

Residencial Marina, S.L.

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio anual
finalizado el 31 de diciembre de 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Residencial Marina, S.L.:

Opinión

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, "EINF") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 de Residencial Marina, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, "Grupo Empresas Matutes" o "el Grupo"), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en los Anexos I y II incluidos en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Residencial Marina, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Residencial Marina, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo Empresas Matutes que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Sobre este informe”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera de Residencial Marina, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE AUDITORES, S.L.


David Rodríguez Martínez

15 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/17332

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones:

01/26/17332



BFSBE31032



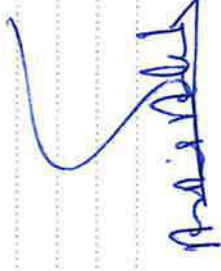
Estado de información no financiera 2025

Grupo Empresas Matutes

31/03/2026

Índice

1. Carta del Presidente	3
2. Bases para la elaboración del informe	5
3. OUR COMPANY	7
3.1. Modelo de Negocio	8
3.2. Estrategia Corporativa	19
3.3. Digitalización e Innovación	22
3.4. Buen Gobierno	24
3.5. Compliance, Ética e Integridad	30
3.6. Gestión de riesgos	33
3.7. Doble Materialidad	37
3.8. Ciberseguridad	40
3.9. Compras y relación con proveedores	43
4. OUR PLANET	45
4.1. Estrategia y Gobierno	46
4.2. Cambio climático	48
4.3. Recursos hídricos y marinos	55
4.4. Biodiversidad y ecosistemas	61
4.5. Uso de los recursos y economía circular	66
5. OUR PEOPLE	71
5.1. Estrategia y Gobierno	72
5.2. Personas y equipo	74
5.3. Atracción del talento	79
5.4. Formación y desarrollo	80
5.5. Derechos humanos	83
5.6. Seguridad y salud laboral	86
6. OUR COMMUNITY	88
6.1. Relación comunidades locales	89
6.2. Otras iniciativas cuidando de Nuestras Comunidades	93
6.3. Consumidores y usuarios finales	95
7. SOBRE ESTE INFORME	100



1. Carta del Presidente



Estimados colaboradores, clientes y socios,

2025 ha sido un año de consolidación y evolución para el turismo internacional, marcado por una creciente demanda de experiencias de mayor valor añadido, una transformación constante de las expectativas de los viajeros y un entorno global cada vez más exigente y competitivo. En este contexto, desde Grupo Empresas Matutes y Palladium Hotel Group hemos continuado fortaleciendo nuestro modelo de negocio, avanzando en una estrategia basada en la rentabilidad, la excelencia operativa, la innovación y el crecimiento sostenible.

Durante este ejercicio, hemos mantenido un volumen de negocio cercano a los 1.400 millones de euros, respaldado por una estructura operativa sólida y una evolución sostenida de nuestro modelo de negocio. Nuestra estrategia, centrada en la creación de valor y en una propuesta cada vez más diferencial, nos ha permitido reforzar la rentabilidad y avanzar hacia una mayor diversificación de ingresos, impulsada por experiencias, servicios y propuestas de alto valor añadido que enriquecen la relación con nuestros clientes y fortalecen nuestro posicionamiento en el mercado.

La confianza de nuestros clientes continúa siendo uno de los principales activos de la compañía y un reflejo de la solidez de nuestro modelo de gestión. La creciente relevancia de nuestros canales directos y la evolución de Palladium Rewards evidencian una relación cada vez más estrecha y duradera con nuestros huéspedes, basada en el conocimiento, la personalización y la capacidad de ofrecer experiencias diferenciales. Este compromiso con la excelencia y la calidad nos permite seguir fortaleciendo nuestro posicionamiento en segmentos donde la autenticidad, el servicio y la experiencia adquieren un valor cada vez más relevante.

2025 también ha sido un año clave para reforzar nuestra expansión internacional y la evolución cualitativa de nuestras marcas. La apertura de The Unexpected Ibiza Hotel ha supuesto un nuevo paso en el posicionamiento lifestyle y luxury del grupo, mientras que proyectos estratégicos como el desarrollo de The Site Ibiza, la futura llegada de Only YOU Hotels a destinos icónicos como Nueva York, Venecia e Ibiza, o la expansión internacional de BLESS Collection Hotels y The Unexpected Hotels, reflejan nuestra visión de crecimiento selectivo y de largo plazo. A ello se suma una inversión comprometida de más de 713 millones de euros en aperturas, renovaciones y reposicionamientos en mercados estratégicos de Europa, Caribe, Oriente Medio y Asia.

En paralelo, seguimos impulsando la transformación de nuestro negocio desde una perspectiva responsable y sostenible. La integración de criterios ESG en la toma de decisiones estratégicas continúa avanzando de forma transversal en todas las áreas de la compañía, reforzando nuestro compromiso con una gestión alineada con las nuevas exigencias regulatorias, la transparencia y la creación de valor a largo plazo.

A través de Palladium Cares, continuamos desarrollando iniciativas que generan un impacto positivo y tangible en las comunidades donde operamos. Nuestro compromiso con las personas y el entorno se traduce en proyectos sociales, educativos y medioambientales enfocados en promover el desarrollo local, la inclusión y una gestión más eficiente y responsable de los recursos. Asimismo, seguimos avanzando en iniciativas vinculadas a la economía circular, la eficiencia energética, la optimización del consumo de agua y energía y el aprovechamiento responsable de recursos en nuestros hoteles.

Todo ello es posible gracias al compromiso y la implicación de nuestros equipos. A través de nuestra filosofía The Palladium Way, seguimos promoviendo un entorno de trabajo basado en la excelencia, el desarrollo profesional y el bienestar de las personas, consolidando una cultura corporativa reconocida, un año más, con certificaciones como Top Employer y Happy Trainee.

Miramos al futuro con optimismo y con la convicción de que el crecimiento debe ir acompañado de una gestión responsable, innovadora y sostenible. En los próximos años continuaremos fortaleciendo nuestras marcas, desarrollando experiencias diferenciales y consolidando nuestra presencia internacional, siempre con el objetivo de generar valor para nuestros clientes, nuestros colaboradores y las comunidades donde estamos presentes.

Gracias por acompañarnos en este camino.

Atentamente,

Abel Matutes Prats
Vicepresidente de Grupo Empresas Matutes y presidente de Palladium Hotel Group

2. Bases para la elaboración del informe

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matutes) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025. El detalle de las sociedades incluidas en el perímetro de consolidación, tanto hoteleras como no hoteleras, y los criterios de inclusión se recogen en el epígrafe 7 (Alcance y Perímetro del Informe).

Marco normativo y estándares de referencia

El informe ha sido elaborado conforme a la metodología de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad GRI (Global Reporting Initiative, versión Universal Standards 2021), para dar respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 29 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, y sus últimas actualizaciones.

Complementariamente, y en el marco de la evolución voluntaria del modelo de reporte hacia los estándares europeos de sostenibilidad, el informe incorpora progresivamente elementos estructurales de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), cuya aplicación obligatoria para GEM está prevista para el ejercicio 2028 en virtud de la Directiva de Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD).

Principios de elaboración

En la elaboración del informe se han aplicado los siguientes principios conforme a la Ley 11/2018 y GRI 2021:

- **Comparabilidad:** la información se selecciona, recopila y presenta de forma coherente, permitiendo analizar la evolución del desempeño del Grupo a lo largo del tiempo y facilitar la comparación con otras organizaciones del sector.
- **Fiabilidad:** la información se reúne, registra y analiza mediante procesos que permiten su revisión y que garantizan la calidad y materialidad de los datos comunicados. El Área de Reporting ESG, integrada en la función de Risk Management de GEM, es responsable de la recogida, validación y consolidación de los datos incluidos en este informe.
- **Materialidad y relevancia:** el informe trata los asuntos que reflejan los impactos significativos del Grupo y que influyen en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Metodología de materialidad

En 2025, la identificación de los asuntos materiales se ha realizado mediante el análisis de doble materialidad completado durante 2024 y validado por el Comité de Sostenibilidad en enero de 2025. Este análisis evalúa los temas de sostenibilidad desde una doble perspectiva; materialidad de impacto y materialidad financiera, y supera y reemplaza la metodología de materialidad GRI aplicada en ejercicios anteriores. El detalle metodológico del análisis, incluyendo las fases, los evaluadores participantes y los resultados, se recoge en el epígrafe 3.7 (Análisis de Doble Materialidad).



Hoja de ruta hacia CSRD

El ejercicio 2025 supone un avance concreto en la adaptación progresiva del modelo de reporte de GEM a los requerimientos de la CSRD. Los principales hitos completados en este marco son:

- Validación del análisis de doble materialidad (enero 2025).
- Aprobación del Plan Director de Sostenibilidad.
- Elaboración del Plan de Descarbonización 2026–2030.
- Aprobación de la Política de Sostenibilidad corporativa.
- Vinculación de objetivos ESG a compromisos bancarios.
- Automatización de la recogida de datos ESG en la herramienta de reporte corporativa.

El cumplimiento pleno de la CSRD está previsto para el ejercicio 2028, en el que GEM quedará sujeto a la obligación de presentar su información de sostenibilidad conforme a los ESRS aplicables. Los ejercicios 2025, 2026 y 2027 se utilizan para consolidar progresivamente la estructura, los procesos de datos y los mecanismos de gobernanza necesarios para ese cumplimiento.



3. OUR COMPANY

Amir Hossain

3.1. Modelo de Negocio

Grupo Empresas Matutes

Residencial Marina S.L. y sus entidades dependientes forman el Grupo Empresas Matutes (GEM), una holding ibicenca multisectorial e internacional con más de cincuenta años de trayectoria. Sus orígenes se remontan a la década de 1960 en Ibiza, desde donde inició un proceso de crecimiento que se extendió progresivamente a otros destinos nacionales e internacionales. En 2012, el Grupo agrupó su actividad hotelera bajo la denominación Palladium Hotel Group (PHG), reforzando su posicionamiento internacional y dotando a esta actividad de una identidad corporativa propia. En 2020, la creación de Palladium Gestión S.L. consolidó una estructura diferenciada entre la gestión patrimonial, la explotación hotelera y el resto de actividades del Grupo.

La actividad principal de GEM es la gestión y explotación hotelera, que representa aproximadamente el 70% del volumen de facturación consolidado. El 21% restante corresponde a un conjunto diversificado de actividades no hoteleras descritas más adelante. El presente informe cubre el perímetro de consolidación del Grupo, que incluye todas las entidades sobre las que GEM ejerce control.

Actividad Hotelera

La actividad hotelera supone casi el 70% del volumen de facturación de GEM. Palladium Hotel Group cerró el 2025 con 42 hoteles; 1 hotel en reforma y operando 41 hoteles (32 en propiedad, 7 en gestión y 2 en arrendamiento) con 13.798 habitaciones (11.955 en propiedad) distribuidos en siete países: España, México, República Dominicana, Jamaica, Italia, Brasil y en los Estados Unidos. PHG opera 9 marcas: 5 luxury; TRS Hotels, Ushuaia Hotels, The Unexpected Hotels, BLESS Collection Hotels y Hard Rock hotels 3 premium; Only YOU Hotels, Grand Palladium Hotels & Resorts, Palladium Hotels, y 1 upscale; Fiesta Hotels & Resorts. Los hoteles de Palladium Hotel Group se caracterizan por su filosofía de ofrecer a sus clientes un alto nivel de calidad en sus productos y servicios y excelentes valores.

PALLADIUM
HOTELS & RESORTS



Otras actividades (30%)

Distribución de materiales de construcción

- Suministros Ibiza desarrolla la actividad de distribución de materiales de construcción en Ibiza y Formentera. Constituida en 1964, la compañía ha acompañado el desarrollo urbanístico y turístico de las Pitiusas, contribuyendo al abastecimiento de materiales tanto para el sector hotelero como para el residencial. En 2024 celebró su 60º aniversario, consolidando una trayectoria marcada por la calidad del servicio, el arraigo territorial y su contribución al desarrollo de las islas.

Distribución de bebidas

- Bedrinks centra su actividad en la comercialización y distribución de vinos, destilados y otras bebidas en Ibiza y Formentera. Desde sus orígenes, en 1969, la compañía ha desarrollado una propuesta basada en la especialización, la experiencia en el mercado local y una oferta adaptada a las necesidades de sus clientes, con especial presencia en el canal hostelero.

Acuicultura marina

- Grupo Cupimar, integrado por dos sociedades con sede en Cádiz, desarrolla su actividad en el ámbito de la acuicultura marina, centrada principalmente en la producción del ciclo completo del lenguado, desde la reproducción hasta su comercialización. Con más de 40 años de experiencia en el sector, la actividad se desarrolla en el entorno del Parque Natural Bahía de Cádiz, combinando especialización productiva, respeto por el medio natural e impulso a modelos de producción más sostenibles e innovadores. Esta línea de actividad presenta además particularidades ambientales y operativas específicas dentro del perímetro no hotelero del Grupo.

Varadero y servicios náuticos

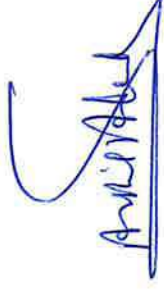
- Varadero Port Denia desarrolla actividades vinculadas al amarre, reparación, mantenimiento y servicios de taller para embarcaciones en el puerto de Denia. Se trata de una actividad de carácter técnico y especializado, orientada a prestar servicio al sector náutico mediante capacidades operativas adaptadas a las necesidades de mantenimiento y soporte de embarcaciones.

Entretenimiento

- La actividad de entretenimiento, participada al 50% por GEM, se orienta a la promoción, organización, programación y coordinación de eventos y espectáculos de distinta naturaleza, incluyendo propuestas culturales, audiovisuales, musicales y deportivas. Esta línea de actividad incorpora asimismo la prestación conjunta de servicios asociados a hostelería y restauración, contribuyendo a complementar la propuesta de valor del Grupo en el ámbito experiencial.

Otras actividades

- El Grupo cuenta asimismo con otras actividades de menor materialidad, entre las que se incluyen, entre otras, agencia de viajes, correduría de seguros y servicios especializados. En este ámbito destaca Urcoisa, compañía especializada en project management y asesoramiento integral en proyectos inmobiliarios. Con una trayectoria cercana a los 50 años, desarrolla servicios que abarcan desde la valoración y definición inicial del proyecto hasta la coordinación de la fase de construcción, e incorpora también proyectos integrales de decoración e interiorismo bajo la marca U Interior Design.



Historia del Grupo

Grupo Empresas Matutes cuenta con más de cincuenta años de trayectoria y desarrolla diversas líneas de negocio, con especial relevancia del negocio hotelero. Sus orígenes se sitúan en la década de 1960 en Ibiza, desde donde inició un proceso de crecimiento que posteriormente se extendió a otros destinos nacionales e internacionales, especialmente en el Caribe.

En 2000, la actividad hotelera quedó agrupada bajo la denominación Fiesta Hotel Group y, en 2012, el Grupo inició una nueva etapa con la creación de Palladium Hotel Group, reforzando su posicionamiento internacional y una identidad corporativa común para su actividad hotelera. Posteriormente, en 2020, la creación de Palladium Gestión, S.L. supuso un avance en la evolución organizativa del Grupo, al consolidar una estructura diferenciada entre la gestión patrimonial, la gestión hotelera y el resto de actividades.



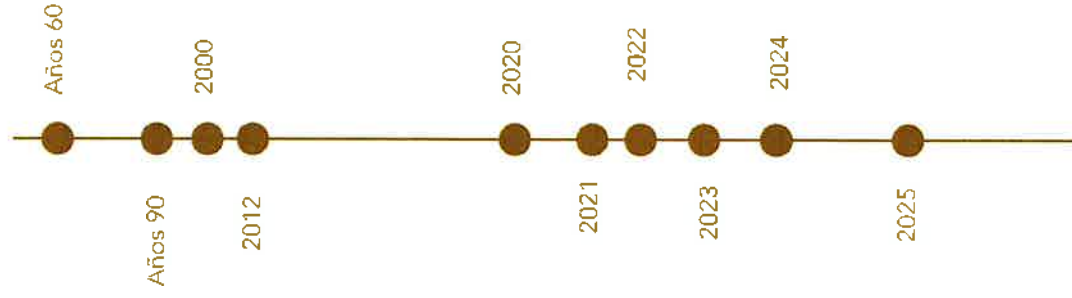
En los últimos ejercicios, el Grupo ha continuado reforzando su capacidad de gestión, su diversificación de marcas y su presencia en mercados estratégicos, mediante nuevas aperturas, reposicionamientos de activos y la incorporación de nuevos modelos de explotación hotelera. En 2024, esta evolución se materializó, entre otros hitos, en el lanzamiento de una nueva promesa de marca, la entrada en Oriente Medio con The Unexpected Hotels, la incorporación de Sevilla a la cartera de Only YOU Hotels, el regreso a Barcelona con 45 Times Hotels y el lanzamiento de Grand Palladium Select Collection.



En 2025, el Grupo ha continuado esta evolución con nuevos desarrollos en su portafolio hotelero. En este contexto, destaca la transformación de The Ushuaia Tower en The Unexpected Ibiza Hotel, reforzando el posicionamiento de esta marca. Asimismo, Grand Palladium Hotels & Resorts ha impulsado el despliegue de Grand Palladium Select Collection, con sus primeras implantaciones en Costa Mujeres (México), Ibiza y Bavaro (República Dominicana).

De este modo, el Grupo continúa avanzando en la evolución de su modelo de negocio, con foco en la calidad, la diferenciación de producto y la creación de valor a largo plazo.

Amir Akel



Creación de valor Premios y reconocimientos

A lo largo del 2025 el Grupo ha recibido 102 premios y reconocimientos que nos alientan a seguir manteniendo los altos niveles de calidad que permiten al Grupo posicionarse como un referente dentro del sector.



REPUTACIÓN Y LIDERAZGO

TripAdvisor Travellers Choice Award

23 hoteles de Palladium Hotel Group

The World's 100 Best Clubs 2025

- 1º UNVRS
- 2º HI IBIZA
- 3º USHUAIA BEACH HOTEL

LLAVE MICHELIN 2025

Only YOU Hotel Valencia
Only YOU Hotel Atocha
Only YOU Hotel Boutique Madrid

CALIDAD DE PRODUCTO, SERVICIO Y EXCELENCIA

Conde Nast Traveler 2025

Hotel relax & fun
The Unexpected Ibiza Hotel

Ecostars

16 hoteles de Palladium Hotel Group

Forbes Travel Guide

TRS Yucatán Hotel
TRS Coral Hotel
TRS Turquesa Hotel
BLESS Hotel Ibiza
BLESS Hotel Madrid

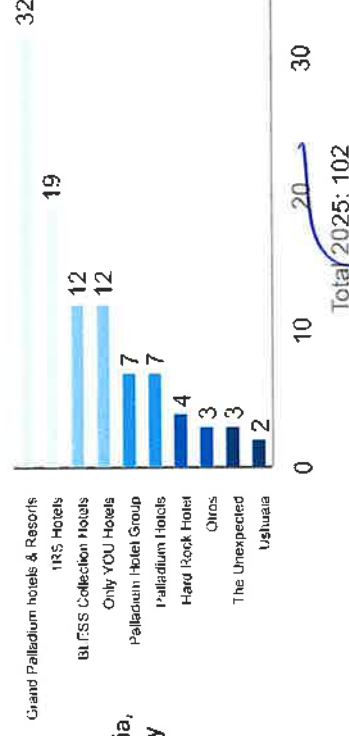
EMPLOYER QUALITY & EMPLOYER BRANDING

Top Employer 2025

Palladium Hotel Group en España, Italia, México, República Dominicana, Brasil y Jamaica.



Total Premios por Marca



Andrés Abad

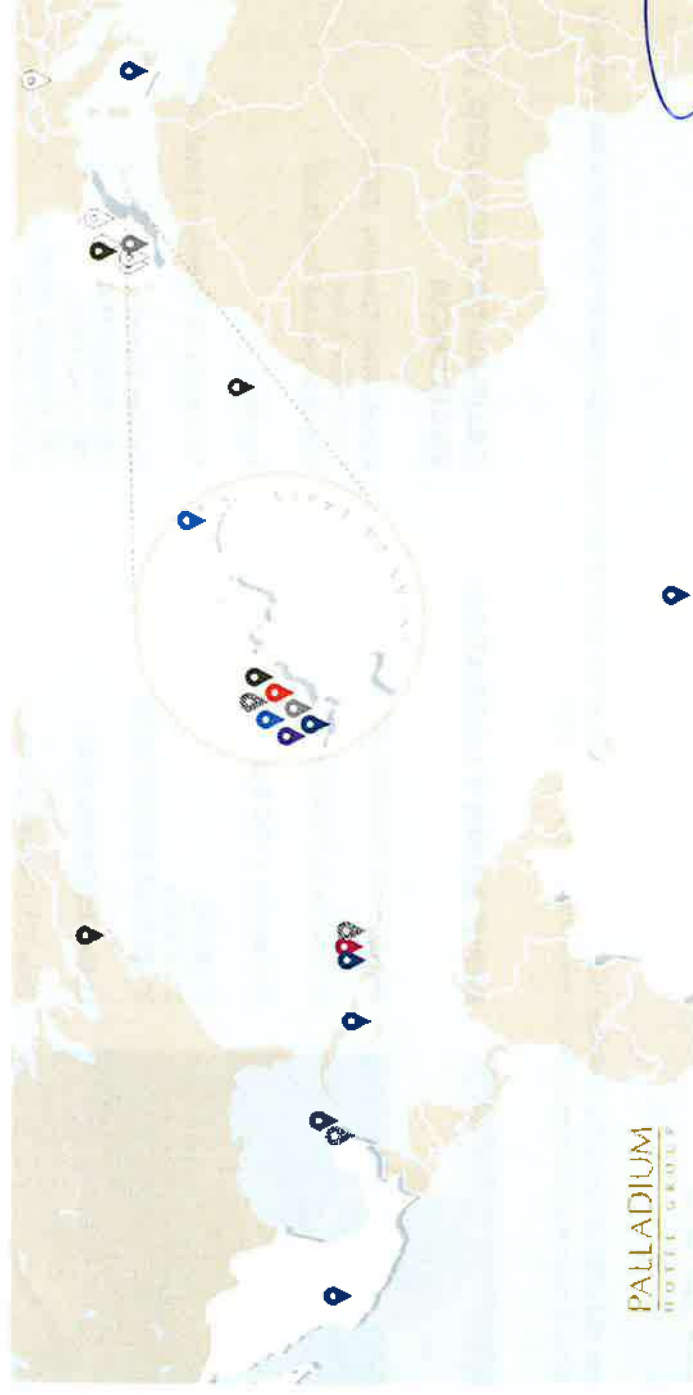
Presencia en el mundo

Servicios y ubicaciones

Palladium Hotel Group

Como resultado de su compromiso con la expansión internacional, la originalidad y el desarrollo, cincuenta años después de la apertura del primer hotel en Ibiza, Palladium Hotel Group se posiciona como la 7ª cadena hotelera española según el ranking de Hosteltur de presencia internacional en 2025. Palladium Hotel Group gestiona hoteles en 7 países, con un total de 9 marcas y más de 14.000 empleados durante el ejercicio.

	7 países		+16.000 empleados		13.798 habitaciones		41 hoteles		9 marcas
---	----------	---	-------------------	---	---------------------	---	------------	---	----------



Antoni Padellàs

Descripción marcas

Palladium Hotel Group – principales marcas

Palladium Hotel Group está presentes en 7 países: España, México, República Dominicana, Jamaica, Italia, Brasil y EEUU.

Palladium Hotel Group opera bajo distintas marcas:

- TRS Hotels: ubicados en los mejores destinos del Caribe y del Mediterráneo, ofrece lujo y confort con todo incluido, solo para adultos.
- Ushuaia Ibiza Beach Hotel: la mejor oferta de ocio diurno y servicios VIP solo para adultos.
- The Unexpected Hotels: Hay un lugar donde lo que se supone que no debes hacer es exactamente lo que deberías hacer.
- BLESS Collection Hotels: el lujo más exclusivo en Ibiza y la Milla de Oro de Madrid.
- Hard Rock Hotels: Ubicados en Ibiza, Tenerife y en Marbella, de diseño moderno donde el ritmo es el protagonista.
- Only YOU Hotels: la combinación perfecta de hoteles, destinos urbanos y servicios sin comparación.
- Grand Palladium Hotels & Resorts: vacaciones con todo incluido en los mejores destinos del Caribe, Pacífico, Brasil y del Mediterráneo.
- Palladium Hotels: hoteles 4 estrellas frente al mar Mediterráneo.
- Fiesta Hotels & Resorts: Alojamiento urbano 5 estrellas en Santo Domingo.

Asimismo, con el fin de personalizar la experiencia de nuestros clientes, Palladium Hotel Group ofrece eventos corporativos, bodas, centros de bienestar y beneficios para viajeros frecuentes.

TRS Hotels

TRS
HOTELS

TRS Hotels ofrece la mejor experiencia de lujo solo para adultos bajo el concepto Infinite Indulgence®, con instalaciones modernas y sofisticadas que integran arquitectura de vanguardia y confort premium. La marca destaca por una amplia gama de amenidades de lujo con todo incluido, donde el servicio exclusivo de mayordomía (e-butler) y la atención personalizada garantizan una experiencia única tanto para parejas como para viajeros individuales. Con acceso privado a enclaves costeros privilegiados, los hoteles se encuentran en los destinos más deseables del Caribe y el Mediterráneo, concretamente ubicados en Costa Mujeres y Riviera Maya (México), Punta Cana (República Dominicana) e Ibiza (España).

Los hoteles disponen de un total de 1.792 habitaciones de alta gama.



Handwritten signature

Ushuaia Ibiza Beach Hotel



Ushuaia Ibiza Beach Hotel tiene como principales ingredientes un entorno de diseño vanguardista, la máxima calidad en sus servicios e instalaciones y el ambiente más exclusivo del Mediterráneo. La marca ofrece a sus huéspedes una combinación única entre la mejor música y el entretenimiento para adultos, con actuaciones de los mejores DJs del mundo, tecnología de última generación, servicio VIP y una excitante variedad gastronómica en un elegante hotel con personalidad distintiva. Con acceso a la emblemática Playa d'en Bossa, nuestro hotel se encuentra ubicado en los destinos más deseables de España, concretamente en la isla de Ibiza. Tras la reestructuración de activos de la marca para centrarse en su núcleo histórico ("The Club").

El hotel dispone de un total de 207 habitaciones.



The Unexpected Hotels



En 2025 nace The Unexpected Hotels, un nuevo concepto de lujo experiencial y disruptivo ubicado en uno de los enclaves más icónicos de Ibiza: Playa d'en Bossa. Esta propuesta, que surge de la transformación integral de la antigua torre de Ushuaia para operar de forma independiente, redefine la forma de vivir la isla a través de instalaciones de diseño sofisticado y vanguardista. El establecimiento ofrece una experiencia auténtica y sorprendente que fusiona el confort con la creatividad, incluyendo servicios VIP hiper-personalizados y una oferta gastronómica de autor encabezada por la firma Hell's Kitchen.

Actualmente, el hotel dispone de un total de 208 habitaciones y suites de lujo. Tras su llegada a Ibiza, este concepto cruzará fronteras con una nueva apertura prevista para 2026 en Al Marjan (Emiratos Árabes Unidos), un exclusivo enclave frente al mar que se convertirá en el próximo icono internacional de estilo y sofisticación de la marca.



Ami Ritz

BLESS

BLESS Collection Hotels

BLESS Collection Hotels define una nueva era de lujo contemporáneo a través del concepto de "hedonismo consciente", ofreciendo hoteles modernos con un diseño exclusivo y la más alta tecnología para vivir una experiencia sensorial única. La marca se distingue por pilares de bienestar científico como el sistema de descanso Hogo y el ritual Bathology, complementados con una oferta gastronómica de primer nivel que incluye estrellas Michelin y conceptos internacionales de vanguardia. Ubicados en los destinos de playa y urbanos más privilegiados de España, concretamente en Ibiza (Cala Nova) y Madrid (Milla de Oro), ambos establecimientos son miembros de la prestigiosa alianza The Leading Hotels of the World. Actualmente, con un sólido plan de expansión hacia nuevos nodos de lujo en Barcelona, Italia y Vietnam.

La colección dispone de un inventario operativo total de 262 habitaciones



Hard Rock Hotels

La prestigiosa marca internacional Hard Rock Hotels combina su estilo icónico y una energía vibrante en sus complejos de 4 y 5 estrellas, ofreciendo una propuesta de valor centrada en el entretenimiento musical y una gastronomía de autor que garantizan una experiencia inmersiva diferencial. Palladium Hotel Group ostenta los derechos de explotación de esta enseña en destinos estratégicos de España, concretamente ubicados en Tenerife (Adeje), Marbella (Puerto Banús) e Ibiza

Como parte de la estrategia de optimización del portafolio y potenciación de marcas propias de lujo, en 2026 el activo anteriormente operado como Hard Rock Hotel Ibiza finaliza su etapa bajo la franquicia para transformarse e integrarse en la colección premium como BLESS Ibiza The Site.

Durante 2025, estos hoteles disponen de un inventario operativo consolidado de 1.500 habitaciones.





Only YOU Hotels



Only YOU Hotels es el resultado de una sorprendente combinación entre hotel boutique y la actual tendencia de los llamados establecimientos lifestyle. Se define como un concepto de hotel boutique distintivo enfocado en el segmento premium del mercado, en el que los huéspedes son siempre la principal prioridad a través de una filosofía de servicio "anfitrión de la ciudad". Combinamos productos exclusivos, como el diseño interior de Lázaro Rosa-Violán, con servicios personalizados disruptivos (estancia de 24 horas y desayunos sin horario) para ofrecer experiencias únicas tanto en destinos urbanos como de playa. Los Only YOU Hotels se encuentran estratégicamente ubicados en Madrid (Salesas y Atocha), Valencia, Málaga y Sevilla (España). Actualmente, con una expansión internacional confirmada hacia Nueva York y Venecia para el periodo 2026-2027.

El portafolio operativo dispone de un total de 848 habitaciones.



Grand Palladium Hotels & Resorts



Grand Palladium Hotels & Resorts ofrece la mejor experiencia de hospitalidad cinco estrellas en resorts vacacionales con todo incluido, ubicados en rincones paradisíacos de España, México, República Dominicana, Jamaica y Brasil. Bajo el concepto de "Infinite Indulgence", garantizamos una atención única con una variada oferta gastronómica, actividades para todas las edades y servicios especializados para eventos, bodas y viajes de incentivos. Para quienes buscan máxima exclusividad, disponemos del servicio Signature Level, con acceso a áreas privadas y experiencias premium; mientras que el servicio Family Selection ofrece una experiencia VIP única para las familias en áreas privilegiadas del resort. Los hoteles se encuentran en los destinos más deseables de Ibiza (España), Punta Cana (República Dominicana), Costa Mujeres, Riviera Maya y Riviera Nayarit (México), Imbassai (Brasil), Montego Bay (Jamaica) y Sicilia (Italia).

Actualmente, la marca dispone de un inventario operativo total de 6.922 habitaciones.



Palladium Hotels

Palladium Hotels ofrece la mejor experiencia de hospitalidad mediterránea en hoteles de cuatro estrellas, con opciones diseñadas tanto para el segmento familiar como para el de solo adultos bajo el régimen de todo incluido. La marca se distingue por sus servicios de alta calidad, una variada oferta culinaria y una atención al cliente hiper-personalizada en un entorno profesional, amable y cercano. Con una infraestructura versátil que incluye instalaciones de primer nivel para reuniones de negocios y eventos, estos hoteles se encuentran situados frente al mar en los destinos más emblemáticos de las Islas Baleares, concretamente ubicados en Ibiza y Menorca (España).

