriz tiene la potestad de rescindir el contrato de franquicia por faltas graves o recurrentes al cumplimiento de estándares de seguridad o por faltas a los derechos humanos que puedan afectar la imagen y reputación de la marca.

En cuanto a la marca propia, Libertador, los 4 hoteles que la ostentan se gestionan a partir de una serie de políticas que les permiten ofrecer una misma calidad de servicio.

5. CUIDANDO DE NUESTROS COLABORADORES

Los colaboradores de Intursa tienen un impacto relevante para la sostenibilidad y desarrollo de la compañía, es por ello que Intursa gestiona de manera eficiente los procesos de atracción de talento (reclutamiento y selección) con la finalidad de brindar empleo y oportunidades laborales, forjando la inclusión e integración de las personas.

Además, a través de la Política Laboral de Intursa, se garantizan los siguientes compromisos:

1. Normar y regular las actividades relacionadas con la contratación y desvinculación del personal que labora en la cadena de Hoteles Libertador.

2. Establecer los lineamientos que permitan gestionar de manera eficiente los beneficios sociales y el bienestar de los colaboradores de Hoteles Libertador.
3. Normar y regular las actividades referentes a las medidas efectuadas a los colaboradores por motivos disciplinarios en Hoteles Libertador.
4. Normar y regular el control permanente de las horas laboradas por los colaboradores sujetos a fiscalización de la cadena de Hoteles Libertador.

Cabe resaltar que, producto de la buena gestión de Intursa con sus colaboradores, se logró cumplir con las siguientes metas en el 2017:

Indicador	Resultados (en %)		
	2016	2017	Variación
Porcentaje de colaboradores que perciben que su líder se compromete con el desarrollo a largo plazo de las personas de su equipo.	67	82	+13
Porcentaje de colaboradores evaluados con desempeño: "Cumple" y "Sobresale" que ingresaron en el 2017	-	83	-
Porcentaje de satisfacción de clientes internos 2017	-	80	-
Porcentaje de movimientos internos a nivel cadena	-	25	-
Porcentaje de calidad de contratación 2017	-	80	-
Porcentaje de rotación de personal	15.5	13.9	-1.6
Porcentaje de eficacia en tiempo de respuesta selección	94	97	+3

5.1. Nuestro Equipo

Actualmente Intursa cuenta con más de 1000 colaboradores en sus diferentes hoteles desglosados de la siguiente manera:

Desglose de colaboradores por sexo y tipo de contrato (GRI 102-8)

Tipo de contrato	Femenino		Masculino		Total general
	Cantidad	Porcentaje (%)	Cantidad	Porcentaje (%)	
De Extranjero	0	0.00	4	0.4	4
A plazo fijo	234	48.00	357	37.10	591
Indeterminado	254	52.00	602	63.50	856
Total general	488	100.00	963	100.00	1451

Nuevas contrataciones y ceses en 2017 (GRI 401-1)

Detalle	Femenino		Masculino		Total general
	Cantidad	Porcentaje (%)	Cantidad	Porcentaje (%)	
Nuevas contrataciones	264	44	337	56	601
Ceses	237	43	319	57	556

En cuanto a los principales beneficios que se les brinda a los colaboradores de Intursa se encuentran: **(GRI 401-2)**

Principales beneficios laborales de los colaboradores de Intursa

- ✓ Seguro de vida ley a partir del primer día de trabajo.
- ✓ Bono Escolar
- ✓ Bono por Quinquenio
- ✓ Asignación por fallecimiento del trabajador, cónyuge, hijos o padres.
- ✓ Licencia por fallecimiento de un familiar directo (cónyuge, hijo, hermanos y padres), 4 días si es dentro de la zona y 6 días si es fuera de la zona.
- ✓ Licencia por paternidad: 4 días si es dentro de la zona y 6 días si es fuera de la zona.
- ✓ Licencia con goce de haber: 2 días libres al año.
- ✓ Movilidad nocturna: horario de 22:00 hrs a 06:00 hrs.
- ✓ Tarjeta Visa de navidad (Canasta navideña).
- ✓ Feriados regionales y locales en las zonas donde operan los hoteles.
- ✓ Utilidades.
- ✓ Programa de Jubilación "Renuévate".
- ✓ Alimentación dentro del horario de trabajo.
- ✓ Posibilidad de acceder a EPS RIMAC.
- ✓ La Bonificación al Cargo: aplica para aquellos colaboradores que realicen de forma temporal un proyecto extraordinario en adición a sus labores.
- ✓ Préstamos Vacacional, Escolar, por Capacitación, Salud y/o Adelantos de gratificación a ser descontados en la planilla durante el año calendario.

