

## Resumen de la Revisión Ambiental y Social (RRAS o ESRS) Courtyard Marriott Paramaribo – SURINAM

**Idioma original del documento:** Inglés  
**Fecha de emisión:** 27 de mayo de 2022

### 1 Reseña de la operación

Twin Hotels N.V. (la “Compañía”, “Twin Hotels” o el “Prestatario”) es el concesionario de Courtyard by Marriott de Paramaribo (el “Hotel”). El Hotel se construyó entre 2006 y 2009, y se inauguró oficialmente el 9 de agosto de 2009. Cuenta con 139 habitaciones, un centro de negocios, salas de reuniones, un restaurante, un gimnasio y una piscina al aire libre. El Hotel es el primer hotel de marca internacional de Surinam, y ocupa el primer puesto en el ranking de hoteles de negocios y de ocio de Paramaribo. Con vistas al río Surinam, el hotel ofrece comodidades modernas próximas a célebres atracciones del centro histórico de la ciudad, como la Catedral-Basílica de San Pedro y San Pablo. Interamerican Promo Hotels (“IPH”), una empresa internacional de gestión hotelera aprobada por Marriott y con sede en Miami, ha gestionado el Hotel desde 2009 conforme a un contrato administrativo a largo plazo.

El Prestatario pretende renovar el Hotel como parte de su Plan de Mejora de la Propiedad (“PIP”, por su sigla en inglés) a 10 años para mantener la competitividad de la propiedad y alinearla con los estándares de la marca (el “Proyecto”). El Proyecto incluirá la renovación de las 139 habitaciones del Hotel, lo que incluye nuevo mobiliario, pisos e iluminación. El tamaño y la distribución de las habitaciones seguirán siendo los mismos, con la excepción de que se combinarán dos habitaciones para formar una nueva Suite Presidencial. El Hotel renovado dispondrá, por tanto, de 138 habitaciones. El Proyecto también incluirá la renovación del resto del Hotel, incluidos la puerta cochera, la entrada del Hotel, el vestíbulo, el centro de negocios, los restaurantes y las cocinas, los pasillos, los ascensores, los lavabos públicos, el salón de baile, la sala de reuniones, el área de piscinas, el gimnasio y la parte posterior de las instalaciones, incluidos los lavabos del personal y la cafetería. El mobiliario se comprará a una empresa colombiana.

### 2 Alcance de la revisión ambiental y social de BID Invest

La Debida Diligencia Ambiental y Social (“DDAS”) de BID Invest incluyó: i) una revisión de la información proporcionada por la Compañía con respecto a su gestión y desempeño ambiental, social, laboral y de salud y seguridad; y ii) entrevistas con el personal del Proyecto.

Las Normas de Desempeño (ND) activadas por el Proyecto son: i) ND1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; ii) ND2: Trabajo y condiciones laborales; iii) ND3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación; y iv) ND4: Salud y seguridad de la comunidad.

### 3 Clasificación ambiental y social y justificación

De conformidad con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, el Proyecto ha sido clasificado en la Categoría C, porque los impactos incrementales que generará son bajos o insignificantes y, por tanto, el Proyecto los puede gestionar fácilmente.

### 4 Riesgos e impactos ambientales

#### 4.1 Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales

La plataforma de sostenibilidad e impacto social "Serve 360" de Marriott busca alinear las actividades de la Compañía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas ("ODS"). La plataforma consta de las siguientes cuatro coordenadas, cada una de ellas vinculadas a ODS específicos: i) Cuidar nuestro mundo; ii) Sostener operaciones responsables; iii) Empoderar mediante oportunidades; y iv) Acoger a todos y promover los derechos humanos. Cada coordenada incluye diversos objetivos de sostenibilidad e impacto social para 2025. Los avances en la consecución de estos objetivos se presentan en el informe anual "Serve 360" de Marriott, que se ajusta a las normas de la Iniciativa Global de Informes (*Global Initiative Report*, o "GRI") e incluye recomendaciones del Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (*Sustainability Accounting Standards Board*, o "SASB") y del Grupo de trabajo sobre la revelación financiera relacionada con el clima (*Taskforce on Climate-related Financial Disclosures*, o "TCFD").

