



CÓDIGO ÉTICO CORPORATIVO

MarSenses Hotels & Homes



CÓDIGO DE CONDUCTA Y MARCO ÉTICO

MarSenses Hotels & Homes

Con una trayectoria que garantiza la calidad y profesionalidad en cada uno de nuestros centros de trabajo en las islas, MarSenses Hotels & Homes somos una empresa con vocación de servicio comprometida con el equipo, huéspedes y con el entorno. Nuestro equipo también habla a través de la marca, proyecta a la sociedad nuestra identidad, nuestros valores y carácter como empresa. Este documento viene a resaltar los principios por los que se rige nuestra forma de entender el trabajo con una constante evolución y mejora continua. Todo ello fruto del esfuerzo y la ilusión constante de todas las personas que forman MarSenses Hotels & Homes.

Francisca B. Vidal
Presidenta
MarSenses Hotels & Homes.

Rodrigo Fitaroni de Almeida
CEO
MarSenses Hotels & Homes.



1. Valores universales

MarSenses Hotels & Homes suscribe y apoya estándares de conducta empresarial responsable. El presente Código Ético no los sustituye, sino que los desarrolla y refuerza en el ámbito de la Compañía.

Creemos en un turismo donde el bienestar empieza por las personas, pero no termina ahí, porque todo lo que se comparte, se multiplica. así que hay un interés legítimo de hospitalidad circular humana.

1.1. Valores y principios de actuación de MarSenses Hotels & Homes

Tras más de cinco años de trayectoria empresarial, MarSenses Hotels & Homes, consolidó en 2020 una nueva etapa estratégica, revisando su misión y valores para adaptarlos a un entorno global más exigente en términos éticos, sociales y regulatorios.

Nuestros valores constituyen la base de todas nuestras decisiones y actuaciones. Este Código desarrolla su dimensión ética y formaliza un compromiso público con todos nuestros grupos de interés.

La misión de MarSenses Hotels & Homes es la de conectar emocionalmente con huéspedes a través del trato cercano y con experiencias vacacionales inolvidables y positivas para el entorno medioambiental y social que nos rodea, siendo un agente activo de transformación tanto para el equipo como para las personas externas a la empresa. La **visión** es ocupar un espacio único y diferencial como grupo empresarial de confianza, reconocido por una permanente vocación de servicio y cuidado.

Los valores de la empresa son:

- **Humanidad consciente** (El alma que protege): Cuida todo, desde las personas al entorno medioambiental con sensibilidad y excelencia; hace sentir a todos parte de un proyecto universal. Atenta · Acogedora · Respetuosa · Serena



- **Autenticidad** (El vínculo que conecta): Relacionarse con calidez, naturalidad y confianza. Natural · Transparente · Divertida con medida · Relacional
- **Coherencia** (La voz que guía y da sentido): Actuar con ética, claridad y propósito. Inspirar confianza desde la calma y la presencia. Lúcida · Reflexiva · Observadora · Sencilla
- **Valentía** (El impulso que desafía lo establecido): Romper moldes con propósito. Liderar el cambio hacia una hospitalidad más humana y consciente.
- **Vitalidad (sensorial)** (El transformador que eleva la experiencia): Aporta energía positiva y movimiento. Conecta con los sentidos y las emociones cotidianas. Convierte lo habitual en algo que se siente especial, sin artificios. Inspiradora

1.2. Principios éticos no negociables.

- Dignidad humana como eje central: MarSenses Hotels & Homes reconoce a las personas como sujetos de dignidad, no como recursos intercambiables.

Ninguna decisión empresarial podrá justificarse si implica degradación humana, desgaste injustificado, deshumanización o vulneración de derechos, aunque sea legal, rentable o habitual en el sector.

- Primacía de la ética humana sobre el beneficio: El beneficio económico es condición de viabilidad empresarial, no criterio absoluto de decisión.

Cuando exista conflicto entre rentabilidad, comodidad o presión externa y la protección de la dignidad humana, los derechos individuales o el bienestar sostenido, prevalecerá siempre la ética humana.

- Coherencia entre discurso y práctica: La empresa no adoptará discursos públicos, compromisos, campañas o posicionamientos que no esté dispuesta a sostener operativamente.



El uso instrumental del propósito, la sostenibilidad, la diversidad o la responsabilidad social será considerado vulneración ética.

- Responsabilidad sobre el impacto: MarSenses Hotels & Homes asume la responsabilidad sobre los impactos humanos, sociales, territoriales y ambientales derivados de su actividad, incluso cuando dichos impactos no sean inmediatamente medibles o exigidos por la normativa.

La ausencia de indicadores no elimina la responsabilidad.

- Respeto y protección de derechos y libertades: La empresa se compromete a respetar, proteger y no restringir los derechos individuales y las libertades fundamentales de todas las personas vinculadas a su actividad.

No se tolerará discriminación alguna por razón, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen, etnia, creencias, discapacidades, edad, condición social o cualquier otra circunstancia personal.

- Diversidad como valor estructural: La diversidad no constituye una concesión, un elemento reputacional ni una estrategia coyuntural.

MarSenses Hotels & Homes reconoce la diversidad como valor estructural de la organización y se compromete a protegerla activamente, incluso en contextos sociales, políticos o mediáticos adversos.

- Transparencia y rendición de cuentas: La empresa priorizará la transparencia responsable, la trazabilidad de decisiones y la rendición de cuentas frente a la opacidad estratégica, incluso cuando ello genere incomodidad interna o externa.
- Independencia ética frente al poder: MarSenses Hotels & Homes no delega su ética en patronales, marcos normativos, contextos políticos ni presiones de mercado.
- El contexto explica, pero no exonera de responsabilidad.



1.3. Objeto y naturaleza del Código

El presente Código Ético establece los principios, límites y compromisos éticos no negociables que rigen la actuación de MarSenses Hotels & Homes.

Su finalidad es definir el marco ético y operativo mínimo desde el cual se toman todas las decisiones empresariales, con independencia de:

La persona que ejerza funciones de liderazgo o dirección, la coyuntura económica o política, las prácticas habituales del sector, o la rentabilidad a corto o medio plazo.

Este Código es un instrumento normativo, vinculante y exigible, no una declaración simbólica. El presente Código Ético establece los principios fundamentales que guían el comportamiento de todas las personas vinculadas a MarSenses Hotels & Homes en el desarrollo de su actividad profesional, tanto internamente como en nuestras relaciones con la clientela, empresas proveedoras, el entorno y la sociedad en general. Este código es una manifestación de nuestros valores y busca que nuestras acciones se encuentren alineadas con nuestros estándares de conducta ética. Sus objetivos son:

- Prevenir y asegurar un comportamiento ético, profesional y responsable de todas las personas vinculadas a MarSenses Hotels & Homes en el desarrollo de su actividad.
- Establecer mecanismos de control y seguimiento para garantizar el cumplimiento del presente Código Ético, a través de las personas que forman la Comisión Ética.
- Establecer pautas, tanto presentes como futuras, para garantizar que el Código Ético perdure en el tiempo, con independencia de los cambios estructurales. Y así mantener sus valores intactos.