5.2. Diversidad, Igualdad de oportunidades y respeto

En Intursa se brinda un ambiente de pluralidad cultural y diversidad a sus colaboradores con igualdad de oportunidades, tratándolos con respeto, dignidad, justicia y cortesía. Además, no se tolera el hostigamiento ni el acoso sexual. Por el contrario, se cultiva y fomenta el espíritu de equipo construyendo relaciones entre sus colaboradores basadas en confianza compartida, con la seguridad de que cada uno tiene el compromiso personal y profesional de hacer lo correcto.

En los procesos de selección, evaluación y promoción de los colaboradores se garantiza que no haya discriminación de ningún tipo y acorde a la ley N°26772.

Cabe señalar que dentro de las metas establecidas está que no exista ninguna incidencia de vulneración de derechos humanos con huéspedes, clientes, colaboradores y usuarios y las que existan, se reporten. En 2017, Intursa no tuvo ningún reporte de vulneración de los derechos humanos. **(GRI 412-1)**

Diversidad e igualdad en nuestros colaboradores (GRI 405-1)

Distribución por zonas	Femenino		Masculino		Total general
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
CENTRO	307	36%	541	64%	848
Empleados	297	36%	527	64%	824
Gerentes	10	42%	14	58%	24
NORTE	23	38%	37	62%	60
Empleados	23	39%	36	61%	59
Gerentes	0	0%	1	100%	1
SUR-ESTE	158	29%	385	71%	543
Empleados	158	29%	381	71%	539
Gerentes	0	0%	4	0%	4
Total general	488	34%	963	66%	1451

Ratio salarial entre hombres y mujeres (GRI 405-2)

Regiones / Escala salarial	Sueldo promedio		Ratio salario mujer / salario hombre
	Femenino	Masculino	
CENTRO	2,422	2,129	1.14
J-1	1,020	996	1.02
J-2	1,732	1,760	0.98
J-3	3,402	3,210	1.06
J-4	9,054	10,460	0.87
J-5	14,280	21,896	0.65
NORTE	1,204	1,507	0.80
J-1	883	909	0.97
J-2	924	932	0.99
J-3	1,623	1,490	1.09
J-4	2,277	3,317	0.69
J-5		11,562	0.00
SUR-ESTE	1,470	1,488	0.99
J-1	963	988	0.97
J-2	1,107	1,327	0.83
J-3	1,805	1,890	0.96
J-4	5,239	4,878	1.07
J-5		18,750	0.00

5.3. Desarrollo de colaboradores

En el 2017 se realizaron varios esfuerzos dentro del área de Recursos Humanos para brindar a los colaboradores un mejor lugar para trabajar, así como oportunidades de crecer y desarrollar su carrera profesional dentro de la organización. En este sentido, se han implementado diferentes prácticas de gestión para líderes y colaboradores.

Asimismo, para asegurar la adaptación de los nuevos colaboradores a la cultura de Intursa, se brinda una inducción a nivel de compañía, logrando impartir conocimiento del negocio, adaptación al puesto entre otros.

5.3.1. Pool de Talento

Tras la implementación del proyecto de Gestión del Talento, la empresa estableció insertar en el 2017 este proceso como parte de la gestión de recursos humanos, el cual tiene como objetivo identificar a las personas con mayor talento en la organización para potenciar su desarrollo.

Para identificar a los colaboradores que pertenecen al pool de talento se tomaron en cuenta tres variables:

- ✓ Evaluación de potencial
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Evaluación de liderazgo

La información obtenida fue calibrada por un Comité de Talento incorporado en el 2017 como parte de la agenda de las reuniones trimestrales de los principales líderes de la organización.

