

HOTELES
SILKEN, S.A.
Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES



Silken

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO
2025**

Contenido

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

- 01** La hospitalidad como proyecto empresarial
- 02** Personas que hacen posible la estancia
- 03** Operar hoteles en entornos urbanos
- 04** Hoteles conectados con su entorno
- 05** Gobernanza y conducta empresarial
- 06** Identificación de asuntos relevantes
- 07** Anexo I
- 08** Anexo II

Silken
HOTELES



Marco del informe

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado se incorpora al Informe de Gestión de **Hoteles Silken, S.A.** y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo o **Grupo Silken**) y cubre la actividad desarrollada por el Grupo durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.

Su elaboración ha considerado los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de modificación del Código de Comercio; en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio; y en la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en lo referente a información no financiera y diversidad. Asimismo, se han aplicado los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (indicadores GRI seleccionados).

Los indicadores GRI facilitan a las empresas la identificación, recopilación y comunicación de información sobre los impactos relacionados con cuestiones materiales. Estos estándares

permiten a las organizaciones elaborar un diagnóstico integral y equilibrado de sus temas relevantes.

Los datos económicos y laborales incluidos en el presente informe corresponden a la situación existente a 31 de diciembre de 2025. No obstante, a efectos de interpretación y comparabilidad, debe tenerse en cuenta que hasta el 10 de octubre de 2025 Grupo Silken mantuvo la gestión de los ocho establecimientos arrendados a un tercero, cuya salida del perímetro operativo tuvo un impacto significativo tanto en la dimensión de la plantilla como en determinados indicadores económicos y operativos del ejercicio.

En consecuencia, aunque la plantilla al cierre del ejercicio se situó en 311 personas trabajadoras, durante la mayor parte del ejercicio el volumen de empleo y actividad del Grupo se mantuvo en niveles similares a los del ejercicio 2024. Esta circunstancia resulta especialmente relevante para la correcta interpretación de determinados ratios y magnitudes comparativas, como la relación entre cifra de negocio y plantilla media, evitando interpretaciones que no reflejen adecuadamente la realidad operativa del ejercicio.

La información reportada procede de un análisis del desempeño del Grupo conforme a los criterios ASG: ambiental, social y de gobernanza. Se incluyen los compromisos, políticas y acciones implementadas durante 2025 en materia de derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, gestión de personal y otras cuestiones conexas.



Hoteles Silken, S.A., es la cabecera del **Grupo Hoteles Silken**. A continuación, se detallan las sociedades dependientes de **Hoteles Silken, S.A.** a 31 de diciembre de 2025:

Sociedades dependientes:

- Hoteles Silken, S.A.
- Inversiones Silken, S.L.U.
- Hotel Atlántida, S.L.U. (*)
- Servicios Turísticos De Valladolid, S.L.
- Hotelera Coslada, S.A.U.(*)
- Hotelera Arlanza, S.A.U.
- Hotelera Recaredo, S.A.U.
- Hotelera Forcino, S.L.U.
- 2002 Cardenal Benlloch, S.L.
- Durango Spa Club, S.L.U.
- Servicios Turísticos Durangueses, S.L.U.
- Servicios Turísticos Platja D'aro S.L.
- Servicios Turísticos Castellanoleoneses S.L.U.
- Servicios Turísticos Del Sella, S.L.U.
- Servicios Turísticos De Indautxu, S.L.U.(*)
- Servicios Turísticos De Amara, S.L.U.(*)
- Servicios Turísticos De Ciudad Real, S.L.U.(*)
- Servicios Turísticos De Hispalis, S.L.U.(*)
- Servicios Turísticos De Lekeitio, S.L.U.
- Servicios Turísticos De Santander, S.L.U.(*)
- Servicios Turísticos De Sardinero, S.L.U.(*)
- Insil 2120, S.L.U.
- Brueke 2120, S.L.U.

*Nota: Durante el mes de octubre de 2025 se han dejado de gestionar los establecimientos arrendados por estas sociedades como consecuencia de la venta del inmueble por parte del propietario a un tercero. Estos inmuebles aparecen identificadas con un * en el listado anterior.*

La Sociedad Insil 2120, S.L.U. está participada 100% por Inversiones Silken, S.L. y la Sociedad 2002 Cardenal Benlloch, S.L. esta participada 100% por Brueke 2120, S.L.U.



En diciembre de 2025, **Silken Hoteles** gestionaba un total de 31 hoteles distribuidos por todo el territorio nacional, con la siguiente tipología:

- 9 hoteles y 1 spa en régimen de arrendamiento.
- 1 hotel en propiedad directa
- 21 hoteles + 1 spa bajo contratos de gestión.

Ya que el modelo de negocio del Grupo se basa en la doble herramienta de la gestión o el arrendamiento de hoteles que son propiedad de terceros. Esto supone la gestión de una media diaria de 3.159 habitaciones.