1.4. Jerarquía ética y prevalencia

El presente Código prevalece sobre: usos, costumbres o prácticas históricas del sector, instrucciones internas contrarias a sus principios, presiones económicas, políticas o institucionales, criterios de conveniencia reputacional o estratégica.

La legalidad vigente se considera mínimo exigible, no límite ético máximo.

1.5. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Código Ético abarca a todas las personas que trabajan en la organización independientemente de su nivel jerárquico y las que colaboran con la empresa.

También se extiende a las relaciones con la clientela, empresas proveedoras y cualquier otra parte que resulte de interés, con la finalidad de asegurar unos vínculos transparentes, responsables, cercanos y respetuosos.

Basándose en la construcción de relaciones de confianza con trabajadores, ciudadanía, comunidad, clientes, futuras generaciones y el cuidado del medio ambiente. Buscando siempre el beneficio mutuo, este código ético es de obligado cumplimiento:

- Dirección General, apoderados, responsables y el conjunto del equipo de trabajo de MarSenses Hotels & Homes
- Inversores, propietarios, administradores y socios
- Los proveedores y empresas colaboradoras

Ninguna relación contractual, jerárquica o comercial exime de su cumplimiento.

2. Compromisos de MarSenses Hotels & Homes

La aprobación de este Código implica un compromiso institucional firme y público. La Compañía se obliga a establecer mecanismos eficaces de prevención, control y



supervisión, conforme a la normativa vigente en materia de cumplimiento normativo y prevención de delitos.

2.1 Compromisos generales

MarSenses Hotels & Homes se compromete a actuar con tolerancia cero frente a la corrupción, el soborno, el fraude o cualquier otra conducta ilícita, garantizando en todo momento la igualdad de trato y la no discriminación, así como el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en cada jurisdicción donde opere. Asimismo, desarrolla y mantiene un modelo de prevención de riesgos penales conforme al Código Penal, implementa un sistema interno de información de acuerdo con la Ley 2/2023, identifica, evalúa y gestiona los riesgos empresariales, financieros, reputacionales y sociales, y protege los datos personales en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos y de la normativa española vigente.

2.2 Compromiso con los empleados

MarSenses Hotels & Homes asume el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y basado en la igualdad de oportunidades.

Para ello:

- Prohíbe el trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación.
- No permite el acoso, el abuso de poder ni las represalias.
- Promueve la igualdad y equidad, y no admite ningún tipo de discriminación.
- Garantiza que los procesos de selección y promoción se basen en el mérito, capacidad y ética propia, alineada con los valores de la empresa.
- Apoya la integración de personas con mayores, en riesgo de exclusión socio labora, o cualquier otro grupo vulnerabilizado, con dificultades para acceder al empleo.
- Garantiza la seguridad y la salud en el trabajo.
- Protege la privacidad y los datos personales conforme al Reglamento General de Protección de Datos y a la normativa vigente.
- Favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- Promueve la formación continua, incluyendo formación obligatoria en ética y cumplimiento.



3. Principios de actuación de las personas trabajadoras

El Código constituye un marco de conducta que complementa la normativa interna y la legislación aplicable.

Todos los empleados tienen la obligación de actuar con integridad, responsabilidad y coherencia con los valores corporativos.

3.1. Comportamientos éticamente exigibles

Todas las personas y órganos de la organización deben: Actuar con respeto, honestidad y responsabilidad, identificar y comunicar riesgos éticos, abstenerse de prácticas que generen daño humano, o medioambiental, injustificado, colaborar activamente en la aplicación del sistema ético y aceptar la revisión y rendición de cuentas de sus decisiones.

3.2. Comportamientos no aceptables

Se consideran contrarios a este Código, entre otros: La normalización del desgaste humano, la precarización directa o encubierta, el silenciamiento del disenso ético, las represalias por razones éticas, el postureo ético o reputacional, la neutralidad ante vulneraciones claras de derechos, la utilización de la empresa como instrumento ideológico.

3.3. Compromisos individuales

Cada empleado se compromete a proteger la reputación de la Compañía actuando con lealtad profesional y confidencialidad. Utilizando adecuadamente los activos y recursos corporativos.

Evitar conflictos de interés y abstenerse cuando proceda, no utilizando información interna para beneficio propio.

Rechazar regalos o ventajas que excedan la cortesía habitual; cualquier duda deberá comunicarse a su responsable.

No desempeñar actividades externas incompatibles, ni acudir al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias ilícitas.



Facilitar información veraz durante toda la relación laboral, colaborando siempre con las investigaciones internas, auditorías y encuestas.

3.4. Obligación de actuación y posicionamiento

MarSenses Hotels & Homes asume que, en determinados contextos, el silencio institucional constituye una forma de daño.

Cuando existan vulneraciones graves de derechos, persecución de colectivos vulnerabilizados o retrocesos significativos en libertades fundamentales, la empresa tiene la obligación ética de actuar y, cuando proceda, posicionarse públicamente en defensa de la dignidad humana.

3.5. Sistema de garantía y aplicación

El cumplimiento del presente Código se garantiza mediante:

- El Manual de Decisiones Éticas y de Liderazgo (Documento II).
- El Protocolo de Líneas Rojas, Gestión de Conflictos Éticos y Responsabilidad Pública Activa (Documento III).
- El Sistema de Supervisión Ética, Control, Arbitraje y Disolución del Comité (Documento IV).

Prevalece el Documento IV sobre los demás. Siempre serán consultados y aplicados de forma conjunta. Estos instrumentos desarrollan, concretan y hacen exigible este Código.

3.6. Responsabilidad y consecuencias

El incumplimiento del presente Código, por acción u omisión, constituirá falta grave o muy grave, con independencia del nivel jerárquico o responsabilidad de la persona implicada.



La delegación de funciones no exime de responsabilidad ética.

3.7. Independencia del liderazgo

El presente Código ha sido diseñado para operar con independencia de las personas que ocupen cargos de liderazgo o dirección y aplica al conjunto del equipo de trabajo de **MarSenses Hotels & Homes**

La ética de MarSenses Hotels & Homes no es patrimonio de individuos, sino una responsabilidad colectiva institucionalizada, sin perjuicio del ejercicio ético personal del liderazgo actual en la fase de transición.

3.8. Revisión y actualización

El Código será revisado periódicamente para garantizar su vigencia y eficacia, sin menoscabo de sus principios no negociables.