Adicionalmente, por según año consecutivo, se llevó a cabo el programa de Coaching Grupal, que tiene como propósito fortalecer el liderazgo individual de cada colaborador del pool de talento y facilitar la elaboración de planes de desarrollo individual que contribuyan al desarrollo de sus competencias y a la preparación profesional para asumir nuevas posiciones y retos dentro de la compañía.

De esta manera se asegura el crecimiento sostenible de la empresa, con profesionales altamente calificados y alineados a la cultura de la organización.

Este programa de capacitaciones individualizadas a los colaboradores ha permitido durante el 2017 que un 28% de las vacantes sean cubiertas con personal interno.

5.3.2. Universidad de líderes

La empresa concibe la formación continua como parte integral de la estrategia para mantener su competitividad en el mercado. Por ello, ha creado la Universidad de Líderes (UNIL), que tiene como misión: “Desarrollar competencias para lograr crecimiento profesional sostenible como marca Libertador, alineando al equipo para generar experiencias memorables”.

La Universidad de Líderes Libertador tiene cuatro facultades con distintos objetivos:

Facultad Comercial	Facultad Comercial
Brinda elementos fundamentales para una gestión comercial exitosa.	Brinda elementos fundamentales para una gestión comercial exitosa.
Facultad de Soporte Administrativo	Facultad de Soporte Administrativo
Desarrolla y mantiene actualizado a todo el equipo de Intursa con formación en procesos y normas	Desarrolla y mantiene actualizado a todo el equipo de Intursa con formación en procesos y normas

Los cursos que dicta la UNIL combinan clases presenciales con otras virtuales, a distancia, y tiene en cuenta las reales necesidades de capacitación de la compañía.

Al cierre del 2017, la UNIL puede exhibir los siguientes resultados:



Cabe mencionar que, a partir del 2017, toda la Gestión del Aprendizaje pasó por un proceso de digitalización, brindando acceso a diferentes cursos virtuales al total de colaboradores de la organización. Asimismo, la digitalización de este proceso facilitó una mejor gestión de los indicadores de aprendizaje a lo largo del año y una mejor experiencia al colaborador.

De esa manera, la organización ha podido optimizar los tiempos en aula de los colaboradores y la posibilidad de entrenamientos de clase mundial a través de la inclusión de diferentes partners internacionales, lo que ha permitido iniciar la construcción de una cultura de autogestión del desarrollo individual para el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores.

5.3.3. Evaluación de desempeño de los colaboradores

Para la retención del Talento, se impulsa una cultura de meritocracia a través de la ejecución de un proceso de desempeño transparente y riguroso orientado a potenciar el talento de los colaboradores.

Intursa garantiza que el 100% de sus colaboradores participe anualmente de este proceso y hace un seguimiento estricto de la distribución de los resultados anualmente.

5.4. Balance Laboral

El año 2017 no se aplicó encuesta de Clima Laboral, sin embargo, anualmente se realiza una encuesta de liderazgo que califica a los líderes en función de su comportamiento en el día a día. Posteriormente, estos resultados forman parte del plan de objetivos de los líderes de la organización.

La encuesta se aplica todos los años y evalúa 5 dimensiones, una de ellas es la dimensión de sostenibilidad “Cuidamos los recursos de manera responsable”. En el 2017 el índice obtenido fue de 82%, lo que significó un incremento de 7% sobre al año anterior.

Además, actualmente se programan eventos anuales que permiten activar animaciones o festividades para lograr climas energizantes y cálidos para los colaboradores.

5.5. Gestionando la Seguridad y Salud en el Trabajo

Intursa tiene como principal política garantizar el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los colaboradores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro de Intursa. En ese sentido Intursa es la principal responsable de la aplicación y cumplimiento de sus lineamientos de seguridad tales como la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, y reconoce la importancia del compromiso de todos los colaboradores para avanzar en las mejoras en la prevención de los riesgos laborales

Es importante señalar que las empresas contratistas de Intursa están obligadas a cumplir con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo mientras permanecen en las instalaciones.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se basa en la “Mejora Continua”, cuya estructura se muestra a continuación:



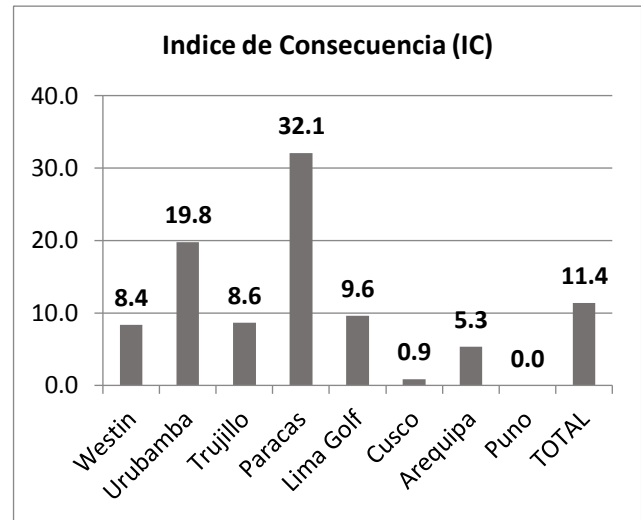
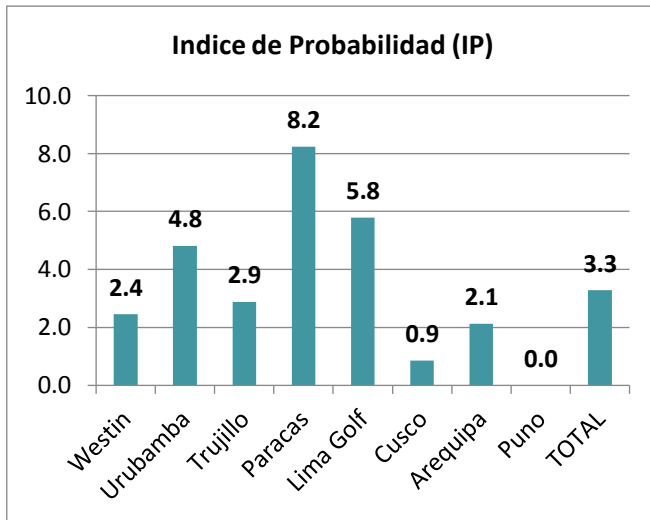
Para garantizar el cumplimiento de las acciones planificadas y del buen funcionamiento de este sistema de gestión, Intursa cuenta con un comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, conformado por representantes de la empresa y de los colaboradores.

La gestión de los riesgos de seguridad y salud ha tenido como consecuencia diversos beneficios tales como mejorar el clima laboral, prevenir multas por incumplimiento de la normativa regulatorio y promover una actitud preventiva frente a todo tipo de siniestros.

Gracias a todas estas acciones se puede destacar los siguientes resultados en 2017 que tienen como objetivo evitar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales:

Cumplimiento del 80% de Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	100% de capacitaciones realizadas con 80% de asistencia.	80% de cumplimiento del Programa de Inspecciones	100% de Exámenes Medicos Ocupacionales realizados
---	--	--	---

Además, se obtuvo los siguientes resultados en sus indicadores durante 2017 (GRI 403-2):



Estos resultados se interpretan de la siguiente manera:

- Índice de probabilidad = 3 (3 accidentes por cada 200,000 horas trabajadas)
- Índice de consecuencia = 11 (11 días de descanso médico por cada 200,000 horas trabajadas)

Año a año Intursa trabaja para reducir estos índices y de esta manera garantizar un ambiente seguro para sus colaboradores y toda persona en sus instalaciones.

6. GENERANDO DESTINOS SOSTENIBLES

6.1. Mínimo Impacto Ambiental

Intursa considera que sus principales impactos ambientales están enfocados en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), y principalmente en aquellas que son producto del empleo de energía y agua para brindar los servicios hoteleros a sus huéspedes.

En ese sentido, si bien la empresa no cuenta con un plan ambiental, se ha creado un comité de sostenibilidad que está conformado desde el año 2012 por varias áreas de la empresa, el cual define el plan de trabajo que busca cumplir las metas anuales de consumo energético e hídrico.

Durante el año 2017, Intursa no tuvo multas ni sanciones producto del incumplimiento de las normativas ambientales. (GRI 307-1)

6.1.1. Gestión de la energía

El consumo de energía es relevante para Intursa pues es imprescindible para brindar los servicios hoteleros a sus clientes, y económicamente representa el 3.8% de las ventas. La gestión de la energía se realiza dentro de los presupuestos operativos de cada hotel, con enfoque en mejorar los procedimientos operativos y/o la infraestructura tecnológica para optimizar su consumo sin afectar la calidad del servicio que se brinda a sus huéspedes.