Actualmente, la marca dispone de un inventario operativo total de 580 habitaciones



Fiesta Hotels & Resorts ofrece la mejor experiencia de encanto urbano y hospitalidad caribeña, con instalaciones diseñadas para sumergirse en la vitalidad de Santo Domingo (República Dominicana). El establecimiento está perfectamente acondicionado para familias, parejas y viajeros de negocios, destacando por una infraestructura que incluye una piscina de dimensiones olímpicas, un centro de convenciones de referencia y completas áreas deportivas. La marca ofrece una amplia gama de amenidades premium, desde las exclusivas noches de jazz en su bar La Azotea y el bienestar en Zentropia Palladium Spa & Wellness, hasta servicios personalizados en su planta ejecutiva. Con una ubicación privilegiada frente al entorno natural del Parque Mirador Sur, nuestro hotel se encuentra en uno de los destinos urbanos más deseables del Caribe.

El activo dispone de un total de 267 habitaciones.



Amor

45

45 Times Hotels

45 Times Hotels ha sido diseñado para los viajeros urbanos que eligen dormir en el centro de la acción y buscan un espacio acogedor con personalidad propia. Ubicados estratégicamente en pleno corazón de la ciudad, estos hoteles ofrecen una ubicación inmejorable para explorar la gran metrópolis y disfrutar de cada segundo de la experiencia urbana. Bajo un concepto de hospitalidad funcional y cosmopolita, la marca ofrece instalaciones modernas y servicios boutique personalizados en los destinos más vibrantes del mundo, concretamente ubicados en Nueva York (Times Square) y Barcelona (Plaza Cataluña).

Actualmente, y como parte de la estrategia de consolidación de activos del grupo en estos mercados clave, los hoteles disponen de un total de 258 habitaciones.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Antonio', with a stylized flourish at the end.

3.2 Estrategia Corporativa.

Contexto 2025

Entorno global

El ejercicio 2025 se desarrolló en un entorno internacional marcado por un crecimiento moderado y una elevada incertidumbre económica y geopolítica. Aunque la economía global mostró cierta resiliencia, persistieron tensiones derivadas de conflictos internacionales, la fragmentación comercial, la volatilidad financiera y el impacto acumulado de los elevados tipos de interés sobre el consumo, la inversión y los costes empresariales. La inflación continuó moderándose respecto a ejercicios anteriores, si bien determinados costes operativos, especialmente energía, financiación, seguros y costes laborales, siguieron situándose en niveles elevados en numerosos mercados.

En paralelo, los riesgos climáticos mantuvieron una elevada relevancia, en un contexto en el que 2025 volvió a situarse entre los años más cálidos registrados y en el que los fenómenos meteorológicos extremos continuaron afectando a territorios, infraestructuras, cadenas de suministro y destinos turísticos. Asimismo, la ciberseguridad siguió consolidándose como un factor crítico de gestión empresarial ante el aumento de la digitalización, la sofisticación de los ciberataques y la creciente dependencia tecnológica de las organizaciones.

Contexto sectorial

La industria turística y hotelera mantuvo una evolución positiva en 2025, con un crecimiento estimado de entre el 3% y el 5% en llegadas internacionales según ONU Turismo, en un entorno de creciente exigencia competitiva en sostenibilidad, digitalización, experiencia del cliente y resiliencia operativa. La demanda turística internacional continuó mostrando fortaleza en los principales mercados vacacionales y urbanos, aunque en un contexto de mayor presión sobre costes operativos, laborales y financieros.

En los principales mercados de operación del Grupo, la evolución fue favorable. España mantuvo niveles elevados de demanda turística internacional; República Dominicana y México mantuvieron un comportamiento sólido en el segmento vacacional; Jamaica, por su parte, registró una evolución positiva durante los tres primeros trimestres del ejercicio, si bien el huracán Melissa, categoría 5, el más destructivo registrado en la isla, impactó severamente la infraestructura turística y la actividad económica en el último trimestre de 2025, con efectos que se prolongan en 2026; Brasil siguió consolidando su crecimiento turístico; y Emiratos Árabes Unidos, especialmente Dubái, mantuvo un elevado dinamismo turístico y hotelero.

Resultados PHG 2025

Palladium Hotel Group cerró el ejercicio 2025 con 1.162 millones de euros de ingresos gestionados y un crecimiento del 2% en términos comparables, manteniendo su apuesta por la inversión, la optimización del portafolio y el fortalecimiento de sus capacidades comerciales, digitales y de fidelización.

En cuanto a la evolución del producto y las marcas, el ejercicio estuvo marcado por la conversión de The Ushuaia Tower en The Unexpected Ibiza Hotel, consolidando el posicionamiento de esta enseña en el segmento luxury; el despliegue de Grand Palladium Select Collection en destinos estratégicos como Costa Mujeres, Ibiza y Bávaro; y la firma de un contrato de gestión en Vietnam, ampliando la presencia internacional del Grupo en mercados de alto potencial. Asimismo, con efecto en 2026, Hard Rock Hotel Ibiza iniciará su reposicionamiento como BLESS Ibiza The Site, en línea con la estrategia de fortalecimiento de marcas propias luxury.

En materia de sostenibilidad y gobernanza, 2025 estuvo marcado por la validación del análisis de doble materialidad y el refuerzo del modelo de gobernanza de sostenibilidad articulado a través de Palladium Cares, en el marco del proceso de adaptación progresiva a la CSRD y los estándares ESRS.



Palladium Strategic Wheel

Desde 2024, Palladium Hotel Group articula su estrategia corporativa a través de The Palladium Strategic Wheel, un marco integrador que alinea crecimiento del negocio, excelencia operativa, evolución de marcas, desarrollo del talento y creación de valor a largo plazo. En 2025, este modelo se ha consolidado como herramienta de referencia para priorizar inversiones, reforzar la coherencia entre posicionamiento, cultura y toma de decisiones, y trasladar la estrategia a la gestión ordinaria.

La Strategic Wheel se organiza en torno a una misión -> convertir clientes en fans, y una visión orientada a ser reconocidos como uno de los mejores grupos hoteleros donde trabajar y uno de los más rentables a largo plazo. Sobre esta base, el modelo se estructura en cinco pilares estratégicos (Outstanding Track Record, Distribution Power, Brand Strength, Strategic Growth, People & Culture) y quince objetivos de alto nivel que permiten trasladar la estrategia a prioridades concretas de gestión.



La sostenibilidad no constituye un pilar independiente sino un elemento transversal a los cinco pilares, con especial incidencia en Outstanding Track Record (desempeño ambiental y social), People & Culture (condiciones laborales y desarrollo del talento) y Brand Strength (posicionamiento de marcas con atributos de responsabilidad y calidad). Los valores corporativos que complementan este marco se desarrollan en el epígrafe de Cultura Corporativa.

Modelo de gobernanza estratégica

En octubre de 2025, el Grupo desplegó un nuevo modelo de gobernanza orientado a asegurar una implementación más eficaz de la estrategia, mejorar el flujo de información y reforzar la coordinación entre áreas. Este modelo conecta directamente la Strategic Wheel con la toma de decisiones mediante una estructura escalonada:

Nivel	Órgano	Función
1	Consejo de Administración	Máximo órgano de gobierno
2	Junta Directiva	Despliegue del plan estratégico y seguimiento de pilares
3	Comités estratégicos	Objetivos asociados a cada pilar
4	Mesas de trabajo	Equipos interdisciplinares para iniciativas concretas

El modelo refuerza explícitamente el papel del Comité de Compliance y del Comité de Sostenibilidad, integrando la supervisión de cumplimiento normativo, impacto ambiental y seguimiento de proyectos de sostenibilidad dentro de la dinámica de gobierno ordinaria del Grupo.

Cultura Corporativa

La cultura corporativa de Palladium Hotel Group se articula a través de The Palladium Way (TPW), el marco que define el cómo del Grupo: la forma en que las personas actúan, colaboran y toman decisiones para trasladar la estrategia a la experiencia diaria. Si la Strategic Wheel establece las prioridades y objetivos del Grupo, TPW define los comportamientos y actitudes que permiten alcanzarlos, constituyendo el vínculo entre la estrategia corporativa y la cultura vivida en los centros de trabajo.



Valores corporativos

La Strategic Wheel define el qué; TPW define el cómo. El puente entre ambos son los cinco valores corporativos; Customer Centric, Innovación, Integridad, Coherencia y Mentalidad Ganadora, que expresan los comportamientos esperados en la toma de decisiones, en la relación con los clientes y en la manera de trabajar dentro de la organización.

Customer Centric sitúa al cliente en el centro, orientando cada decisión hacia la generación de experiencias memorables y la fidelización. Innovación impulsa la mejora continua y la apertura al cambio como actitud organizativa. Integridad establece el compromiso de actuar con ética y transparencia en todas las relaciones del Grupo. Coherencia exige que lo que se promete coincida con lo que se ofrece, manteniendo estándares homogéneos en todos los destinos y marcas. Mentalidad Ganadora expresa la ambición de alcanzar objetivos exigentes con determinación y convicción.

Estos cinco valores son comunes a todas las geografías y marcas del Grupo, reforzando una identidad cultural compartida en los más de 40 establecimientos en los que opera PHG.

TPW en la práctica

TPW se apoya en cinco principios fundamentales; orientación al cliente, desarrollo del talento, mentalidad ganadora, compromiso social y aprendizaje continuo, que promueven una manera de actuar orientada a la excelencia, al bienestar de las personas y a la mejora continua. Este marco se ve reforzado por el Código Ético, que traduce los principios de TPW en pautas concretas de conducta aplicables a toda la organización: legalidad, integridad, transparencia, respeto a los derechos humanos, igualdad, seguridad y salud, confidencialidad y responsabilidad empresarial. El Código es de obligado cumplimiento para todas las personas vinculadas al Grupo, y su desarrollo se detalla en el epígrafe de Gobernanza.

Evolución en 2025

Durante el ejercicio, el Grupo ha avanzado desde una fase de implantación de TPW hacia una etapa de integración efectiva en la operativa diaria. Los principales vectores de esta consolidación han sido:

- **My Way:** canal global de comunicación interna que centraliza novedades organizativas, recursos, encuestas y comunidades por centro de trabajo, facilitando la conexión de los colaboradores con la cultura y los objetivos del Grupo.
- **The Promotion Way:** programa global de vacantes internas que fomenta la movilidad y el desarrollo del talento propio como expresión práctica del principio de desarrollo del talento.
- **Programa formativo TPW:** nueva edición desplegada en 2025, orientada a la vivencia práctica de los valores y al refuerzo de la alineación cultural en toda la organización.
- **Encuesta TPW de Clima y Compromiso:** realizada periódicamente en Europa y América, con gestión externa (e-Motiva), que recoge la percepción del equipo sobre entorno laboral, bienestar y cultura, orientando decisiones internas de mejora.

La cultura corporativa conecta directamente con los temas materiales identificados en el análisis de doble materialidad: TPW es el sustrato sobre el que se construye la propuesta de valor hacia el personal propio (S1) y, a través de la orientación al cliente, hacia los consumidores y usuarios finales (S4). Su desarrollo y los indicadores asociados se recogen en los epígrafes correspondientes.

3.3 Digitalización e Innovación

Visión estratégica

La transformación digital y la cultura de innovación han sido identificadas como tema material específico de entidad (EE2) en el análisis de doble materialidad de GEM validado en enero de 2025, reconociendo el papel estructural de la digitalización como palanca de competitividad, eficiencia operativa y mejora de la experiencia del cliente en el modelo de negocio hotelero. Al no estar cubierta por un ERS temático aprobado, la información sobre este tema se reportará como divulgación específica de entidad conforme a ERS 2.

Durante 2025, Palladium Hotel Group ha continuado reforzando la innovación y la digitalización como palancas transversales de competitividad, eficiencia operativa y mejora de la experiencia del cliente. En línea con la Strategic Wheel, este enfoque se articula en torno a tres ejes prioritarios: la adopción progresiva de inteligencia artificial, la hiperpersonalización de la experiencia del huésped y la ciberseguridad como principio de diseño integrado en todos los proyectos tecnológicos.

"Palladium Hotel Group reconoce la transformación digital como un aspecto fundamental en la evolución del sector hotelero"

ADOPCIÓN DE LA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Ser disruptivos en la adopción de la inteligencia artificial generativa y, en general, en todas sus vertientes con foco en la mejora, la eficiencia, productividad, la toma de decisiones y la mejora de la experiencia de cliente.

HIPERPERSONALIZACIÓN

La hiperpersonalización como elemento clave para la estrategia digital de la Compañía para ofrecer a cada cliente una experiencia única y personalizada, adaptada a sus necesidades y preferencias con el fin de atraer y fidelizar.

CIBERSEGURIDAD

Cultura IT de ciberseguridad por diseño como elemento a potenciar y totalmente fundamental en la estrategia tecnológica del grupo para cumplir con las políticas establecidas por el departamento de ciberseguridad, de forma totalmente alineada con negocio y con todas las áreas y niveles de la organización.

Desde la perspectiva de sostenibilidad, la digitalización tiene implicaciones directas en los temas materiales identificados por el Grupo: la gestión de datos personales de clientes y la experiencia digital del huésped son aspectos relevantes en el ámbito de consumidores y usuarios finales (S4), mientras que los riesgos asociados a la adopción de IA y la protección de la información conectan con el tema material EE1 (Ciberseguridad), cuya gestión se detalla en el epígrafe 3.8.

Proyectos destacados en 2025

El ejercicio ha combinado la continuación de iniciativas en curso, entre ellas Smart Audiences, Marketing Mix Modeling, el chatbot híbrido de IA en atención al cliente, el análisis conversacional en el contact center, el check-in online y eHousekeep, con el impulso de nuevos proyectos de mayor alcance transformador:

“La innovación se consolida en 2025 como una palanca transversal de competitividad, eficiencia y experiencia de cliente”

- **CRM para el área de Expansión.** Diseño de una solución basada en Salesforce para centralizar el seguimiento de oportunidades de adquisición y gestión de activos hoteleros, mejorando la trazabilidad del pipeline de crecimiento y la coordinación entre equipos.
- **Guest Communication con Salesforce.** Proyecto orientado a transformar la gestión de interacciones con clientes en las fases de preestancia, estancia y postestancia, integrando canales como email, web y WhatsApp bajo un modelo de gestión de casos con SLAs definidos y primeras capacidades de IA mediante Agentforce. El objetivo es mejorar la trazabilidad, reducir la dispersión de canales y elevar la calidad de la atención en un entorno omnicanal, con impacto directo en la experiencia y en la protección de datos del cliente.
- **Digitalización de almacenes.** Implantación de SAP Service & Asset Manager en Riviera Maya (piloto julio-noviembre 2025), que ha permitido digitalizar recepciones, pickings e inventarios con visibilidad en tiempo real. Los resultados del piloto están siendo evaluados para determinar el roadmap de extensión a nuevos destinos en 2026-2027. El desarrollo completo de esta iniciativa se recoge en el epígrafe de Compras y Logística 3.9.

App PHG y fidelización. Incorporación de una nueva capa funcional ligada al ecosistema Palladium Rewards, reforzando la personalización y la relación digital con el cliente a lo largo de todo el ciclo de la estancia.



3.4. Buen Gobierno

Modelo de Gobierno

El buen gobierno constituye un elemento esencial del modelo de gestión de Grupo Empresas Matutes y se articula a través de una estructura de supervisión y control orientada a garantizar una gestión ética, transparente y responsable, alineada con la estrategia del Grupo. En 2025, este marco se ha reforzado con el despliegue de un nuevo modelo de gobernanza estratégica, la consolidación de la estructura de cumplimiento y el avance en la adaptación a los requerimientos de la CSRD y los ESRs

Estructura dual PropCo / OpCo

GEM articula su modelo de gobierno sobre una estructura dual que separa la gestión patrimonial de la gestión hotelera, formalizada en 2020 con la creación de Palladium Gestión S.L.:

- **PropCo:** responsable de los activos inmobiliarios y del resto de negocios del Grupo. Presidida por Abel Matutes Juan, fundador del Grupo, con Salvador Ortiz de Montellano como CEO.
- **OpCo** (Palladium Hotel Group): responsable de la gestión operativa hotelera, tanto de propiedades propias como de terceros. Presidida por Abel Matutes Prats, con Jesús Sobrino como CEO.

Órganos de gobierno PropCo

El Consejo de Administración de PropCo está compuesto por consejeros dominicales y ejecutivos, en coherencia con la naturaleza familiar del Grupo. La supervisión independiente se articula a través de dos funciones que reportan directamente a la propiedad: Relaciones Institucionales y Risk & Compliance, esta última integrando Auditoría Interna, Reporting ESG y Compliance.

Los principales órganos de decisión y seguimiento son el Consejo de Administración, las reuniones periódicas del CEO con los directores generales de las unidades de negocio, el Comité de Compliance y el Comité Corporativo de Sostenibilidad, cuyo funcionamiento se detalla en el epígrafe de Gobierno de la Sostenibilidad.

Las áreas funcionales de PropCo; Real Estate, Tax, Legal y Financial, junto con los directores de las unidades de negocio, dan soporte transversal a la totalidad del Grupo

Órganos de gobierno OpCo (PHG)

El Consejo de Administración de Palladium Gestión S.L. está formado actualmente por consejeros dominicales y ejecutivos. Durante 2025 el único consejero independiente con el que contaba el órgano renunció a su cargo. El Grupo tiene previsto incorporar dos consejeros independientes, reforzando así la supervisión externa e independiente en línea con las mejores prácticas de buen gobierno y con el proceso de adaptación a la CSRD.



La Junta Directiva es el órgano ejecutivo de referencia de PHG, responsable del despliegue del plan estratégico y del seguimiento de los pilares de la Strategic Wheel. Opera en dos formatos:

- Composición reducida: reuniones mensuales: CEO, Deputy CEO, Managing Director Lifestyle & Luxury Business Unit, Managing Director High Energy & All Inclusive Business Unit, Chief People Officer y Chief Financial Officer.
- Composición ampliada: reuniones trimestrales: incorpora además al Chief Development Officer, Chief Information Officer, VP de Seguridad de la Información y VP de Responsabilidad Social.

Desde 2025, PHG organiza su portafolio bajo un modelo de Brands Business Unit que agrupa las marcas en dos unidades orientadas a reforzar la rentabilidad, la competitividad y las sinergias entre estrategia comercial y operativa:

- Lifestyle Brands Business Unit: BLESS Collection Hotels y Only YOU Hotels.
- High Energy & All Inclusive Brands Business Unit: Ushuaia Hotels, The Unexpected Hotels, Hard Rock Hotels, Palladium Hotels, Grand Palladium Hotels & Resorts y TRS Hotels.

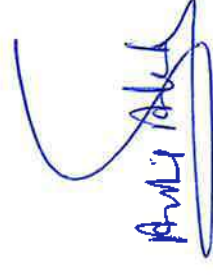
Los seis comités estratégicos; Outstanding Track Record, Distribution Power, Brand Strength, Strategic Growth, People & Culture e IT, operan como nivel intermedio entre la Junta Directiva y las mesas de trabajo, con responsables y métricas específicas de seguimiento vinculadas a cada pilar de la Strategic Wheel. Su funcionamiento se describe en el epígrafe de Estrategia Corporativa.

En 2026 se tiene previsto incorporar la posición de Strategy Chief dentro de la estructura de gobierno OpCo.

Unidades hoteleras y conexión con la gobernanza corporativa

A nivel de unidad hotelera, la dirección de cada establecimiento es responsable de la gestión operativa y del cumplimiento de las políticas corporativas, apoyada en comités ejecutivos locales y en los Gabinetes de Responsabilidad Social Corporativa, que actúan como interlocutores con la estructura central en materia de sostenibilidad. La conexión entre la operación hotelera y los órganos de gobierno corporativo se articula a través del Comité de Balances Europa y América, con reuniones mensuales en las que participan miembros de PropCo, OpCo y propiedad para revisar la gestión y los resultados de las unidades hoteleras.

El Comité de Inversiones supervisa las decisiones de asignación de capital a nivel de Grupo. El Comité de Sostenibilidad, como órgano transversal de supervisión ESG, se describe en el epígrafe de Gobierno de la Sostenibilidad.



Gobierno de la sostenibilidad

El gobierno de la sostenibilidad de Grupo Empresas Matutes y Palladium Hotel Group se articula como una estructura transversal de tres niveles: supervisión estratégica, coordinación operativa y ejecución local, orientada a garantizar la integración de los factores ESG en la estrategia, la operativa y los mecanismos de reporte del Grupo. Este modelo se alinea con los requerimientos de la CSRD, los ESRS y la Taxonomía Europea, y toma como referencia los resultados del análisis de doble materialidad validado en enero de 2025.

Supervisión estratégica: Comité Corporativo de Sostenibilidad

El Comité Corporativo de Sostenibilidad es el principal órgano de supervisión estratégica ESG del Grupo. Reporta al Consejo de Administración, ante el que rinde cuentas del cumplimiento de la Política de Sostenibilidad y del marco ESG del Grupo. El Comité Corporativo de Sostenibilidad se reúne semestralmente.

Composición: 4 miembros de la propiedad, CEO de PropCo, CEO de OpCo y las direcciones de RSC, Fiscal, Business Unit, Risk & Compliance y Compras.

Funciones principales:

- Supervisar la estrategia de sostenibilidad y su alineación con los marcos normativos (CSRD, Taxonomía UE, doble materialidad).
- Validar los objetivos ESG y su vinculación a compromisos financieros y reputacionales.
- Coordinar la recopilación de KPIs y garantizar la trazabilidad y verificación del reporting ESG.
- Aprobar y revisar el análisis de doble materialidad (última validación: enero 2025).
- Supervisar la implementación de los cuatro pilares de Palladium Cares en todas las áreas del Grupo.

La Fundación Abel Matutes está representada en el Comité a efectos de alineación estratégica, manteniendo su autonomía operativa en el desarrollo de sus proyectos conforme a sus fines fundacionales.

Coordinación operativa: equipos especializados

La ejecución de la estrategia de sostenibilidad recae en cuatro equipos especializados que reportan periódicamente al Comité:

- **Área de ESG** (dependiente de Risk Management de GEM) responsable del pilar Our Company: cumplimiento normativo, gobernanza corporativa y consolidación del reporting ESG.
- **Área de RSC** (dependiente de los CEO de GEM y PHG) responsable del pilar Our Community y coordinación con RRHH en Our People y coordinación Our Planet con Foro de Medio Ambiente.
- **Foro de Medio Ambiente** equipo multidisciplinar responsable de la estrategia y gestión del pilar Our Planet, incluyendo acción climática, eficiencia energética y biodiversidad.
- **Órganos de Compliance de GEM y PHG** responsables de la ética corporativa y la gestión del canal de denuncias. El Corporate Risk Management Sr. Director actúa como enlace entre los órganos de compliance y el Comité de Sostenibilidad.

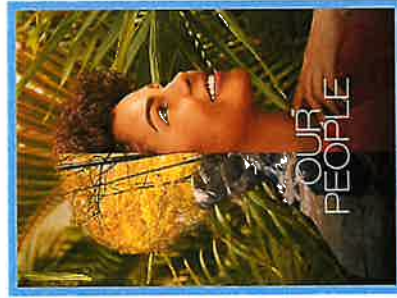
Ejecución local: Gabinetes RSC

Los Gabinetes RSC en las unidades hoteleras y de negocio adaptan e implantan las acciones de sostenibilidad del Grupo en cada activo operativo, abordando los tres ejes de la RSC: social interna, social externa y medioambiental. Este nivel garantiza que la visión corporativa se traduce en acciones concretas ajustadas a las particularidades de cada destino

Palladium Cares: identidad institucional de la sostenibilidad



La sostenibilidad del Grupo se comunica bajo la identidad institucional Palladium Cares, que integra las acciones estratégicas del Comité de Sostenibilidad y los proyectos de la Fundación Abel Matutes en un marco común estructurado en cuatro pilares:



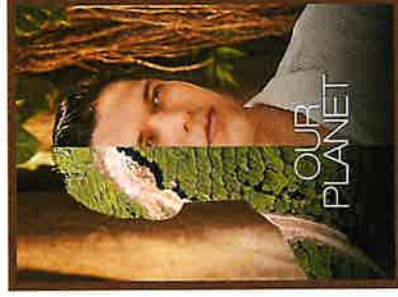
Somos personas trabajando para personas

- Promovemos el bienestar y el progreso
- Trabajamos en la mejora continua de la formación



Forjamos lazos de confianza con las comunidades que nos rodean.

- Desarrollamos proyectos e iniciativas sociales
- Aportamos en la cultura, la formación y la educación de las comunidades



Cuidar el planeta es responsabilidad de todos.

- Promovemos medidas de innovación y social de nuestros equipos control para el turismo sostenible
- Apoyamos iniciativas globales para la lucha contra el cambio climático.



Actuamos con integridad y transparencia en todas nuestras decisiones.

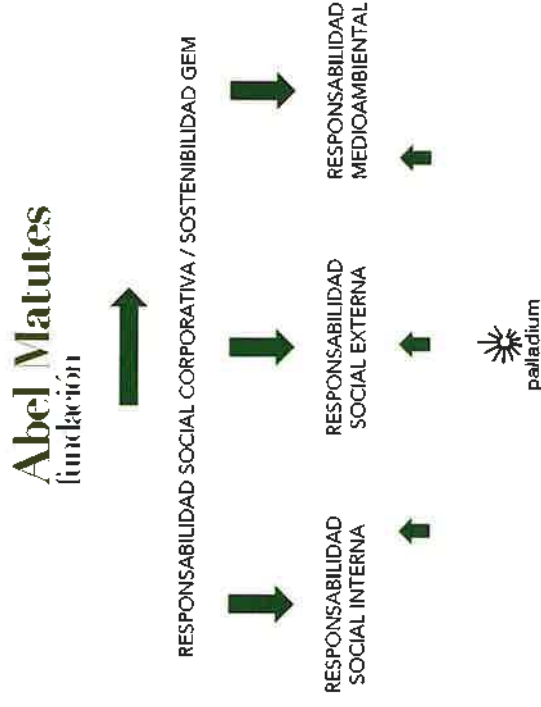
- Fomentamos una cultura de ética, cumplimiento y buenas prácticas.
- Garantizamos una gestión responsable y sostenible a largo plazo.

Fundación Abel Matutes

La Fundación actúa como entidad ejecutora del impacto social y ambiental del Grupo, con autonomía operativa y gobierno propio. Su acción se centra en cuatro ámbitos:

- Formación y empleo
- Acción social
- Protección del medioambiente
- Promoción cultural de Ibiza y Formentera

El Patronato delega la gestión operativa en un Comité Ejecutivo (4 miembros de la propiedad, CEO PropCo y CEO OpCo) y cuenta con un Consejo Asesor integrado por las direcciones de RSC, Fiscal, Operaciones, Auditoría Interna y Compras.



Aplicación en las sociedades del Grupo

Todas las sociedades de GEM se adhieren al modelo de Gobierno de la Sostenibilidad. Las particularidades locales se canalizan hacia la estructura central para su revisión y adaptación, asegurando la coherencia del marco ESG en todo el perímetro consolidado.

Hitos 2025 en materia de gobernanza sostenible

Durante 2025 se alcanzaron los siguientes hitos en la consolidación del modelo de gobernanza ESG:

- **Validación del análisis de doble materialidad** (enero 2025), que identifica E1, E3, S1 y S4 como temas materiales del Grupo de aplicación en el reporte 2028.
- **Aprobación del Plan Director de Sostenibilidad**, que establece la hoja de ruta ESG hacia 2028.
- **Definición y vinculación de objetivos sostenibles a compromisos bancarios**, integrando los criterios ESG en la estructura financiera del Grupo.
- **Creación del plan de descarbonización**, primer marco formal de reducción de emisiones con horizontes temporales definidos.
- **Automatización de datos ESG en la herramienta de reporte**, mejorando la trazabilidad y eficiencia del proceso de recogida de indicadores.
- **Obtención de certificaciones en turismo sostenible** en destinos y establecimientos seleccionados



Amir Khatib

3.5 Compliance, Ética e Integridad

Marco general

El compromiso de Grupo Empresas Matutes con la ética y el cumplimiento normativo se articula a través de un modelo integrado que combina el Programa de Compliance Penal, el Código Ético y el Sistema Interno de Información. Estos tres elementos forman el núcleo del pilar Our Company de Palladium Cares y constituyen la base de una cultura organizativa orientada a la integridad, la transparencia y la responsabilidad empresarial.

Código Ético

El Grupo dispone de un Código Ético de obligado cumplimiento para todas las personas y entidades vinculadas directa o indirectamente con sus actividades. El Código define las pautas de conducta exigibles, regula la relación del Grupo con sus grupos de interés; empleados, clientes, proveedores, competidores, administraciones públicas y sociedad, y establece un marco de normas que abarca, entre otros ámbitos: cumplimiento de la legalidad, prevención de conflictos de interés, respeto a los derechos humanos y laborales, lucha contra la corrupción y el soborno, confidencialidad y protección de datos, y compromiso con la sostenibilidad y el medioambiente.

Toda política interna del Grupo debe alinearse con las disposiciones del Código Ético, que actúa como marco rector de la conducta corporativa.

Programa de Compliance Penal

El Programa de Compliance Penal (PCP), implantado en 2024, establece el marco para prevenir, detectar y corregir conductas contrarias a la legalidad y a los valores del Grupo, en línea con el artículo 31 bis del Código Penal. El programa abarca políticas específicas, protocolos de actuación, formación continua y el Sistema Interno de Información

Documentos del programa

El PCP se sustenta en un conjunto estructurado de documentos aprobados:

Documentos programa compliance penal	
Código Ético	
Política general de compliance	
Política de los órganos de compliance	
Políticas de cumplimiento normativo penal	Política de confidencialidad, privacidad y uso de recursos informáticos
	Política de propiedad intelectual e industrial
	Política de mercado
	Política patrimonial
	Política de integridad
	Política de prevención de blanqueo de capitales y terrorismo
	Política de clima laboral
	Política ambiental y de ordenación del territorio
	Política de salud pública
	Política del sistema interno de información
Protocolo de régimen disciplinario en compliance	
Protocolo formativo en compliance	
Protocolo de seguimiento y actualización	
Análisis de riesgos penales	



Estructura de gobierno del Compliance

Grupo cuenta con dos Comités de Compliance diferenciados por ámbito de actividad, creados en 2024:

- **Comité de Compliance de Palladium Hotel Group** gestión hotelera, reporta al Comité de Dirección y al Consejo de Administración de Palladium Gestión S.L.
- **Comité de Compliance de GEM** resto de actividades del Grupo, reporta al CEO y al Consejo de Administración.

Ambos comités operan bajo principios de autonomía, independencia y autorregulación, supervisando la gestión de la Unidad de Cumplimiento, responsable de la ejecución operativa del programa: redacción de informes, actualización de documentación, supervisión de controles internos, auditorías periódicas y formación.

La formación en compliance a niveles C,D y M durante el 2025 fue del 96%. Nivel C del 100%, nivel D del 97% y nivel M del 95.5%.