Ninguna revisión podrá vaciar, relativizar o contradecir los principios fundamentales aquí establecidos.

4. Equipo

Todas las personas trabajadoras en MarSenses Hotels & Homes somos embajadoras de nuestra marca y de sus valores, y velaremos por proteger y defender la reputación de la empresa de forma veraz y transparente.

A la hora de relacionarnos con el resto de las personas integrantes del equipo, independientemente del puesto que ocupen, el trato será siempre cercano, con respeto y empatía. Dicho de una forma más sencilla: facilitaremos cualquier posible cambio a través del aumento del compromiso, consiguiendo crear un entorno adecuado.

En MarSenses Hotels & Homes garantizamos el respeto a los derechos, no aceptando discriminaciones o diferencias de trato y rechazaremos frontalmente cualquier situación de violencia, acoso o abuso. Con el fin de hacer frente a estas situaciones, se han



creado protocolos y procedimientos que se encuentran ubicados en la app propia InfoSenses, a la cual tienen acceso exclusivo todas las personas trabajadoras de MarSenses Hotels & Homes.

En el caso de que una situación pueda suponer un conflicto de interés de algún tipo, se deberá comunicar inmediatamente a sus responsables, al departamento de Personas y Bienestar o de RRHH, y siempre deberá ser comunicado a Dirección General, Rodrigo Fitaroni.

4.1. Responsabilidad reforzada de los directivos

Los directivos deben ser ejemplo de integridad y cumplimiento, garantizando que sus equipos reciben formación obligatoria y resolver dudas éticas con diligencia.

No es aceptable impartir instrucciones contrarias al Código.

4.2. Compromisos con los grupos de interés

4.2.1. Huéspedes y Clientela

Nuestra máxima la hospitalidad circular humana, MarSenses Hotels & Homes es un grupo empresarial que pone a las personas en el centro.

Nos comprometemos con nuestra clientela a ofrecer siempre servicios con los más altos estándares de calidad y seguridad, brindando un trato cercano, profesional y respetuoso. Protegemos sus datos personales con la máxima responsabilidad y de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos y la normativa vigente. Asimismo, mantenemos una comunicación clara, veraz y transparente, y ponemos a su disposición canales de atención y reclamación accesibles, eficaces y fáciles de utilizar.

4.2.2. Proveedores

Mantenemos relaciones con nuestros proveedores basadas en el respeto, la confianza y el beneficio mutuo. Garantizamos una selección objetiva, transparente y equitativa, sin tratos de favor ni discriminaciones. No aceptamos regalos, comisiones ni ningún



tipo de beneficio indebido que pueda influir o condicionar nuestras decisiones. Exigimos a nuestros proveedores el respeto a los derechos humanos y laborales, el bienestar de las personas y el cumplimiento de prácticas responsables con el medioambiente, extendiendo estos principios a toda su cadena de suministro. El incumplimiento de estas normas podrá suponer la finalización de la relación laboral o comercial y, en su caso, la comunicación a las autoridades competentes.

4.2.3. Competencia y sector

Con las empresas competidoras siempre nos regiremos por los principios de respeto y honestidad. Siendo conscientes de las sinergias que puedan generarse por el hecho de mantener relaciones de colaboración con nuestros competidores que desembocan no sólo en la buena marcha de nuestra empresa, sino que también, en la mejora y en la protección y revalorización de su propio sector turístico, siempre con los ojos puestos en los derechos individuales y la protección de los colectivos vulnerabilizados socialmente.

4.2.4. Sociedad

En MarSenses Hotels & Homes nos comprometemos a contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades donde operamos. Promovemos la protección de la sociedad en toda su pluralidad cultural. Buscamos generar prosperidad duradera trabajando de manera responsable con proveedores, clientela y entidades públicas.

4.3. Medioambiente

En MarSenses Hotels & Homes nos comprometemos a proteger el medioambiente y a minimizar el impacto de nuestra actividad. Fomentamos el reciclaje y el uso responsable de recursos y energías. Promovemos la preservación de la biodiversidad y el entorno natural, cumpliendo con la legislación y con nuestra política ambiental, así como la promoción de nuevas prácticas que beneficien al conjunto de la sociedad civil, especialmente de las comunidades donde actuamos.



4.4. Comunidad

Fomentamos la contratación local, la formación y el desarrollo del equipo.

Apoyamos el consumo de productos y servicios locales para fortalecer las comunidades donde operamos, así como la protección del bienestar de los vecinos limítrofes a nuestros centros de trabajo. Buscamos reducir el impacto de nuestra actividad empresarial sobre nuestro entorno comunitario, y buscaremos la buena convivencia entre todos.

4.5. Relaciones sentimentales y Conflictos de Interés

Con el fin de preservar la integridad, la transparencia y la equidad en el entorno laboral, queda estrictamente prohibido que cualquier director, gerente o responsable, directo o indirecto, funcional o jerárquica, mantenga relaciones sentimentales con subordinados bajo su supervisión o influencia. Esta medida se establece para prevenir conflictos de interés que puedan afectar decisiones profesionales, evaluaciones de desempeño, asignación de recursos o cualquier otra situación que comprometa la objetividad en el ámbito laboral.

Asimismo, se reconoce que el personal que trabaja en las oficinas centrales, debido a su influencia directa sobre las operaciones y decisiones de las unidades hoteleras, no podrá mantener relaciones sentimentales que generen conflicto con la estructura o gestión de los hoteles. Esta política aplica de manera transversal a todas las posiciones jerárquicas y funcionales, buscando garantizar que las relaciones personales no interfieran con la toma de decisiones imparcial ni con el desempeño organizacional.

Cualquier situación que pudiera constituir un conflicto de interés deberá ser reportada inmediatamente al área de Recursos Humanos o al Comité Ético, quienes evaluarán las medidas necesarias para mitigar riesgos y proteger la integridad de la organización y de las personas afectadas.



4.6. Cumplimiento de la legislación y normativa interna

Todas las personas que integran la empresa tienen que cumplir estrictamente las leyes, contratos y normativas internas, en el entorno laboral. Actuarán siempre con ética y responsabilidad.

4.7. Marca, imagen y reputación corporativa

Cada persona es responsable de cuidar la marca, la imagen y la reputación de MarSenses Hotels & Homes, actuando siempre con respeto y profesionalidad. Todas las acciones deben reflejar los valores de la empresa.

4.8. Propiedad intelectual e industrial

Respetamos los derechos de propiedad intelectual e industrial propios y ajenos, protegiendo patentes, marcas, derechos de autor y secretos comerciales. Se prohíbe plagiar, distribuir o divulgar documentación sin autorización.

4.9. Uso de equipos informáticos

Los equipos informáticos se utilizan de manera responsable y exclusivamente para fines laborales. Está prohibido acceder a información confidencial sin autorización, instalar software no aprobado o realizar actividades ilegales que comprometan la seguridad informática.