Consumo energético Intursa 2017 (GRI 302-1)

Consumo energético (en GJ)	
Tipo	2017
Energía eléctrica	68,993.10
Combustible (Diesel y GLP)	65,652.30
Total	134,645.40

Intensidad energética Intursa 2017 (GRI 302-3)

Intensidad energética			
Tipo	Unidades	2017	Meta 2017
KPI (Energía eléctrica)	kWh/hab. Ocupada	85.61	86.09
KPI (Combustible)	Galones/hab. Ocupada	2.71	2.65
Gasto de energía	USD/hab. Ocupada	11.68	11.88

Para alcanzar dichas metas, se realizaron inversiones en los hoteles para mejorar el desempeño energético, tales como: (GRI 302-4):

- ✓ Modernización control temperatura de agua caliente sanitaria (Arequipa).
- ✓ Modernización del transformador eléctrico 10kV-220V (Trujillo).
- ✓ Implementación de un nuevo sistema de climatización VRF en habitaciones (Palacio del Inka).
- ✓ Modernización de control de iluminación en habitaciones (Tambo del Inka).
- ✓ Mejora en planta de agua helada para climatización (Westin).

Asimismo, cabe destacar que en 2017 se elaboró el Manual de Eficiencia Energética, que incorpora las buenas prácticas que se han probado e implementado en los hoteles desde el 2012, así como otras recomendaciones de la industria hotelera.

Todas estas acciones tuvieron como resultado que en 2017 se alcanzara una reducción de 80.27 MJ/Hab. Ocupada respecto al año base 2012 (11.8%) y una reducción de 0.61 MJ/Hab. Ocupada respecto al año anterior (0.1%).

6.1.2. Gestión del agua

Si bien el agua es un recurso crucial en las operaciones de Intursa, la compañía también es consciente de la escasez del mismo y de la importancia de su cuidado. Es por ello que dentro de la Estrategia de Sostenibilidad, la reducción del consumo de agua destaca como uno de los ejes principales.

Intursa cuenta con plantas de tratamiento de agua en sus hoteles de Puno, Paracas y Urubamba, que permiten reutilizar el 100% del agua (84,141m³) para el riego de jardines; lo que representa el 35% de todo el consumo de agua.

Consumo de agua Intursa 2017 (GRI 303-1)

Consumo de agua (en m ³)	
Fuente	2017
Agua subterránea	53,197.00
Agua de suministro municipal	182,731.00
Total	235,928.00

Intensidad del consumo de agua Intursa 2017

Intensidad del consumo de agua			
Tipo	Unidades	2017	Meta 2017
KPI (Consumo de agua)	m ³ /hab. Ocupada	1.17	1.06
Gasto de agua	USD/hab. Ocupada	1.86	1.84

En 2017 Intursa realizó inversiones para mejorar su desempeño hídrico en los hoteles a través de acciones como la implementación del sistema de recuperación de agua en lavandería en el hotel Westin.

Además, desde el año 2012, se realizaron otras inversiones en los diferentes hoteles entre las que destacan:

- ✓ Incorporación de ahorradores de flujo en griferías de habitaciones y áreas públicas.
- ✓ Mejoras en sistemas de tratamiento de agua para calderos y plantas de agua helada.
- ✓ Modernización en sistemas de bombeo de agua sanitaria.
- ✓ Incorporación de programa AQUANOMIC® de lavanderías de bajo consumo.
- ✓ Implementación de software de monitoreo de consumos hídricos en tiempo real.
- ✓ Implementación de válvulas de balance de presión para griferías habitaciones.

6.1.3. Gestión de emisiones

Las emisiones GEI son relevantes para Intursa pues son la medida para cuantificar el impacto ambiental de sus operaciones al brindar los servicios hoteleros a sus clientes. El reporte de emisiones sirve para orientar los esfuerzos en la búsqueda de optimizar las operaciones y así reducir este impacto al calentamiento global.