01

La hospitalidad como proyecto empresarial

1.1 Dimensión actual del Grupo

A 31 de diciembre de 2025, el portfolio de **Grupo Silken** ha experimentado variaciones derivadas de la dinámica habitual del sector hotelero, caracterizada por la incorporación y desvinculación de establecimientos. Durante el ejercicio se ha producido el cese de la gestión de nueve activos hoteleros arrendados, como consecuencia de la venta de dichos establecimientos a terceros por parte de sus propietarios.

En este contexto, **Grupo Silken** ha continuado adaptando su estructura operativa y su portfolio hotelero en línea con su estrategia de optimización y fortalecimiento del posicionamiento competitivo, orientando sus recursos hacia aquellos establecimientos y ubicaciones con mayor potencial de crecimiento, eficiencia y rentabilidad a largo plazo.

PILARES DE LA DIVERSIFICACIÓN TERRITORIAL

Desde la perspectiva de sostenibilidad y gestión de riesgos, esta diversificación territorial contribuye a:

 Reducción de Riesgos: Minimizar la exposición a riesgos de concentración geográfica.	 Mitigación de Estacionalidad: Equilibrar el impacto de la demanda en determinados destinos.
 Evolución de Demanda: Adaptarse a los cambios macroeconómicos y tendencias turísticas.	 Reducción de Riesgos: Minimizar la exposición a riesgos de concentración geográfica.



Estas operaciones forman parte de un proceso de revisión del portfolio, alineado con los principios de sostenibilidad económica y eficiencia operativa que guían la gestión del Grupo. La rotación de activos permite al Grupo avanzar en su compromiso con un modelo de negocio más resiliente, adaptado a las nuevas demandas del sector turístico y orientado a la generación de valor sostenible para todos sus grupos de interés.



Tres décadas de excelencia hotelera

El ejercicio 2025 ha tenido además un carácter especialmente significativo para **Grupo Silken** al coincidir con el 30º aniversario de la compañía. Desde su creación en 1995, el Grupo ha consolidado una trayectoria marcada por el crecimiento, la adaptación continua y la búsqueda de una propuesta hotelera basada en la calidad, la innovación y la cercanía al cliente.

A lo largo de estas tres décadas, **Grupo Silken** ha evolucionado en un entorno turístico cada vez más dinámico y competitivo, afrontando distintos retos económicos y operativos y adaptando su modelo de negocio a las nuevas demandas del mercado.

Este aniversario representa no solo un hito corporativo, sino también una oportunidad para reforzar el compromiso de la organización con un modelo de gestión más eficiente, sostenible y orientado a la creación de valor a largo plazo.

En un ejercicio marcado por cambios relevantes en el perímetro operativo del Grupo y por la reorganización de parte de sus activos, la conmemoración de este aniversario adquiere además un significado especial, reflejando la capacidad de adaptación y resiliencia de la compañía ante los nuevos desafíos del sector hotelero.



1.2 Modelo de negocio y cadena de valor

Grupo Silken desarrolla su actividad a través de un modelo de negocio dinámico y multi-formato, orientado a ofrecer experiencias diferenciadas en el sector hotelero. La compañía combina distintas modalidades de operación —arrendamiento, gestión y propiedad— que permiten una estructura flexible, una asignación eficiente de recursos y una adecuada diversificación del riesgo.

SU ESTRUCTURA OPERATIVA SE DEFINE DE LA SIGUIENTE FORMA:



Esta distribución favorece la estabilidad operativa, la optimización de costes y la capacidad de adaptación a las condiciones del mercado.

La actividad se concentra en el segmento de hoteles de cuatro estrellas, con presencia en destinos urbanos y vacacionales. Este enfoque permite atender tanto a viajeros corporativos como de ocio, maximizando la ocupación y generando sinergias operativas. La red de establecimientos responde a una estrategia de complementariedad entre ciudades clave y zonas de alto atractivo turístico.