4.10. Uso de dispositivos personales

Queda restringido el uso de teléfonos móviles personales, dispositivos electrónicos y redes sociales con fines particulares durante el horario laboral. Los trabajadores deberán mantener sus dispositivos en silencio o apagados.

El uso del móvil personal se limitará exclusivamente a los tiempos de descanso o situaciones de verdadera urgencia. El incumplimiento de esta norma, especialmente cuando afecte a la seguridad laboral, la productividad o conlleve la divulgación de información confidencial, podría conllevar una sanción.

4.11. Uso de medios de transporte corporativos

Los vehículos de la empresa se usan de forma responsable, segura y eficiente, respetando normativas de tráfico y políticas de ahorro energético. Se utilizan únicamente para fines laborales.

4.12. Uso de bienes materiales e infraestructura

Los bienes materiales e infraestructuras de la empresa se usan correctamente y solo para fines laborales. Todas las personas colaboran en su mantenimiento, garantizando un ambiente seguro y responsable. El uso inadecuado o el daño intencionado pueden ser sancionados.

El uso inadecuado o daño de los bienes materiales e infraestructuras, de forma intencionada o por negligencia, podrán ser objeto de sanciones disciplinarias.

5. Comité Ético

El Comité Ético es el órgano interno de la empresa que velará porque el cumplimiento e implementación del Código Ético. También será quien analice o investigue, de forma independiente, cualquier conducta contraria al Código que haya sido denunciada, o no.

El Código orienta la toma de decisiones ante situaciones complejas. No sustituye la ley ni las políticas internas, sino que las complementa.

5.1. Personas que forman el Comité Ético:

- Lucas Brill Darder, Director de Calidad, PRL y Medio Ambiente.
- Lorena Coelho Menéndez, Directora de Comunicación y Sostenibilidad Social.
- José Francisco Vela Lara, Administrador de Sistemas.
- María Antonia Salas Capó, Directora de hotel.
- Carme Llauger Pérez, Subdirectora de hotel.
- Sara Prego Dieste, Directora de hotel.
- Persona externa a la empresa.**

** Pendiente nombramiento

5.2. Aplicación del Código

- Confidencialidad en el tratamiento de los datos de la persona denunciante.
- Se estudiará de forma pormenorizada toda situación, documento o dato reportado.
- Las personas que forman el Comité Ético actuarán siempre de forma independiente y respetarán las decisiones o la presunción de inocencia de cualquier persona que pudiera verse afectada.
- No se tomarán represalias contra la persona denunciante por el simple hecho de presentar una denuncia, excepto si se trata de una denuncia falsa.

5.3. Comunicación y divulgación

Cualquier persona que sea conocedora de una conducta que infrinja los principios del presente Código Ético, deberá ser comunicada a la dirección: comite.etica@marsenses.com que gestionará el propio Comité Ético.

5.4. Garantía de confidencialidad y protección del informante

- Se garantiza la confidencialidad de la identidad del informante.
- Se prohíben represalias contra quienes comuniquen de buena fe.
- El tratamiento de datos se realizará conforme al RGPD y la normativa española.

5.5. Entrada en vigor

El presente Código Ético entrará en vigor tras su aprobación formal por la Administradora Única, Francisca Batle Vidal, y será de obligado cumplimiento desde dicha fecha.

Este documento es vinculante con Documento II, Documento III y Documento IV, prevaleciendo este último sobre los demás. Siempre serán consultados y aplicados de forma conjunta.

Francisca B. Vidal
Presidenta
MarSenses Hotels & Homes.

Rodrigo Fitaroni de Almeida
CEO
MarSenses Hotels & Homes.



DOCUMENTO II
MANUAL DE DECISIONES ÉTICAS Y DE LIDERAZGO
MarSenses Hotels & Homes

1. Objeto del Manual

El presente Manual establece el marco obligatorio de toma de decisiones en MarSenses Hotels & Homes cuando dichas decisiones tengan impacto relevante sobre:

Personas trabajadoras, clientela, comunidades locales, derechos individuales y colectivos, diversidad, inclusión y libertades, reputación ética de la organización, sostenibilidad humana, social o ambiental.

Su finalidad es sustituir el criterio individual, la intuición directiva o la urgencia coyuntural por un sistema de decisión trazable, verificable y alineado con el Código Ético Corporativo y el Protocolo de Líneas Rojas.

2. Principios operativos de decisión

Toda decisión sujeta a este Manual deberá respetar simultáneamente los siguientes principios:

2.1. Primacía de la ética humana

Cuando exista conflicto entre rentabilidad, comodidad, presión externa o rapidez, prevalecerá la protección de la dignidad humana, los derechos individuales y el bienestar sostenido.

2.2. Responsabilidad sobre el impacto

Ninguna decisión podrá adoptarse ignorando sus impactos humanos, sociales, territoriales o ambientales, aun cuando dichos impactos no sean inmediatamente medibles.



2.3. Sustitución del criterio personal

Las decisiones no se legitiman por quién decide, sino por cómo se decide. La jerarquía no sustituye al análisis ético.

2.4. Trazabilidad obligatoria

Toda decisión relevante deberá quedar documentada, registrada y ser revisable a posteriori.

3. Realidad operativa actual y objetivo del Manual

Se reconoce expresamente que, a la fecha de aprobación de este Manual:

La ética operativa diaria y el criterio último han sido ejercidos de forma directa por la Dirección General (Rodrigo Fitaroni).

El objetivo de este Manual es convertir progresivamente ese criterio en estructura.

El sistema se implementa como transición real, no como ficción institucional.

Este reconocimiento no reduce la exigencia del Manual: la incrementa, al obligar a documentar y transferir criterio para que deje de depender de una persona.

4. Decisiones sujetas a evaluación ética obligatoria

Se consideran decisiones críticas —sin carácter limitativo— aquellas que impliquen:

- Cambios sustanciales en condiciones laborales, organización del trabajo, turnos o cargas.
- Externalizaciones, subcontrataciones o modificaciones relevantes del modelo operativo.
- Políticas retributivas, incentivos, objetivos o métricas de desempeño.

- Reestructuraciones, aperturas, cierres, fusiones o transformaciones organizativas.
- Medidas que afecten a diversidad, inclusión, igualdad y convivencia.
- Estrategias de comunicación vinculadas a valores o propósito.
- Decisiones con impacto territorial, comunitario o ambiental significativo.
- Posicionamientos públicos o decisiones de silencio estratégico;
- Decisiones condicionadas por presiones políticas, normativas, institucionales o reputacionales.

Ante cualquier duda razonable, la decisión deberá considerarse crítica y someterse a evaluación.