A continuación, los resultados obtenidos en los años 2012, 2014 y 2016, los cuales se desarrollaron con la consultora LIBELULA, así como la medición estimada del año 2017 ya que a la fecha no se ha terminado de medir el cálculo de las emisiones GEI correspondiente a dicho año. **(GRI 305-1) (GRI 305-2).**

Emisiones generadas (en tCO _{2eq}) ^{6 7}				
Alcance	2012	2014	2016	2017
Alcance 1	4,649.81	3,847.68	3,958.80	4,094.43
Alcance 2	4,093.55	3,708.29	4,647.39	4,700.14

Intursa busca minimizar sus emisiones a través de las acciones de reducción de energía (combustible y electricidad) que corresponden al alcance 1 y 2. Para ello, gestiona KPIs según su estrategia de sostenibilidad para poder hacer seguimiento de su evolución y desempeño con respecto a sus metas y los años anteriores.

Intensidad de las emisiones				
Alcance	2012	2014	2016	2017
KPI⁸ (Alcance 1)	22.91	18.06	18.12	18.45
KPI (Alcance 2)	20.17	17.40	21.27	21.18
KPI (Total)	43.08	35.46	39.39	39.63

Cabe mencionar que los resultados del alcance 2 se han visto afectados por un incremento del 24% en el factor de emisión a partir del 2016, por lo que se observa un aumento de las emisiones a pesar de haberse logrado reducción en el consumo de electricidad.

6.2. Compras responsables **(GRI 308-1) (GRI 414-1)**

Bajo las directrices de la Política de Adquisiciones y Contrataciones y la Política de Gestión de Maestro de Proveedores, Intursa gestiona la selección y evaluación de proveedores. La evaluación económica, ambiental y social de proveedores permite a INTURSA mantenerse en el tiempo como un negocio rentable y ayudar a mejorar las condiciones de vida de los proveedores y de sus familias.

⁶ tCO_{2eq}= Toneladas de CO₂ equivalentes

⁷ Los resultados contemplan los siguientes gases: CO₂, CH₄, N₂O y HFC.

⁸ KPI= Emisiones GEI [kg.CO_{2eq}.] / Hab. Ocupada

Dentro de las directrices principales de la selección y evaluación de proveedores se tiene:

- ✓ Para comenzar a trabajar con los proveedores se les solicita que tengan RUC, licencia de funcionamiento y registro sanitario. En caso el proveedor no cumpla con algunos de estos requisitos se le ayuda para que los pueda obtener.
- ✓ A los proveedores de frutas, verduras carne y pescado, se les hace una inspección fitosanitaria de manera anual. De esta manera se cerciora de que cumplan con los estándares mínimos que exige Intursa. De no cumplir con ellos, se les da una fecha para que puedan implementar las mejoras solicitadas en la inspección.
- ✓ Los proveedores deben cumplir con el Código de Ética y Conducta de Intursa.

Cabe señalar que Intursa tiene como prioridad trabajar con los proveedores de la zona en donde se encuentren los hoteles. Si bien la empresa tiene un gran número de proveedores centralizados, hay un buen porcentaje de las compras que se realizan a proveedores locales, con el objetivo de que se vean incluidos en la cadena de valor del turismo y de las operaciones.

Adicionalmente, es importante mencionar que en el Hotel Paracas se ha realizado un trabajo de desarrollo con pescadores de la zona, para que puedan ofrecer pescado fresco de la misma bahía. Este programa beneficia a los pescadores ya que realizan la venta de manera directa y les genera una mayor utilidad. Al mismo tiempo, Intursa apoya la pesca artesanal, que es una actividad sostenible, al no haber depredación ni contaminación relacionada a ella.

6.3. Comunidades prósperas

Cada hotel de Intursa cuenta con un presupuesto anual para gestionar acciones de impacto en las comunidades que opera. Dichos montos se asignan de acuerdo a las expectativas de los grupos de interés de cada localidad, por ejemplo, para realizar algunos programas como Pinta tu Barrio (en Urubamba) o Pinta tu Barca (en Paracas) y otras.