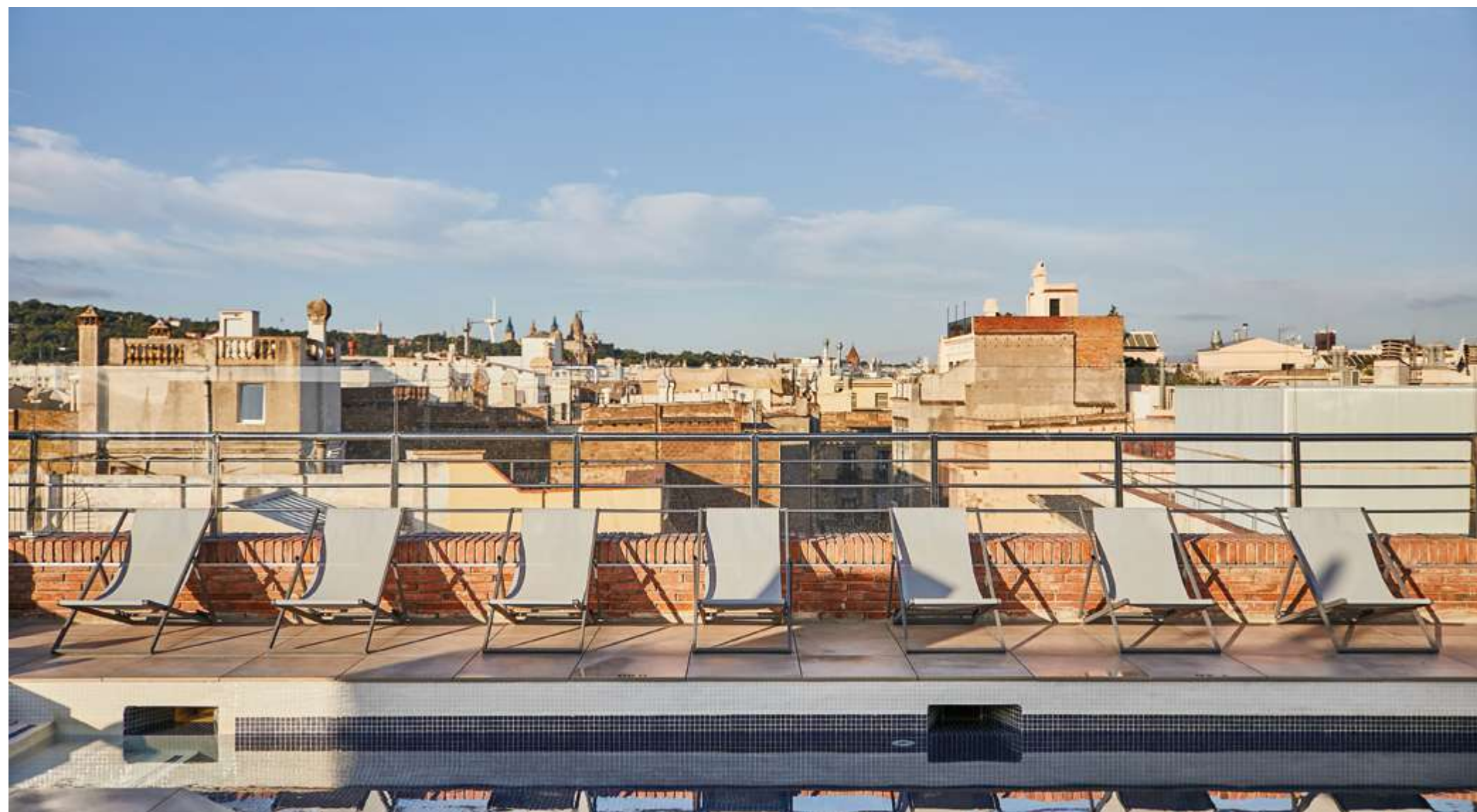
En línea con la estrategia de crecimiento sostenible, **Grupo Silken** ha avanzado en su proceso de internacionalización mediante el desarrollo de nuevos proyectos en Marruecos y Portugal, reforzando la presencia de la marca en mercados estratégicos y ampliando su alcance más allá del territorio nacional. **Silken Hoteles** comercializa, desde septiembre de 2025, el hotel Mezio National Park en Portugal.

INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD

La compañía impulsa iniciativas de digitalización y eficiencia energética orientadas a la transición hacia un modelo de hotel inteligente.

Estas actuaciones contribuyen a:

- ✓ Mejorar la experiencia del cliente
- ✓ Automatizar procesos operativos
- ✓ Reducir el impacto ambiental
- ✓ Integrar criterios de sostenibilidad en el diseño y gestión de los activos



Estas inversiones se alinean con los compromisos de la organización en materia de transición energética y con las expectativas de los grupos de interés.

Grupo Silken combina tradición e innovación para responder a las demandas del mercado actual, manteniendo altos estándares de calidad, sostenibilidad y servicio. La compañía orienta su actividad a generar valor para clientes, empleados, proveedores y comunidades locales.

Ofrecer un servicio hotelero excelente, en instalaciones de calidad y con un equipo humano altamente cualificado, constituye la esencia del Grupo y el eje central de su propuesta de valor.

Ofrecer el mejor servicio hotelero, en las mejores instalaciones, con la más alta calidad en la atención al cliente con el mejor equipo humano es nuestra razón de ser.

1.3 Red de hoteles y localización

Grupo Silken cuenta con una red hotelera diversificada, compuesta por establecimientos ubicados principalmente en España y con previsión de incrementar su presencial en territorios cercanos como Marruecos. Esta implantación geográfica permite al Grupo atender a distintos segmentos de demanda, combinando el turismo de negocios con el turismo de ocio.

PRESENCIA URBANA

La compañía dispone de hoteles situados en algunas de las principales ciudades españolas, como Barcelona, Bilbao, Valencia, Zaragoza, Valladolid o Salamanca, así como en capitales regionales y enclaves estratégicos del norte de España, donde mantiene una presencia especialmente relevante.