La coordenada "Cuidar nuestro mundo" incluye el apoyo al bienestar de los empleados, la inversión comunitaria y los programas ambientales. El informe Serve 360 más reciente indica que el apoyo a los programas de inversión comunitaria incluyó la respuesta a la COVID-19 y el socorro a las catástrofes en 2021. El apoyo a los programas ambientales incluyó la plantación de árboles, la protección de manglares, bosques tropicales, arrecifes y vida silvestre, y la mejora de la pesca. La coordenada "Sostener operaciones Responsables" abarca la eficiencia de recursos y la prevención de la contaminación; la coordenada "Empoderar mediante oportunidades" se centra en la diversidad, la equidad y la inclusión; y la coordenada "Acoger a todos y promover los Derechos Humanos" consiste en programas de apoyo a los Derechos Humanos, incluida la concienciación sobre la trata de personas.

Es su rol de concesionario, el Hotel debe participar del Centro Ambiental y de Sostenibilidad de Marriott (*Marriott's Environmental and Sustainability Hub*, o "MESH")—un sistema para la elaboración de informes ambientales Serve 360—así como informar a Marriott semestralmente a través de este sistema.

Tal y como exige la franquicia, el Hotel cumple actualmente con todas las políticas y procedimientos de Marriott, y es auditado anualmente para constatar dicho cumplimiento. La Política de Sostenibilidad de Marriott se compromete a: i) construir y operar hoteles sostenibles; ii) comunicar e informar sobre sus progresos; iii) desarrollar iniciativas innovadoras de sostenibilidad; iv) educar y capacitar externa e internamente; y v) a integrar la sostenibilidad en toda su cadena de suministro. También se compromete a gestionar, medir y minimizar sus impactos negativos en relación con los siguientes temas: i) la biodiversidad y la protección de los ecosistemas; ii) la huella de carbono y la mitigación del cambio climático; iii) la conservación de los recursos naturales; iv) la gestión de los residuos y la contaminación; y v) problemáticas surgidas del riesgo hídrico.

El Gobierno de Surinam no ha exigido al Hotel una Evaluación de Impacto Ambiental y Social, ni que obtenga una licencia ambiental para el Proyecto, dado que este implica la renovación de un edificio

existente. No obstante, el Proyecto desarrollará una Matriz de Riesgos Ambientales y Sociales ("AyS") para identificar, evaluar y desarrollar medidas para mitigar los riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional ("SSO") asociados al Proyecto.

El Director Ejecutivo es responsable de la gestión del desempeño ambiental y social del Hotel. Al Director Ejecutivo le asisten en esta responsabilidad el Director de Residencia, el Director de Seguridad y diez empleados de seguridad plenamente capacitados en seguridad contra incendios y protección de la vida, evacuación y primeros auxilios.

El Hotel cuenta con un plan de respuesta de emergencia para las operaciones. Aunque se denomina Plan de Evacuación (*Ontruimingsplan*), este incluye procedimientos de respuesta a las siguientes emergencias, lo que incluye, sin limitarse a, la evacuación: i) incendio; ii) inundación; iii) daños por tormentas; iv) fuga de gas; v) amenaza de bombas; vi) orden de una autoridad competente (policía, bomberos); y vii) otras situaciones. El plan describe las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo de respuesta a emergencias del Hotel, conformado por el Director, el Jefe de Equipo/Gerente, los guardias de seguridad y otros miembros del equipo. Describe los elementos de respuesta a emergencias del Hotel, incluyendo un sistema de alarma de incendios, detectores de humo (en cada habitación), una alarma de evacuación y un sistema de rociadores. Describe y proporciona mapas que representan las rutas de evacuación y los puntos de reunión, y describe los procedimientos para el recuento del personal y los huéspedes en los puntos de reunión tras una evacuación. El plan exige que los miembros del equipo de respuesta a emergencias y el personal en general reciban capacitación en materia de respuesta a emergencias, y exige que se realice un simulacro de emergencias al menos una vez al año.