Avances en 2025

Durante el ejercicio, el programa de compliance ha avanzado en los siguientes frentes:

- **España:** desarrollo de comunicaciones y formaciones del Programa de Compliance Penal y del Sistema Interno de Información dirigidas a la plantilla.
- **Partners de negocio:** elaboración e implantación del Protocolo de PBCyFT para partners de negocio de la gestora hotelera. Actividad de entretenimiento: inicio del diseño del Programa de Compliance específico para esta línea de negocio, con implantación prevista en 2026.
- **Expansión internacional:** análisis y diseño del Protocolo de Filiales Extranjeras, que sienta las bases para las actuaciones previstas en 2026: apertura del Sistema Interno de Información en América con la creación del Órgano Responsable del Sistema, constitución de Comités de Compliance por país, e inicio del diseño e implantación de Programas de Compliance locales adaptados a cada jurisdicción.

Hoja de ruta 2026

En 2026 está prevista la implantación del Programa de Compliance de la actividad de entretenimiento y la elaboración del Protocolo de PBCyFT para la actividad inmobiliaria, completando la cobertura del programa en todas las líneas de negocio relevantes del Grupo.

Incidentes de corrupción

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado incidentes de corrupción, soborno o conductas contrarias a la Política Anticorrupción del Grupo.



Sistema Interno de Información

El Grupo dispone de un Sistema Interno de Información (canal ético) regulado por una Política específica, aplicable a todos los miembros de la organización y a terceros vinculados profesionalmente con el Grupo. El sistema opera conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informan sobre infracciones normativas, y está disponible para todas las sociedades del Grupo ubicadas en jurisdicción española.

El canal es accesible desde la web corporativa, es bidireccional y garantiza la confidencialidad de las comunicaciones, la protección de datos personales, la prohibición de represalias contra informantes de buena fe y la presunción de inocencia en la gestión de los casos.

Actividad del canal 2024-2025

Durante el ejercicio 2025 se recibieron 12 comunicaciones, frente a las 15 registradas en 2024. La totalidad fueron tramitadas conforme a los principios de confidencialidad, objetividad y presunción de inocencia establecidos en la Política del Sistema

Estado	2024	2025
Cerradas	11	9
Inadmitidas	2	1
Archivadas	0	2
Acumuladas	2	0
Total	15	12

El Sistema Interno de Información, también conocido como canal ético, es fundamental para el buen gobierno corporativo, creando un clima de confianza laboral y profesional.



3.6 Gestión de riesgos

Marco metodológico

La gestión de riesgos constituye un elemento esencial del modelo de gobernanza de Grupo Empresas Matutes y se integra de forma transversal en la estrategia, la operación y los mecanismos de control del Grupo. El modelo se apoya en la metodología COSO y en el modelo de las tres líneas, que establece una adecuada segregación de funciones:

PRIMERA LÍNEA

Gestión directa de los riesgos, manteniendo un diálogo continuo con el órgano de gobierno y garantizando el cumplimiento de expectativas legales, reglamentarias y éticas.

SEGUNDA LÍNEA

Proporciona conocimientos especializados complementarios, apoyo, vigilancia y cuestionamientos relacionados con la gestión del riesgo, mejorando los procesos y sistemas.

TERCERA LÍNEA

La auditoría interna proporciona aseguramiento y asesoramiento independiente sobre la adecuación y eficacia del gobierno y la gestión de riesgos, informando a la gerencia y al órgano de gobierno para facilitar la mejora continua. La independencia es crucial para su objetividad y credibilidad.

La alineación de las actividades de las tres líneas se logra a través de la comunicación, cooperación y colaboración, asegurando la fiabilidad y transparencia de la información necesaria para una toma de decisiones basada en el riesgo.

ÓRGANO DE GOBIERNO

Rendición de cuentas de las partes interesadas en la supervisión de la organización.

Roles del órgano de gobierno:

Integridad · Liderazgo · Transparencia



DIRECCIÓN

Acciones (incluyendo la gestión de riesgo) para alcanzar los objetivos de la organización.

Roles de primera línea:

Disposición de productos o servicios a los clientes y gestión de riesgo.

Roles de segunda línea:

Experiencia, apoyo, monitoreo y cuestionamiento de materiales relacionadas con el riesgo.

AUDITORÍA INTERNA

Aseguramiento independiente

Roles de tercera línea:

Aseguramiento independiente y objetivo asesoramiento en todos los temas relacionados con la consecución de objetivos.

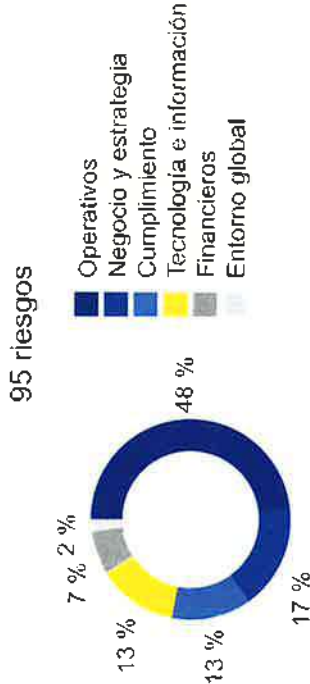
PROYECTO DE ASSEGURAMIENTO

Antes de la

MAPA DE RIESGOS

Durante el último trimestre de 2024 y a lo largo de 2025, el Grupo llevó a cabo una revisión integral de su sistema de gestión de riesgos que dio lugar a la consolidación de un único mapa de riesgos para todo el Grupo, incluyendo la propiedad, la gestora hotelera y las distintas unidades de negocio. El proceso permitió actualizar el mapa a la situación actual, homogeneizar criterios de valoración e incorporar riesgos emergentes y transversales como el cambio climático, la ciberseguridad, la atracción y retención del talento, la inestabilidad geopolítica y la adaptación a la inteligencia artificial.

El universo de riesgos resultante comprende 95 riesgos estructurados en seis categorías:



24 riesgos están vinculados a aspectos ESG

Categoría	Peso
Operativos	48
Negocio y estrategia	17
Cumplimiento	13
Tecnología e información	13
Financieros	7
Entorno global	2

De los 95 riesgos identificados, 24 tienen vinculación directa con aspectos ESG, lo que refuerza la integración entre gestión de riesgos, estrategia corporativa y sostenibilidad. El detalle de estos riesgos, su evaluación de materialidad financiera e impacto, y su conexión con los temas materiales del Grupo se desarrolla en el epígrafe de Análisis de Doble Materialidad, que constituye la base metodológica para la gestión de los riesgos e impactos de sostenibilidad de GEM.

Factores de riesgo y medidas de control

categoría	Descripción	Principales medidas de control
Operativos	Riesgos derivados de la ejecución de la operación, calidad del servicio, mantenimiento de estándares y continuidad operativa	Protocolos operativos, mantenimiento auditorías internas, planes de continuidad preventivo,
Negocio y estrategia	Riesgos asociados al posicionamiento competitivo, la marca, la distribución y la ejecución de la estrategia	Seguimiento de la Strategic Wheel, comités estratégicos, monitorización comercial y reputacional
Cumplimiento	Riesgos vinculados al incumplimiento normativo, ética, compliance y nuevas exigencias regulatorias	Sistema de compliance, Código Ético, canal interno de información, formación, controles internos
Tecnología e información	Riesgos relacionados con sistemas, ciberseguridad y protección de la información	Políticas de seguridad, monitorización de sistemas, planes de respuesta, revisión de accesos
Financieros	Riesgos vinculados a la exposición económica y financiera del Grupo	Seguimiento financiero, control presupuestario, gestión de tesorería, supervisión de inversiones
De entorno global	Riesgos exógenos derivados del contexto macroeconómico, geopolítico, sanitario o climático	Planes de contingencia, diversificación geográfica, revisión de coberturas, capacidad de adaptación



Clasificación y revisión

El Grupo mantiene una lectura complementaria entre riesgos estratégicos y riesgos higiénicos que permite adaptar el nivel de supervisión a la naturaleza de cada riesgo:

- **Riesgos estratégicos y planes de mitigación:** evaluados con los niveles ejecutivos C.
- **Riesgos higiénicos y controles clave:** revisados por los niveles D de la organización.

Durante 2026, el Grupo tiene previsto revisar y actualizar el mapa de riesgos para homogeneizar criterios de valoración, incorporar riesgos emergentes y fortalecer su integración en los procesos de toma de decisiones, avanzando hacia un modelo más estructurado y alineado con los requerimientos de la CSRD.

Mapa de aseguramiento

El Mapa de Aseguramiento complementa el mapa de riesgos definiendo los controles clave por proceso y asignando risk owners y control owners conforme al modelo de tres líneas. En 2025 se han definido y consolidado dos mapas **específicos**:

- **Mapa de Aseguramiento de las Unidades Hoteleras** consolidado y operativo, constituyendo la referencia para el control de los procesos críticos de la operación hotelera.
- **Mapa de Aseguramiento de la Gestora** completado durante 2025, adaptado a la evolución del modelo de gobernanza y a los cambios organizativos y estratégicos desplegados en el ejercicio.

Ambos mapas han sido concebidos para validar la vigencia de los controles existentes, eliminar controles obsoletos, incorporar nuevos controles ante cambios operativos o normativos, y mejorar la documentación por ciclos de negocio. La Auditoría Interna, como tercera línea de defensa, supervisa periódicamente el diseño, implantación y eficacia de estos controles y formula recomendaciones de mejora, contribuyendo a la fiabilidad del sistema de gestión de riesgos y a la toma de decisiones basada en evidencia.

Controles internos sobre el reporting ESG

El Área de Reporting ESG, integrada en la función de Risk Management de GEM, es responsable de identificar, actualizar y verificar los riesgos y controles de naturaleza ESG, asegurando la trazabilidad de los datos incluidos en el presente informe y su adecuación progresiva a los requerimientos de la CSRD. Durante 2025, este proceso se ha apoyado en la automatización de la recogida de datos ESG en la herramienta de reporte corporativa, mejorando la eficiencia, la consistencia y la auditabilidad del proceso de consolidación de información financiera.



3.7 Doble Materialidad

Análisis doble materialidad

En el informe de gestión de 2023 se estableció como objetivo prioritario la realización de un análisis de doble materialidad en línea con la hoja de ruta hacia la adaptación a la CSRD. Este análisis fue completado durante 2024 y validado por el Comité de Sostenibilidad en enero de 2025, constituyendo un hito estratégico para el Grupo y la base metodológica del presente informe con aplicación definitiva en 2028.

El análisis evalúa los temas de sostenibilidad desde una doble perspectiva: la materialidad de impacto; efectos reales o potenciales de la actividad del Grupo sobre las personas y el medio ambiente y la materialidad financiera; riesgos y oportunidades que pueden afectar significativamente al desempeño económico del Grupo. Un tema es material cuando cumple los criterios definidos para una o ambas perspectivas.

Los resultados del análisis son coherentes con el mapa de riesgos corporativo del Grupo, en el que 24 de los 95 riesgos identificados tienen vinculación directa con aspectos ESG, reforzando la integración entre gestión de riesgos, estrategia y sostenibilidad.

Metodología

La evaluación se desarrolló en cuatro fases:

1. **Entendimiento:** análisis del contexto del Grupo en relación con sus impactos, riesgos y oportunidades (IROs), incluyendo actividades, cadena de valor, contexto regulatorio y grupos de interés
2. **Identificación:** identificación de impactos reales y potenciales (positivos y negativos), riesgos y oportunidades, a través de la involucración de expertos internos y el análisis de documentación externa e interna relevante
3. **Evaluación:** valoración de los IROs por 15 personas clave del Grupo junto con revisores externos y grupos de interés. En esta etapa se determinaron los umbrales de materialidad y los subtemas materiales. La materialidad de impacto se evaluó mediante la fórmula $\text{Severidad} \times \text{Probabilidad}$, donde la severidad resulta del promedio de magnitud, alcance e irremediabilidad del impacto. La materialidad financiera se evaluó mediante Efecto Financiero $\times$ Probabilidad, diferenciando entre unidades de negocio. En materia de derechos humanos, la severidad prima sobre la probabilidad conforme a los requerimientos de ESRS 1.
4. **Determinación:** consolidación de las evaluaciones internas y de grupos de interés para determinar los temas materiales y los requisitos de divulgación aplicables.

Cadena de Valor

El análisis consideró la cadena de valor completa de la actividad hotelera, estructurada en tres fases:

1. **Upstream**, adquisición de bienes y servicios: energía, alimentación y bebidas, productos de limpieza, construcción y mantenimiento, transporte.
2. **Core Business**, operaciones hoteleras: experiencia del huésped, gestión de recursos, condiciones laborales, innovación tecnológica.
3. **Downstream**, relación con clientes y canales de distribución; turoperadores, OTAs, canal directo, y fomento de un turismo más responsable.

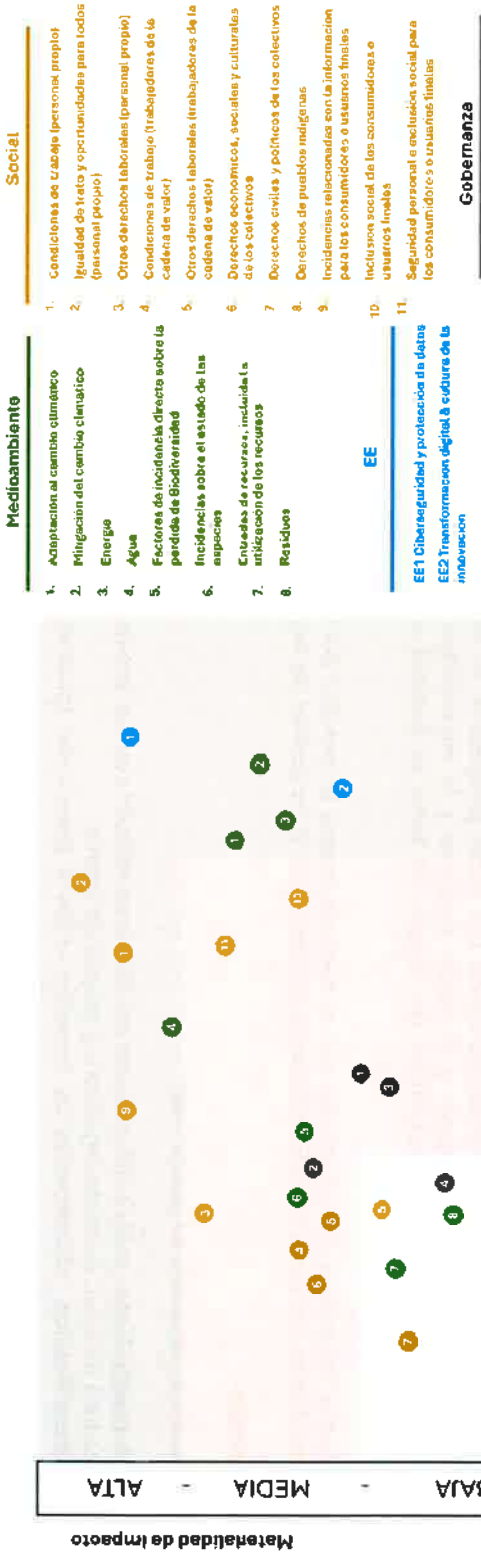
Grupos de interés

Los grupos de interés identificados en el proceso incluyen: empleados, clientes y huéspedes, proveedores y socios comerciales, comunidades locales, entidades financiadoras, administraciones públicas, organizaciones medioambientales y sociales, y el entorno natural como grupo de interés silencioso. La metodología detallada del proceso de involucración se desarrollará en el próximo ciclo del análisis de doble materialidad, en línea con los requisitos de ERS 2 SBM-2.

Resultados

En el análisis de doble materialidad (DMA) del grupo se han identificado y analizado los impactos de la empresa en el entorno y la sociedad, así como los riesgos y oportunidades financieras vinculadas a la sostenibilidad. Se evaluaron un total de 245 IROS y los resultados de la Matriz de Doble Materialidad se presentaron a el comité de sostenibilidad para su revisión y validación.

Entre los aspectos de sostenibilidad materiales, más significativos para la compañía se encuentran la ciberseguridad y la innovación (EE) cambio climático (E1), la gestión del agua y los recursos marinos (E3), los trabajadores propios (S1), y consumidores y usuarios finales (S4)



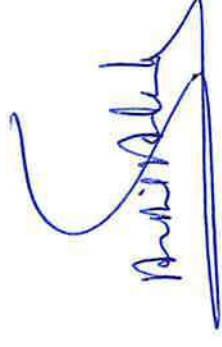
En el gráfico aparecen los temas materiales

Integración en la estrategia

Tras la validación del análisis, durante 2025 el Grupo ha avanzado en la integración de los temas materiales en su estrategia de sostenibilidad mediante los siguientes hitos: aprobación del Plan Director de Sostenibilidad, elaboración del Plan de Descarbonización, vinculación de objetivos ESG a compromisos bancarios y automatización de la recogida de datos ESG en la herramienta de reporte corporativa. El desarrollo de planes de acción específicos, con responsables, recursos e indicadores de seguimiento.

Periodicidad de revisión

El análisis de doble materialidad se revisará en cada ejercicio para verificar si se han producido cambios significativos en el contexto del Grupo, en su modelo de negocio o en el entorno externo que pudieran afectar a sus conclusiones, en línea con los requerimientos de ERSR 1.



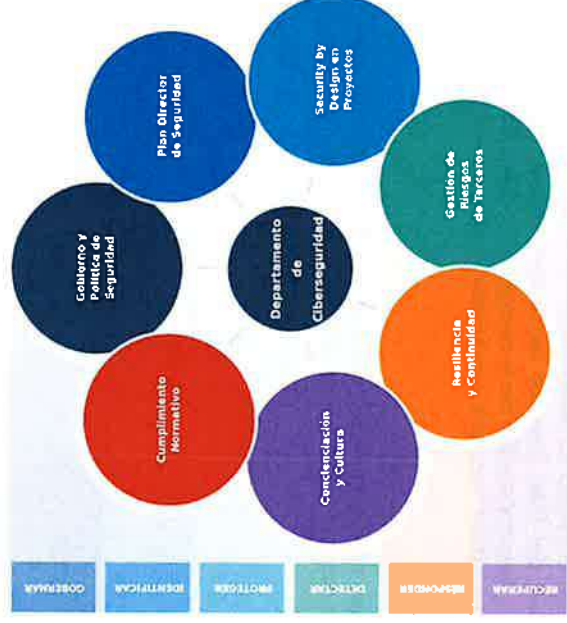
3.8. Ciberseguridad

La ciberseguridad y la protección de datos han sido identificadas como tema material específico de entidad (EE1) en el análisis de doble materialidad de GEM validado en enero de 2025, reconociendo la exposición significativa del Grupo a riesgos derivados de la digitalización creciente de sus operaciones, el volumen de datos personales de clientes y colaboradores que gestiona, y la sofisticación del entorno de amenazas en el sector turístico y hotelero. Al no estar cubierta por un ERSR temático aprobado, la información sobre este tema se reporta como divulgación específica de entidad conforme a ERSR 2.

En Grupo Empresas Matutes, la ciberseguridad y la protección de la información constituyen pilares fundamentales de la gestión responsable del Grupo. En un entorno digital en constante evolución, el Grupo alinea su estrategia de seguridad de la información con la estrategia global de negocio, garantizando que los activos, procesos y datos críticos estén adecuadamente protegidos.

El Departamento de Ciberseguridad actúa como segunda línea de control dentro del modelo de gobierno del Grupo, estableciendo directrices, marcos normativos internos y mecanismos de supervisión que permiten a las distintas áreas gestionar sus riesgos de seguridad de forma coherente y eficaz. Su modelo de actuación se estructura en seis ámbitos: gobierno y política de seguridad, plan director de seguridad, security by design en proyectos, gestión de riesgos de terceros, resiliencia y continuidad, y concienciación y cultura.

Ambitos de actuación – Departamento de Ciberseguridad



Modelo de Gobierno de la Seguridad

El modelo de gobierno de la seguridad se apoya en un Cuerpo Normativo de Seguridad alineado con la Política de Ciberseguridad del Grupo, de obligado conocimiento y cumplimiento para todas las áreas de la organización. Durante 2025 se ha consolidado el marco de reporte periódico hacia los distintos órganos de dirección, proporcionándoles información actualizada sobre el estado de los riesgos de seguridad en sus áreas de influencia.

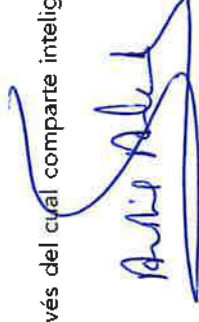
El marco normativo se mantiene actualizado para reflejar los cambios en el entorno regulatorio, con especial atención a la Directiva NIS2; en vigor desde octubre de 2024 y de aplicación a operadores de servicios esenciales en la UE, y al Reglamento de IA de la Unión Europea, verificando el cumplimiento de los requisitos aplicables a los sistemas de IA desplegados por el Grupo.

Plan Director de Seguridad 2025-2027

La actividad del ejercicio se ha articulado en torno a la ejecución del Plan Director de Seguridad (PDS) 2025-2027, elaborado con alineamiento al Plan Estratégico del Grupo y priorizado en función de los riesgos identificados y los requisitos normativos aplicables. El seguimiento del PDS se realiza de forma estructurada y periódica, con indicadores de avance que miden el progreso de cada iniciativa y su contribución a la reducción de la exposición al riesgo.

Principales actuaciones en 2025

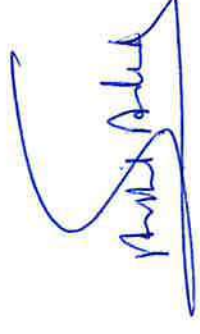
- **Vigilancia y respuesta:** ampliación de las capacidades de detección y respuesta ante incidentes, en colaboración con proveedores especializados.
- **Gestión de riesgos en la cadena de valor:** refuerzo de los mecanismos de evaluación de los riesgos de seguridad asociados a proveedores y socios tecnológicos, extendiendo la protección más allá de los límites organizativos.
- **Security by Design:** consolidación del modelo de Security by Design como principio rector en el ciclo de vida de los proyectos tecnológicos, integrando controles de seguridad y privacidad desde las fases iniciales de diseño.
- **Resiliencia operativa:** realización de ejercicios de simulación de escenarios adversos para evaluar y reforzar la capacidad de respuesta y continuidad del negocio.
- **Cultura de seguridad:** ampliación del programa de formación y sensibilización en ciberseguridad, con especial foco en las áreas con mayor exposición.
- **Colaboración sectorial:** el Grupo mantiene su adhesión al ES-ISAC Turismo (INCIBE), a través del cual comparte inteligencia sobre amenazas con otras organizaciones del sector turístico.



Privacidad y Protección de Datos

La protección de los datos personales de clientes, colaboradores y socios comerciales va más allá del cumplimiento normativo. El Grupo aplica el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y las legislaciones nacionales aplicables en todos los países en los que opera, integrando principios de privacidad desde el diseño, minimización de datos y transparencia hacia los interesados.

Durante 2025 el Grupo ha continuado reforzando sus mecanismos de gobernanza en materia de privacidad, garantizando el ejercicio efectivo de los derechos de los titulares de los datos en todas las jurisdicciones en las que opera.



3.9. Compras y relación con proveedores

Durante 2025, el área de Compras y Logística ha continuado evolucionando como una palanca clave de eficiencia, resiliencia y crecimiento sostenible para el Grupo, apoyándose en cuatro vectores principales: la mejora de las condiciones de mercado, la optimización operativa, la digitalización de procesos y el refuerzo de la sostenibilidad en la cadena de suministro. En este marco, el Grupo ha seguido impulsando una gestión de compras orientada no solo a la rentabilidad y al control, sino también a la colaboración con proveedores, la trazabilidad, la escalabilidad de los procesos y el desarrollo del talento interno. Este enfoque se articula a través del proyecto CLAS (Compras y Logísticas Ágiles y Sostenibles), que estructura la transformación del área en torno a cuatro pilares: personas, procesos, digitalización y sostenibilidad, apoyados en un quinto eje transversal: los partners del Grupo.

El equipo del área ha continuado reforzando sus capacidades en tecnología, visión transversal del negocio, estrategia y eficiencia operativa. El programa Cantera (Palladium Talent Pool), implantado en Europa en 2022 y extendido a América en 2024, facilita la evolución profesional de los equipos e identifica posiciones donde cada persona puede desplegar mejor su potencial. Durante 2025 se han impulsado además talleres prácticos de uso de inteligencia artificial orientados a la mejora de la productividad, con una vocación aplicada al día a día del área.

El desarrollo del talento se consolida como un habilitador clave de la transformación de Compras y Logística.

Eficiencia operativa

Durante el ejercicio, el Grupo ha reforzado el papel de Compras y Logística como función tractora de eficiencia operativa. En 2025 el valor de los stocks se redujo un 7%, acumulando una reducción del 36% desde 2023, en línea con el objetivo de optimizar inventarios y reforzar el seguimiento operativo, especialmente en los resorts de América. El comportamiento de precios mostró una evolución contenida: en Europa los precios aumentaron un 2,8% y en América un 1,5%, por debajo de presupuesto, como resultado de licitaciones, estrategias de negociación y trabajo conjunto con las áreas operativas.

A nivel organizativo, el área ha avanzado en la separación entre funciones de negociación y funciones logísticas, apoyándose en estructuras cluster para la negociación y en una nueva estructura de control logístico en América, desplegada en agosto de 2025

Digitalización y mejora de procesos

La digitalización ha seguido siendo uno de los principales vectores de transformación. Entre los avances más relevantes destaca el piloto de digitalización de almacenes en Riviera Maya (noviembre 2025), que ha permitido crear gemelos digitales de almacén, reducir en un 90% la documentación física y mejorar la trazabilidad y el control, con mejoras de productividad superiores al 15%. El roadmap contempla su extensión a nuevos destinos en 2026-2027, sujeto a la validación de resultados del piloto.

Asimismo, se ha implantado en América un flujo digital end-to-end para la gestión de FF&E a través de SAP Fiori, cubriendo la totalidad del proceso. El despliegue de SAP Ariba, que finalizará en 2026, ya permite agilizar pedidos, aumentar la factura electrónica con trazabilidad y reforzar la colaboración con proveedores; el proyecto ha incluido la formación de 458 proveedores en cinco países. En paralelo, se ha iniciado el despliegue de un dashboard logístico para alertas tempranas y aplicaciones low-code internas como el catálogo de proveedores.

Compras sostenibles y cadena de suministro responsable

La gestión responsable de la cadena de suministro avanza con el objetivo de mantener relaciones éticas, transparentes y sostenibles alineadas con los valores del Grupo. En 2025, por tercer año consecutivo, se ha aplicado la ISO 20400 (referencia internacional en compras sostenibles), alcanzando un nivel de cumplimiento del 78,69%, lo que consolida al Grupo como referente en la materia dentro del sector hotelero. Entre las actuaciones más destacadas del ejercicio:

- **Compra local: el 87% del total de compras** del Grupo fue de origen local, con niveles especialmente relevantes en México y Brasil. Esta práctica, junto con las estrategias de nearshoring y neoshoring, aprovisionamiento de proximidad que combina criterios de resiliencia y sostenibilidad, contribuye directamente a la reducción de emisiones de transporte en la cadena de suministro, con impacto positivo en las emisiones de alcance 3 del Grupo (E1). En 2024 el porcentaje de compras locales fue del 89%.
- **Proveedores KMO** en Baleares, fomentando la economía local y reduciendo la huella logística.
- **Brazaletes reciclables** estandarizados en hoteles all-inclusive, reduciendo residuos plásticos de un solo uso.
- **Alianzas con centros especiales de empleo**, promoviendo la inclusión social en la cadena de suministro.
- **Auditorías a proveedores estratégicos** dentro del programa Proveedores 5 estrellas, complementando los procesos de homologación en la comunidad hospitality de Achilles.

87% de
compras
locales en
2025

En materia de diligencia debida, el Grupo aplica criterios de conducta ética y respeto a los derechos humanos y laborales en sus procesos de homologación y evaluación de proveedores, en línea con el Código Ético y la Política de Sostenibilidad del Grupo. Este enfoque es especialmente relevante en las categorías de mayor exposición, como alimentación y bebidas en destinos del Caribe y América Latina.

Colaboración con proveedores y ecosistema sectorial

El Grupo entiende las compras como una función basada en la colaboración. En 2025 se ha reforzado la cooperación con proveedores a través de iniciativas de formación, integración digital y apoyo mutuo en situaciones de emergencia. Más de 450 proveedores se han integrado en el ecosistema SAP Ariba y más de 30 en Achilles para avanzar en homologación con criterios ESG.

El Grupo ha mantenido una participación activa en comunidades sectoriales y foros especializados, incluyendo la creación de Hospitality Lab en el Congreso Anual de AERCE, la Comunidad Hospitality desarrollada junto con otras cadenas hoteleras y Achilles, y la presencia en foros internacionales de sostenibilidad y compras responsables. Este posicionamiento ha sido reconocido con distintos premios internacionales vinculados a buenas prácticas en procurement y compras sostenibles.

Retos y prioridades 2026

De cara a 2026, el área orienta su hoja de ruta hacia la estandarización, la escalabilidad y la profundización en la transformación digital. Las principales prioridades son: avance en estándares de marca para facilitar nuevas aperturas, extensión de la digitalización de almacenes a nuevos destinos, culminación de la implantación de SAP Ariba, digitalización completa del flujo de compras de RF&E y desarrollo de nuevas capacidades de analítica e inteligencia artificial aplicadas a la función de compras.

4. OUR PLANET

[Handwritten signature]

4.1. Estrategia y Gobierno

Estrategia ambiental

Grupo Empresas Matutes integra la sostenibilidad ambiental como elemento transversal de su estrategia y modelo de gestión, bajo el marco de Palladium Cares y el pilar Our Planet. Este enfoque se orienta a minimizar el impacto ambiental de las actividades del Grupo, promover el uso eficiente de los recursos, reforzar la resiliencia de las operaciones y avanzar en la integración de criterios ambientales en la toma de decisiones.

La estrategia ambiental se desarrolla en coherencia con el Plan Director de Sostenibilidad y el Plan de Descarbonización, aprobados en 2025, y toma como base los resultados del análisis de doble materialidad.

Gobierno Medio Ambiente

La gobernanza de los aspectos medioambientales se articula a través del Foro Medioambiental, órgano de coordinación multidisciplinar que integra representación de operaciones, compras, ingeniería, Real Estate y RSC, y que reporta al Comité de Sostenibilidad. Su estructura, funciones y objetivos se describen en el epígrafe 3.4 de Gobierno de la Sostenibilidad.

A nivel local, los Gabinetes RSC de cada unidad hotelera adaptan e implantan las acciones ambientales del Grupo ajustándolas a las particularidades de cada destino.

Concienciación

Durante 2025, el Grupo ha continuado impulsando una cultura ambiental sólida a través de diversas iniciativas dirigidas tanto a colaboradores como a huéspedes:

- Programas de formación ambiental para empleados, orientados a integrar criterios de sostenibilidad en el trabajo diario.
- Campañas de concienciación y voluntariado ambiental, reforzando el compromiso interno con el entorno local.
- Colaboraciones con organizaciones locales e internacionales para la conservación del medioambiente.
- Decálogo del turista responsable, distribuido en los establecimientos para involucrar a los huéspedes durante su estancia

Certificaciones

El sistema de gestión ambiental implantado permite identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales asociados a la actividad del Grupo. Entre las certificaciones más relevantes:

ISO 14001: sistema de gestión medioambiental implantado en Varadero Port Denia (desde 2018) y Cultivos Piscícolas Marinos, integrado en su política de gestión junto con ISO 9001.



Estas certificaciones reflejan el compromiso global del Grupo con una operación ambientalmente responsable, tanto en su división hotelera como en otras líneas de negocio. Entre las certificaciones más relevantes se encuentran:

DISTINTIVOS



Reconocimiento que otorga en México la Secretaría de Turismo, a las buenas prácticas sostenibles, en el desarrollo de proyectos turísticos y el compromiso de las empresas turísticas que operan en el país bajo los criterios globales de sustentabilidad.