DESTINOS DE NATURALEZA

Asimismo, el Grupo está presente en destinos turísticos de costa y naturaleza, incluyendo ubicaciones como Las Palmas de Gran Canaria, Tenerife, Ribadesella, Llanes o la zona del Pirineo aragonés (Ordesa), lo que le permite diversificar su oferta hacia el turismo vacacional y experiencial.

La red de establecimientos de Grupo Silken se caracteriza por su implantación en ubicaciones céntricas y bien conectadas

Los hoteles están diseñados para integrarse en el entorno urbano o natural en el que se ubican, contribuyendo a mejorar la experiencia del cliente y a reforzar el posicionamiento del Grupo en cada destino.

PILARES ESTRATÉGICOS

Desde un punto de vista estratégico, la red de hoteles de **Grupo Silken** se caracteriza por:

- ✓ Diversificación geográfica, con presencia en múltiples comunidades autónomas
- ✓ Equilibrio entre turismo urbano y vacacional
- ✓ Ubicaciones céntricas y bien comunicadas, orientadas a maximizar la accesibilidad
- ✓ Adaptación progresiva del portfolio, mediante reposicionamiento y optimización de activos

La red de hoteles de Grupo Silken configura un modelo equilibrado entre destinos urbanos y vacacionales, que le permite adaptarse a las tendencias del sector y a la evolución de la demanda turística.

1.4 Resultados de 2025

Hacia una rentabilidad con propósito: equilibrio entre la salud financiera de la compañía, la calidad del empleo y la preservación del entorno.



1.5 Entorno y tendencias del sector

ANÁLISIS DE MERCADO

El sector hotelero se encuentra en una fase de crecimiento sostenido tras la recuperación del turismo con carácter global, con incrementos tanto en la demanda como en el gasto medio por viajero. En 2025, las pernoctaciones hoteleras continúan al alza y el turismo internacional mantiene un papel clave en el dinamismo del sector. Este contexto favorable convive, sin embargo, con un entorno altamente competitivo y en rápida transformación.

En este escenario, las principales tendencias que están redefiniendo el sector y condicionan la estrategia de grupos hoteleros como **Grupo Silken** son las siguientes:



1. SOSTENIBILIDAD COMO EJE ESTRATÉGICO

La sostenibilidad se ha consolidado como un factor decisivo en la elección del alojamiento. Los clientes demandan prácticas responsables, eficiencia energética, reducción de residuos y compromiso social real, más allá de acciones puntuales. Además, las políticas públicas y los fondos europeos están impulsando la transición hacia modelos turísticos más sostenibles y resilientes.



2. DIGITALIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN

La transformación digital continúa siendo uno de los principales motores del cambio. La adopción de herramientas tecnológicas permite mejorar la eficiencia operativa y optimizar la experiencia del cliente.

Asimismo, el uso de asistentes virtuales, automatización de procesos y canales digitales de relación con el cliente está cada vez más extendido en el sector.



3. HIPERPERSONALIZACIÓN

El cliente actual busca experiencias únicas y adaptadas a sus preferencias. La personalización, apoyada en el análisis de datos y la inteligencia artificial, permite ofrecer servicios diferenciales y aumentar la fidelización.



4. EVOLUCIÓN DEL MODELO DE DEMANDA

Se observa un cambio en los hábitos de los viajeros, con mayor peso de:

- Turismo experiencial y cultural
- Estancias más cortas pero de mayor valor añadido.
- Segmentos premium y personalizados.
- Mayor sensibilidad al precio y a la flexibilidad.

El auge del turismo de experiencias y de alto valor añadido refleja una transición desde el turismo masivo hacia modelos más selectivos y especializados.



5. INNOVACIÓN EN PRODUCTO Y SERVICIOS

El sector avanza hacia nuevos conceptos como:

- Hoteles boutique y microhoteles de lujo
- Integración de oferta gastronómica diferencial
- Espacios híbridos (trabajo, ocio, bienestar)

Estas innovaciones buscan diferenciar la propuesta de valor en un entorno competitivo.



6. IMPORTANCIA DE LOS DATOS Y LA GESTIÓN EFICIENTE

La capacidad de recopilar, analizar y utilizar datos se ha convertido en un elemento clave para la toma de decisiones estratégicas, la optimización de ingresos (revenue management) y la mejora de la experiencia del cliente.

En este contexto, **Grupo Silken** deben afrontar un entorno marcado por la necesidad de adaptación constante, donde la competitividad depende de su capacidad para:

- Integrar criterios ESG en su modelo de negocio
- Apostar por la digitalización y la eficiencia operativa
- Diferenciar su oferta mediante experiencias personalizadas
- Adaptarse a un cliente más exigente y cambiante

Todo ello en un sector en crecimiento, pero cada vez más exigente en términos de innovación, sostenibilidad y valor añadido.