5. Prohibiciones expresas

Queda expresamente prohibido:

- Adoptar decisiones urgentes sin evaluación ética completa.
- Justificar decisiones exclusivamente en la experiencia, tradición sectorial o “sentido común” sin seguir el procedimiento establecido.
- Delegar decisiones éticas sin control documental.
- Fragmentar decisiones para diluir responsabilidad.
- Adoptar decisiones irreversibles sin evaluación integral.
- Omitir o falsear impactos previsibles.
- Presentar como meramente técnica una decisión que implique efectos sustanciales sobre personas o derechos.

6. Formulario obligatorio de Evaluación Ética

Toda decisión crítica deberá ir acompañada de un Formulario de Evaluación Ética, de cumplimentación obligatoria y formato estandarizado, que incluirá como mínimo los siguientes apartados:

6.1. Identificación de la decisión

- Descripción clara y concreta.
- Área o persona proponente.
- Plazo previsto de ejecución.
- Alcance (unidades, equipos, centros, proveedores implicados).

6.2. Justificación operativa

- Objetivo perseguido.
- Necesidad real que se pretende cubrir.
- Alternativas descartadas y motivo.
- Riesgo de no decidir.

6.3. Impacto humano y en derechos

- Personas y colectivos afectados directa e indirectamente.
- Riesgos de desgaste, precarización, exclusión o discriminación indirecta.
- Impacto sobre derechos, libertades, diversidad y convivencia.
- Medidas preventivas y correctoras.

6.4. Impacto social, territorial y ambiental

- Efectos sobre comunidades locales.
- Impacto ambiental relevante y mitigaciones.
- Riesgos reputacionales éticos (no solo reputacionales comerciales).

6.5. Coherencia con el sistema ético

- Compatibilidad con el Código Ético.
- Compatibilidad con el Documento III (líneas rojas).
- Riesgo de incoherencia entre discurso y práctica.

6.6. Análisis de presiones externas

- Existencia de presiones económicas, políticas, normativas o mediáticas.
- Grado de influencia de dichas presiones.
- Riesgo de cesión ética y cómo se evita.

6.7. Alternativas menos dañinas

- Alternativas evaluadas.
- Coste humano y económico de cada alternativa.
- Motivo de descarte (si procede).

6.8. Conclusión responsable

- Decisión propuesta.
- Coste ético asumido.
- Coste económico asumido.
- Medidas de mitigación obligatorias.
- Indicadores mínimos de seguimiento humano (aunque sean cualitativos).

La ausencia, falsedad o cumplimentación superficial de cualquiera de estos apartados invalida la decisión.

7. Escenarios tipo de aplicación obligatoria

El presente Manual se aplicará de forma obligatoria, entre otros, en los siguientes escenarios:

- Presión sectorial o patronal para flexibilizar a costa de condiciones humanas.
- Exigencias institucionales o normativas con riesgo de regresión de derechos o diversidad.
- Solicitudes de clientes que impliquen exclusión, censura o trato discriminatorio.
- Reestructuraciones justificadas por eficiencia económica con impacto humano o medioambiental.
- Cambios de modelo (all inclusive/híbrido, eventos, etc.) con impacto en cargas y ritmos.
- Silencios estratégicos ante vulneraciones públicas de derechos.
- Campañas de propósito o sostenibilidad con riesgo de postureo.
- Valoración de nuevos activos o inversiones sin análisis previo de impacto social o medioambiental.

- Contratación de proveedores, empresas de servicio o alianzas con externos de gran volumen o estratégicos.

Estos escenarios no agotan los supuestos de aplicación.

8. Niveles de validación y escalado

8.1. Validación inicial

Toda decisión crítica requerirá validación formal del órgano competente, acompañada del Formulario de Evaluación Ética completo.

8.2. Escalado obligatorio

La decisión deberá escalarse al Comité de Supervisión Ética y de Impacto cuando:

- Afecte a derechos o libertades.
- Exista riesgo de vulneración ética o línea roja.
- Genere conflicto interno relevante.
- Esté condicionada por presión política o institucional.
- implique posicionamiento público o silencio estratégico.
- Exista riesgo de precarización o deterioro humano estructural.

9. Decisiones bajo presión o contexto adverso

9.1. Prohibición de atajos

La urgencia, la crisis o la presión externa no suspenden este Manual.

9.2. Principio de resistencia ética

Cuando el contexto presione hacia decisiones regresivas, deberá priorizarse la opción más protectora de personas y derechos, aun con mayor coste económico o reputacional, siempre y cuando no ponga en riesgo la viabilidad económica de la empresa.

10. Silencio como decisión

La decisión de no actuar o no posicionarse se considerará decisión ética y deberá ser evaluada conforme a este Manual cuando:

- Exista daño previsible.
- El silencio pueda interpretarse como complicidad o legitimación.
- La empresa tenga capacidad de influencia.

11. Registro y trazabilidad

Todas las decisiones evaluadas conforme a este Documento quedarán registradas en repositorio interno, serán auditables por el Comité Ético y la Administradora Única, podrán ser revisadas a posteriori.

La ausencia de registro se considerará incumplimiento grave.

12. Revisión posterior y aprendizaje obligatorio

Las decisiones adoptadas serán revisadas cuando:

- Se detecten impactos no previstos.
- Se produzcan cambios contextuales y/o normativos relevantes.
- Se active el Documento III.
- El Comité lo requiera por riesgo de deterioro humano, de derechos o reputación ética.

La revisión no implica culpabilidad: implica responsabilidad institucional.



13. Responsabilidades

El incumplimiento de este Manual por acción u omisión constituirá falta grave, con independencia del nivel jerárquico.

La delegación no exime de responsabilidad.

14. Régimen sancionador interno

Se considerarán especialmente graves:

- Omitir deliberadamente la evaluación ética.
- Falsear o minimizar impactos.
- Bloquear evaluaciones por conveniencia,
- Adoptar decisiones contrarias al sistema ético.
- Represaliar a quien active procedimientos.

Las sanciones podrán incluir medidas disciplinarias, revocación de responsabilidades y, en su caso, cese del cargo.

15. Blindaje frente a cambios de liderazgo

El presente Documento es independiente de las personas que ocupen cargos directivos.

Ningún relevo podrá suspender, reinterpretar o vaciar este Documento sin vulnerar el sistema ético corporativo.

16. Relación con otros documentos

Este Manual se interpreta de forma conjunta con:



- El Código de Conducta Ético (Documento I).
- El Protocolo de Líneas Rojas y Responsabilidad Pública Activa (Documento III).
- El Sistema de Supervisión Ética y Arbitraje (Documento IV).

En caso de conflicto, prevalecerá la interpretación más protectora de la dignidad humana y los derechos.

Este documento es vinculante con Documento I, Documento III y Documento IV, prevaleciendo este último sobre los demás. Siempre serán consultados y aplicados de forma conjunta.