El Hotel mantiene relaciones estrechas con el casino que opera en su propiedad, así como con los miembros de la comunidad local. Dado que el Proyecto solo contempla renovaciones dentro del Hotel existente, no habrá comunidades afectadas. Por lo tanto, no se requiere una consulta pública específica para el Proyecto, ni la participación de las partes interesadas.

Además de las auditorías realizadas por Marriott, el Hotel realiza auditorías anuales externas de sus sistemas, procedimientos y capacitaciones en materia de seguridad contra incendios y protección de la vida. El Hotel también realiza simulacros anuales de incendio y evacuación, y brinda capacitaciones anuales a sus empleados sobre primeros auxilios y el uso de desfibriladores.

#### 4.2 Trabajo y Condiciones Laborales

El Hotel cuenta actualmente con 96 empleados a tiempo completo, de los cuales 44 son mujeres; y 30 trabajadores a tiempo parcial, de los cuales 16 son mujeres. Todos los trabajadores del Hotel son empleados de IPH Surinam N.V., que es la filial local de IPH. La renovación la realizarán entre 20 y 30 trabajadores de la construcción locales que serán contratados por un Contratista General.

El Hotel tiene un Manual de Políticas y Procedimientos para Recursos Humanos ("RR.HH.") que describe las condiciones de trabajo y los términos de empleo, incluyendo: i) nóminas; ii) horas de trabajo y calendario; iii) licencias y vacaciones; iv) horas extras; v) código de conducta; vi) derechos y obligaciones del empleador y del empleado; vii) reglas de seguridad; viii) acoso sexual; ix) salarios y beneficios; x) seguro de salud; xi) quejas; xii) terminación del empleo; y xiii) gestión del desempeño.

La Declaración sobre Políticas de Derechos Humanos de Marriott manifiesta su reconocimiento y respeto por los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones

Unidas; apoya y defiende la eliminación de las prácticas discriminatorias en todos los aspectos laborales; y promueve la diversidad y la inclusión en sus operaciones comerciales. Marriott no contrata mano de obra infantil ni apoya ningún tipo de trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre o bajo coacción. Proporciona capacitación en materia de concienciación y prevención de la trata de personas, aplica una política de contratación sin comisiones y apoya la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, aunque ninguno de los empleados del Hotel está actualmente afiliado a un sindicato.

La Declaración sobre Esclavitud Moderna de Marriott incluye procedimientos para identificar, gestionar y proporcionar capacitación a los empleados sobre los siguientes riesgos: i) tráfico sexual en las operaciones; ii) tráfico laboral en las operaciones; iii) tráfico laboral en la cadena de suministro; y iv) tráfico laboral en la fase de construcción. Las Directrices de Conducta para Proveedores Globales de Suministros de Marriott incluyen requisitos contra la discriminación, la prevención del trabajo forzoso y la trata de personas, la prevención del trabajo infantil, la prevención de la contratación no ética, la libertad de asociación y la negociación colectiva, y las condiciones del lugar de trabajo. Marriott está en vías de lograr su objetivo de garantizar que el 100% de sus asociados dentro de sus instalaciones reciban capacitación en materia de derechos humanos, incluyendo la trata de personas, el suministro responsable y la contratación ética, para el año 2025.

El Manual de Políticas y Procedimientos de RR.HH. describe el procedimiento del Hotel para atender las quejas de los empleados y ofrece a los denunciantes varias etapas para tratar el asunto. En primer lugar, el empleado debe discutir el asunto con su supervisor inmediato. Si no está satisfecho, debe hablar con el Departamento de Recursos Humanos. Si sigue insatisfecho, puede plantear el problema al Director General. La Política del Código de Conducta del manual establece que todas las denuncias se tratarán de manera oportuna y confidencial, y que los empleados que utilicen los procedimientos correctos de denuncia no se verán perjudicados ni dañados (es decir, que no habrá represalias).