ESTRATEGÍA DE RESPUESTA

Como respuesta a las principales tendencias del sector, **Grupo Silken** desarrolla una estrategia que combina:

-  Sostenibilidad y eficiencia operativa
-  Digitalización e innovación tecnológica
-  Revalorización y modernización de activos
-  Orientación al cliente y personalización
-  Compromiso con el talento y la cultura corporativa

Todo ello le permite consolidar un modelo de negocio competitivo, resiliente y alineado con las nuevas exigencias del sector hotelero.

1.6 Crear valor para quienes nos elijan

Durante 2025, **Grupo Silken** ha continuado desarrollando actuaciones de modernización y mejora en distintos establecimientos de la cadena, orientadas a reforzar la calidad de las instalaciones y adaptar sus servicios a las nuevas demandas del mercado. Estas iniciativas han incluido la renovación de habitaciones y zonas comunes, así como la actualización de determinados espacios y servicios, contribuyendo a mejorar la experiencia y el confort de los huéspedes.



VANGUARDIA DIGITAL

En paralelo, la compañía ha seguido impulsando la digitalización de procesos clave mediante la consolidación de herramientas tecnológicas como Witbooking, Ulyses Cloud y Stripe, que permiten optimizar la gestión de reservas, automatizar operaciones y reforzar la seguridad de las transacciones, favoreciendo una experiencia más ágil y eficiente tanto para el cliente como para la operativa interna.



COMPROMISO SOSTENIBLE

Asimismo, **Grupo Silken** mantiene su compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia energética, avanzando en la implantación de soluciones orientadas a reducir el impacto ambiental de su actividad.

En colaboración con Schneider Electric, la cadena continúa desarrollando su estrategia de descarbonización y eficiencia energética, basada en la identificación de medidas de mejora en ámbitos como climatización, refrigeración y producción térmica.

"Avanzamos en la incorporación de sistemas más eficientes, sustituyendo progresivamente el uso de gas por soluciones como bombas de calor."

No obstante, parte de las actuaciones inicialmente previstas se han visto condicionadas por la desvinculación y venta de determinados establecimientos durante el ejercicio, lo que ha supuesto la revisión del alcance de algunos proyectos asociados al plan de eficiencia energética. Aun así, durante 2025 se ha continuado avanzando en la incorporación de sistemas más eficientes, sustituyendo progresivamente el uso de gas —excepto en cocinas— por soluciones como bombas de calor y enfriadoras.

EVOLUCIÓN DEL MODELO

En el marco de la evolución de su modelo operativo y estratégico, durante el ejercicio también se ha producido la desvinculación de determinados establecimientos de la cadena, como parte del proceso de reorganización y optimización del portfolio hotelero. Esta adaptación responde al objetivo de reforzar la eficiencia operativa y focalizar la actividad en aquellos activos alineados con la estrategia y posicionamiento del grupo.

OPERATIVA

Las actuaciones de remodelación y mejora desarrolladas durante el ejercicio se han realizado manteniendo la operativa habitual de los establecimientos, minimizando las molestias para los huéspedes y garantizando la continuidad y calidad del servicio prestado.



CONFORT



SEGURIDAD



EFICIENCIA



1.7 Experiencia del cliente

La experiencia del cliente se configura como un elemento central en la propuesta de valor de **Grupo Silken**, integrándose en la operativa diaria a través de la atención personalizada, la calidad del servicio y la adaptación a las expectativas del huésped. Este enfoque se traduce en una oferta que combina funcionalidad, confort y cercanía en el trato, con el objetivo de generar una experiencia consistente en todos los establecimientos.

El modelo de relación con el cliente se apoya en iniciativas orientadas a reforzar la fidelización y el vínculo con la marca. Entre ellas, destaca el programa Silken Rewards, que ofrece ventajas específicas como mejoras de categoría, flexibilidad en la estancia o acceso a promociones, contribuyendo a consolidar una relación continuada con los

clientes habituales. Este planteamiento se complementa con una política de venta directa que prioriza condiciones competitivas y flexibles, facilitando el proceso de reserva y adaptación a las necesidades del cliente.

La gestión de la experiencia se basa en un sistema estructurado de recogida y análisis de información, que permite evaluar de forma continua el nivel de satisfacción. A través de encuestas posteriores a la estancia y de otros canales de interacción como recepción, formularios web, redes sociales o plataformas digitales, se obtiene información relevante que se integra en una herramienta específica de gestión. Este sistema facilita el seguimiento de indicadores y la identificación de áreas de mejora.



COMPROMISO DE RESPUESTA

La atención al cliente se rige por criterios definidos en procedimientos internos que establecen plazos de respuesta y pautas de actuación homogéneas. En este sentido, se da respuesta a la totalidad de las encuestas recibidas en un **plazo máximo de 48 horas**, así como a los comentarios publicados en plataformas digitales, especialmente aquellos de carácter neutro o negativo, asegurando una gestión activa de la reputación online.