Disponen de este distintivo los complejos de Riviera Maya, Vallarta y Costa Mujeres. Punta Cana Certificación en Producción más Limpia de República Dominicana.

FRIENDS OF THE SEA



Cultivos Piscícolas Marinos, S.A. participa en un proyecto de la World Sustainability Organization, Friends of the Sea. Es el principal estándar de certificación para productos y servicios que respeta y protege el medio ambiente marino. La certificación otorga prácticas sostenibles en pesca, acuicultura, harina de pescado y aceite de pescado Omega 3. También promueve proyectos piloto relacionados con restaurantes, envíos sostenibles, observación de ballenas y delfines, acuarios, peces ornamentales, cremas UV y otros. Es la única certificación de pesca sostenible reconocida y supervisada a nivel mundial por un Organismo Nacional de Acreditación.

WYNDHAM GREEN



El programa Wyndham Green está diseñado para ayudar a los hoteles a reducir su huella ambiental y operar de manera más eficiente a través de iniciativas ecológicas. Este compromiso con las prácticas sostenibles es

una de las muchas formas en que nos aseguramos de que nuestros valores fundamentales se alineen con los de nuestros huéspedes. Todos los destinos de América cuentan con esta certificación

ECOSTARS



Ecotars es una certificación de sostenibilidad específica para hoteles que otorga eco-estrellas en función del impacto medioambiental por estancia que tiene un hotel. Es un sello reconocido por organizaciones internacionales como la Organización Mundial del Turismo (OMT /UNWTO) y sus estándares han sido reconocidos como equivalentes por el Global Sustainable Tourism Council (GSTC) -GSTC Recognition. Ecotars es también una empresa B Corp. Bajo este sello hemos certificado todos los hoteles de EU y nuestro hotel en Santo Domingo, Dominican Fiesta.

EARTHCHECK



EarthCheck es el primer programa de certificación internacional que reconoce las prácticas sostenibles en la industria turística, evaluando áreas clave como energía, agua, residuos, productos químicos, papel, higiene y compromiso social y comunitario.

Riviera Maya y Vallarta mantienen la certificación desde hace más de 10 años, alcanzando el nivel Platinum. La certificación incluye un análisis comparativo de indicadores ambientales y una auditoría in situ de las prácticas operativas.

Brasil destaca por ostentar el sello Gold desde 2010, en reconocimiento a su compromiso ambiental. Otros hoteles del grupo en Riviera Maya, Costa Mujeres y Bávaro también han sido reconocidos por EarthCheck.

4.2. Cambio climático

Subtema	Subsubtema	Impactos, riesgos y oportunidades
Adaptación al cambio climático	Riesgos físicos y resiliencia de activos	Los fenómenos climáticos extremos y la alteración de las condiciones climáticas en los destinos donde opera el Grupo pueden dañar activos, interrumpir operaciones y reducir el atractivo de determinados destinos, con impacto en costes, demanda y resiliencia del negocio.
	Diseño y adaptación de activos	La incorporación de criterios de adaptación climática y diseño pasivo en activos hoteleros puede mejorar el confort, optimizar el consumo energético y reforzar la resiliencia de las operaciones frente a riesgos físicos.
Energía	Gestión responsable de la energía	El elevado consumo energético de las operaciones genera impactos ambientales y económicos, mientras que la mejora de la eficiencia, la renovación de equipos y la monitorización de consumos representan una oportunidad para reducir costes, emisiones y vulnerabilidad energética.
Mitigación del cambio climático	Descarbonización y energías renovables	El aumento del uso de energías renovables y la integración de criterios de ecodiseño y renovación sostenible de activos pueden reducir las emisiones de GEI, disminuir la dependencia de fuentes fósiles y apoyar la transición climática del Grupo.

Estrategia

Plan de transición para la mitigación del cambio climático

El Grupo integra la mitigación del cambio climático en su estrategia de sostenibilidad a través del pilar Our Planet de Palladium Cares, del Plan Director de Sostenibilidad y del Plan de Descarbonización 2026-2030. En este marco, la transición climática se articula como una hoja de ruta progresiva orientada a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, mejorar la eficiencia energética, incrementar el uso de energías renovables y avanzar hacia un modelo de negocio más resiliente y alineado con los objetivos del Acuerdo de París y con la neutralidad climática en 2050.

El Plan de Descarbonización establece una hoja de ruta operativa con horizonte 2026-2030 aplicable al conjunto del Grupo, con foco principal en la actividad hotelera, que concentra más del 99% de las emisiones. El plan fija como objetivo reducir un 70% las emisiones respecto al año base 2018, e incluye medidas como la sustitución de calderas, la integración de autoconsumo fotovoltaico, la compra de electricidad 100% renovable, la electrificación de procesos térmicos, la optimización de sistemas de refrigeración y climatización, la digitalización energética mediante sistemas BMS y la electrificación de flota.

Su seguimiento corresponde al Comité de Sostenibilidad Corporativo, con revisión y actualización anual apoyada en KPIs específicos de emisiones, intensidad por estancia, porcentaje de electricidad renovable, inversiones en eficiencia energética y formación.

Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

A partir del análisis de doble materialidad, el Grupo identifica como cuestiones materiales en cambio climático los impactos derivados del consumo energético y las emisiones de GEI de la actividad hotelera, y los riesgos físicos y de transición que pueden afectar a sus activos, operaciones y destinos.

Riesgos climáticos físicos

- Daños en infraestructuras, instalaciones y equipos por fenómenos climáticos extremos; inundaciones, huracanes, precipitaciones intensas.
- Afectación de la continuidad operativa y aumento de costes de mantenimiento, reparación y adaptación de activos.
- Reducción del atractivo de determinados destinos por alteraciones climáticas, escasez de agua, aumento de temperaturas o deterioro del entorno natural.
- Mayor exposición de activos costeros e insulares a riesgos crónicos como el aumento del nivel del mar, la reducción de disponibilidad hídrica o la intensificación de eventos extremos.

Durante el ejercicio 2025, el huracán Melissa, categoría 5, el más destructivo registrado en Jamaica, impactó severamente la infraestructura turística del destino en el último trimestre, afectando a la continuidad operativa de los activos del Grupo en la isla y elevando los costes de mantenimiento y reparación, estimados en \$6.7M. Este evento constituye un ejemplo concreto de materialización de riesgo físico agudo en el portafolio de GEM y refuerza la relevancia de las medidas de adaptación y resiliencia incluidas en el Plan Director de Sostenibilidad.

Riesgos y oportunidades de transición

- Incremento de costes asociado a la sustitución de tecnologías y equipos por soluciones de bajas emisiones.
- Riesgo derivado de la evolución regulatoria, nuevas exigencias ambientales y encarecimiento de la energía de origen fósil.
- Oportunidad de reducir costes operativos y emisiones mediante eficiencia energética, electrificación y energías renovables.
- Oportunidad de acceso a financiación e incentivos vinculados a la transición energética: ya materializada en 2025 con la vinculación de objetivos ESG a compromisos bancarios.
- Oportunidad de reforzar la competitividad y la percepción del cliente mediante activos más eficientes, sostenibles y resilientes.



Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades climáticas

La identificación y evaluación de los IROs climáticos se realiza en el marco del análisis de doble materialidad del Grupo, alineado con la metodología COSO del sistema de gestión de riesgos corporativo y validado por el Comité de Sostenibilidad. La Política de Sostenibilidad establece expresamente el compromiso de identificar y gestionar de forma proactiva los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático y de desarrollar planes de contingencia y adaptación para las operaciones.

Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático

En línea con la Política de Sostenibilidad, el Plan Director de Sostenibilidad y el Plan de Descarbonización 2026–2030, el Grupo desarrolla actuaciones orientadas tanto a la mitigación del cambio climático como a la adaptación de sus activos y operaciones a los riesgos físicos asociados. Este marco se articula a través del pilar Our Planet de Palladium Cares, que integra la descarbonización, la eficiencia energética, las energías renovables y la resiliencia climática entre las prioridades estratégicas del Grupo, con responsables, recursos, hitos e indicadores de seguimiento definidos.



Medidas de mitigación

La eficiencia energética se articula como línea estructural de la transición climática, recogida en el Plan Director de Sostenibilidad y operatividad en el Plan de Descarbonización con responsables, plazos e indicadores concretos. El Grupo dispone de un manual corporativo de eficiencia energética, la Guía de Ahorro Energético Must Energy, aprobada por los responsables de Ingeniería de Europa y América, que sistematiza las medidas operativas aplicables en todos los establecimientos, organizadas en seis ámbitos: concienciación, diseño energético, medición, operación de equipos, reducción de pérdidas y políticas de consumo. Este manual constituye la base procedimental sobre la que se despliegan las iniciativas de eficiencia energética del Grupo.

Medición, monitorización y control del consumo

El Grupo impulsa la implantación de redes de medidores, sistemas de teledatada y herramientas de monitorización para conocer con mayor precisión el comportamiento energético, detectar desviaciones y priorizar actuaciones de mejora.

Reducción de pérdidas energéticas

Instalación de láminas o cortinas en cámaras frías, minimización de fugas en salas de máquinas y corrección de pérdidas en redes de distribución y vasos de piscinas.

Políticas Internas de consumo y gestión de la demanda

El Grupo complementa las mejoras técnicas con políticas orientadas a adaptar la demanda energética a la ocupación real: agrupación de huéspedes en edificios, optimización de horarios en centros de consumo, eliminación de equipos a cargas parciales, optimización del encendido de luces y equipos, y procedimientos específicos para cámaras frías y puntos de consigna de habitaciones.

Eficiencia energética en diseño y reformas

La eficiencia se incorpora desde las fases de diseño y renovación mediante estudios arquitectónicos de ahorro energético, adecuación de orientaciones y materiales, y reutilización de aguas. Las medidas más eficaces son las integradas desde las primeras fases de construcción o remodelación

Iniciativas para la mejora de la eficiencia energética en América

Iniciativa/complejo hotelero	CUN	CM	PVR	PUJ	SSA	MBJ	SDQ
	proyecto	proyecto	proyecto	✓		✓	✓
Paneles Fotovoltaicos	✓	✓	✓	✓			✓
Bombas de Calor para ahorro Chillers y Generación de ACS	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Equilibrado Circuitos AH	✓	✓		✓			✓
Equilibrado Circuito ACS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Monitoreo BMS Consumos	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Cogeneración				✓		✓	

*Leyenda de destinos:

- CUN: Riviera Maya, México
- CM: Costa Mujeres (Cancún), México
- PVR: Puerto Vallarta, México
- PUJ: Punta Cana, República Dominicana

- SSA: Imbassai, Brasil
- MBJ: Montego Bay, Jamaica
- SDQ: Santo Domingo, República Dominicana

Medidas de adaptación

En paralelo a la mitigación, el Grupo desarrolla medidas de resiliencia frente a los riesgos físicos del cambio climático, incorporando criterios de adaptación en el diseño, renovación y mantenimiento de activos: soluciones pasivas para mejorar el comportamiento térmico de los edificios, optimizar la climatización natural y reducir la vulnerabilidad frente a condiciones climáticas más adversas.

Parámetros y metas

Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo

Desde 2018, GEM lleva a cabo la medición y presentación anual de su huella de carbono, designando ese año como año base para el objetivo de reducción del 70% en las emisiones de GEI de la actividad hotelera para 2030. Este objetivo supera la reducción del 50% establecida por la Declaración de Glasgow y es coherente con la metodología de la Science Based Targets initiative (SBTi) para trayectorias de 1,5°C, si bien los objetivos del Grupo no han sido sometidos al proceso formal de validación de dicha iniciativa.

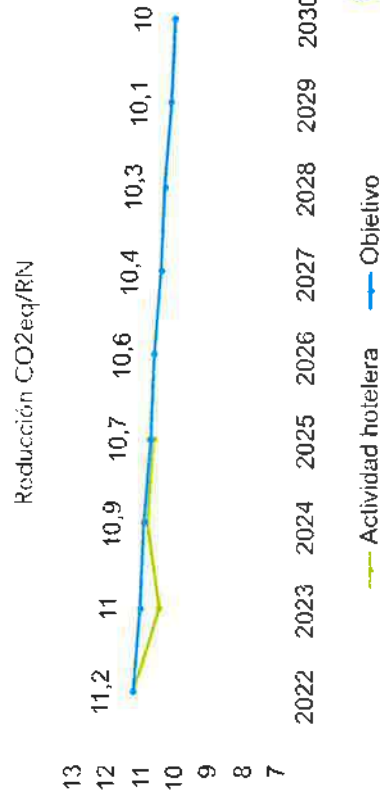
**Hasta 2022,
Grupo Empresas Matutes
logró una reducción del 66%
de la huella de carbono.**

Hasta 2022, el Grupo logró una reducción del 66% respecto a 2018. A partir de ese año se ha establecido un KPI de intensidad de emisiones: el objetivo es reducir la huella de carbono por estancia en un 8% hasta 2028 y un 11% hasta 2030, tomando 2022 como año base, lo que implica una reducción anual del 1,4%.

El consumo de energéticos y agua representa uno de los principales costes operativos de la actividad hotelera del Grupo, con un gasto estimado superior a los 51 millones de USD en 2025, lo que ilustra la relevancia financiera de la gestión energética y refuerza la materialidad de E1 tanto desde la perspectiva de impacto como financiera.

El KPI de seguimiento es la medición de emisiones de CO₂ equivalente por noche de habitación ocupada (kgCO₂eq/RN). En 2025 el dato es de 10,61 kgCO₂eq/RN, sobre un total de 2.854.580 habitaciones ocupadas.

El cálculo incluye el Alcance 1 (emisiones directas por consumo de combustibles) y el Alcance 2 (emisiones derivadas del consumo eléctrico), dividido por el número de estancias. El perímetro abarca la actividad hotelera en Europa y América, específicamente los complejos bajo propiedad de GEM. La metodología aplicada es el GHG Protocol, referencia internacional para el cálculo de la huella de carbono.



Métricas

Consumo y combinación energéticos

Gestión consumos energéticos y huella de carbono

El 67% del consumo eléctrico global del Grupo en 2025 procedió de energías renovables; el 100% en España, Italia y Brasil, y el 57% en el resto de América, ya sea vía garantías de origen o infraestructura fotovoltaica de autoconsumo.

Actividad Hotelera

TABLA CONSUMOS ENERGÉTICOS

Actividad Hotelera			
Indicador	Unidad	2025	2024
			%
Electricidad	MWh	164.710	172.526
Diésel	L	323.671	691.252
Gasolina	L	240.083	103.088
GLP	L	7.678.668	7.667.555
			0 %
			133 %
			-53 %
Gas natural	m3	1.466.023	1.448.069
			1 %
			1 %
			16.943

Disminución Diésel: principalmente debido al cambio de quemadores en las calderas del HRHT de diésel a GLP y reducción de uso de generadores debido a menos cortes eléctricos en varios destinos de América
Incremento Gasolina: Debido a mejora en la medición de todas las unidades.

Detalle consumo eléctrico

Indicador	Unidad	2025	2024	%
Electricidad no renovable	MWh	36.765	34.604	6 %
Total	MWh	14.939	18.163	-18 %
ACS	MWh	3.245	3.071	6 %
Vapor	MWh	987	1.407	-30 %
Total consumo no renovable	MWh	55.936	57.245	(2) %
Electricidad renovable (con certificación verde)	MWh	103.411	110.715	(7) %
Longitudalica	MWh	5.362	4.566	17 %
Total electricidad	MWh	164.709	172.526	(5) %
Porcentaje electricidad renovable	Total consumo	66 %	67 %	(1) %

[Handwritten signature]

TABLA HUELLA DE CARBONO

Huella de Carbono - Grupo GEM				
Emisiones (Tn CO2 eq)	Actividad Hotelera			
	2025		2024	
Scope 1	16.327		16.832	
Scope 2	13.985		14.311	
Totales	30.312		31.143	

El cálculo de huella de carbono no incorpora una estimación comparativa frente al consumo energético que los clientes habrían realizado en sus hogares o lugares de origen. No obstante, la implantación de sistemas más eficientes en los establecimientos del Grupo podría contribuir a reducir la intensidad de emisiones asociada a determinados usos durante la estancia.

Resto de Actividades

TABLA CONSUMOS ENERGÉTICOS

Indicador	Unidad	Distribución bebidas			Piscifactoría			Varadero			Distribución materiales construcción		
		2025	2024	%	2025	2024	%	2025	2024	%	2025	2024	%
Electricidad	MWh	246	248	-1 %	6.977	7.852	-11 %	1.879	1.462	29 %	626	553	13 %
Gasoil	l	14.594	15.303	-4 %	13.117	7.329	45 %	23.325	18.074	29 %			
Gasolina	l	5.367	5.044	6 %				912	890	2 %			

Varadero: Aumento Diesel y Electricidad en línea con aumento actividad
Piscifactoría: Aumento diésel principalmente al uso de generadores eléctricos durante el apagón 28/04/2025

TABLA HUELLA DE CARBONO

Huella de Carbono - Grupo GEM									
Emisiones (Tn CO2 eq)	Distribución de bebidas			Piscifactoría			Varadero		
	2025	2024		2025	2024		2025	2024	Distribución de materiales de construcción
Scope 1	48	49	-2 %	45	24	-46 %	40	44	0
Scope 2	0	0	0 %	16	0	100 %	0	0	0
Totales	48	49	-2 %	61	24	-46 %	40	44	0

[Handwritten signature]

4.3. Recursos hídricos y marinos

Subtema	Subsubtema	Impactos, riesgos y oportunidades	Métrica
Agua	Extracción de agua	Deterioro de los acuíferos debido a la excesiva extracción pudiendo alterar el equilibrio natural del ciclo del agua, afectando la recarga de los acuíferos y la distribución natural del agua en el ecosistema. El consumo de agua asociado a la actividad hotelera puede incrementar la presión sobre los recursos hídricos y generar impactos negativos en el entorno, especialmente en zonas con disponibilidad limitada de agua o en actividades de la cadena de valor con alta intensidad hídrica. La adopción de soluciones de eficiencia, monitorización y reutilización del agua puede reducir el consumo y la extracción de recursos hídricos, generar ahorros operativos, reforzar la resiliencia del negocio frente al estrés hídrico y mejorar el posicionamiento en sostenibilidad.	Ratio de agua consumida: m3/RN
	Consumo de agua	La escasez de agua o las interrupciones en el suministro pueden afectar a la continuidad operativa de los establecimientos, dificultando la prestación normal de los servicios e incrementando la necesidad de adoptar medidas extraordinarias de gestión, con impacto en costes y eficiencia. Las restricciones en el uso o suministro de agua pueden limitar el mantenimiento de jardines, piscinas, spas y otros elementos vinculados a la experiencia del cliente, reduciendo la percepción de calidad, el atractivo del establecimiento y su posicionamiento competitivo.	% hoteles en zona de estrés hídrico

Gestión de impactos, riesgos y oportunidades

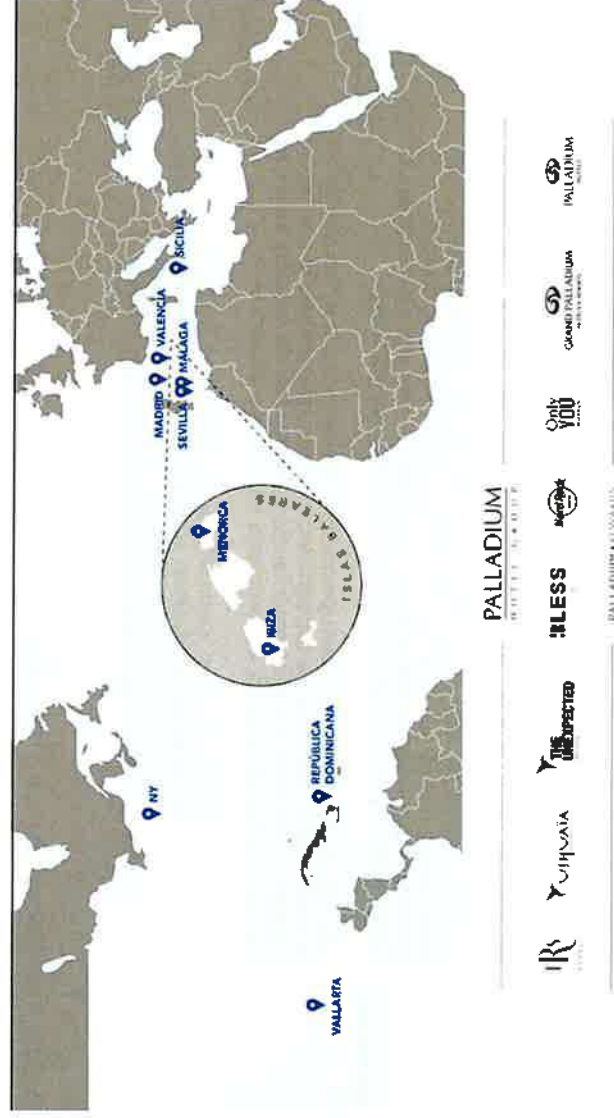
Descripción de los procesos para determinar y evaluar los impactos, los riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos

La identificación y evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos se realiza en el marco del análisis de doble materialidad del Grupo, que constituye la base metodológica para determinar los asuntos de sostenibilidad materiales desde la perspectiva de impacto y de materialidad financiera. Este proceso se estructura en cuatro fases: entendimiento, identificación, evaluación y determinación, e incorpora el análisis de las actividades del Grupo, su cadena de valor, el contexto regulatorio y la perspectiva de los grupos de interés.

En materia de recursos hídricos y marinos, el análisis se centra principalmente en la actividad hotelera, que representa el 99,2 % del consumo total de agua del Grupo, correspondiendo a América el 83,4 % de dicho consumo en 2025. El Grupo examina sus activos en las distintas geografías, teniendo en cuenta tanto el volumen de agua requerido como la exposición de determinados destinos a situaciones de estrés hídrico, evaluada mediante la herramienta Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute (WRI).

A continuación, se presenta el mapa de localización de los activos del Grupo en función de su exposición a zonas de estrés hídrico, elaborado a partir de la herramienta Aqueduct Water Risk Atlas.

- 62% de las unidades hoteleras se encuentran en zonas de estrés hídrico
- 58% del consumo hotelero corresponde a zona de estrés hídrico



La gestión hídrica está estrechamente vinculada a la conservación de ecosistemas acuáticos y marinos. Varios activos del Grupo operan en entornos costeros o insulares sensibles, Ibiza, destinos caribeños, Parque Natural Bahía de Cádiz, donde la presión sobre los recursos hídricos locales tiene impacto directo sobre la calidad del agua que finalmente se descarga en ríos, costas y océanos. Esta interacción conecta E3 con la dimensión prospectiva de biodiversidad marina, que el Grupo sigue con atención en el marco de su estrategia ambiental de largo plazo.

En cuanto a los recursos marinos, Grupo Cupimar desarrolla su actividad de acuicultura marina en el entorno del Parque Natural Bahía de Cádiz, con interacciones directas con ecosistemas costeros protegidos. Esta actividad cuenta con sistemas de gestión ambiental certificados; ISO 14001 y Friends of the Sea, que garantizan que la producción se realiza con respeto al entorno marino y en cumplimiento de la normativa aplicable.

[Firma manuscrita]

Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos

Grupo Empresas Matutes enmarca la gestión de los recursos hídricos y marinos en su Política de Sostenibilidad y en su Plan Director de Sostenibilidad, integrándola en el pilar Our Planet de Palladium Cares. El Grupo asume el compromiso de promover un uso responsable y eficiente del agua, reducir su consumo, avanzar en la conservación de los recursos hídricos y marinos e incorporar principios de economía circular y mejora continua en sus operaciones.

La política prioriza la gestión eficiente del agua en la actividad hotelera mediante el control del consumo, la implantación de medidas de eficiencia y reutilización, la sensibilización de empleados, clientes y proveedores, y la consideración del contexto local de cada activo, especialmente en zonas con estrés hídrico.

Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos

El Grupo impulsa actuaciones orientadas a mejorar la eficiencia hídrica, reducir la presión sobre los recursos y reforzar la resiliencia operativa, apoyadas en el manual interno de buenas prácticas, el seguimiento continuo de KPIs y la implantación de medidas técnicas adaptadas al contexto de cada destino

Medición, estudio y control

Se han implantado sistemas de monitoreo con alarmas para detectar comportamientos anómalos, permitiendo una respuesta rápida ante posibles fugas o ineficiencias

Tratamiento de agua de pozos con suavizadores

Esta técnica mejora la eficiencia de los sistemas de calentamiento, calderas y redes de distribución, reduciendo el consumo de agua y prolongando la vida útil de los equipos.

Programas de concienciación

Se desarrollan campañas informativas y actividades formativas dirigidas a empleados y clientes sobre el uso eficiente del agua. En 2026 está previsto un piloto en Only YOU Sevilla de medidores de consumo en duchas que muestran al cliente el volumen de agua consumido durante su uso.

Procesamiento de agua de pozos mediante ósmosis inversa
En seis complejos de PHG se aplica este sistema para transformar fuentes no potables en agua de alta calidad, contribuyendo así a la conservación de los recursos hídricos locales.

Must Energy - eficiencia hídrica

La figura del Must Energy, implantada en 2025 en Costa Mujeres y Punta Cana como piloto, incluye entre sus funciones el control de consumos hídricos, la detección de fugas, la optimización de presiones, la reutilización de agua y el refuerzo del mantenimiento preventivo de instalaciones hídricas.

Reutilización del agua

Cinco complejos cuentan con plantas de tratamiento de aguas residuales, tres en México (Costa Mujeres, Riviera Maya y Puerto Vallarta), uno en Brasil y uno en Jamaica, que permiten reutilizar el agua tratada para riego y otros procesos de uso intensivo, reduciendo la dependencia de fuentes externas. En Only YOU Valencia se reutilizan las aguas grises de lavamanos y ducha para cisterna, con ahorros potenciales del 20-30% del consumo. En OYV se reutilizan las aguas grises de lavamanos y ducha para cisterna con ahorros potenciales del 20-30% del consumo de agua.

Iniciativas para la reducción del impacto hídrico en América

Iniciativa/complejo hotelero	CUN	CM	PVR	PUJ	SSA	MBJ	SDQ
Procesado Agua Pozos-Osmosis	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Procesado Agua Pozos-Suavizadores			✓	✓	✓	✓	✓
Aprovechamiento Agua Riego-PTAR	✓	✓	✓		✓	✓	
Generación Hipoclorito Sodio	proyecto	proyecto		proyecto	✓		
Equilibrado Circuitos AH	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Equilibrado Circuito ACS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Monitoreo BMS Consumos	✓	✓		✓	✓	✓	✓

*Leyenda de destinos:

- CUN: Riviera Maya, México
- CM: Costa Mujeres (Cancún), México
- PVR: Puerto Vallarta, México
- PUJ: Punta Cana, República Dominicana

- SSA: Imbassaí, Brasil
- MBJ: Montego Bay, Jamaica
- SDQ: Santo Domingo, República Dominicana

Contribución a los ODS



ACCESO A AGUA LIMPIA Y SERVICIOS DE SANEAMIENTO

La reducción del consumo hídrico contribuye a este Objetivo de Desarrollo Sostenible, ya que al reducir la demanda de agua en las operaciones hoteleras, se avanza hacia la conservación de este recurso, contribuyendo al objetivo de asegurar acceso equitativo al agua limpia y servicios de saneamiento.



CALIDAD DEL AGUA EN RÍOS Y OCÉANOS

La gestión responsable del agua en el hotel, al disminuir la carga sobre los recursos hídricos locales, ayuda a preservar la calidad del agua que finalmente se descarga en los cuerpos de agua cercanos, como ríos y, en última instancia, el océano.

Objetivos

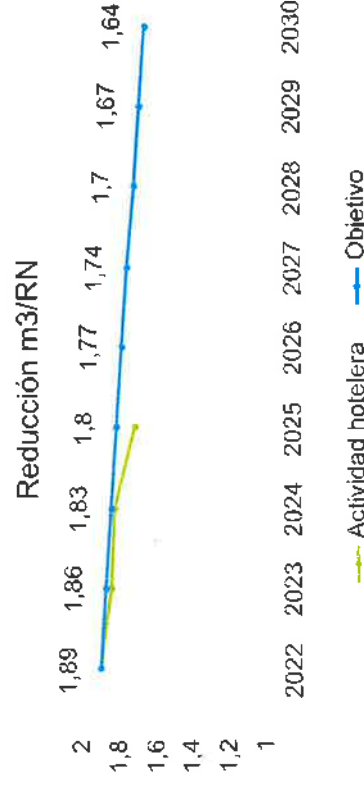
GEM ha integrado la gestión del agua en su estrategia de sostenibilidad, enfocándose en promover un uso eficiente de este recurso esencial. Se han implementado manuales de buenas prácticas y se llevan a cabo iniciativas para controlar el consumo, mejorar los sistemas de gestión, fomentar la recirculación del agua, y concienciar a empleados y clientes sobre la importancia de su conservación. Estas acciones reflejan el compromiso de GEM con la gestión responsable de los recursos hídricos y su contribución a la conservación del medio ambiente.

En la actividad hotelera, que representa el consumo más relevante del grupo, GEM se ha propuesto reducir el consumo de agua por habitación ocupada en un 10% para el año 2028, tomando como año base el 2022. A más largo plazo, se ha establecido una meta de reducción del 13 % para el año 2030.

Indicador clave de desempeño en gestión hídrica

El principal indicador de rendimiento (KPI) definido para monitorear la gestión hídrica en la actividad hotelera es el **Consumo anual de agua de actividad hotelera expresado en metros cúbicos por estancia**. En el año 2025, este KPI se situó en 1,70 m³/RN. Este cálculo toma en cuenta el consumo de agua vinculado con la actividad hotelera de GEM, dividido por el número de estancias o habitaciones ocupadas. El perímetro de cálculo incluye aquellos complejos que se encuentran bajo propiedad de GEM (88.51% del total de habitaciones) y que están ubicados en Europa y América.

De acuerdo con el Sustainability Accounting Standards Board, la gestión del agua es un aspecto material para el sector hotelero, especialmente en regiones con estrés hídrico o limitaciones en el suministro. El KPI empleado está alineado con las tendencias globales y los desafíos actuales en materia de sostenibilidad, reflejando además la capacidad de resiliencia de la organización frente a escenarios de escasez hídrica.



Antón Abad

Datos sobre consumo de agua

En 2025, el consumo de agua total de los complejos hoteleros y las sociedades que conforman el Grupo Empresas Matutes ha sido de 4.861.399 m3.

Actividad Hotelera

Indicador	Unidad	2025	2024	%
Agua suministrada	m3	1.015.291	931.204	9 %
Agua captación	m3	3.846.108	4.299.778	-11 %
Total Agua	m3	4.861.399	5.230.982	-7 %

Disminución de agua captada principalmente debido al cierre temporal de parte del complejo por obra en Bávaro

Vertido aguas residuales

Vertido de agua

El agua residual representa en torno al 80% del agua consumida, equivalente a aproximadamente 3,8 millones de m³. Su gestión se divide en dos destinos:

19,3 %



80,7 %

Alcantarillado Tratamiento

- Alcantarillado público (19,3%): 750.025 m³: Europa y tres complejos de América.
- Plantas de tratamiento de aguas residuales (80,7%): 3.139.094 m³: complejos de México, Brasil, Jamaica y un destino de República Dominicana.

En todos los casos, la gestión y tratamiento se realizan de acuerdo con la regulación vigente en cada jurisdicción.