17. Entrada en vigor

El presente Manual entrará en vigor tras su aprobación formal por la Administradora Única, Francisca Batle Vidal, y será de obligado cumplimiento desde dicha fecha.

Francisca B. Vidal
Presidenta
MarSenses Hotels & Homes.

Rodrigo Fitaroni de Almeida
CEO
MarSenses Hotels & Homes.



DOCUMENTO III
PROTOCOLO DE LÍNEAS ROJAS, GESTIÓN DE CONFLICTOS ÉTICOS
Y RESPONSABILIDAD PÚBLICA ACTIVA
MarSenses Hotels & Homes Hotels & Homes

1. Finalidad del Protocolo

El presente Protocolo tiene por finalidad:

Definir con claridad las líneas rojas éticas no negociables de MarSenses Hotels & Homes.

Establecer un marco formal, protegido y vinculante para la detección, comunicación y gestión de conflictos éticos.

Garantizar que la empresa no se convierta, ni por acción ni por omisión, en instrumento de deshumanización, precarización, vulneración de derechos, retroceso en libertades individuales o silenciamiento de colectivos vulnerabilizados.

Asegurar que la ética corporativa prevalezca sobre presiones económicas, políticas, normativas, ideológicas o reputacionales.

Este Protocolo constituye un mecanismo estructural de contención ética y prevalece sobre cualquier directriz operativa, uso sectorial o coyuntura externa.

2. Principio rector de supremacía ética

Ninguna presión económica, urgencia operativa, cambio normativo, instrucción política, clima social mayoritario o interés reputacional justificará la vulneración de la dignidad humana, los derechos individuales, las libertades fundamentales o la

diversidad.

La legalidad se considera mínimo exigible, no techo ético.

3. Definición ampliada de conflicto ético

Se considera conflicto ético cualquier situación en la que:

- Una decisión empresarial.
- Una práctica organizativa.
- Una instrucción externa.
- Una presión política, ideológica o institucional.

Lo mismo sucederá si genera o puede generar, directa o indirectamente con daño humano injustificado, discriminación o exclusión, incoherencia deliberada entre discurso y práctica, restricción ilegítima de derechos o libertades, debilitamiento del sistema ético corporativo.

4. Líneas rojas éticas no negociables

Las siguientes prácticas constituyen vulneraciones éticas graves, con independencia de su legalidad, rentabilidad o aceptación social.

4.1. Deterioro humano estructural

- Normalizar ritmos, cargas de trabajo o prácticas organizativos que provoquen desgaste físico o psicológico sistemático.
- Justificar agotamiento, rotación excesiva o desafección como inherentes al sector.
- Diseñar estructuras que solo funcionen mediante sobreesfuerzo continuado.

4.2. Precarización encubierta

- Aplicar prácticas laborales legalmente válidas, pero éticamente lesivas.
- Externalizar funciones con el objetivo de degradar condiciones humanas.
- Utilizar estacionalidad, flexibilidad o temporalidad como excusa estructural.

4.3. Uso instrumental del poder

- Ejercer presión jerárquica para silenciar discrepancias éticas.
- Penalizar directa o indirectamente el disenso.
- Confundir liderazgo con imposición o autoridad incuestionable.

4.4. Dependencia ética del liderazgo individual

- Diseñar sistemas que solo funcionen por vigilancia personal.
- Delegar la responsabilidad ética en una figura concreta, exceptuando el modelo actual.
- Evitar institucionalizar límites por comodidad o control.

4.5. Postureo ético, social o ambiental

- Comunicar compromisos de sostenibilidad, diversidad o impacto que no se sostienen operativamente.
- Utilizar el propósito como herramienta de marketing desvinculada de decisiones reales.
- Priorizar reputación sobre coherencia.

4.6. Externalización de la conciencia

Justificar decisiones dañinas apelando a patronales, marcos normativos, prácticas sectoriales, presiones de mercado o contexto político.

4.7. Invisibilización del impacto territorial

- Adoptar decisiones que perjudiquen de forma sistemática a comunidades locales.
- Ignorar impactos sociales o ambientales por falta de medición.
- Priorizar resultados económicos sobre equilibrio territorial.

4.8. Represalias y silenciamiento

- Cualquier represalia directa o indirecta contra quien active este Documento.
- Generar climas de miedo, autocensura o desgaste moral.
- Penalizar trayectorias profesionales por razones éticas.

5. Líneas rojas frente a presiones políticas, ideológicas o normativas

5.1. Vulneración de derechos bajo cobertura legal

- Aplicar normas o directrices que restrinjan derechos fundamentales, aun siendo legales.
- Ejecutar instrucciones discriminatorias por razón de género, identidad, orientación, origen, creencias, diversidad funcional u otras condiciones personales.

5.2. Neutralidad cómplice

- Alegar neutralidad empresarial ante vulneraciones claras de derechos.
- Justificar el silencio institucional como estrategia de no conflicto.

5.3. Instrumentalización ideológica de la empresa

- Adaptar políticas internas a agendas ideológicas excluyentes.
- Utilizar la empresa como vehículo de propaganda directa o indirecta.

5.4. Restricción de la diversidad por presión externa

- Reducir o vaciar políticas de diversidad e inclusión por miedo a reacción política, mediática o social.
- Disfrazar retrocesos como neutralidad o adaptación cultural.

5.5. Discriminación indirecta o estructural

- Diseñar normas aparentemente neutrales con impacto excluyente.
- Normalizar desigualdades bajo lenguaje técnico o económico.

5.6. Señalamiento, vigilancia o control ideológico

- Exigir posicionamientos personales.
- Penalizar identidades, convicciones o expresiones legítimas.
- Colaborar con prácticas de señalamiento o listas informales.

5.7. Cesión preventiva por miedo

- Anticipar retrocesos éticos por prevención reputacional o política.
- Autolimitar derechos antes de obligación legal.
- Renunciar a principios por miedo a sanciones o pérdida de ventajas.

6. Protección activa de derechos y diversidad

6.1. Principio de no regresión

Ninguna política interna de derechos, diversidad o inclusión podrá revertirse sin justificación ética expresa y revisión del Comité de Supervisión Ética y de Impacto.

6.2. Protección reforzada

MarSenses Hotels & Homes asume la obligación de proteger activamente a colectivos vulnerabilizados o marginados, incluso en contextos sociales, políticos o mediáticos hostiles.

7. Obligación de posicionamiento público

7.1. Deber ético de posicionamiento

MarSenses Hotels & Homes tiene la obligación de posicionarse públicamente cuando concurren una o varias de las siguientes circunstancias:

vulneraciones sistemáticas de derechos individuales o colectivos,
persecución, estigmatización o señalamiento de colectivos vulnerabilizados,
acoso político, ideológico o mediático,
retrocesos graves en libertades fundamentales.