ANÁLISIS PERIÓDICO Y PLAN ANUAL DE MEJORA

El análisis de la información recogida se realiza de forma periódica, desde el Departamento de Gestión de Clientes, en colaboración con los responsables designados en cada hotel, permitiendo trasladar conclusiones a los equipos operativos y apoyar la toma de decisiones. Este proceso se articula a través de informes internos y planes de mejora orientados a reforzar la calidad del servicio y la consistencia de la experiencia en la red de hoteles.

A partir de este análisis, se estructura un Plan Anual de Mejora de la Satisfacción del Cliente, alineado con los objetivos generales de la organización y desarrollado de forma transversal con las distintas áreas implicadas. Este enfoque permite priorizar iniciativas, hacer seguimiento de su evolución y consolidar una dinámica de mejora continua integrada en la operativa.



De este modo, la calidad en **Grupo Silken** se entiende como un elemento presente en el conjunto de la actividad, más allá de los aspectos tangibles del servicio. La incorporación de criterios orientados al cliente en la toma de decisiones contribuye a reforzar la coherencia de la experiencia ofrecida y a mantener una relación sostenida basada en la confianza y la satisfacción.

INDICADORES DE CALIDAD

En el ejercicio 2025, se mantiene la evaluación de la satisfacción del cliente mediante indicadores específicos, como el Global Review Index (GRI), el Net Promoter Score (NPS), el Gross Satisfaction Score (GSS) y el Competitive Quality Index (CQI). Los resultados obtenidos reflejan una valoración positiva por parte de los clientes, tanto en lo relativo a la estancia como a los servicios prestados, consolidando el posicionamiento de la cadena en términos de calidad percibida.

A nivel global, la cadena mantiene un desempeño reputacional sólido, alcanzando un Global Review Index™ (GRI) del 86,5%, con una ligera mejora respecto al periodo anterior (+0,3 puntos). Este resultado refleja una percepción positiva y estable por parte de los clientes, especialmente en aspectos relacionados con:

90,3%	Servicio
90,0%	Limpieza
89,6%	Ubicación

"La calidad en Grupo Silken se entiende como un elemento presente en el conjunto de la actividad, más allá de los aspectos tangibles."



De forma complementaria, se analizan las valoraciones registradas en las principales plataformas de búsqueda y reserva, cuyos resultados se detallan a continuación:

PLATAFOR- MA	ÍNDICE (%)	VARIACIÓN CON RESPECTO EJERCICIO 2024 (%)
Booking.com	86,3	+ 0,4
Google	85,7	0
Expedia	87,0	+1,3

Booking.com es la principal fuente de reseñas, concentrando la mayor parte de las opiniones recibidas por la cadena. Las valoraciones en Google muestran una evolución dispar según el establecimiento, mientras que plataformas como Expedia, Hotels.com o Tripadvisor presentan resultados más volátiles debido al menor volumen de opiniones.

En relación con las encuestas internas (“In-Stay” y “Post Stay”), los resultados reflejan un elevado grado de satisfacción de los clientes alojados. La puntuación media post estancia alcanza 4,55 sobre 5 y el Net Promoter Score (NPS) se sitúa en 59,19, indicador que evidencia una alta predisposición de los clientes a recomendar la cadena. Asimismo, destaca el elevado porcentaje de respuestas de gestión a las opiniones de clientes (99%), lo que demuestra un fuerte compromiso de la organización con la atención al cliente y la monitorización activa de la reputación online.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Durante el ejercicio, se ha consolidado la implantación de una herramienta de comunicación automatizada que ha permitido mejorar la capacidad de respuesta al cliente. Este sistema gestiona de forma inmediata el **98,8% de las consultas**, ofreciendo atención a través de distintos canales, como la web corporativa, redes sociales o WhatsApp. Su integración facilita la interacción con el cliente a lo largo de todo el proceso, desde la reserva hasta el check-out, contribuyendo a una experiencia más ágil y accesible.

En cuanto a la gestión de las respuestas a las reseñas/opiniones de clientes, se reportan los siguientes datos:



La gestión de la reputación online se apoya en procedimientos definidos que establecen criterios de respuesta y tiempos de actuación, permitiendo dar seguimiento a las opiniones recibidas y mantener una interlocución activa con los clientes. Este modelo se desarrolla de forma coordinada entre los equipos de cada establecimiento y las áreas corporativas.

En paralelo, se continúa avanzando en la digitalización de la atención al cliente mediante herramientas que permiten automatizar parte de las interacciones y mejorar la capacidad de respuesta en distintos momentos del proceso de estancia. Estas soluciones contribuyen a optimizar la experiencia y a reforzar la eficiencia operativa.

El conjunto de estos elementos permite disponer de una visión completa de la experiencia del cliente, facilitando la mejora continua del servicio y la adaptación a las expectativas del mercado.