Resto actividades

Clasificación actividad	Distribución bebidas		Piscifactoría		Varadero		Distribución materiales construcción	
Indicador	2025	2024	%	2025	2024	%	2025	2024
Agua	1.334	1.065	25 %	14.904	10.645	40 %	4.056	8.956
						(55) %	19.898	28.577
								(30) %

Piscifactoría: Aumento básicamente por tema de obra, agua se suministrará por planta de manipulación.
Varadero: Disminución debido a menor uso de agua en línea con cambios en modelo de negocio y menos fugas
Distribución materiales de construcción: mas eficiencia uso de agua para cortar la piedra
Distribución de bebidas: Aumento debido a limpieza de naves debido a inundaciones en Septiembre /Octubre 2025

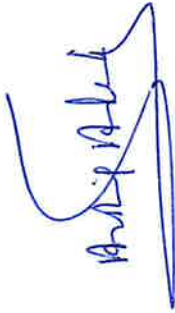
4.4. Biodiversidad y ecosistemas

Subtema	Subsubtema	Impactos, riesgos y oportunidades
Factores de incidencia directa sobre la pérdida de biodiversidad	Presión sobre ecosistemas y hábitats	La actividad hotelera y turística puede generar impactos negativos sobre ecosistemas terrestres y marinos próximos a los activos, especialmente en destinos costeros o de alto valor ecológico, debido al uso del entorno, la presión sobre playas y arrecifes, y la interacción de huéspedes y actividades recreativas con hábitats sensibles.
Incidencias sobre el estado de las especies	Conservación y protección de especies y hábitats	El Grupo puede generar impactos positivos sobre la biodiversidad mediante programas de monitoreo, restauración de hábitats, protección de especies de flora y fauna, educación ambiental y colaboración con comunidades locales, especialistas y administraciones públicas en los destinos en los que opera.
Factores de incidencia directa sobre la pérdida de biodiversidad	Degradación de biodiversidad y atractivo del destino	La pérdida de biodiversidad y el mayor grado de protección regulatoria en determinados entornos pueden afectar al atractivo del destino, condicionar proyectos de transformación o desarrollo de activos e incrementar riesgos operativos, reputacionales y comerciales para el Grupo.

Estrategia

Examen de la biodiversidad y los ecosistemas en la estrategia y el modelo de negocio

La biodiversidad y los ecosistemas se integran en la estrategia de sostenibilidad del Grupo a través del Plan Director de Sostenibilidad y bajo el pilar Our Planet de Palladium Cares. Aunque la biodiversidad no ha resultado material en el análisis de doble materialidad de 2025, el Grupo reconoce que varios de sus activos operan en entornos costeros, insulares o naturales sensibles, Ibiza y Baleares, Parque Natural Bahía de Cádiz, destinos caribeños y el litoral de Bahía en Brasil, con una exposición real a ecosistemas marinos y terrestres de alto valor ecológico. Esta exposición justifica un seguimiento activo y un programa de conservación que el Grupo desarrolla de forma voluntaria, con independencia de cualquier obligación regulatoria.



Iniciativas de conservación de la naturaleza y el medio natural

El programa de conservación del Grupo refleja un compromiso que antecede a los marcos normativos en desarrollo. Las iniciativas se articulan en tres ámbitos: la actividad de la piscifactoría en el Parque Natural Bahía de Cádiz, los programas de protección de especies en los destinos hoteleros, y las iniciativas de participación comunitaria con dimensión ambiental

Actividad piscifactoría -> Parque Natural Bahía de Cádiz

Grupo Cupimar desarrolla su actividad dentro del Parque Natural Bahía de Cádiz, operando con sistemas de gestión ambiental certificados (ISO 14001 y Friends of the Sea) y en colaboración activa con las autoridades ambientales de la Junta de Andalucía. Sus iniciativas de conservación incluyen:

- Colaboración con el Parque Natural Bahía de Cádiz (PNBC) en la elaboración del censo de aves en las Salinas.
- Convenio con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía para la obtención de ejemplares vivos de anguillas (Anguilla anguilla) incluidas en el Libro Rojo de vertebrados amenazados de Andalucía, destinados a la recuperación de poblaciones.
- Transición hacia un modelo Integrado Multitrófico (IMTA): adaptación del modelo productivo desde el engorde intensivo hacia un sistema que aprovecha los nutrientes para generar mayor biodiversidad, fomentando la producción de plantas halófilas, microalgas, poliquetos y moluscos filtradores.

Protección de especies -> Actividad hotelera

Proyecto Posidonia – Mediterráneo

En 2025 se consolidó una alianza estratégica entre la Fundación Blue Life y Palladium Hotel Group orientada a la protección, regeneración y valorización de la biodiversidad marina mediterránea, con especial atención a las praderas de Posidonia oceánica. La planificación desarrollada durante el ejercicio permitirá el lanzamiento oficial del programa en 2026, que contempla la creación de un centro de recuperación y vivero de especies marinas en un hotel de Ibiza, acciones de restauración de posidonia y corales, monitorización científica de especies vulnerables y turismo regenerativo de bajo impacto

Santuario de Lucea – Jamaica

Construcción de 5 viveros de coral con estructuras verticales de PVC diseñadas para facilitar la replantación simultánea de múltiples corales, con el objetivo de plantar un mínimo de 400 corales reclutas en los tres sitios de monitoreo del Santuario de Lucea



Custodia de tortugas marinas – América

El Grupo desarrolla programas activos de rescate, incubación y liberación de tortugas marinas en varios destinos de América, en colaboración con entidades especializadas:

Destino	Huevos rescatados	Crias liberadas	Participantes
Riviera Maya (México)	5369	450	65 huéspedes/colaboradores + 12 voluntarios
Puerto Vallarta (México)	8875	980	375 huéspedes/colaboradores + 24 voluntarios
Costa Mujeres (México)	1718	974	0
Brasil (coord. Projeto Tamar)	+35.000 desoves registrados	+200.000 crías Carey protegidas	0
Jamaica	Rondines nocturnos activos	En seguimiento	0

En Brasil, la temporada 2025 registró récord de más de 800 desoves de tortuga verde en Fernando de Noronha e incremento del 35% en desoves de tortuga cabeçuda en el litoral norte de Bahía.

Protección de la lagartija pitiusa – Ibiza

En Ushuaia Ibiza Beach Hotel y TRS Ibiza Hotel se han instalado refugios para proteger la colonia de lagartija pitiusa (*Podarcis pityusensis*), especie endémica de Ibiza y Formentera amenazada por la invasión de serpientes desde principios de los 2000. Los refugios son revisados y mantenidos semanalmente por un técnico especializado, en colaboración con la bióloga ibicenca María Antonia Círer.

Monitoreo de flora y fauna – Costa Mujeres

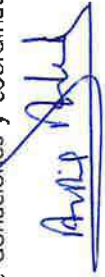
Annualmente se realiza un monitoreo de flora y fauna en toda la propiedad por especialistas externos, utilizando la distribución y abundancia de especies como indicadores del estado de salud ecológica del ecosistema. Se mantienen amplias extensiones de terreno como zonas de conservación ecológica. Los resultados orientan las decisiones de gestión y las acciones de mitigación o mejora.

Limpieza de cenotes – Costa Mujeres

En colaboración con la asociación civil Centinelas del Agua, grupos de voluntarios retiran 420 kg de basura de un cenote urbano en Ciudad Mujeres, sumando 75 horas de trabajo voluntario.

Gestión responsable de poblaciones felinas – Caribe

En destinos del Caribe, el Grupo implementa programas de control ético de poblaciones felinas para minimizar su impacto sobre la fauna local; especialmente aves, reptiles y pequeños mamíferos endémicos. En República Dominicana, en colaboración con Dogs and Cats of the Dominican Republic, se ha llevado a cabo un programa de esterilización que ha permitido reducir progresivamente la población felina en los hoteles. En Jamaica, en colaboración con la JSPCA, se apoya el control poblacional mediante donaciones y coordinación de campañas de esterilización.



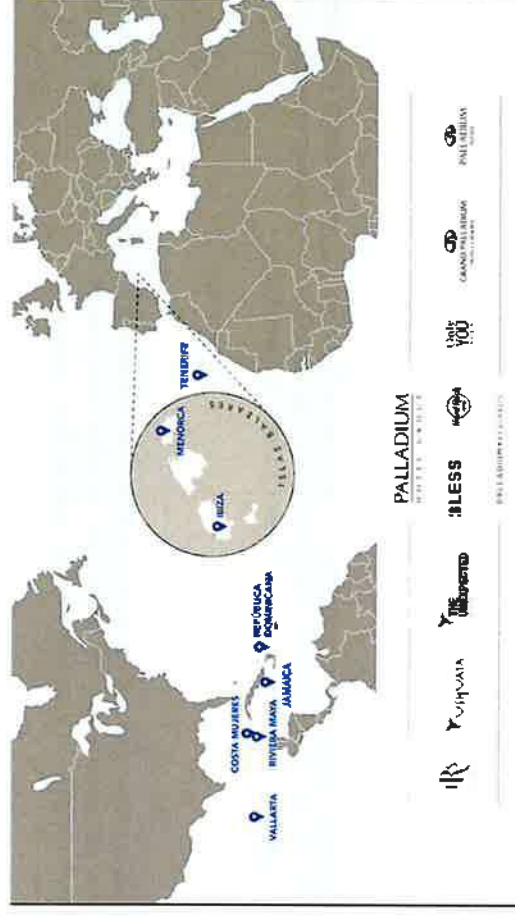
Iniciativas con dimensión comunitaria y ambiental

Algunas iniciativas del Grupo combinan biodiversidad con desarrollo comunitario y se desarrollan con mayor profundidad en el epígrafe 6.1 (OUR COMMUNITY):

- Centro de Producción Agrícola (CCPA) — Brasil: iniciativa del Instituto Imbassai liderada por Grand Palladium Imbassai, que incluye producción sostenible de miel con abejas nativas, agroecología y educación ambiental, beneficiando a 34 familias y más de 300 jóvenes en 2025.
- Invernadero de especies autóctonas — Punta Cana: espacio para plantación de especies nativas, producción de compost y educación ambiental para escuelas locales y huéspedes.
- Huertos sostenibles en escuelas — Jamaica: creación de huertos en las escuelas Green Island Primary y Clifton Primary con participación de voluntarios del hotel.

Mapa activos hoteleros en zonas protegidas

El Grupo ha identificado activos hoteleros ubicados en destinos próximos a entornos de elevado valor ecológico o zonas protegidas, especialmente en localizaciones costeras y ecosistemas marinos sensibles. Entre los casos más relevantes destaca la actividad de Grupo Cupimar en el Parque Natural Bahía de Cádiz, espacio natural protegido donde la piscifactoría opera con sistemas de gestión ambiental certificados (ISO 14001 y Friends of the Sea) y en colaboración activa con las autoridades ambientales de la Junta de Andalucía



Marco regulatorio prospectivo

El entorno normativo en materia de biodiversidad está evolucionando de forma relevante para el perfil de activos de GEM. El Reglamento de Restauración de la Naturaleza de la UE (en vigor desde agosto de 2024) obliga a los Estados miembros a restaurar ecosistemas degradados, con implicaciones directas para operadores en zonas costeras e insulares europeas como Ibiza y Baleares. El Marco Global de Biodiversidad Kunming-Montreal (objetivo 30x30) afectará progresivamente a las regulaciones locales en destinos caribeños y españoles. La adopción creciente de la TNFD por parte de la banca europea anticipa que la exposición a biodiversidad de los activos costeros se incorporará como criterio de evaluación de riesgo crediticio.

El Grupo integra esta evolución regulatoria en su planificación estratégica ambiental y, a través de las iniciativas descritas en este epígrafe, ya está construyendo la base de gestión que permitirá responder a estos requerimientos cuando sean exigibles. El Grupo valorará en el próximo ciclo del análisis de doble materialidad si E4 debe elevarse a tema material.

Gestión de dependencias, incidencias, riesgos y oportunidades

La identificación y evaluación de las dependencias e IROs relacionados con la biodiversidad se realiza en el marco del análisis de doble materialidad del Grupo, integrando el análisis de actividades, cadena de valor, contexto territorial y regulatorio y perspectiva de grupos de interés. Este proceso se complementa con información procedente del seguimiento de iniciativas locales de conservación, del monitoreo de flora y fauna en determinados destinos y del diálogo con comunidades locales, organizaciones conservacionistas, instituciones académicas y administraciones públicas.

A partir de este análisis, el Grupo identifica las siguientes cuestiones de importancia relativa en materia de biodiversidad:

- **Presión sobre ecosistemas y hábitats:** la actividad hotelera puede generar impactos sobre ecosistemas terrestres y marinos próximos a los activos, especialmente en destinos costeros o de alto valor ecológico.
- **Conservación y protección de especies:** el Grupo puede generar impactos positivos mediante programas de monitoreo, restauración de hábitats, protección de especies y colaboración con comunidades locales y entidades especializadas.
- **Degradación de biodiversidad y atractivo del destino:** la pérdida de biodiversidad en el entorno de los activos puede afectar al atractivo del destino, condicionar proyectos de desarrollo e incrementar riesgos operativos, reputacionales y comerciales.

Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas

La gestión de la biodiversidad se enmarca en la Política de Sostenibilidad del Grupo y en el Plan Director de Sostenibilidad, integrándose en el pilar Our Planet de Palladium Cares. El Plan Director prevé planes de conservación y programas de restauración de hábitats en todos los destinos, reforzando la integración de esta materia en la hoja de ruta ambiental a corto, medio y largo plazo.



4.5. Uso de los recursos y economía circular

Subtema	Subsubtema	Impactos, riesgos y oportunidades
Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos		La actividad del Grupo puede generar impactos positivos y negativos asociados al uso de recursos y materiales, en función de su capacidad para reducir el desperdicio alimentario, minimizar el uso de plásticos de un solo uso y fomentar un aprovisionamiento más sostenible en las operaciones y proyectos.
	Residuos	La actividad del Grupo genera distintas tipologías de residuos que, mediante una adecuada segregación, valorización y gestión, pueden convertirse en una palanca para reducir impactos ambientales y fomentar prácticas de economía circular en las operaciones.
	Residuos	La mejora de la gestión de residuos y de las mermas alimentarias puede generar eficiencias operativas y reducir costes, mientras que una gestión inadecuada o el incumplimiento de requisitos regulatorios puede derivar en sanciones, limitaciones operativas y riesgos reputacionales.

Gestión de incidencias, riesgos y oportunidades

Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

La identificación y evaluación de las incidencias, riesgos y oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular se realiza en el marco del análisis de doble materialidad del Grupo. El análisis se centra principalmente en la actividad hotelera y considera tanto las entradas de recursos como las salidas en forma de residuos, prestando especial atención al desperdicio alimentario, los plásticos de un solo uso y los residuos convencionales, especiales y peligrosos, así como los flujos asociados a obras, textiles y otros consumibles relevantes.

A su vez, el proceso se apoya en el seguimiento progresivo de datos e indicadores operativos, en proyectos de monitorización y en la implantación de iniciativas orientadas a reducir mermas, mejorar la segregación en origen y fomentar prácticas más circulares en la operación hotelera.

Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular

El Grupo integra el uso eficiente de los recursos y la economía circular en su marco de sostenibilidad a través de la Política de Sostenibilidad, el Plan Director de Sostenibilidad y la Política de Compras Sostenibles, que contemplan la gestión de residuos, la reducción del desperdicio

alimentario, la disminución de plásticos de un solo uso y la incorporación progresiva de principios de circularidad en la operación y en la cadena de valor.

Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

En línea con su Política de Sostenibilidad, el Plan Director de Sostenibilidad y la Política de Compras Sostenibles, el Grupo impulsa actuaciones orientadas a reducir el consumo de recursos, minimizar la generación de residuos y avanzar progresivamente hacia modelos más circulares en sus operaciones. En este ámbito, la actividad hotelera concentra buena parte de las iniciativas, con especial foco en la reducción del desperdicio alimentario, la eliminación de plásticos de un solo uso, la mejora de la segregación y valorización de residuos y la incorporación de criterios de circularidad en el aprovisionamiento y en la gestión operativa

Actividad Hotelera

Eliminación de plásticos de un solo uso

El Grupo continúa avanzando en la reducción de plásticos de un solo uso en sus operaciones, mediante la revisión de productos y consumibles y la incorporación de alternativas más sostenibles en amenidades, envases y packaging. En el marco de la Global Tourism Plastics Initiative (GTPI), Palladium Hotel Group ha ampliado sus compromisos para el periodo 2026-2030, reforzando la sustitución de plásticos por alternativas reutilizables, reciclables o compostables y promoviendo modelos más circulares en la cadena de valor.

Gestión sostenible de desperdicios alimentarios

La reducción del desperdicio alimentario es una de las principales líneas de actuación en economía circular. El Grupo combina herramientas de medición, formación de equipos y colaboración con entidades especializadas para prevenir la sobreproducción, optimizar la gestión del buffet y favorecer el aprovechamiento de excedentes, en línea con la normativa en materia de prevención de pérdidas alimentarias.

Donación de alimentos

En el 2025, nuestra alianza con Oreka con la Fundación Abel Matutes, nos permitió donar 2.613 comidas a entidades sociales, equivalentes a 856 kg de alimentos, contribuyendo directamente a mejorar la seguridad alimentaria de colectivos vulnerables.

Estas donaciones se llevaron a cabo desde distintos establecimientos del grupo: en Hard Rock Hotel Tenerife, los alimentos recuperados se destinaron a un comedor social de Cruz Roja, mientras que en Grand Palladium Ibiza fueron donados a un comedor social gestionado por Cáritas, reforzando nuestro compromiso con el aprovechamiento responsable de los alimentos y el apoyo a la comunidad local.

Valorización de residuos orgánicos

- En Puerto Vallarta, más de 180 toneladas de biorresiduos se donaron a dos granjas porcinas locales.
- En República Dominicana, cáscaras, restos de frutas y alimentos de descarte se donan a granjas locales, reduciendo residuos y apoyando la economía circular local.
- En Hard Rock Hotel Tenerife, la materia orgánica se destina a una finca local para producción de compost que retorna al hotel.
- La recolección de aceite de cocina para su transformación en biodiesel y alimento para animales se aplica en varios establecimientos.

Innovación y formación para prevenir excedentes

Se han implementado herramientas basadas en inteligencia artificial para la monitorización y análisis de los residuos alimentarios, lo que permite identificar patrones, optimizar procesos y reducir de forma progresiva el desperdicio en las operaciones diarias.

Orbisk (piloto): herramienta de inteligencia artificial que mide, analiza y predice el consumo en buffets, ajustando la producción a la demanda real.

Effiwaste: bascula para medir el desperdicio de alimentos

Too Good To Go: plataforma que conecta los hoteles con consumidores locales para ofrecer alimentos no consumidos al final del día.

Unilever Food Solutions: colaboración para capacitar a más de 150 colaboradores en Riviera Maya, realizar auditorías de cocina y almacenes y lograr una reducción del 9% del excedente alimentario.

Reutilización y promoción de la circularidad

El Grupo desarrolla distintas iniciativas orientadas a prolongar la vida útil de materiales y promover su reutilización o valorización, favoreciendo así la transición hacia modelos más circulares. Entre ellas destacan los siguientes proyectos:

Soap for Hope

Programa que transforma residuos de jabón utilizado en nuevos productos de higiene donados a ONG locales.

- Costa Mujeres: 347 kg de jabón recuperado → 3.836 nuevas pastillas donadas a Comunidad Ciudad Mujeres, VIFAC, Casa del Adulto Mayor y Huellas de Pan.
- Punta Cana: 168 kg recuperados → 700 unidades producidas por 50 voluntarios (62 horas), donadas al ancianato y orfanato local.

Tapitas for Quimio

- Punta Cana: recolección de 680 kg de tapitas entregadas a fábricas de plástico que financian tratamientos oncológicos para niños de escasos recursos a través de la Fundación Tapitas por Quimio.

Linens for Life

Donación de textiles en desuso para su reconversión en nuevos productos.

- Puerto Vallarta: colaboración con Diversey y Centro de Atención de San José del Valle; taller de costura para 8 jóvenes con discapacidad, dotado con 3 máquinas de coser.
- Costa Mujeres: 2 máquinas de coser y formación para 20 adultos mayores; producción de 840 piezas vendidas al hotel, generando ingresos directos.



Separación de cápsulas de café

Separación de cápsulas usadas para reciclaje del aluminio y transformación del café en abono orgánico donado a comunidades agrícolas.

Donaciones en especie

- Ibiza: The Unexpected Ibiza Hotel donó más de 13.500 zapatillas y 500 almohadas a Cáritas, AEMIF, AFAEF, Creix y APNEEF. Grand Palladium White Island aportó más de 400 kg de alimentos a Cáritas Ibiza.
- Madrid: BLESS Hotel donó aproximadamente 500 unidades de mobiliario y electrodomésticos a las fundaciones Nemesis Díaz y Apsuria

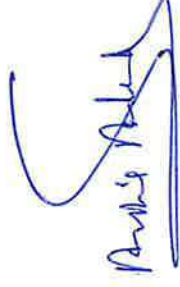
Carpooling

El Grupo facilita a sus colaboradores una aplicación de transporte compartido para reducir emisiones y costes de desplazamiento.

Reducción y gestión de residuos

El Grupo impulsa la separación en origen, el reciclaje de cartón, plásticos, vidrio y metales, y sistemas de compostaje en determinados establecimientos. Las demás líneas de negocio desarrollan iniciativas propias:

- **Distribución de bebidas:** entrega de botellas reutilizables a empleados. Digitalización completa de los procesos de logística en 2025, eliminando el uso de papel internamente.
- **Varadero:** reutilización de madera y pallets, gestión de residuos por gestor autorizado, kits de contención para derrames e hidrocarburos, y planta de tratamiento para recircular aguas del sistema de sedimentación.
- **Piscifactoría** (Cupimar): primera empresa del sector en revalorizar lodos de acuicultura como compost agrícola mediante gestores autorizados. Participación en proyectos de I+D para convertir lodos en biofertilizantes (proyecto Sea-Land, Biofert-co). Sistemas de Recirculación de Agua Marina (RAS) orientados a una actividad 100% sostenible, con uso de energía fotovoltaica y biotecnología de microalgas



Parámetros y metas

Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular

El Grupo avanza progresivamente en la consolidación de un marco de indicadores para el seguimiento del uso de los recursos y de la economía circular, integrado en el sistema de reporting ESG y en el despliegue del Plan Director de Sostenibilidad. En este ámbito, el seguimiento se apoya en información operativa relacionada con la generación y gestión de residuos, la reducción del desperdicio alimentario, la eliminación de plásticos de un solo uso y otras iniciativas de circularidad implantadas en la actividad hotelera y en otras líneas de negocio. Este proceso permite mejorar la trazabilidad, comparabilidad y utilidad de los datos para la toma de decisiones y la mejora continua.

Durante el 2025, Grupo Empresas Matutes generó un total de 19.515 Tn de residuos, cantidad la cual, gracias a la labor de separación e identificación llevada a cabo por parte de sus integrantes, ha podido cuantificarse y clasificarse en el siguiente detalle de residuos peligrosos y no peligrosos:

Clasificación actividad		GEM	
Tipo de residuos	2025	2024	%
Residuos No Peligrosos	17.139	18.626	-8 %
Residuos Peligrosos	2.375	2.119	12 %
Residuos Totales	19.515	20.746	-6 %

La actividad hotelera supone el 91% de los residuos del grupo:

- KPI plástico de un solo uso por pax en actividad hotelera en 2025 es 0,037 kgs/pax
- KPI desperdicio alimentario por pax en actividad hotelera es de 1,170 kgs/pax

Aquí podemos ver el desglose por actividad

Clasificación actividad		Actividad Hotelera		Distribución bebidas		Piscifactoría		Varadero	
Tipo de residuos	2025	2024	%	2025	2024	%	2025	2024	%
Residuos No Peligrosos	16.525	18.096	-9 %	17	13	33 %	512	407	26 %
Residuos Peligrosos	1.246	1.199	4 %	0	0	0 %	1.4	1.5	-8 %
Residuos Totales	17.771	19.295	-8 %	17	23	(26) %	513	408	26 %
								1.029	18 %

Actividad hotelera: disminución en No peligrosos debido principalmente mejor medición y reducción orgánico y rechazo en PUJ debido a obra.
Varadero: Diferencia en línea con nuevo modelo de negocio
Distribución de bebidas: Aumento debido a limpieza derivadas de las inundaciones de Septiembre 2025.

5. OUR PEOPLE

Handwritten signature

5.1. Estrategia y Gobierno

El equipo humano del Grupo constituye el pilar fundamental de su misión y un elemento esencial de su modelo de negocio, de su cultura corporativa y de su capacidad para ofrecer un servicio de calidad en todos los destinos en los que opera. El análisis de doble materialidad ha identificado a los trabajadores propios (S1) como uno de los asuntos materiales del Grupo, poniendo de relieve la relevancia de las condiciones de trabajo, la formación y el desarrollo profesional, la igualdad de trato y oportunidades, los derechos humanos y la seguridad y salud laboral. Este enfoque se integra en el pilar Our People de Palladium Cares y en la estrategia de sostenibilidad del Grupo, que reconoce el bienestar, el desarrollo del talento y la gestión responsable de las personas como factores clave para la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo.

Gobernanza

La responsabilidad ejecutiva sobre los asuntos de personal propio recae en el Chief People Officer (CPO), que forma parte de la Junta Directiva de Palladium Hotel Group tanto en su composición reducida mensual como en la ampliada trimestral, garantizando que los asuntos de personas se integran en la toma de decisiones estratégica del Grupo. El seguimiento de los indicadores clave de personas y de los avances en los objetivos ESG de S1 se reporta al Comité de Sostenibilidad, en el marco de la gobernanza de sostenibilidad descrita en el epígrafe 3.4.

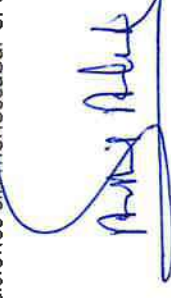
A nivel operativo, la gestión de personas se articula a través del área de Recursos Humanos de PHG, con equipos especializados por geografía y línea de negocio, y se despliega en los establecimientos a través de los directores de hotel y los responsables de RRHH locales.

Estrategia de personas

El Grupo impulsa una cultura laboral centrada en las personas, bajo el principio de que un entorno de trabajo equilibrado y humano refuerza el compromiso, mejora la productividad y fortalece la reputación corporativa. Este enfoque se articula en cinco líneas de actuación:

- Remuneración competitiva y equitativa: estructuras de compensación que combinan salario fijo, incentivos variables y beneficios sociales, con el objetivo de ofrecer condiciones atractivas, motivadoras y justas.
- Cultura del aprendizaje continuo: la formación como eje estratégico, con programas de desarrollo individual, formación práctica y acompañamiento profesional para todos los niveles de la organización.
- Diversidad, equidad e inclusión (DE&I): entorno inclusivo y respetuoso, con agenda activa en diversidad, igualdad de oportunidades y tolerancia cero ante la discriminación.
- Entornos de trabajo saludables y seguros: condiciones laborales que favorecen el bienestar integral, con espacios seguros, saludables y motivadores.
- Gestión del talento basada en méritos: oportunidades de promoción asignadas en función de capacidad, resultados y potencial, sin discriminación por origen, edad, género, nacionalidad o religión.

Los procesos y sistemas de gestión de personas están diseñados para apoyar la toma de decisiones sin menoscabar el trato humano, que debe estar presente en todo momento y en cualquier circunstancia.



Mecanismos de participación y diálogo con los trabajadores

El Grupo integra la perspectiva de sus trabajadores a través de varios mecanismos: la Encuesta TPW de Clima y Compromiso, realizada periódicamente en Europa y América con gestión externa (e-Motiva), que recoge la percepción del equipo sobre entorno laboral, bienestar y cultura; el canal My Way, como plataforma global de comunicación interna bidireccional; y los canales de representación laboral establecidos en cada jurisdicción conforme a la normativa local aplicable. Los resultados de estos mecanismos orientan las decisiones de gestión de personas y los planes de mejora del área

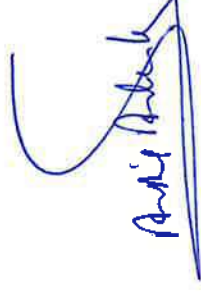
Marco normativo y políticas

La gestión de personas se enmarca en el Código Ético del Grupo, que recoge los principios de respeto a los derechos humanos y laborales, igualdad, seguridad y salud, y prohibición de discriminación, y en el Plan Director de Sostenibilidad, que establece objetivos, líneas de acción e indicadores de seguimiento en materia de personas.

Avances en 2025

Durante 2025 el Grupo ha consolidado los fundamentos para una gestión de personas más estructurada y alineada con los requerimientos de la CSRD:

- Validación del análisis de doble materialidad (enero 2025), que confirma S1 como tema material e identifica como subtemas prioritarios las condiciones de trabajo, la igualdad de trato, los derechos laborales y la seguridad y salud.
- Actualización del análisis GAP respecto a los requerimientos de ESRS S1, orientando los planes de acción específicos en materia de indicadores, políticas y mecanismos de seguimiento.
- Aprobación del Plan Director de Sostenibilidad, que refuerza la integración de la dimensión social en la estrategia corporativa y establece el marco de referencia para avanzar progresivamente en políticas, objetivos y mecanismos de seguimiento en materia de personas.



5.2. Personas y equipo

Las personas constituyen un elemento esencial para el desarrollo de la actividad del Grupo y para la prestación de un servicio consistente en los distintos destinos en los que opera. La gestión de los equipos se orienta a promover condiciones de trabajo adecuadas, reforzar el desarrollo profesional, favorecer la estabilidad laboral y asegurar una organización alineada con las necesidades operativas y estratégicas del negocio.

Desde la perspectiva de doble materialidad, esta materia se vincula con impactos relevantes sobre la plantilla, así como con riesgos y oportunidades que pueden influir en la capacidad del Grupo para sostener su desempeño en el medio y largo plazo. Entre estos factores destacan la disponibilidad de talento cualificado, la estacionalidad propia del sector, la rotación, la adaptación de las estructuras organizativas al crecimiento del Grupo y la necesidad de mantener equipos comprometidos y alineados con los valores corporativos.

El compromiso del Grupo con la gestión de personas está respaldado por la certificación Top Employer, obtenida en todos los países donde la Compañía tiene presencia, que acredita la excelencia en la gestión del talento y el compromiso con el bienestar y el desarrollo del equipo humano.

Organización

Durante 2025, el Grupo ha continuado avanzando en la consolidación de la Nueva Estructura Organizacional (NEO), dando continuidad al proceso de transformación iniciado en ejercicios anteriores. Este modelo tiene como finalidad reforzar la eficiencia operativa, clarificar responsabilidades, mejorar la trazabilidad de las posiciones y alinear la estructura interna con las prioridades estratégicas del negocio.

El área de Organización trabaja de forma coordinada con las funciones de Selección, Formación y Desarrollo, integrando los principales proyectos de estructura y talento dentro del ciclo de vida del empleado. Esta coordinación permite actualizar los mapas de talento, identificar perfiles clave y establecer itinerarios de desarrollo que faciliten la cobertura de posiciones críticas, la movilidad interna y la adaptación de los equipos a la evolución del Grupo.