En estos supuestos, la neutralidad no constituye una opción ética válida.

7.2. Naturaleza del posicionamiento

El posicionamiento público será:

- No partidista.
- Basado exclusivamente en la defensa de derechos humanos, libertades fundamentales y dignidad,
- Independiente de cálculos de conveniencia económica o reputacional.

7.3. Formas de posicionamiento

El posicionamiento podrá materializarse mediante:

- Comunicados institucionales,
- Adhesión expresa a declaraciones o manifiestos de derechos,
- Apoyo visible a campañas de defensa de libertades,
- Amplificación responsable de voces silenciadas,
- Participación pública en espacios de defensa de derechos.

7.4. Prohibición de bloqueo por conveniencia

Queda prohibido bloquear, aplazar o neutralizar posicionamientos públicos por miedo a reacción política, económica o mediática.

8. Activación del Protocolo

8.1. Legitimación para la activación

Cualquier persona vinculada a MarSenses Hotels & Homes podrá activar este protocolo sin necesidad de autorización previa ni jerarquía.

8.2. Deber de activación directiva

Las personas con responsabilidad directiva tienen la obligación ética de activar este Protocolo ante presiones externas o vulneraciones detectadas.

La omisión constituirá falta grave.

9. Evaluación y resolución

9.1. Análisis independiente

Toda activación será evaluada por el Comité de Supervisión Ética y de Impacto, con independencia de la Dirección General o de los cargos implicados.

9.2. Resoluciones

El Comité podrá:

- Exigir correcciones inmediatas,
- Paralizar decisiones,
- Elevar el caso a la Administradora Única, Francisca Batle Vidal, o figura que represente a la Administración de la Empresa,
- Proponer medidas estructurales.

Sus resoluciones tendrán carácter vinculante dentro de su competencia.

10. Registro y memoria ética

Todas las activaciones, resoluciones y posicionamientos públicos quedarán registrados, formarán parte de la memoria ética corporativa y servirán como referencia obligatoria para decisiones futuras.

El olvido institucional constituirá una forma de regresión ética.



11. Cláusula de incomodidad deliberada

Este Protocolo ha sido diseñado para generar fricción, incomodidad y límites efectivos. Su eficacia se mide por su capacidad de resistir contextos adversos, no por su facilidad de aplicación.

12. Cláusula de continuidad y blindaje

Ningún relevo directivo, cambio político, modificación organizativa o coyuntura económica podrá suspender, vaciar o reinterpretar este Protocolo sin vulnerar el sistema ético corporativo de MarSenses Hotels & Homes

13. Entrada en vigor

El presente Protocolo entrará en vigor tras su aprobación formal por la Administradora Única, Francisca Batle Vidal, y será de obligado cumplimiento desde dicha fecha.

Este documento es vinculante con Documento I, Documento II y Documento IV, prevaleciendo este último sobre los demás. Siempre serán consultados y aplicados de forma conjunta.

Francisca B. Vidal
Presidenta
MarSenses Hotels & Homes.

Rodrigo Fitaroni de Almeida
CEO
MarSenses Hotels & Homes.



DOCUMENTO IV
SISTEMA DE SUPERVISIÓN ÉTICA, CONTROL, ARBITRAJE, TRANSICIÓN
Y DISOLUCIÓN DEL COMITÉ
MarSenses Hotels & Homes Hotels & Homes

1. Objeto del Sistema

El presente Documento regula el Sistema de Supervisión Ética y de Impacto de MarSenses Hotels & Homes, incluyendo:

- La constitución y funcionamiento del Comité de Supervisión Ética y de Impacto.
- Los mecanismos de control y contrapeso del propio Comité.
- El sistema de arbitraje ético-funcional.
- La transición ética (realidad actual, cesión progresiva y sucesión).
- Los supuestos y procedimiento de disolución del Comité.

El Sistema tiene por finalidad garantizar la aplicación efectiva de los Documentos I, II y III, evitando tanto la dependencia exclusiva del liderazgo individual como la concentración de poder ético sin control.

2. Principios rectores del Sistema

El Sistema de Supervisión Ética se rige por:

- Independencia funcional.
- Autoridad vinculante dentro de su competencia.
- Sometimiento a procedimiento y fundamentación escrita.
- Control y revisión estructural.
- Primacía de la ética humana y los derechos fundamentales.

- Prohibición de concentración de poder ético.

3. Realidad operativa actual y propósito de transición

Se reconoce expresamente que, a la fecha de aprobación de este Sistema:

- Existe una Administradora Única, Francisca Batle Vidal, como órgano de administración.
- La Administradora Única ha otorgado a la Dirección General, Rodrigo Fitaroni, un poder general tan amplio como necesario para el gobierno operativo diario.
- La Dirección General ejerce actualmente, de forma directa y personal, la función ética operativa y el filtro ético último en el día a día.
- El objetivo de este Sistema es convertir progresivamente ese filtro ético personal en estructura, sin negar la realidad actual y sin perder el control ético durante el proceso.

4. Figura de Garantía Ética Externa

4.1. Definición

Se establece una Figura de Garantía Ética Externa (FGE), Catalina Alorda, independiente de la estructura ejecutiva, con finalidad de:

- Aportar independencia funcional.
- Supervisar la madurez del Comité.
- Presidir o designar presidencia en arbitrajes.
- Actuar como garante de continuidad ética en fases de transición o disolución del Comité.

4.2. Designación

La FGE será designada por la Administradora Única, Francisca Batle Vidal, mediante acuerdo formal, garantizando independencia y ausencia de conflicto de interés.

5. Comité de Supervisión Ética y de Impacto

5.1. Naturaleza

El Comité es un órgano permanente, independiente de la Dirección General y de los órganos ejecutivos, con competencia para supervisar, evaluar y limitar decisiones que vulneren el sistema ético corporativo.

El Comité no gobierna la empresa ni define la estrategia: gobierna los límites éticos dentro de los cuales se ejerce el gobierno corporativo.

5.2. Composición

El Comité estará compuesto por un número impar de miembros, designados por la Administradora Única, garantizando:

- Diversidad de perfiles y criterio.
- Ausencia de dependencia jerárquica directa con la Dirección General, Rodrigo Fitaroni.
- Inexistencia de conflictos de interés.
- Conocimiento en ética organizacional, derechos, gobernanza, relaciones laborales o impacto social.

Al menos un miembro será externo a la estructura ejecutiva y contará con voto.

5.3. Mandatos e incompatibilidades

- Mandatos limitados y renovaciones escalonadas.
- Incompatibilidad con cargos ejecutivos.
- Obligación de abstención en conflictos de interés.