02

Personas que hacen posible la estancia

2.1 El equipo humano de Silken

La calidad del servicio, la satisfacción del cliente y la solidez del modelo de negocio dependen, en gran medida, de la profesionalidad, el compromiso y las capacidades de las personas que integran la organización. Por eso el capital humano es un elemento clave para garantizar la continuidad operativa y el desempeño global de **Grupo Silken**.

La gestión del talento se estructura en torno a tres ejes principales: la estabilidad en el empleo, el desarrollo profesional continuo y la mejora del desempeño. Este enfoque tiene como objetivo generar entornos de trabajo seguros, dinámicos e innovadores que favorezcan el crecimiento individual y su alineación con los objetivos estratégicos del Grupo.

La formación se configura como un pilar esencial dentro de la política de personas. El modelo adoptado combina la detección de necesidades formativas desde las distintas unidades

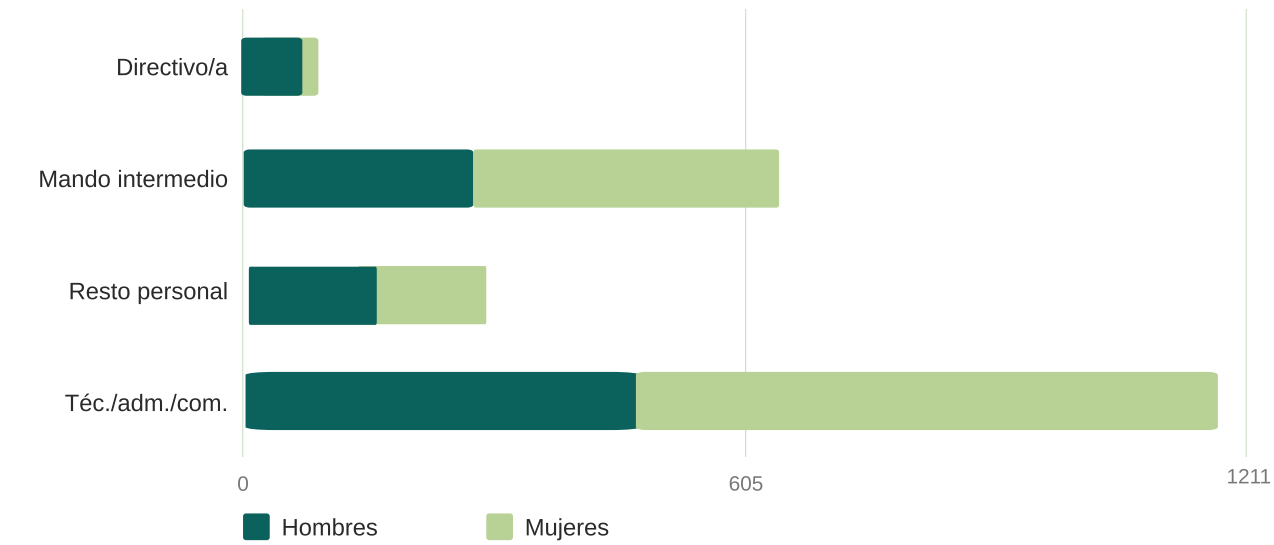
des operativas con una planificación coordinada desde la Dirección de Recursos Humanos. Este sistema permite ofrecer una capacitación adaptada a los distintos perfiles y funciones, fortaleciendo tanto las competencias técnicas como las habilidades transversales necesarias para el correcto desarrollo de la actividad.



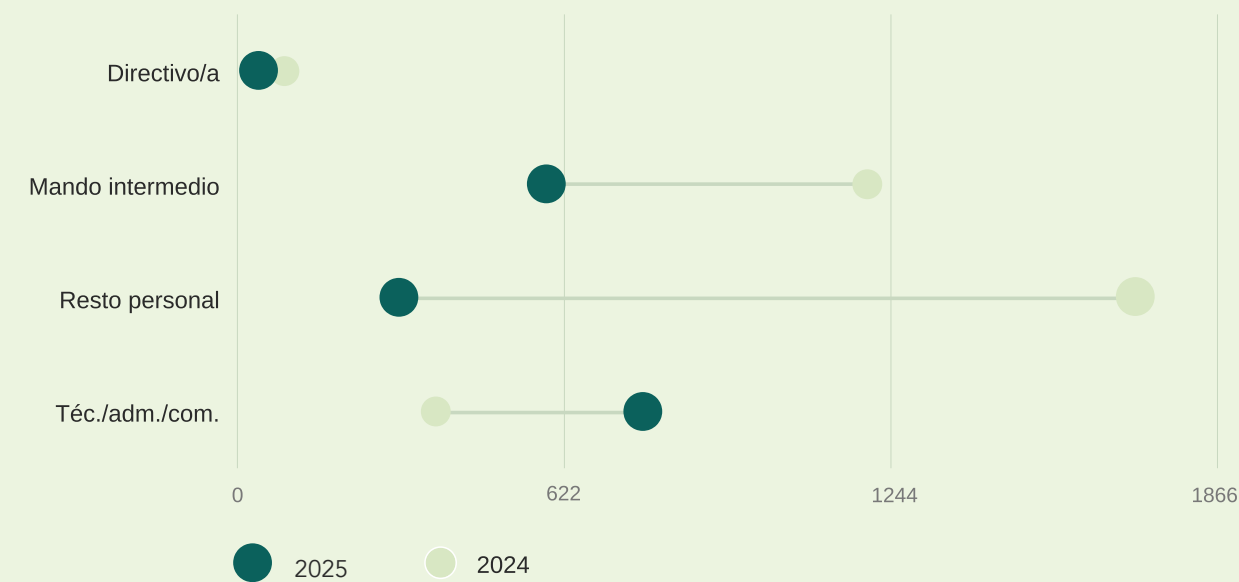
Durante el ejercicio 2025, se impartieron un total de 2.140 horas de formación, frente a las 3.633 horas registradas en 2024. Esta evolución se enmarca en el contexto de reorganización operativa experimentado por el Grupo durante el ejercicio.