El Comité de Sostenibilidad de Intursa monitorea la realización de todas las acciones emprendidas a favor de las comunidades. Estas acciones, por el momento, se han venido alineando a los pilares de sostenibilidad del Grupo Breca y que priorizaban los siguientes temas:



6.3.1. Acciones con las comunidades (GRI 413-1)

Como principales actividades realizadas en el 2017, se puede mencionar las siguientes:

Hotel	Acción / Programa
Obras por impuestos	En 2017 se concretó la participación, en consorcio con Minsur y Tasa, para una importante Obra por Impuestos en Pisco. Se trata de la obra: Mejoramiento de la Oferta Educativa del Servicio Educativo del I.E. 22716 Carlos Noriega Jiménez, del asentamiento humano Santa Cruz, distrito de Paracas – Pisco, en el que Intursa participa con un 1.7% del total del presupuesto.
Lucky Iron Fish	Voluntarios del Hotel Paracas y del Tambo del Inka participaron en este programa piloto que se propone erradicar la anemia en los niños. A iniciativa de Aporta, la unidad de responsabilidad social de Breca, se entrevistó y capacitó a los voluntarios acerca de la importancia del hierro en la alimentación infantil. Luego se les entregó un pez reusable de hierro, que debían incluir en la olla al momento de cocinar, para agregarle una dosis de hierro a los alimentos. Los resultados de este piloto se verán en el 2018 y se decidirá si se extiende a otros hoteles.
Reto 15	El proyecto intenta recuperar la calidad del agua en un área determinada del lago Titicaca, cercana a uno de los puntos de fuerte contaminación del mismo (frente a la isla Espina). El hotel Libertador se ha convertido en uno de los principales aliados del proyecto, al ser la Isla Esteves la base de operaciones del mismo, donde se planifica las próximas acciones del Reto 15 –Titicaca. Además, junto con el promotor de Reto 15, el científico Marino Morikawa, se viene capacitando con charlas a los escolares y universitarios de la zona acerca del cuidado del medio ambiente.
Una Sola Fuerza	Todos los hoteles participaron de esta campaña dirigida a aliviar y ayudar a los damnificados del fenómeno del Niño Costero en el norte del país. Se colaboró con espacios de almacenamiento de donaciones, envío de alimento para mascotas damnificadas, ayuda a colaboradores damnificados en el Libertador Trujillo, etc.
Rescatando la comida	Tres hoteles participaron en este programa que consiste en alimentar a alguna comunidad a costo cero, utilizando mermas de insumos en buen estado pero que ya no serán usadas en la cocina de los hoteles. Con el apoyo de proveedores y asociados voluntarios, estos hoteles llevaron comida a las comunidades de Chocco (Palacio del Inka), Pichingoto y Wayna Qolqa (Tambo del Inka), así como al asilo Virgen Inmaculada Dolorosa y al comedor Santa Rosa (Arequipa).

De manera adicional se destacan las siguientes acciones por cada hotel. Se debe resaltar que la sede que más relacionamiento tiene y ha tenido con la comunidad durante el 2017 ha sido el Tambo del Inka, en Urubamba.

Acciones con las comunidades de Intursa ^{9 10}	
Hotel	Acción / Programa
Tambo del Inka (Urubamba)	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres en el Cetpro Arco Iris. • Pinta tu Barrio. • Fiestas navideñas en Fundación Amanecer. • Participación en proyecto de calefacción solar en la comunidad Yanamayo. • Entrega de kits escolares en Yanamayo. • Campaña contra friaje en las comunidades de Cuncani, Chupani y Chaulloqocha. • Participación en feria gastronómica de Charcahuaylla. • Munay, La voluntad de amar • Almuerzo de integración en la comunidad de Wayna Qolqa
Palacio del Inka (Cusco)	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda al Hogar Transitorio San José en Cusco
Hotel Paracas (Paracas)	<ul style="list-style-type: none"> • Pinta tu Barca • Desafío, ayudar está en tus manos • Limpieza de Costas
Libertador Arequipa	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades navideñas con asilos o instituciones de niños
Libertador Lago Titicaca (Puno)	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades navideñas con asilos o instituciones de niños • Limpieza de Costas

6.3.2. Turismo Sostenible: Historias que contar

El turismo sostenible es definido por la Organización Mundial del Turismo (OMT) como aquel que tiene plenamente en cuenta las repercusiones actuales y futuras, económicas, sociales y medioambientales para satisfacer las necesidades de los visitantes, de la industria, del entorno y de las comunidades anfitrionas. Cabe mencionar que varios de estos aspectos se han desarrollado en el reporte como el uso responsable de recursos como agua y luz, el control de las emisiones y la dinamización de la economía local a través compras a proveedores locales, entre otros.