Durante 2025 se ha continuado impulsando la cobertura de nuevas posiciones y la promoción de talento interno hacia puestos de mayor responsabilidad, contribuyendo a reducir riesgos asociados a la falta de perfiles especializados, reforzar la continuidad organizativa y generar oportunidades de crecimiento profesional. Asimismo, se ha avanzado en la adecuación de la estructura organizativa a los sistemas corporativos de gestión de personas, especialmente en el marco del desarrollo del ERP de Recursos Humanos a nivel global, mejorando la consistencia de la información y la trazabilidad de las posiciones en Europa y América.

La evolución de la estructura organizativa se apoya en los valores corporativos del Grupo y en criterios de transparencia, objetividad, eficiencia y coherencia. Los procesos de identificación, desarrollo y promoción del talento se orientan a asegurar la igualdad de oportunidades, la adecuación de los perfiles a las necesidades del negocio y la alineación entre estructura, capacidades y objetivos estratégicos.



Hitos de 2025

- Revisión y adecuación de la NEO con especial atención al área de Sales & Marketing.
- Adecuación de las posiciones en SAP SuccessFactors dentro del despliegue global del ERP de Recursos Humanos en Europa y América.
- Seguimiento de la adaptación de las estructuras al staffing aprobado a nivel global, en coherencia con los escenarios presupuestarios definidos

Objetivos de 2026

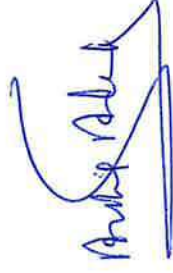
- Consolidar la NEO y adecuar la estructura organizativa al proceso de transformación de la compañía.
- Dar continuidad al análisis de las estructuras implantadas a nivel global para valorar su adecuación al ejercicio de reorganización previsto.
- Garantizar el correcto traslado a los sistemas corporativos (SuccessFactors, SAP, SAP Concur y estructuras de centros de coste) de los cambios derivados de la transformación organizativa.
- Definir un plan operativo que acompañe la evolución organizativa prevista en el plan estratégico 2025-2027.

Personas y Equipo

Durante el ejercicio 2025, el Grupo Empresas Matutes ha mantenido una plantilla activa de más de 16.000 colaboradores, con una reducción estacional durante los meses de invierno acorde a la naturaleza cíclica del sector turístico.

La composición de la plantilla refleja un alto grado de estabilidad y compromiso laboral: el 80% del personal cuenta con contrato indefinido y el 97% trabaja a jornada completa. En cuanto a la distribución por género, el 56% de los colaboradores son hombres y el 44% mujeres. Desde una perspectiva geográfica, el 67% del personal se encuentra en América y el 33% en Europa, en línea con la presencia operativa global del Grupo

Por categorías profesionales, el 81% de los empleados ocupa puestos operativos (line staff), el 14% desempeña funciones de supervisión, el 5% ejerce como manager y el 1% forma parte del equipo directivo.



El detalle cuantitativo completo por geografía, género, categoría profesional y tipo de contrato, calculado a peak de la temporada, se recoge en el Anexo I de este informe.

Empleados por Sexo		Empleados por Tipo de Contrato		Empleado por Tipo de Jornada	
Femenino	Masculino	Fijo	Temporal	Completo	Parcial
7.166	9.183	13.076	3.273	15.834	515
44 %	56 %	80 %	20 %	97 %	3 %

Empleados por Área		Empleado por Categoría			
Europa	América	Dirección	Manager	Supervisor	Line Staff
5.360	10.989	132	804	2.255	13.158
33 %	67 %	1 %	5 %	14 %	80 %

Comunicación interna

My Way, canal global de comunicación interna cuyas funciones estratégicas se describen en el epígrafe 5.1, centraliza recursos para el día a día del colaborador y permite a los equipos de RRHH gestionar comunicación, documentación y encuestas a nivel local, regional y global. Entre sus funcionalidades destacan la coordinación de la comunicación, la gestión documental personal y corporativa en hoteles y oficinas, encuestas, buzón de sugerencias y newsletters. Su formato responsive garantiza el acceso desde cualquier dispositivo, facilitando la conexión de todos los colaboradores con independencia de su ubicación.

Employer Branding

La estrategia de employer branding tiene como objetivo principal atraer y fidelizar talento alineado con los valores de The Palladium Way. Se apoya en la definición y comunicación de la Propuesta de Valor al Empleado (EVP), proyectando una imagen de marca empleadora coherente con la experiencia real de trabajar en PHG.

Las acciones incluyen campañas en redes sociales como LinkedIn y Palladium Talent, participación en portales de empleo propios y externos, y contenidos que refuerzan la cultura, el reconocimiento y las oportunidades profesionales dentro del Grupo. La comunicación de employer branding se diseña en coordinación con la comunicación interna, asegurando que la promesa de marca hacia el exterior refleje la realidad vivida por los colaboradores.

Clima Laboral

El clima laboral constituye una herramienta clave de comunicación bidireccional orientada a escuchar a los colaboradores. La Encuesta TPW de Clima y Compromiso, gestionada por la empresa externa especializada e-Motiva y realizada periódicamente en Europa y América, recoge de forma confidencial la percepción del equipo sobre aspectos clave del entorno laboral, el bienestar y la cultura de empresa. A partir de los resultados, se han implementado medidas como la mejora de instalaciones, eventos de cohesión, cultura de reconocimiento y nuevos beneficios para las personas.

Beneficios y bienestar

El Grupo desarrolla un conjunto de iniciativas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los colaboradores, con especial atención a la conciliación de la vida laboral y familiar y al reconocimiento del equipo:

- **Salas de lactancia:** implementadas en todos los hoteles de América, ofreciendo espacios seguros y acondicionados para las madres colaboradoras.
- **Salas de descanso y vestuarios:** reformados para ofrecer espacios modernos y bien ambientados.
- **Guarderías:** acuerdos con guarderías locales para apoyar a los colaboradores con hijos pequeños.
- **Reconocimientos y celebraciones:** día del camarista, cumpleaños, fiestas temáticas, visita de hijos de colaboradores, fin de prácticas, empleado del mes, amigo invisible, día de las familias.
- **Deportes:** pádel, fútbol, baloncesto, béisbol, yoga, karts.
- **Conectar:** días en otro departamento, una tarde con el CEO.

Fondo de Solidaridad

El Fondo de Solidaridad tiene como objetivo dar apoyo a colaboradores que atraviesan situaciones de necesidad significativa. Se distingue por su enfoque participativo: son los propios colaboradores quienes identifican las necesidades prioritarias de sus compañeros y organizan iniciativas de recaudación. El importe recaudado es igualado por la Fundación Abel Matutes, duplicando el impacto de cada aportación. Este programa se lanza en 2025 en dos destinos en México con el objetivo de ampliar al resto de destinos de América en 2026.

Becas universitarias

El Grupo impulsa, a través del programa Becas Fundación Abel Matutes, el acceso a la educación superior de hijos de colaboradores en América Latina, con implantación inicial en México y República Dominicana. La iniciativa está dirigida a jóvenes con alto potencial académico y personal, contribuyendo a generar oportunidades de desarrollo, favorecer la movilidad social y reforzar el vínculo con las comunidades de empleados.

Los candidatos participan en un proceso de selección evaluado por un Comité de Becas integrado por académicos externos y directivos de la compañía.

Las becas incluyen apoyo económico completo, acompañamiento académico y personal, mentoría, participación en conferencias y talleres, sesiones de trabajo con directivos.

Voluntariado corporativo

En paralelo al despliegue del programa 4 Causes 4 Quarters, el voluntariado corporativo impulsado desde las oficinas centrales de Palladium Hotel Group en Madrid, Ibiza y México se consolida como palanca clave para canalizar la implicación directa de los equipos en su entorno más cercano.

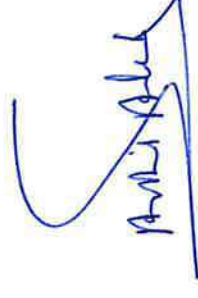
Durante 2025 se desarrollaron 8 acciones de voluntariado en colaboración con 8 ONG, con la participación de 68 voluntarios que dedicaron más de 252 horas, beneficiando a más de 250 personas.

España – Madrid e Ibiza

El voluntariado corporativo se ha articulado principalmente a través de teambuildings sociales en colaboración con Ibiza Preservation, Abracadabra, Fundación Trébol, Fundación Railes y Fundación Juan XXIII, con actividades centradas en la inclusión social, la infancia y el medio ambiente. Entre las acciones más destacadas: visita a la Granja Escuela La Esgarvita (sensibilización ambiental), taller navideño con personas mayores, participación como pajes reales y feria solidaria con menores del centro de acogida Mare del Remei.

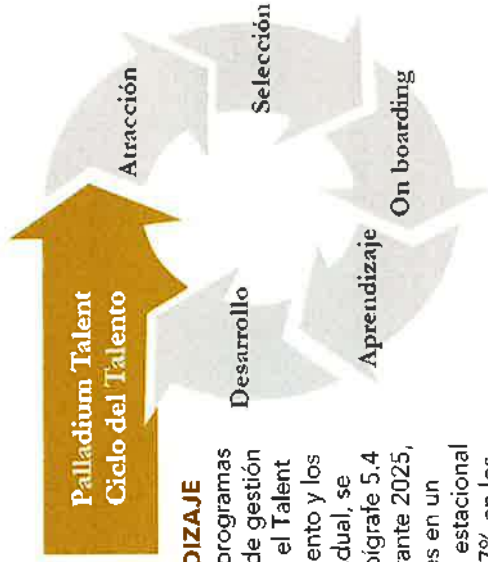
México

Las oficinas regionales impulsaron iniciativas de voluntariado enfocadas en la infancia y la cohesión social, incluyendo una jornada de celebración de cumpleaños con actividades lúdicas y un taller de elaboración de pulseras con niños y niñas de comunidades locales.



5.3. Atracción del talento

En línea con el cambio organizativo y cultural, el Grupo ha puesto en marcha diversas iniciativas a lo largo de todo el ciclo del talento, que abarca desde la atracción y selección hasta la incorporación y el desarrollo inicial. Estas acciones responden al propósito de posicionar a Palladium Hotel Group como una de las mejores empresas hoteleras para trabajar, reconocimiento respaldado por la certificación Top Employer obtenida en todos los países donde la compañía tiene presencia.



DESARROLLO Y APRENDIZAJE

El desarrollo del talento, los programas formativos, las herramientas de gestión del desempeño, incluyendo el Talent Pool global, el mapeo de talento y los Planes de Desarrollo Individual, se describen en detalle en el epígrafe 5.4 (Formación y Desarrollo). Durante 2025, la incorporación de perfiles en un contexto de elevada rotación estacional generó un incremento del 27% en los impactos formativos, traducándose en mayor inversión, mayor número de horas de formación y mayor número de colaboradores formados respecto al ejercicio anterior.

ATRACCIÓN

La estrategia de atracción de talento se apoya en la marca empleadora descrita en el epígrafe 5.2 y en una presencia activa en universidades, escuelas de hostelería y portales de empleo especializados. Durante 2025 el número de contrataciones de estudiantes en prácticas se incrementó un 28%, alcanzando acuerdos con más de 70 universidades y escuelas. El Grupo mantiene la certificación Happy Trainees por tercer año consecutivo, que acredita la calidad de la experiencia formativa ofrecida a los estudiantes en prácticas.

SELECCIÓN

Durante 2025, el Grupo ha consolidado el módulo de Recruiting de SAP SuccessFactors como plataforma corporativa para centralizar y agilizar los procesos de atracción y selección de talento, desde la solicitud de vacante hasta la contratación final. Este avance mejora la trazabilidad del proceso, refuerza la coordinación entre las unidades de negocio y el equipo corporativo, y constituye un paso adicional en la digitalización del ciclo de vida del empleado. En línea con este desarrollo, el Grupo prevé activar los módulos de Onboarding, Crossboarding y Offboarding en próximos ejercicios.

ON BOARDING

El proceso de onboarding tiene como objetivo integrar a los nuevos colaboradores de forma efectiva, facilitando su adaptación tanto a las tareas del puesto como a la cultura organizacional del Grupo. A través de este proceso, los nuevos empleados conocen la organización, sus equipos y compañeros de otros departamentos, y acceden a las herramientas y la información necesarias para desempeñar su rol con autonomía desde el primer momento. Este proceso se enmarca dentro del ciclo de vida del empleado y está integrado con el resto de módulos de SAP SuccessFactors.

5.4. Formación y desarrollo

La formación, la gestión del talento y el desarrollo profesional constituyen uno de los ámbitos materiales más relevantes en relación con los trabajadores propios (S1). El Grupo identifica en esta materia tanto impactos vinculados al crecimiento y empleabilidad de las personas como riesgos y oportunidades relacionados con la atracción, fidelización y desarrollo del talento necesario para sostener su propuesta de valor. En un sector intensivo en personas como el hotelero, reforzar las capacidades profesionales, facilitar el aprendizaje continuo y promover itinerarios de desarrollo interno resulta clave para mejorar el desempeño organizativo, fortalecer el compromiso de los equipos y acompañar la evolución del negocio.

Formación

En 2025, la formación en Palladium Hotel Group ha evolucionado hacia un enfoque estratégico, consolidándose como palanca clave para el impacto en los indicadores de negocio y la consistencia operativa de las marcas.

Modelo Magic Learning

Este avance se ha materializado a través del modelo Magic Learning, un marco integral basado en la metodología 70/20/10 que estructura el aprendizaje en tres dimensiones: el 70% a través de la experiencia directa en el trabajo diario, el 20% mediante el aprendizaje de otros a través de interacciones, feedback y observación, y el 10% mediante formación formal (cursos, talleres, seminarios y lecturas). El modelo promueve el aprendizaje continuo en el puesto de trabajo, liderado por managers y supervisores, y persigue tres objetivos fundamentales:



Proceso anual de formación

El proceso anual se mantiene estructurado en torno a la detección de necesidades formativas (DNF), la planificación a través del Plan Anual de Formación (PAF), su validación y la ejecución con seguimiento continuo, alineado con la estrategia corporativa e integrado dentro del marco Magic Learning. Las métricas de formación de 2025 se pueden ver en el anexo 1.

Learning Management System (LMS)

Uno de los principales hitos de 2025 ha sido la consolidación del LMS como plataforma central de gestión del aprendizaje en España, que permite registrar la actividad formativa e integrar contenidos de proveedores externos como Speexx, LinkedIn Learning y Matisu; catálogo especializado en el sector hotelero de próxima incorporación al ecosistema formativo corporativo. Esta plataforma habilita el avance hacia un

modelo de analítica de datos con dashboards específicos de seguimiento. La extensión del LMS a los centros de América está prevista en la hoja de ruta de próximos ejercicios aunque todavía no se ha concretado

Contenidos prioritarios en 2025

La formación ha estado especialmente orientada a la transmisión de la estrategia y la cultura corporativa, con iniciativas como la Rueda Estratégica; que ha permitido alinear a toda la organización en torno a los objetivos corporativos, y el programa The Palladium Way (TPW), enfocado en la vivencia práctica de los valores. Asimismo, el programa Magic Trainer ha capacitado a managers y supervisores en la identificación de necesidades operativas y el diseño de soluciones formativas en el puesto de trabajo.

Hitos 2025 – Formación

- Consolidación del LMS como plataforma central en España.
- Integración de Speexx y LinkedIn Learning en el ecosistema formativo corporativo.
- Diseño e inicio de implantación del modelo Magic Learning (metodología 70/20/10).
- Despliegue de la Rueda Estratégica en toda la organización.
- Nueva edición del programa TPW.
- Evolución hacia un modelo formativo orientado al impacto en negocio.



Objetivos 2026 – Formación

- Consolidar Magic Learning como eje central del aprendizaje.
- Impulsar el aprendizaje en el puesto de trabajo, reforzando el rol de managers como formadores.
- Desarrollar y desplegar Magic Leadership y Magic Six in Action.
- Avanzar en analítica formativa mediante dashboards del LMS.

Desarrollo

El Área de Desarrollo ha reforzado durante 2025 su papel como motor del crecimiento del talento interno, avanzando hacia un modelo más maduro, estructurado y orientado a la toma de decisiones basada en datos.

Herramientas de gestión del talento

Se ha consolidado la implantación de SAP SuccessFactors en Europa, integrando la gestión de objetivos, desarrollo y formación en una única plataforma. En América, se ha implementado Bizneo para la gestión de los procesos de evaluación de desempeño. Ambas herramientas conforman el backbone tecnológico del ciclo de desarrollo del Grupo.

Ciclo de desarrollo

El ciclo anual de desarrollo se ha ejecutado de forma completa en la mayoría de centros operativos, incluyendo evaluación de desempeño, mapeo de talento y activación de planes de desarrollo. El principal avance respecto a ejercicios anteriores es la capacidad de cerrar el ciclo completo, transformando los resultados de evaluación en acciones concretas de desarrollo.

Planes de Desarrollo Individual (PDI)

Los PDI han sido estandarizados y enriquecidos mediante herramientas de análisis avanzadas, permitiendo diseñar itinerarios personalizados basados en evaluaciones competenciales,

entrevistas y objetivos organizativos, complementados con formación especializada y programas externos.

Talent Pool global

Se ha consolidado un Talent Pool global que permite identificar y movilizar talento interno para la cobertura de posiciones clave, favoreciendo la promoción interna y la movilidad internacional. Este mecanismo es coherente con el objetivo declarado en la Strategic Wheel de priorizar el desarrollo del talento propio como palanca de competitividad.

Programas activos

El marco de desarrollo integra programas como STEP, Plan Tutor y crosstraining, así como la evolución de Champions, absorbido dentro de Magic Learning. El programa Cantera (Palladium Talent Pool), implantado en Europa desde 2022 y extendido a América en 2024, facilita la evolución profesional de los equipos e identifica posiciones donde cada persona puede desplegar su máximo potencial.

Hitos 2025

- Consolidación de SAP SuccessFactors en Europa.
- Implementación de Bizneo en América.
- Ejecución completa del ciclo de desarrollo en la mayoría de centros.
- Estandarización de los PDI con herramientas de análisis avanzadas.
- Consolidación del Talent Pool global.

Objetivos 2026

- Consolidar SuccessFactors y Bizneo en todas las geografías.
- Fortalecer evaluación de desempeño y mapeo de talento en toda la organización.
- Potenciar el Talent Pool como mecanismo de promoción interna.
- Disponer de plan de sucesión para posiciones clave.
- Reforzar un modelo orientado a retención, crecimiento interno y cobertura de posiciones estratégicas.

Reconocimientos

El compromiso del Grupo con la gestión de personas y la formación se ve respaldado por la certificación Top Employer, obtenida en todos los países donde la compañía tiene presencia, que acredita la excelencia en la gestión del talento y el compromiso con el bienestar y desarrollo del equipo humano

5.5. Derechos humanos

Marco de derechos humanos

El respeto de los derechos humanos y la garantía de la igualdad de trato y oportunidades forman parte del enfoque del Grupo hacia sus trabajadores propios y se integran en su marco de sostenibilidad, ética y cumplimiento. Todos los miembros de GEM, independientemente de su posición, se comprometen a no colaborar con acciones que supongan vulneraciones legales o que atenten contra los derechos humanos y laborales, dañen la reputación del Grupo o perjudiquen su relación con grupos de interés.

GEM asume los compromisos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluyen la libertad de asociación y negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso e infantil, la no discriminación en el empleo y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Protección de derechos de menores – Sello ECPAT



Un reflejo concreto del compromiso del Grupo con los derechos humanos es la obtención del Sello ECPAT (End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes) en México y República Dominicana. Este reconocimiento acredita el compromiso activo de Palladium Hotel Group con la lucha contra la explotación sexual infantil en el sector turístico.

El objetivo para 2026 es extender la certificación a todos los destinos de América.

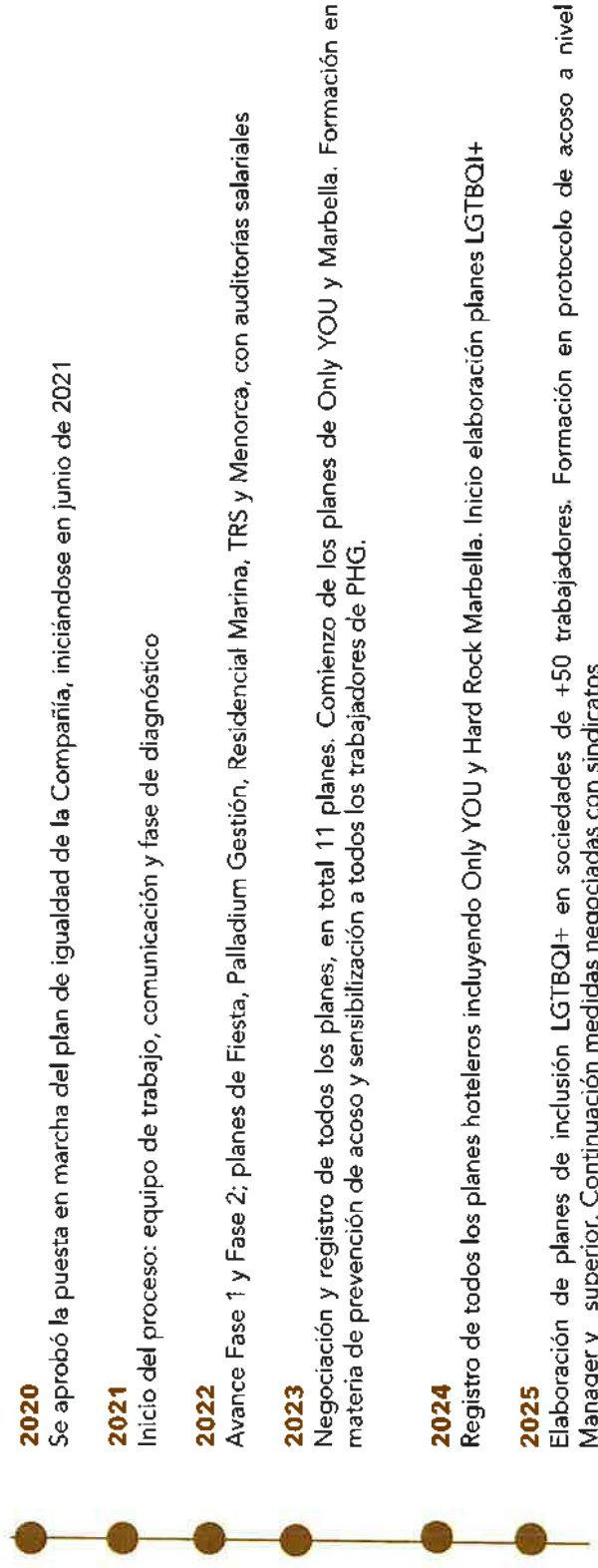
Durante 2025, el Sistema Interno de Información recibió 12 comunicaciones, todas ellas relacionadas con posibles situaciones de acoso en el ámbito laboral. Todas fueron gestionadas conforme a los principios de confidencialidad, objetividad, presunción de inocencia y protección frente a represalias establecidos en la Política del Sistema.

Igualdad

Plan de Igualdad

Con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades, el Grupo dispone de un Plan de Igualdad por cada una de las sociedades que operan en España, registrados en el REGCON conforme a la normativa vigente. Los planes contemplan diagnóstico, registro retributivo, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, auditoría salarial y medidas específicas de actuación en doce áreas: cultura organizativa, comunicación, selección, formación, desarrollo, infraestructuración femenina, condiciones laborales, retención, conciliación, PRL, protocolo de acoso y violencia de género.

Recorrido y estado actual



Hoja de ruta 2026

- Implementar el plan de igualdad del nuevo hotel Palladium Peñíscola.
- Registrar plan de igualdad de Bless Hotel Barcelona.
- Informes de seguimiento anual de todos los planes de igualdad.
- Iniciar los planteamientos de negociación de los planes que vencen en 2027.

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Como parte del Plan de Igualdad, el Grupo dispone de un Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, accesible a toda la plantilla desde la temporada 2024 en España. El protocolo establece una Comisión de Seguimiento responsable del cumplimiento del Plan de Igualdad y una Comisión Instructora encargada de recibir, tramitar y gestionar las denuncias, que se canalizan a través del Sistema Interno de Información.

Durante 2025 se han llevado a cabo formaciones específicas en materia de protocolo de acoso dirigidas a todos los elaboradores con nivel Manager o superior, y se están desarrollando formaciones específicas para los miembros de las comisiones instructoras. Asimismo, se ha distribuido en todos los centros una infografía y guía sobre acoso sexual para su exposición en tableros y lugares visibles.

Diversidad, equidad e inclusión

El Grupo promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los procesos de gestión de personas, evitando cualquier forma de discriminación por motivos de raza, color, orientación sexual, estado civil, responsabilidades familiares, edad, religión, género, discapacidad o condición jerárquica.

Inclusión de personas con discapacidad

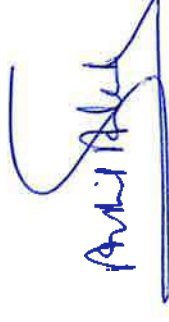
Durante 2025 el Grupo ha continuado desarrollando acciones orientadas a reforzar la inclusión de personas con discapacidad: campañas de afloramiento de discapacidad en hoteles de Ibiza (6 sesiones), sesiones de sensibilización en departamentos corporativos (3 sesiones) y acciones de sensibilización audiovisual en Hard Rock Hotel Tenerife, en colaboración con entidades especializadas como Fundación Integra. Como hito relevante, se ha constituido una Mesa de Trabajo sobre la Ley General de la Discapacidad (LGD), integrada por representantes de RRHH, Prevención/Health & Safety, RSC, Dirección de Personas y áreas operativas, con el objetivo de analizar, coordinar y hacer seguimiento del cumplimiento normativo en materia de reserva de empleo para personas con discapacidad.

Inclusión LGBTQI+

Durante 2025 se han registrado los planes de inclusión LGBTQI+ en todas las sociedades del Grupo con más de 50 trabajadores en España, completando el compromiso adquirido en el ejercicio anterior.

Objetivo 2026

Consolidar la Mesa de Inclusión / Mesa de Trabajo LGD, reforzar el seguimiento del cumplimiento normativo en materia de discapacidad, continuar desarrollando acciones de sensibilización y colaboración con entidades especializadas, y avanzar en la extensión de las políticas DE&I a los destinos de América.



5.6. Seguridad y salud laboral

La seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras constituyen un ámbito material prioritario para el Grupo, especialmente en un entorno operativo con elevada intensidad de actividad y diversidad de funciones. El Grupo entiende la seguridad y salud laboral como una condición básica de una gestión responsable de las personas y como un elemento fundamental para proteger a los equipos, reforzar la continuidad operativa y promover un entorno de trabajo alineado con su compromiso con el cuidado de las personas.

Sistema de Prevención de Riesgos Laborales

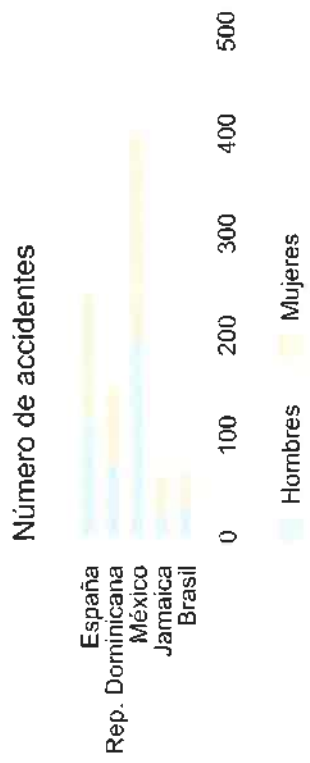
Grupo Empresas Matutes ha desarrollado e implantado un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) funcional, estandarizado e integrado transversalmente en la estructura del Grupo, que aspira a superar las exigencias legales para mejorar las condiciones de vida laboral de sus colaboradores. El sistema se despliega a través de servicios de prevención propios, ajenos o mancomunados según el centro, y contempla los siguientes componentes:

- **Evaluación de riesgos** -> Revisión anual de las evaluaciones de riesgos en las siguientes áreas: seguridad en espacios de trabajo, seguridad de instalaciones, condiciones higiénicas (temperatura, humedad, ventilación, ruido), condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales.
- **Formación** -> Todos los trabajadores reciben formación en los riesgos asociados a su puesto y en actuación en caso de emergencia. Se imparten además formaciones específicas según el puesto: Primeros Auxilios y uso de Desfibrilador Semiautomático, Recursos Preventivos, trabajos en alturas, espacios confinados, trabajos eléctricos y manejo de maquinaria especializada.
- **Participación y comunicación** -> Los centros disponen de Comités de Seguridad y Salud donde se tratan temas de accidentabilidad, formación y vigilancia de la salud. El sistema garantiza comunicación continua sobre protocolos y líneas de actuación.
- **Emergencias** -> Todos los centros cuentan con Planes de Emergencia que se revisan y prueban anualmente mediante simulacros de evacuación, con formación específica para los integrantes de los Equipos de Emergencia.
- **Promoción de la salud** -> Anualmente se promueven reconocimientos médicos laborales y campañas de vacunación contra la gripe y otras enfermedades de ámbito local (Madrid e Ibiza).
- **Bienestar** -> Bianualmente se realiza una Evaluación Psicosocial que, junto con el barómetro de satisfacción de RRHH, evalúa el bienestar de los colaboradores. Entre las iniciativas de bienestar destacan: servicio de fisioterapia en oficinas centrales de Madrid e Ibiza, comedor corporativo en Ibiza, mejora del servicio en Madrid, acciones deportivas (liga de fútbol, Hotel Games en Only YOU Madrid, clases de yoga en Ushuaia), talleres musculoesqueléticos y emocionales, y campañas de concienciación en gestión del estrés, bienestar, higiene y teletrabajo.



Resultados 2025

El trabajo realizado en gestión de PRL ha tenido un impacto positivo en 2025, con una disminución de la tasa de siniestralidad respecto al ejercicio anterior. Mas detalle en Anexo 1.



Actuaciones destacadas en 2025

- Evaluación ergonómica departamento de pisos: completada la medición de esfuerzos y tiempos de trabajo por tarea iniciada en 2024.
- Figura de PRL en América: consolidación de la figura de prevención de riesgos laborales en todos los destinos de América, homogeneizando la gestión a nivel global.
- Herramienta Intral en Costa Mujeres: implantación del Proyecto de Detección de Requisitos Legales en Grand Palladium Costa Mujeres, como primer paso de la digitalización del sistema de PRL en América.
- Digitalización: implantación de nueva plataforma para la gestión de PRL y digitalización de procesos.
- Protocolos de acoso laboral: puesta en funcionamiento con difusión, sensibilización y formación específica.
- Teletrabajo: evaluación y gestión específica de puestos de teletrabajo, con desarrollo y revisión de medios de evaluación.
- Expansión del sistema mancomunado: incorporación progresiva de centros de la marca Only YOU.

Objetivos 2026

- Estandarización de procesos PRL, iniciando la base de la globalización del sistema en PHG.
- Ampliación de la plataforma de coordinación a nuevos hoteles integrados en el sistema mancomunado (Only YOU, TRS, BHI).
- Puesta en marcha de la plataforma Qsafety para la gestión digital de PRL.
- Lanzamiento del procedimiento Wellbeing para estandarizar, medir y mejorar continuamente el bienestar en las unidades donde no estuviera implantado.
- Realización de auditorías corporativas de PRL para medir el nivel de implantación del sistema en las unidades

6. OUR COMMUNITY

Introducción

En el marco de su estrategia global de sostenibilidad, Palladium Hotel Group, bajo el paraguas de Palladium Cares, reafirma su compromiso con el desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera. El pilar Our Community tiene como objetivo generar un impacto positivo, sostenible y medible en el entorno local, promoviendo el bienestar de las personas, la inclusión social y el fortalecimiento del tejido comunitario.