El Manual de Políticas y Procedimientos de RR.HH. incluye "normas de seguridad" que los empleados deben seguir durante el funcionamiento del Hotel. El Contratista General seleccionado para las renovaciones desarrollará e implementará un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para la construcción. El Hotel asignará un Director de Proyecto empleado por IPH Suriname N.V. para que realice inspecciones diarias y supervise las actividades diarias del Contratista General, incluyendo su desempeño en materia de SSO.

#### 4.3 Eficiencia del Uso de los Recursos y Prevención de la Contaminación

En los últimos años, el Hotel ha tomado varias medidas para mejorar la eficiencia del uso de sus recursos, entre ellas: i) modificar el sistema de iluminación y utilizar focos LED; ii) empezar a facturar sin papel; iii) reciclar el aceite de cocina (convertido por un tercero en biocombustible para producir más aceite de cocina); iv) utilizar los residuos de alimentos como alimento para animales (donados a refugios de animales); y v) sustituir los envases de plástico. No obstante, actualmente no cuenta con un programa de reciclaje, porque no existe ninguna instalación de reciclaje en el país. El Hotel ha realizado dos estudios y está realizando un tercero sobre la viabilidad de instalar paneles solares como parte de la renovación.

Los únicos materiales peligrosos que se utilizan para el funcionamiento del Hotel son los productos de limpieza, los focos y los refrigerantes utilizados en las unidades de aire acondicionado. Estos materiales se resguardan en lugares seguros dentro del Hotel. El Hotel desarrollará un plan más detallado para la gestión de estos materiales.

No se utilizó asbesto en la construcción del Hotel, y no se utilizarán materiales peligrosos para su renovación, salvo ciertos productos químicos como la pintura. Las renovaciones se llevarán a cabo planta por planta, por lo que los huéspedes no tendrán acceso a las zonas de trabajo (y por tanto, a los materiales peligrosos) durante la ejecución del Proyecto.

El Hotel cuenta con una planta de tratamiento de aguas residuales que trata todas las aguas residuales producidas en sus instalaciones antes de su vertido al río Surinam, de conformidad con la normativa de este país. Las grasas se vierten en una fosa séptica que es vaciada por un contratista externo certificado.

#### 4.4 Salud y seguridad de la comunidad

Dado que el Proyecto solo contempla renovaciones dentro del Hotel existente, no se prevén impactos materiales sobre la salud y la seguridad de la comunidad, salvo un ligero aumento del tráfico durante la fase de construcción.

El Hotel cuenta con guardias de seguridad no armados. En caso de un incidente de seguridad, su protocolo establece contactar a la policía local. Los guardias reciben capacitación anual en materia de seguridad contra incendios y protección de la vida, y forman parte del equipo de respuesta a emergencias del Hotel, tal y como se describe en su Plan de Evacuación.

### 5 Medidas de manejo propuestas

El Proyecto desarrollará un Plan de Gestión Ambiental para el Proyecto que incluirá medidas para mitigar los riesgos e impactos identificados en la Matriz de Riesgos AyS, lo que incluye el manejo de residuos sólidos y materiales peligrosos.

### 6 Información adicional

Para preguntas acerca del Proyecto, favor contactar a [nombre del Cliente]

Nombre:	Egon Von Foidl
Título:	Director Ejecutivo
Número de teléfono:	786.553.8656
Correo electrónico:	<a href="mailto:Egon.VonFoidl@marriott.com">Egon.VonFoidl@marriott.com</a>

Para preguntas y comentarios a BID Invest, favor contactar a:

Nombre:	Grupo de Comunicación de BID Invest
Correo electrónico:	<a href="mailto:requestinformation@idbinvest.org">requestinformation@idbinvest.org</a>

Adicionalmente y como último recurso, las comunidades afectadas pueden acceder al Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI) del BID Invest de la siguiente forma:

Número de teléfono:	+1 (202) 623-3952
Número de fax:	+1 (202) 312-4057
Dirección:	1300 New York Ave. NW Washington, DC. USA. 20577
Correo electrónico:	<a href="mailto:mecanismo@iadb.org">mecanismo@iadb.org</a> o <a href="mailto:MICI@iadb.org">MICI@iadb.org</a>