6. Competencias del Comité

El Comité tendrá, entre otras, las siguientes competencias para:

- Evaluar decisiones críticas escaladas conforme al Documento II.
- Resolver activaciones del Documento III.
- Emitir resoluciones éticas fundamentadas y vinculantes dentro de su ámbito.
- Exigir correcciones, modificaciones o paralizaciones de decisiones.
- Recomendar o activar (cuando proceda) posicionamientos públicos conforme al Documento III.
- Elevar informes a la Administradora Única.
- Proponer medidas estructurales preventivas.

Toda resolución deberá estar fundamentada por escrito en los Documentos I, II y III.

7. Límites y control del Comité

7.1. Sometimiento a procedimiento

El Comité no podrá emitir resoluciones basadas en opiniones o convicciones no fundamentadas en el sistema ético.

La ausencia de fundamentación escrita invalidará la resolución.

7.2. Límites competenciales

El Comité no podrá:

- Sustituir a la Dirección General en la definición de estrategia.
- Imponer criterios partidistas.
- Autorizar vulneraciones de derechos o líneas rojas.
- Actuar fuera de los procedimientos establecidos.

8. Cesión progresiva del filtro ético (fase en vida)

8.1. Principio



La Dirección General, Rodrigo Fitaroni, podrá ceder voluntaria y progresivamente la función de filtro ético al Comité, por ámbitos o tipologías de decisión, sin desentenderse de la ética.

8.2. Condiciones para la cesión

La cesión solo podrá producirse cuando concurren todas estas condiciones:

- Demostración continuada de comprensión y aplicación rigurosa del sistema,
- Independencia real frente a presiones internas y externas,
- Constancia documental de resoluciones trazables y coherentes,
- Informe favorable de la FGE,
- Constatación expresa de la Dirección General.

8.3. Naturaleza de la cesión

Podrá ser parcial o total, progresiva y documentada.

Es reversible mientras la Dirección General continúe en funciones.

8.4. Recuperación del filtro

Si se detectan disfunciones relevantes, pérdida de independencia o aplicación incorrecta, la Dirección General podrá reasumir temporal o totalmente el filtro ético, dejando constancia documental.

9. Principio irrenunciable durante la fase en vida

La limitación de poderes ejecutivos o delegados no implica, por sí sola, la pérdida del rol ético personal de la Dirección General mientras continúe ejerciendo el cargo.

10. Cláusula de Transición Ética (sucesión)

10.1. No transmisibilidad del poder ético personal

El poder ético ejercido personalmente por la Dirección General actual no se transmite

por sucesión automática y no podrá ser asumido por ningún futuro Director General.

10.2. Activación de la transición ética automática

La transición ética automática se activará exclusivamente cuando concurra alguno de estos supuestos:

- Cese, dimisión o destitución formal de la Dirección General actual.
- Fallecimiento o incapacidad permanente.
- Imposibilidad sobrevenida de ejercicio efectivo del cargo.
- Sustitución formal del puesto de Director General.

La revocación, modificación o limitación de poderes delegados no constituye, por sí sola, supuesto de activación.

10.3. Efectos de la activación

Activada la transición el Comité pasa a ejercer plenamente sus competencias vinculantes como filtro ético estructural, la FGE asume función reforzada de supervisión y arbitraje y la nueva Dirección General no podrá suspender, reinterpretar ni vaciar el sistema ético.

11. Sistema de Arbitraje Ético-Funcional

11.1. Supuestos de activación

El arbitraje se activará cuando:

- Exista conflicto grave entre resolución ética y viabilidad organizativa,
- Se alegue extralimitación procedimental del Comité,
- La Administradora Única requiera revisión formal motivada.

El arbitraje no revisa principios: revisa la aplicación concreta.



11.2. Tribunal de Arbitraje Ético-Funcional

Se constituye un Tribunal ad hoc compuesto por:

- Un miembro designado por el Comité.
- Un miembro designado por la Dirección General (o, en transición, por quien ejerza funciones ejecutivas).
- Un miembro externo independiente designado o validado por la FGE, que ejercerá la presidencia.

11.3. Alcance del arbitraje

El Tribunal podrá:

- Confirmar la resolución.
- Modular plazos o formas de cumplimiento.
- Proponer alternativas operativas éticamente válidas.
- Declarar extralimitación procedimental.

El Tribunal no podrá:

- Autorizar vulneraciones del Código Ético o líneas rojas.
- Suspender protecciones de derechos o vaciar el sistema ético.

Las resoluciones del Tribunal serán vinculantes.

12. Protección frente a represalias

Las personas que activen el Sistema, los miembros del Comité, del Tribunal de Arbitraje y la FGE estarán protegidos frente a represalias directas o indirectas y no podrán ser cesados, sancionados o perjudicados por el ejercicio legítimo de sus funciones.



Cualquier represalia constituirá vulneración ética muy grave.

13. Registro, trazabilidad y rendición de cuentas

Todas las actuaciones del Comité, del Tribunal y de la FGE quedarán registradas, serán trazables y auditables, y formarán parte de la memoria ética corporativa.

14. Supuestos de disolución del Comité Ético

El Comité podrá ser disuelto exclusivamente en los siguientes supuestos:

- Incumplimiento grave y reiterado de sus funciones.
- Extralimitación sistemática de competencias.
- Pérdida acreditada de independencia.
- Bloqueo estructural injustificado del funcionamiento organizativo.
- Resolución arbitral firme que declare disfunción grave.

La disolución nunca podrá fundamentarse en desacuerdo con resoluciones éticas concretas.

15. Procedimiento de disolución

La disolución requerirá:

- Informe motivado de la Administradora Única o de la Dirección General,
- Activación obligatoria del arbitraje,
- Informe vinculante de la FGE sobre disfunción y necesidad,
- Acuerdo formal de disolución por la Administradora Única.



Durante el proceso, las funciones éticas quedarán provisionalmente asumidas por la FGE o por órgano externo independiente designado por la Administradora Única a propuesta de la FGE.

16. Reconstrucción del Comité

En caso de disolución, el Comité deberá reconstituirse conforme a los principios y garantías establecidos en este Documento, sin reducción de competencias ni debilitamiento del sistema ético.

17. Blindaje frente a cambios de liderazgo o contexto

El presente Sistema no podrá ser suspendido, vaciado, reinterpretado o neutralizado por cambios de liderazgo, contexto político, presión económica o coyuntura sectorial.

18. Entrada en vigor

El presente Documento entrará en vigor tras su aprobación formal por la Administradora Única y será de obligado cumplimiento desde dicha fecha.

Este documento es vinculante con Documento I, Documento II y Documento III, prevaleciendo el Documento IV sobre los demás. Siempre serán consultados y aplicados de forma conjunta.

Francisca B. Vidal
Presidenta
MarSenses Hotels & Homes.

Rodrigo Fitaroni de Almeida
CEO
MarSenses Hotels & Homes.