La compañía impulsa iniciativas orientadas a apoyar colectivos vulnerables, fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir al desarrollo sostenible de los destinos. Estas acciones se desarrollan en estrecha colaboración con organizaciones locales, entidades del tercer sector y otros grupos de interés, asegurando un enfoque participativo, responsable y alineado con las necesidades específicas de cada comunidad.

Asimismo, Palladium Hotel Group promueve la implicación activa de sus empleados mediante programas de voluntariado corporativo, reforzando la cultura de compromiso social de la organización y favoreciendo la creación de valor compartido. Este enfoque contribuye no solo al progreso de las comunidades, sino también al fortalecimiento de relaciones de confianza y al desarrollo sostenible a largo plazo.



Amey Roldán

6.1. Relación comunidades locales

En el marco de su estrategia global de sostenibilidad, Palladium Hotel Group, bajo el paraguas de Palladium Cares, reafirma su compromiso con el desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera. El pilar Our Community tiene como objetivo generar un impacto positivo, sostenible y medible en el entorno local, promoviendo el bienestar de las personas, la inclusión social y el fortalecimiento del tejido comunitario.

La Compañía impulsa iniciativas orientadas a apoyar colectivos vulnerables, fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir al desarrollo sostenible de los destinos, en estrecha colaboración con organizaciones locales, entidades del tercer sector y otros grupos de interés. Este enfoque contribuye no solo al progreso de las comunidades, sino también al fortalecimiento de relaciones de confianza y al desarrollo sostenible a largo plazo.

Fundación Abel Matutes

La Fundación Abel Matutes constituye el vehículo principal de la acción social del Grupo y el instrumento a través del cual se articulan los compromisos de Palladium Hotel Group con las comunidades en las que opera, tanto en España como en los destinos internacionales donde el Grupo tiene presencia.

La Fundación Abel Matutes tiene su origen en 1978 y su misión fundacional es promover fines de interés general, principalmente en los ámbitos educativo, social y medioambiental, así como contribuir al bienestar y desarrollo de Ibiza y Formentera. Sus principales áreas de actuación incluyen la acción social, la educación y formación para el empleo, la cultura, el deporte, el medioambiente y la promoción del patrimonio local. Opera en los destinos donde está presente el Grupo, con actuación en países como España, Italia, Estados Unidos, México, República Dominicana, Jamaica y Brasil. Su órgano de gobierno es el Patronato, presidido por Carmen Matutes Juan, con Abel Matutes Juan como presidente de honor. La Fundación cuenta con personalidad jurídica propia y, por tanto, es una entidad independiente desde el punto de vista formal, si bien opera de forma coordinada con Palladium Hotel Group y con los Gabinetes RSC locales, que impulsan acciones sociales, ambientales y comunitarias en los hoteles y destinos. En 2025, la Fundación destinó 1,055,367 de euros a inversión social, ambiental y comunitaria, consolidando su papel como vehículo de impacto positivo del Grupo. Ese mismo año, apoyó 85 iniciativas locales en Ibiza, 46 sociales, 12 culturales y 27 deportivas, además de las acciones canalizadas a través de Palladium Cares y la campaña 4 Causes 4 Quarters.

4 Causes 4 Quarters

En su segundo año de implantación, 4 Causes 4 Quarters se consolida como iniciativa global de Palladium Hotel Group, estructurada en torno a una causa diferente cada trimestre y diseñada para alinear simultáneamente a hoteles, colaboradores y clientes en torno a retos compartidos:

- **Causa 1:** Reducción de desigualdades
- **Causa 2:** Protección de la infancia
- **Causa 3:** Cuidado del planeta
- **Causa 4:** Acompañamiento al mayor

El programa, iniciado en Europa y expandido a República Dominicana en 2024, amplió su alcance en 2025 a México, Jamaica y Brasil. Los equipos disponen de un catálogo de iniciativas para elegir en qué proyectos involucrarse, siempre en colaboración con entidades locales y nacionales, apoyándose en participación directa de colaboradores, puesta a disposición de espacios del Grupo, movilización de recursos (euro solidario en check-out, iniciativas MICE y restauración) y generación de oportunidades profesionales.

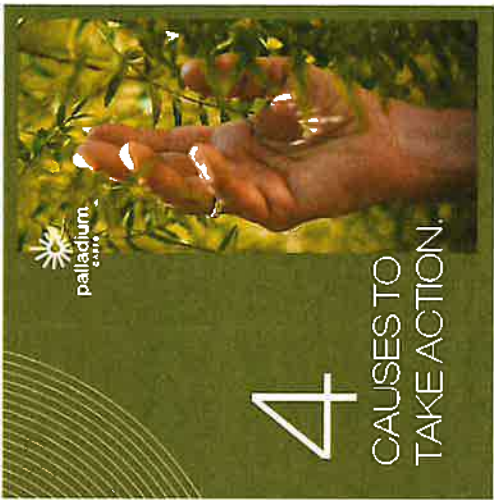
Novedades 2025

- Captación de fondos en el check-out. Los clientes de Palladium Hotel Group pueden realizar donaciones voluntarias al finalizar su estancia, destinadas íntegramente a las ONG vinculadas a cada hotel. En 2025 este canal recaudó 33.303 euros, consolidándose como vía creciente de colaboración e implicación de los huéspedes con las causas sociales del Grupo.
- Huésped del mes. Cada trimestre, una familia beneficiaria de la ONG colaboradora disfruta de una estancia con todo incluido. Durante 2025, 32 familias vivieron esta experiencia.
- Rincón solidario. Prueba piloto en Palladium Menorca donde en el lobby se pone a disposición de una ONG colaboradora un espacio dedicado para promocionar y vender sus productos, generando recursos adicionales para sus proyectos y acercando su labor a huéspedes y visitantes.

Resultados del programa en 2025

- Número de acciones: 65
- Número de hoteles que han participado: 40
- Número de ONG: 53
- Número de beneficiarios: +1.800
- Número de voluntarios: +700
- Número de horas total de voluntariado: +3.000

Ejemplos de acciones llevadas a cabo



INCLUSIÓN SOCIAL	CUIDADO DEL PLANETA
Daypass en el hotel	Acciones de reforestación
Actividades deportivas	Actividades con materiales reciclados
Visitas culturales	Trabajo en el huerto
Gymkanas	Recogida de residuos
Visitas en barco	
Comedores sociales	
PROTECCIÓN DE LA INFANCIA	ACOMPANIAMIENTO AL MAYOR
Torneos deportivos	Torneos de bingo
Visitas granja escuela	Daypass en el hotel
Daypass en el hotel	Shows de magia
Actividades culturales	Tarde de baile
Visita al parque de atracciones	Talleres de lectura
Actividades en la naturaleza (paseo por el bosque, paseo a caballo)	Manualidades
Scape Room	Participación en programa de radio

Paula Valls

Centros de capacitación profesional

A través de sus centros de capacitación, el Grupo impulsa el desarrollo de personas en las comunidades cercanas a sus hoteles, ofreciendo programas gratuitos vinculados al sector hotelero; cocina, restauración, mantenimiento, servicio al cliente y educación financiera, con oportunidades reales de inserción laboral en Palladium y en el tejido empresarial local. En 2025, más de 1.500 personas han sido capacitadas a través de estos programas en cuatro geografías: México, Jamaica, Brasil e Ibiza.

México – Costa Mujeres

En 2025 el centro trasladó su sede a unas instalaciones ampliadas con talleres de cocina, aulas teóricas y espacios para electricidad, carpintería y aires acondicionados. Además de los programas de empleabilidad, el centro ofrece un espacio abierto a la comunidad con iniciativas de desarrollo humano: escuelas para padres, talleres de autoestima, prevención de la violencia, clubes de lectura, jornadas de salud y actividades culturales y ambientales.

En 2025 participaron 3.236 personas: 499 en empleabilidad y desarrollo económico, 614 en formación para el desarrollo humano y 2.123 en otras actividades comunitarias. Los graduados tienen acceso a oportunidades de inserción en Palladium Costa Mujeres y en empresas del entorno como Inspire.

Jamaica

El Grupo opera cinco centros en colaboración con entidades públicas y del tercer sector. En 2025, 86 personas completaron su formación en coctelería, camarista de pisos y camarero, de las cuales 76 se graduaron en noviembre de 2025. Actualmente, 16 estudiantes cursan formación en coctelería en el campus Kenilworth de HEART NSTA Trust, y 20 estudiantes de cocina se forman, practican e incorporan al Grand Palladium en ciclos de nueve meses a través del Hanover Education Institute (HEI)

Brasil – Instituto Imbassai / Centro de Producción Agrícola (CCPA)

El Centro de Producción Agrícola (CCPA) es una iniciativa del Instituto Imbassai liderada por Grand Palladium Imbassai, centrada en ampliar la visión cultural y ambiental de la región con un enfoque triple: beneficio para comunidades locales, clientes y medio ambiente.

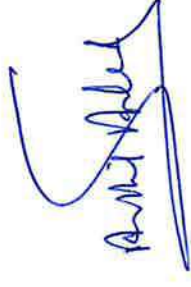
Entre sus principales iniciativas en 2025:

- Proyecto Sendero de la Miel: entrega de colmenas y apoyo a la producción sostenible de miel a 34 familias en los municipios de Mata de São João, Entre Rios y Camaçari.
- Programa formativo: 48 horas de talleres teóricos para 308 jóvenes y 44 horas de talleres prácticos con 335 jóvenes en educación ambiental y agroecología.
- Meliponicultura con abejas nativas: creación de meliponarios contribuyendo a la conservación de la biodiversidad local y a la generación de ingresos para las familias participantes.
- Formación en agroecología: desde junio, 272 jóvenes formados a través de talleres y visitas técnicas al CCPA.
- Prácticas agrícolas responsables: producción sostenible de alimentos y preservación de la cultura y artesanía tradicional, con especial colaboración con comunidades indígenas.

- Experiencias sostenibles para huéspedes: actividades que conectan turismo, comunidad y medio ambiente, poniendo en valor el trabajo local y los modelos productivos responsables.
- La dimensión ambiental del CCPA — su contribución a la biodiversidad y a la economía circular — se recoge también en los epígrafes 4.4 (Biodiversidad y ecosistemas) y 4.5 (Uso de recursos y economía circular).

España – Ibiza

En noviembre de 2025, en colaboración con Cáritas, la Escuela de Hostelería de Ibiza y Palladium Hotel Group, se lanzó un proyecto de impacto social para ofrecer oportunidades de empleo y formación especializada a personas en situación de vulnerabilidad. El programa cuenta con dos itinerarios: camarista de pisos (10 alumnos) y ayudante de cocina (13 alumnos), con una duración de 90 horas cada uno (46 teóricas, 24 de habilidades transversales y 20 prácticas), impartidas por profesionales de Palladium, formadores de Cáritas y personal de la Escuela de Hostelería.



6.2. Otras iniciativas cuidando de Nuestras Comunidades

Respuesta solidaria ante situaciones de emergencia

En octubre de 2025, el paso del huracán Melissa por Jamaica; categoría 5 y el más destructivo registrado en el país, supuso un importante desafío tanto para las comunidades locales como para los equipos de Palladium Hotel Group en el país. Ante esta situación, la Fundación Abel Matutes; cuya misión y áreas de actuación se describen en el epígrafe 6.1, junto con Palladium Cares, activó una respuesta inmediata orientada a apoyar a los empleados afectados y a sus entornos. El impacto operativo en los activos del Grupo en Jamaica se recoge en el epígrafe 4.2 (Cambio Climático).

Respuesta económica y material

- 40.000 dólares destinados a cubrir necesidades urgentes de 1.300 empleados (bienes básicos de alimentación e higiene).
- 12.000 dólares para reconstrucción de viviendas en coordinación con el Gobierno de Jamaica.
- 135.000 dólares adicionales en productos esenciales — alimentos, agua, ropa, productos de limpieza, juguetes y suministros básicos — movilizados gracias a la colaboración de más de 30 proveedores.

Total ayuda canalizada: 187.000 dólares.

Respuesta humana

- Activación de plataformas solidarias internacionales: iHelp (Europa) y GoFundMe (América) para canalizar la colaboración de empleados, clientes y colaboradores.
- Cerca de 300 empleados alojados temporalmente en las instalaciones del resort.
- Voluntarios de Palladium participaron en un teambuilding social de preparación y distribución de ayuda: entrega de comidas calientes, organización de paquetes de asistencia y apoyo directo a las comunidades más afectadas.
- Programa Sandy Footprints: iniciativa a través de la cual los huéspedes colaboraron preparando donaciones para empleados y comunidades locales.

Esta respuesta refleja la capacidad del Grupo para movilizar recursos de forma coordinada ante situaciones de emergencia y el compromiso genuino con el bienestar de sus equipos y comunidades, más allá del cumplimiento operativo

Acción Social en Ibiza y Formentera

La presencia en Ibiza y Formentera sigue siendo un eje prioritario para el grupo GEM y para la Fundación Abel Matutes, que desde sus orígenes mantiene un fuerte compromiso con el desarrollo social, cultural y deportivo de ambas islas, con especial foco en la infancia, las personas con discapacidad y los colectivos en situación de vulnerabilidad



Abel Matutes

Ámbito social

- Colaboración con APAAC (Asociación Pitiusa de Ayuda a Afectados de Cáncer), décimo año consecutivo, apoyando programas gratuitos de acompañamiento a pacientes oncológicos y sus familias en todas las fases de la enfermedad.
- Aportaciones anuales a Cáritas Diocesana de Ibiza y Formentera, Cruz Roja, Manos Unidas y UNICEF, especialmente intensificadas en el período navideño, reforzando el apoyo a su labor asistencial en el territorio.
- Colaboración con ADIMA (inclusión a través de la música y el deporte), la Plataforma Socio-Sanitaria de las Pitiusas y el programa "Un Mar de Posibilidades" (inclusión y bienestar para personas con diversidad funcional).



Ámbito cultural

La Fundación promueve la educación, la creatividad y la preservación del patrimonio local mediante el apoyo a iniciativas como los Premios de Narrativa Curta Neus Balanzat, el concurso escolar Eivissàpiens, el Concurso Literario de Cultura Clásica, el Ibiza Cine Fest, el Fantasia Ibiza Festival y el festival fotográfico "Sant Josep és foto", contribuyendo a dinamizar la vida cultural de las islas y a visibilizar el talento local.

Ámbito deportivo

La Fundación mantiene su apuesta por el deporte base, colaborando por vigésimo año consecutivo con los clubes de fútbol de las Pitiusas en todas las categorías formativas — un compromiso excepcional de dos décadas con la comunidad local. Asimismo, apoya entidades deportivas en disciplinas como gimnasia, baloncesto, natación, waterpolo, ciclismo, rugby y voleibol, y eventos deportivos abiertos a la ciudadanía como el 10K Playa d'en Bossa, la Copa del Mundo de Tiro con Honda y las pruebas de natación Ibiza Open Water Swim, fomentando hábitos de vida saludable y la participación comunitaria.



Antoni Balanzat

6.3. Consumidores y usuarios finales

El análisis de doble materialidad del Grupo ha identificado a los consumidores y usuarios finales (S4) como tema material, reconociendo la exposición significativa del negocio hotelero a los impactos, riesgos y oportunidades derivados de la relación con los clientes. En un modelo de negocio basado en la experiencia directa del huésped, la calidad del servicio, la seguridad, la privacidad y el bienestar del cliente no son solo factores de competitividad; son elementos materialmente relevantes desde la perspectiva de sostenibilidad.

Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa

A partir del análisis de doble materialidad, el Grupo identifica las siguientes cuestiones de importancia relativa en materia de consumidores y usuarios finales:

Impactos positivos	Generación de experiencias de alta calidad, seguras y personalizadas que mejoran el bienestar del cliente durante la estancia.
	Contribución al turismo responsable mediante la implicación activa de los huéspedes en iniciativas de sostenibilidad.
	Accesibilidad universal que garantiza la inclusión de personas con discapacidad en la experiencia hotelera.
Impactos negativos potenciales	Riesgo de vulneración de la privacidad y protección de los datos personales de los clientes en el contexto de la digitalización creciente de la experiencia hotelera.
	Riesgo de comunicación comercial veraz; información inadecuada sobre servicios, sostenibilidad o condiciones de la oferta.
	Riesgo de incidencias en seguridad alimentaria o sanitaria con impacto directo sobre la salud del huésped.
Riesgos financieros	Reputacional: quejas no gestionadas adecuadamente o insatisfacción del cliente con impacto en ocupación y NPS.
	Regulatorio: normativa de protección del consumidor y privacidad de datos en las distintas jurisdicciones.
Oportunidades	Fidelización del cliente como palanca de ingresos recurrentes y diferenciación competitiva.
	Posicionamiento como referente de turismo responsable atrayendo segmentos de clientes con valores alineados.

Políticas y principios de actuación

La gestión de los consumidores y usuarios finales se rige por cuatro principios corporativos: calidad del producto y servicio, privacidad y seguridad de datos, seguridad y salud del usuario final, y derechos y bienestar del usuario final. Estos principios se articulan a través de estándares operativos globales y locales, un manual específico de atención al cliente y los protocolos de las áreas de Guest Service, Mayordomía y Family Host.

La privacidad y protección de datos de los clientes, incluyendo el cumplimiento del RGPD y las legislaciones locales aplicables, se gestiona en el marco del tema material EE1 (Ciberseguridad y protección de datos), desarrollado en el epígrafe 3.8, con el que S4 tiene una conexión directa.

Experiencia del cliente. Atención personalizada

El Grupo desarrolla protocolos de servicio diseñados para anticiparse a las necesidades del cliente:

- Mayordomía personalizada en TRS Hotels y Family Host en Family Selection.
- Atención especial a clientes VIP, repetidores y lunas de miel.
- Room Service diferenciado: 12 horas en Grand Palladium, 24 horas en TRS y Family Selection.
- Dine Around Programme, desayuno temprano, gestión de reservas a la carta, servicio de almohadas, aromaterapia y carta de licores.
- Bienvenidas personalizadas, acompañamiento a la habitación y servicios de atención 24h.

Digitalización de la experiencia:

- Check-in online y check-in sin papel.
- Gestión de servicios mediante canales digitales y telefónicos.
- CRM y seguimiento activo de peticiones, reservas y reclamaciones.
- Proyecto Guest Communications (Salesforce): transformación de la gestión de interacciones con clientes en fases de preestancia, estancia y postestancia, integrando email, web y WhatsApp bajo un modelo omnicanal con SLAs definidos. Detalle en epígrafe 3.4 (Digitalización e Innovación).

Herramienta GIFT

GIFT es el CRM operacional del Grupo diseñado para registrar todo lo relacionado con los huéspedes durante su estancia, permitiendo anticipar necesidades, personalizar la experiencia y gestionar incidencias. Sus funciones clave: escuchar, anticipar, cumplir, solucionar, personalizar y sorprender. En 2024 se lanzó un módulo de gestión de quejas dentro de GIFT para centralizar, agilizar y dar seguimiento a las incidencias, con resolución en 24-48 horas máximo.



Objetivos GIFT 2026: incorporación de un módulo de concierge para gestión de solicitudes y recomendaciones personalizadas, y proyecto de acceso a restaurantes mediante brazalete

Fidelización

Palladium Rewards es el programa de fidelización 100% digital del Grupo, con cuatro niveles de membresía (Follower, Promoter, Ambassador y Fan) y ventajas como late check-out, upgrades, ~~desayunos gratuitos~~ y descuentos. Los miembros acumulan puntos por reservas en hoteles, restaurantes y centros de bienestar.



Palladium PRO es el programa exclusivo para agentes de viajes, organizadores de eventos y wedding planners, consolidado durante 2024-2025. Ofrece puntos por ventas y acciones de participación, canjeables por estancias, tarjetas regalo y descuentos. La Palladium Academy complementa el programa con formación sobre productos y destinos, incentivada con puntos promocionales.

Seguridad alimentaria e higiene

El Grupo aplica un sistema integral de gestión de higiene alimentaria con trazabilidad completa desde la recepción de materias primas hasta el servicio, control de alérgenos, etiquetado nutricional, gestión de contaminación cruzada y auditorías internas y externas periódicas. En México, los establecimientos cuentan con el Distintivo H otorgado por la Secretaría de Turismo. El personal de cocina recibe formación específica en higiene y se aplican planes de limpieza y desinfección certificados con control de plagas y almacenamiento conforme a normativa.

Comunicación y gestión de quejas

El Grupo dispone de múltiples canales para que los clientes expresen inquietudes: GIFT (incidencias y quejas), canales digitales, atención telefónica y plataformas de opinión online. La política de gestión de quejas establece tres procedimientos: gestión de quejas por escrito, gestión en portales web y apelación de clientes, con resolución máxima en 24-48 horas.

Año		Nº opiniones	Puntuación global (*)	Nº cuestionarios	Puntuación global (**)
Europa	2023	40.898	88,8%	40.426	4,4
América	2023	108.852	92,8%	74.442	4,3
Europa	2024	39.251	89,3%	39.899	4,4
América	2024	101.757	91,4%	70.620	4,0

(*)Puntuación sobre 100.
(**)Puntuación sobre 5.

Review Pro permite gestionar comentarios, valoraciones en plataformas externas y encuestas postvacacionales, utilizando el NPS (Net Promoter Score) como indicador de posicionamiento frente a otros hoteles de 5 estrellas en Europa y América.

Quejas oficiales: Hay un total de 24 quejas oficiales en 2025, en 2024 hubo 29.

Turismo responsable – Clientes socialmente responsables

El Grupo promueve la implicación de sus clientes en prácticas de turismo responsable a través del Decálogo del Turista Responsable — distribuido en los establecimientos y a través de canales de comunicación — que orienta sobre preservación del entorno, apoyo a la economía local, respeto cultural, reducción de residuos y uso eficiente de recursos. Complementariamente, se han instalado señaléticas en instalaciones y destinos que refuerzan estas prácticas durante la estancia.
Los clientes pueden participar también en iniciativas solidarias: donaciones en el check-out (33.303 euros recaudados en 2025), el programa Sandy Footprints (donación de materiales para comunidades locales) y las acciones de 4 Causes 4 Quarters detalladas en el epígrafe 6.1

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

En Grupo Empresas Matutes, en línea con la estrategia customer centric y nuestra misión “convertir clientes en fans”, nos comprometemos a que los clientes tengan experiencias seguras, promoviendo la seguridad e higiene en todas nuestras unidades de negocio y en todas las áreas:

Alérgenos en restaurante

En todos los restaurantes hay disponible para todos los empleados los alérgenos contenidos en la carta o buffet, así como el personal está concienciado en la pregunta de estas cuestiones a los clientes.

Seguridad alimentaria

Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control como proceso sistemático preventivo para garantizar la inocuidad alimentaria. Limpiezas, registros, analíticas.

Mantenimiento de instalaciones

De acuerdo a la normativa vigente se realizan todos los mantenimientos a las instalaciones (agua, luz, climatización, incendios, aparatos elevadores...)

Seguridad

A nivel Europa, Palladium Hotel Group dispone de un Plan de prevención en cada hotel, así como de tres niveles de seguridad que permiten que cada uno de los eventos organizados se desarrolle bajo el más estricto nivel de seguridad para los asistentes. Todos los agentes que configuran la red de seguridad del Grupo, ya sean propios o contratados, están habilitados para su trabajo, habiendo recibido formación oficial y reglada, incluso en derechos humanos.

Además, hay establecidos sistemas de evacuación, que permiten desalojar las instalaciones en un tiempo récord y bajo condiciones de seguridad.

En el caso de América, cada uno de los hoteles tiene un responsable de seguridad altamente cualificado y capacitado para gestionar los incidentes que pudieran surgir. Por ello desde el Grupo se desarrollan diferentes iniciativas que consiguieren el objetivo de cero accidentes entre sus huéspedes.

Manual de Accesibilidad

Desde Palladium Hotel Group se ha elaborado un Manual de Accesibilidad que establece un marco integral de atención inclusiva, fundamentado en la identificación y tratamiento de cinco grandes grupos de clientes con discapacidad (visual, auditiva, comunicativa, motora y cognitiva). Se enfatiza el compromiso con la accesibilidad universal como pilar de responsabilidad social y excelencia en el servicio, orientado tanto a la eliminación de barreras físicas como a la promoción de la autonomía, el respeto y la dignidad de todas las personas. El manual detalla procedimientos de comunicación adaptada; por ejemplo, descripciones espaciales precisas para personas con discapacidad visual o soportes escritos para clientes con discapacidad auditiva, así como pautas de interacción empática y protocolos de asistencia en las distintas áreas de servicio.

En el cuerpo del documento se especifican medidas operativas por área (Recepción, Pisos, Alimentos y Bebidas, Eventos) que garantizan la accesibilidad en cada punto de contacto: desde la asignación de habitaciones adaptadas, señalización en braille y disposición de mobiliario hasta la organización de salas y la prestación de servicios de restauración con apoyo logístico a quienes lo requieran.

Asimismo, se contemplan sistemas de información accesibles—incluyendo formatos en braille, texto ampliado, códigos QR y subtítulo de audiovisuales— para asegurar el acceso a datos esenciales (reservas, menús, rutas de evacuación) con independencia de las capacidades sensoriales o cognitivas de los huéspedes.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Antonio Roldán', is written over the bottom right portion of the manual cover.

7. SOBRE ESTE INFORME


ANIL K. K.

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matutes) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, con información comparativa del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024:

PERÍMETRO SOCIEDADES HOTELERAS			
SOCIEDAD	EXPLOTACIÓN HOTELERA	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Hotel Oasis Paraíso S.A.	Hard Rock Hotel Tenerife	✓	✓
UHT Inverntimentos, Participações e Empreendimentos Hoteleiros, Ltda.	Grand Palladium Imbassai Resort & Spa The Signature Level at Grand Palladium Imbassai Resort & Spa	✓	✓
Fiesta Hotels & Resorts, S.L.	Grand Palladium Palace Ibiza Resort & Spa Grand Palladium White Island Resort & Spa Ushuaia Ibiza Beach Hotel Hard Rock Ibiza Hotel	✓	✓
Hotel Cala Llonga, S.L.	Palladium Hotel Cala Llonga	✓	✓
Menorca, S.A.	Palladium Hotel Menorca	✓	✓
Inversiones Inmobiliarias Cala Llonga	Fergus Club Mallorca Waterpark Tent mojito Tent Calvia	✓	✓
Residencial Marina, S.L.	Palladium Palmyra	✓	✓
Fiesta Bávaro Hotels, S.A.	Grand Palladium Bávaro Suites Resorts & Spa Grand Palladium Palace Resorts Spa & Casino Grand Palladium Punta Cana Resort & Spa TRS Turquesa Hotel TRS Cap Cana Waterfront & Marina Hotel	✓	✓
Desarrollos DINE, S.A.	Grand Palladium Colonial Resort & Spa Grand Palladium Kantenah Resort & Spa Family Selection at Grand Palladium Kantenah Resort & Spa Grand Palladium White Sand Resort & Spa TRS Yucatán Hotel Grand Palladium Vallarta Resort & Spa Family Selection at Grand Palladium Vallarta Resort & Spa	✓	✓

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matutes) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, con información comparativa del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024:

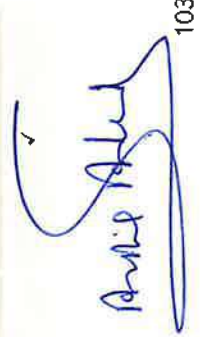
PERÍMETRO SOCIEDADES HOTELERAS			
SOCIEDAD	EXPLOTACIÓN HOTELERA	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Promociones y Desarrollos Ribera Mujeres, S.A. de CV.	Grand Palladium Costa Mujeres Resort & SPA TR5 Coral Hotel Family Selection at Grand Palladium Costa Mujeres Resort & SPA	✓	✓
Fiesta Jamaica, Ltd.	Grand Palladium Jamaica Resort & SPA Grand Palladium Lady Hamilton The Signature Level at Gran Palladium Lady Hamilton Resort & Spa	✓	✓
Only You Hotels, S.L.	Only YOU Atocha Only YOU Barquillo Only You Sevilla	✓	✓
Promociones y Proyectos, S.A.	Dominican Fiesta Hotel & Casino	✓	✓
Gestión Urbana OY, S.L.	45 Times Barcelona Hotel	✓	✓
Industrias Hoteleras Sendra, S.A.U.	Only YOU Valencia	✓	✓
IBANDUS CORP	45 Times Square	✓	✓
Palladium Gestión, S.L.	Gestión de unidades hoteleras en Palladium Hotel Group	✓	✓
Tanzanite, SRL		✓	x

Nueva sociedad; Tanzanite SRL sin actividad en 2025

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matutes) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, con información comparativa del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024:

PERÍMETRO SOCIEDADES NO HOTELERAS		
SOCIEDAD	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Varadero Port Denia, S.L.	✓	✓
Zumos Naturales, S.A.	✓	✓
Beverage & More, S.L.	✓	✓
Dominican Entertainment, S.A.	✓	✓
Fundación Abel Matutes	✓	✓
Urcoisa Obras y Servicios, S.L.	✓	✓
Comercial de Productos Pesqueros, S.A.	✓	✓
Cultivos Piscícolas Marinos, S.A.	✓	✓
Suministros Ibiza de Inversión y Corporación S.L.	✓	✓
Suministros Ibiza S.A. y sociedades dependientes	✓	✓
Viajes Atalaya, S.A.	✓	✓
Servicios Larga Distancia, S.A.	✓	✓
GEM Core Management, S.L.	✓	✓
Sports 360, S.L.*	x	✓
Merchastyle, S.L.	✓	✓
Ushuaia Merchandising, SL	✓	✓
Inversiones Ibiza, S.L.	✓	✓
Sondeos y Distribuciones de Aguas, S.L.	✓	✓
Nueva Sociedad de Aguas de Ibiza, S.A.	✓	✓

*Sociedad liquidada en 2025



PERÍMETRO SOCIEDADES NO HOTELERAS

SOCIEDAD	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Setivel	✓	✓
Singetil SA	✓	✓
Ushuaia Entertainment, SL	✓	✓
Mather Risk Management,SL	✓	✓
Balancea gestión de riesgos SL *	✓	x
Dominican Entertainment, S.A.R.L.	✓	✓
Ibinia, S.A.	✓	✓
Hotel Boutique Dalan**	x	✓
PallAmer.Serv.Manag LLC	✓	✓
Word Tounstic Services, B.V.	✓	✓
Patrimonial San Miguel, S.A.	✓	✓
Oaks and cork Spain, S.L. y sociedades dependientes	✓	✓
Patrimonial Sta Eulalia, S.A.	✓	✓
Cultivos Marinos Pitiuosos, S.L.	✓	✓
Iniciativas y Patrimonio, S.L.	✓	✓
Promotora Pitiusa de Inversiones, S.A.	✓	✓
Fiesta Dominican Properties, S.A.	✓	✓
Dominican Properties Spain, S.L	✓	✓
Bela Trust, SA de CV	✓	✓
Adecu Business, S.A.	✓	✓
Hoteles Promintur S.L.	✓	✓

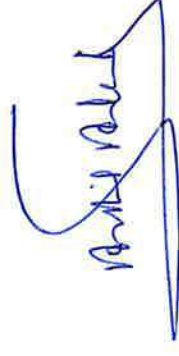
*Sociedad adquirida por Mather Risk Management en 2025.

**Sociedad liquidada en 2025

Criterios de inclusión en el perímetro

Se incluyen en el perímetro de este informe aquellas sociedades sobre las que Residencial Marina S.L. ejerce control operativo, con independencia del porcentaje de participación. Quedan excluidas del perímetro las sociedades en las que el Grupo actúa exclusivamente como gestor sin titularidad de los activos, así como las participadas minoritarias sin control operativo.