Además, en cuanto a experiencias de turismo que revaloren la cultura local, la empresa cuenta con Venturia, un operador de experiencias que tiene en su portafolio varios tipos de tours que incluyen elementos tradicionales de la cultura de cada sede como el arte, la música, la gastronomía, los tejidos locales, etc.

Estas experiencias incluyen la participación de pobladores locales, a quienes se capacita para que aprendan a transmitir sus costumbres y tradiciones, y que las mismas no se pierdan con el tiempo. Este trabajo se realiza con más énfasis en Cusco y Urubamba.

⁹ En Libertador Lima no se realizaron actividades en Libertador Lima por recorte presupuestal

¹⁰ En Libertador Trujillo se redujeron a temas de voluntariado.

Cabe agregar que en los hoteles de provincia se contrata un alto porcentaje de mano de obra local; por ejemplo, en Urubamba el 60% del personal proviene de la zona. Asimismo, Intursa genera un importante porcentaje de empleo indirecto mediante la tercerización de algunos servicios como traslados, shows de música y danza, compras de regalos para huéspedes y otros relacionados a la organización de eventos.

Asimismo, la OMT recomienda de manera adicional que los edificios cumplan ciertos requisitos de edificación sustentable. En ese sentido, el sistema de certificaciones sostenibles más usado en el mundo LEED¹¹ ha reconocido a dos de nuestros hoteles por sus características sostenibles, el hotel Tambo del Inka cuenta con certificación BD+C¹² como nueva construcción en 2011 y el Westin Lima, con certificación O+M¹³ a sus operaciones y mantenimiento en 2016.

7. INDICE DE CONTENIDOS ALINEADOS AL GRI

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES	
Perfil de la empresa	
Contenido General	Página
GRI 102-1. Nombre de la empresa	4
GRI 102-2. Principales marcas, productos y servicios	4, 5
GRI 102-3. Ubicación de la sede	4
GRI 102-4. Ubicación de las operaciones	5
GRI 102-5. Propiedad y forma jurídica	4
GRI 102-6. Mercados atendidos	5
GRI 102-7. Tamaño de la empresa	3
GRI 102-8. Información sobre empleados y otros trabajadores	16
GRI 102-13. Afiliación a asociaciones	6
Ética e integridad	
Contenido General	Página
GRI 102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta	9-11
Gobierno Corporativo	
Contenido General	Página
GRI 102-18. Estructura del gobierno corporativo	11
Participación de los grupos de interés	
Contenido General	Página
GRI 102-40. Lista de grupos de interés	12

¹¹ LEED: *Leadership in Energy and Environmental Design* – Liderazgo en energía y diseño ambiental

¹² Certificación LEED BD+C: *Building Design & Construction* – Relacionado al diseño y construcción del edificio.

¹³ Certificación LEED O+M: *Operation & Maintenance* - Relacionado a la operación y mantenimiento del edificio.

CONTENIDOS TEMÁTICOS	
GRI 200: ECONOMÍA	
GRI 201: Desempeño económico	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 201-1. Valor económico directo generado y distribuido.	6-7
GRI 300: MEDIO AMBIENTE	
GRI 302: Energía	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 302-1. Consumo energético dentro de la empresa.	24
GRI 302-3. Intensidad energética	24
GRI 302-4. Reducción del consumo energético	24
GRI 303: Agua	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 303-1. Extracción de agua por fuente.	25
GRI 305: Emisiones	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)	26
GRI 305-2. Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	26
GRI 307: Cumplimiento Ambiental	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 307-1. Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	23
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 308-1. Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales.	26-27
GRI 400: SOCIEDAD	
GRI 401: Empleo	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 401-1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	16
GRI 401-2. Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	17
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 403-2. Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	23

GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 405-1. Diversidad del Directorio y empleados por categoría profesional.	18
GRI 405-2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	18
GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 412-1. Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	17
GRI 413: Comunidades locales	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 413-1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	28-29
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 414-1. Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	26-27
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	
Contenidos Temáticos	Página
GRI 416-1. Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	13

LIBERTADOR

HOTELS, RESORTS & SPAS
PERU