Los datos cuantitativos de carácter ambiental y social se refieren a las operaciones propias del Grupo en los países en los que tiene presencia directa: España, Italia, Brasil, Jamaica, República Dominicana, México y Uruguay.



ANEXO I. INFORMACIÓN CUANTITATIVA NO FINANCIERA


Rafael Arce

1. Número total y distribución de colaboradores/as por sexo, edad, país y clasificación profesional.

Los datos contenidos en la presente tabla corresponden a la plantilla a 31 de Diciembre.

Región	Año	Género y rango de edad	Categoría - Alta Dirección	Categoría - Resto Direcciones	Categoría M - Mandos intermedios	Categoría S - Responsables y supervisores	Categoría L1 - Line Staff
Global	2025	Hombres <30	0	1	23	162	2.290
	2024	Hombres <30	0	0	18	169	2.654
	2025	Mujeres <30	0	0	20	122	1.746
	2024	Mujeres <30	0	0	31	172	1.920
	2025	Hombres 30-50	6	70	302	809	2.926
	2024	Hombres 30-50	7	58	294	802	2.998
	2025	Mujeres 30-50	0	17	214	411	2.345
	2024	Mujeres 30-50	0	14	209	402	2.316
	2025	Hombres >50	5	28	96	204	672
	2024	Hombres >50	5	26	98	188	674
	2025	Mujeres >50	4	3	38	88	422
	2024	Mujeres >50	4	4	31	68	400
	2025	TOTAL	15	119	693	1.794	10.400
	2024	TOTAL	16	101	679	1.800	10.960

[Handwritten signature]

Región	Año	Género y rango de edad	Categoría - Alta Dirección	Categoría - Resto Direcciones	Categoría M - Mandos Intermedios	Categoría S - Responsables y supervisores	Categoría L1 - Line Staff
Brasil	2025	Hombres <30	0	0	2	12	169
	2024	Hombres <30	0	0	0	11	180
	2025	Mujeres <30	0	0	0	7	205
	2024	Mujeres <30	0	0	0	4	214
	2025	Hombres 30-50	0	1	17	57	244
	2024	Hombres 30-50	0	1	17	46	231
	2025	Mujeres 30-50	0	0	14	27	234
	2024	Mujeres 30-50	0	0	11	22	246
	2025	Hombres >50	0	0	2	14	50
	2024	Hombres >50	0	0	4	10	56
	2025	Mujeres >50	0	0	1	3	25
	2024	Mujeres >50	0	0	2	7	25
	2025	TOTAL	0	1	36	120	927
	2024	TOTAL	0	1	34	100	952
México	2025	Hombres <30	0	0	3	70	1.067
	2024	Hombres <30	0	0	5	95	1.233
	2025	Mujeres <30	0	0	1	50	656
	2024	Mujeres <30	0	0	8	67	790
	2025	Hombres 30-50	0	14	114	341	1.290
	2024	Hombres 30-50	0	7	119	310	1.212
	2025	Mujeres 30-50	0	1	53	129	864
	2024	Mujeres 30-50	0	0	54	129	786
	2025	Hombres >50	0	2	26	49	215
	2024	Hombres >50	0	1	21	50	210
	2025	Mujeres >50	0	0	7	16	137
	2024	Mujeres >50	0	0	5	7	113
	2025	TOTAL	0	17	204	655	4.229
	2024	TOTAL	0	8	212	658	4.344

[Handwritten signature]

Los datos contenidos en la presente tabla corresponden a la plantilla a 31 de Diciembre.

Región	año	Género y rango de edad	Categoría - Alta Dirección	Categoría - Resto Direcciones	Categoría M - Mandos intermedios	Categoría S - Responsables y supervisores	Categoría L1 - Line Staff
República Dominicana	2025	Hombres <30	0	0	5	42	646
	2024	Hombres <30	0	0	2	37	731
	2025	Mujeres <30	0	0	10	30	518
	2024	Mujeres <30	0	0	4	28	510
	2025	Hombres 30-50	0	2	46	213	764
	2024	Hombres 30-50	0	3	49	248	847
	2025	Mujeres 30-50	0	1	35	81	568
	2024	Mujeres 30-50	0	1	41	97	573
	2025	Hombres >50	0	0	18	74	199
	2024	Hombres >50	0	0	17	73	180
	2025	Mujeres >50	0	0	8	29	53
	2024	Mujeres >50	0	1	6	23	50
	2025 TOTAL		0	3	122	469	2.748
	2024 TOTAL		0	3	116	505	2.926
	2025	Hombres <30	0	0	0	1	1
	2024	Hombres <30	0	0	2	1	2
Uruguay	2025	Mujeres <30	0	0	0	1	2
	2024	Mujeres <30	0	0	1	1	6
	2025	Hombres 30-50	0	2	1	0	0
	2024	Hombres 30-50	0	2	1	3	2
	2025	Mujeres 30-50	0	0	2	0	1
	2024	Mujeres 30-50	0	0	1	2	1
	2025	Hombres >50	0	0	0	0	0
	2024	Hombres >50	0	0	0	0	0
	2025	Mujeres >50	0	0	0	0	0
	2024	Mujeres >50	0	0	0	0	0
	2025 TOTAL		0	2	3	2	4
	2024 TOTAL		0	2	5	7	11

Los datos contenidos en la presente tabla corresponden a la plantilla a 31 de Diciembre.

Región	año	Género y rango de edad	Categoría - Alta Dirección	Categoría - Resto Direcciones	Categoría M - Mandos intermedios	Categoría S - Responsables y supervisores	Categoría L1 - Line Staff
Jamaica	2025	Hombres <30	0	0	2	12	218
	2024	Hombres <30	0	0	2	14	308
	2025	Mujeres <30	0	0	3	17	238
	2024	Mujeres <30	0	0	14	57	235
	2025	Hombres 30-50	0	0	18	68	294
	2024	Hombres 30-50	0	0	16	70	311
	2025	Mujeres 30-50	0	0	18	54	331
	2024	Mujeres 30-50	0	0	15	51	321
	2025	Hombres >50	0	1	5	21	58
	2024	Hombres >50	0	1	9	17	60
	2025	Mujeres >50	0	0	3	8	75
	2024	Mujeres >50	0	0	2	8	76
	2025	TOTAL	0	1	49	180	1.214
	2024	TOTAL	0	1	58	217	1.311
España	2025	Hombres <30	0	1	11	25	189
	2024	Hombres <30	0	0	7	11	200
	2025	Mujeres <30	0	0	5	17	127
	2024	Mujeres <30	0	0	3	15	165
	2025	Hombres 30-50	6	51	105	130	334
	2024	Hombres 30-50	7	44	91	125	395
	2025	Mujeres 30-50	0	15	92	120	347
	2024	Mujeres 30-50	0	13	86	101	389
	2025	Hombres >50	5	24	45	46	150
	2024	Hombres >50	5	24	46	38	168
	2025	Mujeres >50	4	3	19	32	132
	2024	Mujeres >50	4	3	16	23	136
	2025	TOTAL	15	94	277	368	1.278
	2024	TOTAL	16	83	247	312	1.451

Los datos contenidos en la presente tabla corresponden a la plantilla a 31 de Diciembre.



2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y de contratos a tiempo parcial.

Empleados por tipo de contrato - Clasificación por género y rango de edad

año		Tipología		Mujeres	Hombres	Total	%	<30	30-50	>50	Total
BRASIL	2025	Número de empleados con contrato indefinido		435	509	944	87 %	303	556	85	944
	2024	Número de empleados con contrato indefinido		457	493	950	87 %	328	522	100	950
	2025	Número de empleados con contrato temporal		81	59	140	13 %	92	38	10	140
	2024	Número de empleados con contrato temporal		74	63	137	13 %	81	52	4	137
JAMAICA	2025	Número de empleados con contrato indefinido		496	513	1.009	70 %	245	614	150	1.009
	2024	Número de empleados con contrato indefinido		518	552	1.070	65 %	318	679	155	1.152
	2025	Número de empleados con contrato temporal		251	184	435	30 %	245	169	21	435
	2024	Número de empleados con contrato temporal		310	256	566	35 %	361	187	18	566
MÉXICO	2025	Número de empleados con contrato indefinido		969	1.515	2.484	49 %	600	1.582	302	2.484
	2024	Número de empleados con contrato indefinido		934	1.447	2.381	46 %	676	1.434	271	2.381
	2025	Número de empleados con contrato temporal		945	1.676	2.621	51 %	1.247	1.224	150	2.621
	2024	Número de empleados con contrato temporal		1.025	1.816	2.841	54 %	1.522	1.183	136	2.841

[Handwritten signature]

	año	Tipología	Mujeres	Hombres	Total	%	<30	30-50	>50	Total
REPÚBLICA DOMINICANA	2025	Número de empleados con contrato indefinido	1.333	2.009	3.342	100 %	1.251	1.710	381	3.342
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	1.334	2.187	3.521	100 %	1.312	1.859	350	3.521
	2025	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	0 %	0	0	0	0
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	0 %	0	0	0	0
URUGUAY	2025	Número de empleados con contrato indefinido	6	5	11	100 %	5	6	0	11
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	12	13	25	100 %	13	12	0	25
	2025	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	0 %	0	0	0	0
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	— %	0	0	0	0
ESPAÑA	2025	Número de empleados con contrato indefinido	2.598	2.685	5.283	99 %	1.383	2.866	1.034	5.283
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	2.340	2.440	4.780	97 %	1.129	2.436	1.215	4.780
	2025	Número de empleados con contrato temporal	50	27	77	1 %	33	34	10	77
	2024	Número de empleados con contrato temporal	65	78	143	3 %	50	72	21	143

Datos de España en peak, a julio de 2025 y 2024



Empleados por tipo de contrato - Clasificación por categoría profesional

Año		Tipología	D- Resto Direcciones	M-Mandos intermedios	S- Responsables y supervisores	L1- Line Staff de operaciones	Total
BRASIL	2025	Número de empleados con contrato indefinido	1	33	118	792	944
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	1	33	97	819	950
	2025	Número de empleados con contrato temporal	0	3	2	135	140
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	1	3	133	137
JAMAICA	2025	Número de empleados con contrato indefinido	1	49	180	779	1.009
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	1	47	183	839	1.070
	2025	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	435	435
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	566	566
MÉXICO	2025	Número de empleados con contrato indefinido	16	179	432	1.857	2.484
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	8	174	415	1.784	2.381
	2025	Número de empleados con contrato temporal	1	25	223	2.372	2.621
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	38	243	2.560	2.841
REPÚBLICA DOMINICANA	2025	Número de empleados con contrato indefinido	3	122	469	2.748	3.342
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	5	119	506	2.891	3.521
	2025	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	0	0
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	0	0
URUGUAY	2025	Número de empleados con contrato indefinido	2	3	2	4	11
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	2	5	7	11	25
	2025	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	0	0
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	0	0	0	0
ESPAÑA	2025	Número de empleados con contrato indefinido	105	387	825	3.966	5.283
	2024	Número de empleados con contrato indefinido	76	357	650	3.697	4.780
	2025	Número de empleados con contrato temporal	2	1	4	70	77
	2024	Número de empleados con contrato temporal	0	2	9	132	143

[Handwritten signature]

Datos de España en peak, a julio de 2025 y 2024

Empleados por tipo de jornada - Clasificación por género y por rango de edad

	año	Tipología	Mujeres	Hombres	Total	%	<30	30-50	>50	Total
BRASIL	2025	Número de empleados a jornada completa	487	551	1.038	96 %	349	594	95	1.038
	2024	Número de empleados a jornada completa	505	544	1.049	97 %	371	574	104	1.049
	2025	Número de empleados a jornada parcial	29	17	46	4 %	46	0	0	46
	2024	Número de empleados a jornada parcial	26	12	38	3 %	38	0	0	38
JAMAICA	2025	Número de empleados a jornada completa	747	697	1.444	100 %	490	783	171	1.444
	2024	Número de empleados a jornada completa	828	808	1.636	100 %	679	806	151	1.636
	2025	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
	2024	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
REPÚBLICA DOMINICANA	2025	Número de empleados a jornada completa	1.333	2.009	3.342	100 %	1.251	1.710	381	3.342
	2024	Número de empleados a jornada completa	1.334	2.187	3.521	100 %	1.312	1.859	350	3.521
	2025	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
	2024	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
MÉXICO	2025	Número de empleados a jornada completa	1.914	3.191	5.105	100 %	1.847	2.806	452	5.105
	2024	Número de empleados a jornada completa	1.959	3.263	5.222	100 %	2.198	2.620	404	5.222
	2025	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
	2024	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
URUGUAY	2025	Número de empleados a jornada completa	6	5	11	100 %	5	6	0	11
	2024	Número de empleados a jornada completa	12	13	25	100 %	13	12	0	25
	2025	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
	2024	Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0 %	0	0	0	0
ESPAÑA	2025	Número de empleados a jornada completa	2.353	2.538	4.891	91 %	1.235	2.645	1.011	4.891
	2024	Número de empleados a jornada completa	2.220	2.363	4.583	93 %	1.064	2.323	1.196	4.583
	2025	Número de empleados a jornada parcial	295	174	469	9 %	181	254	34	469
	2024	Número de empleados a jornada parcial	185	155	340	7 %	115	185	40	340

[Handwritten signature]

Datos de España en peak, a julio de 2025 y 2024

Empleados por tipo de jornada - Clasificación por categoría profesional

año	Tipología	D- Resto Direcciones	M-Mandos Intermedios	S- Responsables y supervisores	L1: Line Staff de operaciones	Total
BRASIL	2025 Número de empleados a jornada completa	1	36	120	881	1.038
	2024 Número de empleados a jornada completa	1	34	100	914	1.049
	2025 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	46	46
	2024 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	38	38
JAMAICA	2025 Número de empleados a jornada completa	1	49	180	1.214	1.444
	2024 Número de empleados a jornada completa	1	42	174	1.376	1.593
	2025 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
	2024 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
REPÚBLICA DOMINICANA	2025 Número de empleados a jornada completa	3	122	469	2.748	3.342
	2024 Número de empleados a jornada completa	5	119	506	2.891	3.521
	2025 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
	2024 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
MÉXICO	2025 Número de empleados a jornada completa	17	204	655	4.229	5.105
	2024 Número de empleados a jornada completa	8	212	658	4.344	5.222
	2025 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
	2024 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
URUGUAY	2025 Número de empleados a jornada completa	2	3	2	4	11
	2024 Número de empleados a jornada completa	2	5	7	11	25
	2025 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
	2024 Número de empleados a jornada parcial	0	0	0	0	0
ESPAÑA	2025 Número de empleados a jornada completa	103	381	811	3.596	4.891
	2024 Número de empleados a jornada completa	75	353	646	3.509	4.583
	2025 Número de empleados a jornada parcial	4	7	18	440	469
	2024 Número de empleados a jornada parcial	1	6	13	320	340

Datos de España en peak, a julio de 2025 y 2024



3. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos - Clasificación por género y rango de edad

Total						
	año	Tipología	Mujeres	Hombres	Total	
Global	2025	Máximo despidos	706	1.369	2.125	376
	2024	Máximo despidos	717	1.410	2.157	976
						2.157

Número de despidos - Clasificación por categoría profesional

Total						
	año	Tipología	D- Resto Direcciones	M-Mandos intermedios	S- Responsables y supervisores	L1: Line Staff de operaciones
Global	2025	Máximo despidos	8	84	261	1.782
	2024	Máximo despidos	4	47	171	1.925
						2.177

4. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional* Remuneraciones medias - Clasificación por género y por rango de edad

Remuneraciones medias	año	Mujeres	Hombres	Total	<30	30-50	>50
Brasil	2025	5.805 €	6.648 €	6.019 €	4.374 €	7.054 €	6.515 €
	2024	5.947 €	7.313 €	6.577 €	4.877 €	7.651 €	7.541 €
Jamaica	2025	10.055 €	11.567 €	10.785 €	8.389 €	11.575 €	14.031 €
	2024	9.543 €	11.061 €	10.292 €	8.504 €	11.300 €	13.496 €
República Dominicana	2025	6.078 €	6.224 €	6.019 €	4.758 €	6.659 €	6.701 €
	2024	5.870 €	6.410 €	6.206 €	4.526 €	7.011 €	8.257 €
España	2025	7.701 €	32.210 €	30.950 €	26.764 €	32.225 €	31.397 €
	2024	7.722 €	30.485 €	29.141 €	25.193 €	30.467 €	30.872 €
México	2025	8.918 €	9.325 €	9.473 €	7.247 €	10.871 €	10.121 €
	2024	8.956 €	9.671 €	9.415 €	7.416 €	10.956 €	10.143 €

[Handwritten signature]

Remuneraciones medias - Clasificación por categoría profesional

Remuneraciones medias	año	D- Resto Direcciones	M-Mandos intermedios	S- Responsables y supervisores	L1: Line Staff de operaciones
Brasil	2025	0,0	30.180 €	9.205 €	4.576 €
	2024	0,0	32.981 €	11.403 €	5.024 €
Jamaica	2025	0,0	48.343 €	18.775 €	7.866 €
	2024	0,0	39.154 €	19.458 €	7.995 €
República Dominicana	2025	0,0	29.687 €	9.496 €	4.461 €
	2024	0,0	33.881 €	9.669 €	4.335 €
España	2025	103.511 €	53.310 €	25.514 €	26.793 €
	2024	103.979 €	48.092 €	31.880 €	25.523 €
México	2025	79.181 €	37.982 €	15.118 €	7.395 €
	2024	105.482 €	37.687 €	13.236 €	7.164 €

*remuneraciones de España a peak Julio 2025 y 2024

5. Brecha salarial

De conformidad con el INE y la OCDE, la brecha salarial ha sido calculada a partir de la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

	Categoría D - Resto Direcciones		Categoría M - Mandos Intermedios		Categoría S - Responsables y supervisores		Categoría L1 - Line Staff	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Brecha salarial Brasil			17 %	17 %	16 %	9 %	18 %	9 %
Brecha salarial España	10 %	24 %	10 %	9 %	12 %	4 %	17 %	11 %
Brecha salarial Jamaica			24 %	17 %	8 %	10 %	1 %	4 %
Brecha salarial México			10 %	2 %	10 %	7 %	13 %	7 %
Brecha salarial República Dominicana			1 %	8 %	13 %	24 %	4 %	11 %

Paula Pérez

	Categoría D2 - Resto Direcciones		Categoría M - Mandos Intermedios		Categoría S - Responsables y supervisores		Categoría L1 - Line Staff	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Brecha salarial global	10%	34%	13%	36%	30%	6%	12%	1%

En el ratio de brecha no se han reportado países con baja plantilla (EEUU, Uruguay, Dirección Brasil, Dirección Jamaica, Dirección República Dominicana y Dirección México), estos sí se han incluido en el cuadro de Brecha salarial global.

6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

	2025		2024	
	Ratio (inicial/local)		Ratio (inicial/local)	
España	1,00		1,00	
República Dominicana	1,05		1,05	
Brasil	1,03		1,02	
Jamaica	1,08		1,03	
México	1,00		1,00	

7. Número de horas de absentismo

	2025		2024	
	Número de horas de absentismo*		Número de horas de absentismo*	
España	69.373		41.245	
República Dominicana	212.392		51.216	
Brasil	19.797		11.445	
Jamaica	123.090		194.310	
México	245.032		422.203	
Total	669.686		740.424	

*Se ha considerado absentismo accidentes no laborales, enfermedades y accidentes laborales. no incluye maternidad, paternidad, permisos retribuidos, vacaciones ni ausentismos.

Las diferencias se deben a un mejor control en los absentismo y un criterio único homogéneo global

8. Empleados con discapacidad

	2025	2024
Brasil	46	42
España	27	23
Jamaica	8	7
México	19	24
República Dominicana	1	1
Uruguay	0	0
TOTAL	101	97

9. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

BRASIL	Año	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	2025	31	35
	2024	35	39
Índice de frecuencia	2025	27,20	32,35
	2024	27,75	27,63
Índice de gravedad	2025	0,15	0,47
	2024	0,06	0,06
Número de fallecimientos	2025	0	0
	2024	0	0

Jamaica	Año	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	2025	22	41
	2024	28	35
Índice de frecuencia	2025	11,89	21,47
	2024	14,25	17,72
Índice de gravedad	2025	0,09	0,19
	2024	0,14	0,14
Número de fallecimientos	2025	0	0
	2024	0	0

República Dominicana	Año	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	2025	74	74
	2024	39	74
Índice de frecuencia	2025	12,17	30,86
	2024	16,89	27,16
Índice de gravedad	2025	0,38	0,65
	2024	0,17	0,29
Número de fallecimientos	2025	2	0
	2024	0	0

España	Año	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	2025	116	125
	2024	153	163
Índice de frecuencia	2025	37,77	41,05
	2024	45,61	59,39
Índice de gravedad	2025	0,88	1,06
	2024	1,54	1,65
Número de fallecimientos	2025	0	0
	2024	0	0

MÉXICO	Año	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	2025	196	204
	2024	220	214
Índice de frecuencia	2025	25,45	45,86
	2024	23,57	48,31
Índice de gravedad	2025	0,30	0,62
	2024	0,24	0,46
Número de fallecimientos	2025	0	0
	2024	0	0

* Índice de frecuencia: (número de accidentes de trabajo o enfermedades laborales con baja / número de horas reales trabajadas por los empleados) x 1.000.000

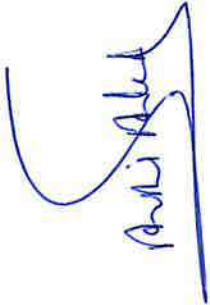
** Índice de gravedad: (n° de jornadas perdidas / n° de horas reales trabajadas por las colaboradoras/as) x 1000

10. Horas de formación por categoría profesional

Cantidad total de horas de formación impartidas en el ejercicio	D - Resto de directores	M- Mandos intermedios	S- Responsables y supervisores	L1- Line Staff de operaciones	Total
2025	486	10.525	33.555	159.657	204.223
2024	3.923	14.085	26.777	138.615	183.400

11. Remuneración de la Alta Dirección y Consejo de Administración

	2025	2024
Hombres	5.901.656 €	4.852.774 €
Mujeres	1.177.970 €	1.012.457 €



12. Beneficios obtenidos por país

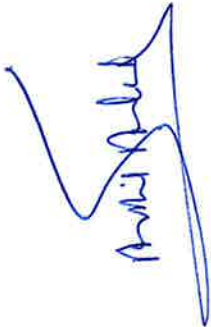
	España	Brasil	Rep. Dominicana	Jamaica	México	Otras jurisdicciones
2025	150.905.430	4.916.775	(11.251.973)	(19.125.632)	9.610.725	3.386.776
2024	152.289.679	4.520.897	8.918.146	1.710.309	(1.449.538)	3.943.186

13. Impuestos sobre beneficios pagados(€)

Impuestos sobre beneficios pagados	
2025	(16.951.591)
2024	(11.276.363)

14. Subvenciones públicas recibidas(€)

Subvenciones públicas recibidas(€)	
2025	150.191
2024	42.152



ANEXO II. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDAR GRI

Ana R. R.

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de Información no financiera y diversidad				
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluya su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
		GRI 2-1	3 COMPANY 3.1 modelo de negocio OUR Este capítulo da cobertura a: La estructura empresarial, historia del grupo, servicios y ubicaciones, descripción de marcas, estrategia y cultura corporativa	
		GRI 2-6		
		GRI 2-9		
		GRI 3-1		
		GRI 3-2		
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-24	4. OUR PLANET 4.1 Estrategia y Gobierno	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 201-2 GRI 2-25	4.2 cambio climático	Se desglosan los riesgos de la actividad hotelera del Grupo, la piscifactoría y Varadero. 

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 GRI 2-12 GRI 416-1 GRI 416-2		Posibles riesgos derivados del cambio climático tanto físico como riesgos y oportunidades de transición
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Indicador No GRI	4. OUR PLANET	Certificados ambientales incluidos en la parte 4.1
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	No aplica		
	Aplicación del Principio de Precaución	GRI 2-23		
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	Indicador NO GRI		Palladium Hotel Group no ha identificado provisiones ni garantías para riesgos ambientales.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3		
		GRI 302-5	4.2 Cambio climático	Incluidas en la parte de iniciativas: compra energía verde e instalación plantas fotovoltaicas de autoconsumo
		GRI 305-6		
		GRI 305-7		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estandar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-1	4.5 Uso de los recursos	Se ha cuantificado los residuos peligrosos y no peligrosos derivados de la actividad del grupo hotelero, distribución de bebidas, varadero y piscifactoría.
		GRI 306-2		
		GRI 306-3		
		GRI 306-4		
		GRI 306-5		
Usos sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	4.3 Recursos Hídricos y marinos	Se ha cuantificado el consumo de agua asociado a la actividad del grupo hotelero, piscifactoría, varadero, distribución de bebidas y distribución de materiales de construcción.
		GRI 303-2		
		GRI 303-3		
		GRI 303-4		
		GRI 303-5		
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3		El consumo de materiales derivados de la actividad de Grupo Empresas Matutes no es material en 2025.
		GRI 301-1		
		GRI 301-2		
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 301-3	4.2 Cambio climático	Se ha cuantificado el consumo de electricidad y combustible asociado a la actividad del grupo hotelero y las sociedades: Beverage & More S.L, Cultivos piscícolas Marinos S.A. y Varadero Port Denia S.L y Grupo Suministros Ibiza.
		GRI 302-1		
		GRI 302-2		
		GRI 302-3		
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	4.2 Cambio climático	Los hoteles incluidos en el cálculo de las emisiones de CO2 corresponden al ámbito Nacional e Internacional (Brasil, Jamaica, República Dominicana, México y EEUU).
		GRI 305-2		
		GRI 305-3		
		GRI 305-4		



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Cambio climático	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3	4.2 Cambio climático	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 302-4 GRI 305-5	4.2 Cambio climático	Grupo Empresas Matutes ha definido metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en la parte de actividad hotelera
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 GRI 304-2 GRI 304-3	4.4 Biodiversidad	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1		Grupo Empresas Matutes no ha identificado ningún impacto sobre las áreas protegidas asociado a su operatividad en 2025.
		GRI 304-4		



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL			
Políticas		GRI 2-22	5.2 Personas y equipo
	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23	3.5 Compliance, Ética e Integridad
		GRI 2-24	
Principales riesgos		GRI 3-3	
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25	5. OUR PEOPLE
Empleo		GRI 2-7	
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-8	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1b)	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	5.2 Personas y equipo
			Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe



Contenidos de la Ley 11/2016 en materia de Información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	5.2 Personas y equipo	Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe.
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 201-3 GRI 202-1 GRI 401-2 GRI 405-2		En el ratio de brecha no se han reportado de forma individual EEUU, Uruguay, Dirección Brasil, Dirección Jamaica, República Dominicana y México. Si se han reportado en el cuadro de Brecha salarial global.
	Brecha Salarial	GRI 405-2	5. OUR PEOPLE	Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1		Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe.
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de provisión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21 GRI 2-29		Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe.
	Implantación de medidas de desconexión laboral	NO GRI	5.2 Beneficios de nuestros empleados	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1, b)	5.5 Derechos humanos	
	Organización del tiempo de trabajo	NO GRI		Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe.
	Número de horas de absentismo	NO GRI	5.2 Personas y equipo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Cualitativo		No se reportan el número de permisos parentales concedidos durante el ejercicio, al no considerarse relevantes.

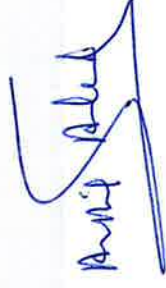


Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL			
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-5	5.1 Seguridad y salud laboral Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe.
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	
	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29	
Relaciones Sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 GRI 402-1	5.2 personas y equipo 5.2 personas y equipo El 100% de los trabajadores se encuentran cubiertos por convenio colectivo.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-4	
	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 GRI 412-2 GRI 205-2	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. Grupo Empresas Matutes cumple con todos los requisitos legales en materia de accesibilidad de personas discapacitadas implícitos a su licencia de actividad hotelera.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	5.5 derechos humanos, igualdad y diversidad 
	Planes de igualdad	GRI 3-3	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad				Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL						
Igualdad	Medidas adoptadas para promover el empleo	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	5.5 Derechos humanos. Igualdad y diversidad
					GRI 404-2	
					GRI 3-3	
					GRI 3-3	
					GRI 3-3	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS						
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.			GRI 103-2	5.5 Derechos humanos. Igualdad y diversidad	
				GRI 103-3		
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y como el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			GRI 410-1 GRI 412-2		
				GRI 102-15		
				GRI 102-30		



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
FORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	5.5 Derechos humanos
		GRI 414-2	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2	3.5 Compliance, Ética e Integridad. 5.5 Derechos Humanos
		GRI 412-1 GRI 410-1	
		GRI 102-17	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 103-2	5.5 Derechos humanos
		GRI 411-1 GRI 419-1	
	GRI 103-2		
LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	3.4 Buen Gobierno, Cumplimiento
		GRI 103-3	
		GRI 205-2	



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15		
		GRI 102-30		
		GRI 205-1	3.6 Gestión de riesgos 3.7 Doble materialidad	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2		
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 GRI 201-1		
		GRI 203-2		
		GRI 415-1		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Políticas	GRI 103-2	5. OUR PEOPLE	
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 103-3		
	GRI 102-15		
Principales riesgos	GRI 102-30		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y como el grupo gestiona dichos riesgos explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 203-1		
	GRI 203-2		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 204-1		
	GRI 413-1		
	GRI 413-2		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad				Capítulo de Referencia	Estándar	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD						
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio		GRI 203-1			
			GRI 203-2			
			GRI 413-1			
			GRI 413-2			
			GRI 102-43			
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos		GRI 413-1			
			GRI 102-13			
Subcontratación y proveedores	Acciones de asociación o patrocinio		GRI 203-1			
			GRI 201-1			
			GRI 103-2			
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		GRI 102-9			
			GRI 103-2			
			GRI 308-1			
			GRI 308-2			
			GRI 407-1			
			GRI 409-1			
			GRI 414-1			
			GRI 414-2			

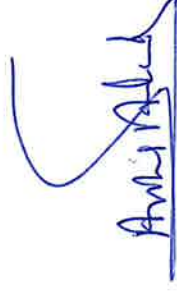
Autenticado

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de Información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Subcontratación y proveedores			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1	
		GRI 309-2	3.9 compras y relación con proveedores
Consumidores		GRI 414-2	
		GRI 103-2	
	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	
		GRI 416-2	6.3 consumidores y usuarios
		GRI 417-1	
Información fiscal		GRI 102-17	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 103-2	6.3 consumidores y usuarios
		GRI 418-1	
	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Anexo 1
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Anexo 1
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Anexo 1

Certificación

El Estado de Información No Financiera ("EINF") del Grupo Empresas Matutes del ejercicio 2025 adjunto, cumple con los requerimientos establecidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Asimismo, el presente EINF Consolidado del Grupo Empresas Matutes del ejercicio 2025, presentado por Residencial Marina, S.L. y Sociedades Dependientes, ha sido preparado en conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative en su versión exhaustiva (GRI) y siguiendo el marco del International Integrated Reporting Council (IIRC).

En Ibiza, a 31 de marzo de 2026, queda formulado el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo Empresas Matutes, encabezado por Residencial Marina, S.L., del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025, extendido en las 136 diapositivas que se adjuntan, dando su conformidad mediante la firma de la Secretaria del Consejo de Administración de Residencial Marina, S.L.



D^a. María Matutes Prats

Secretaria del Consejo de Administración de Residencial Marina, S.L.