A continuación, se incluye el desglose correspondiente por categoría profesional y género:

Horas de formación por categoría profesional 2025



Comparativo horas de formación por categoría profesional 2024 vs 2025



	2025			2024		
	H	M	Total	H	M	Total
Director/a	58	5	63	96	13	109
Mando intermedio	266	344	610	303	908	1.211
Resto personal	171	114	285	591	1.132	1.723
Técnicos/as, administrativos/as y comerciales	469	713	1.182	115	475	590
Total	964	1.176	2.140	1.105	2.528	3.633

"La promoción interna es una herramienta estratégica para reconocer el desempeño y potenciar el talento existente."

Por otra parte, la promoción interna se configura como una herramienta estratégica para reconocer el desempeño, potenciar el talento existente y favorecer el desarrollo de carreras profesionales a largo plazo. Las vacantes se difunden mediante canales internos, asegurando la igualdad de oportunidades y fortaleciendo una cultura orientada al crecimiento desde dentro de la organización.

En los procesos de selección se consideran tanto las competencias técnicas como aspectos actitudinales, el grado de implicación y la adecuación a la cultura corporativa. La identificación de perfiles alineados con los valores del grupo resulta esencial para mantener la coherencia en la prestación del servicio y garantizar la estabilidad del equipo humano.

MANUAL DE ACOGIDA

Todas las nuevas incorporaciones cuentan con un manual de acogida estructurado que recoge información clave sobre la organización, sus principios, políticas internas y estándares de conducta. Este recurso facilita la integración, homogeneiza el proceso de incorporación y contribuye a una comprensión clara de las responsabilidades asociadas a cada puesto.

El modelo de gestión de personas de Grupo Silken se apoya en tres pilares fundamentales:



Este enfoque promueve un entorno de trabajo basado en la confianza, la colaboración y el compromiso sostenido con los objetivos de la organización.

2.2 Diversidad y oportunidades

Grupo Silken integra la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y la conciliación como ejes fundamentales de su modelo de gestión de personas. Estos principios van más allá del cumplimiento normativo, constituyendo elementos clave para la generación de entornos laborales sostenibles, competitivos y coherentes con los valores corporativos.

La organización impulsa una cultura basada en el respeto, la equidad y la no discriminación, favoreciendo la atracción y fidelización del talento en condiciones que garanticen un desarrollo profesional justo y accesible. Este compromiso se materializa a través de políticas específicas orientadas a promover entornos de trabajo inclusivos, seguros y que potencien las capacidades individuales en todas las áreas de actividad.

PLANES DE IGUALDAD

En cumplimiento de la normativa laboral vigente, **Grupo Silken** dispone de planes de igualdad en aquellos centros cuya dimensión lo requiere, debidamente registrados y aplicados como marcos de referencia para la gestión transversal de la equidad. Estos planes abarcan ámbitos como la selección y contratación, la formación, el desarrollo profesional y la política retributiva.

PROTOCOLO DE TOLERANCIA CERO

Asimismo, el Grupo cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso, de aplicación en todos los centros de trabajo y comunicado a la totalidad de la plantilla. Este establece procedimientos específicos para la prevención, detección e intervención ante posibles situaciones que vulneren la dignidad de las personas, garantizando en todo momento la confidencialidad y el respeto. Ni en el ejercicio 2025, ni en ejercicios anteriores se han registrado denuncias por acoso o discriminación, lo que pone de manifiesto la eficacia de las medidas preventivas implantadas.

La inclusión de personas con distintas capacidades forma parte de la política activa de diversidad del Grupo, materializándose mediante contrataciones directas y colaboraciones con centros especiales de empleo, en cumplimiento de la legislación aplicable. En 2025, la plantilla cuenta con 7 personas con distintas capacidades (8 en 2024), evidenciando una evolución positiva en los niveles de integración. Además, los centros de trabajo disponen de las adaptaciones necesarias para garantizar la accesibilidad, incluyendo infraestructuras y recursos que facilitan la plena integración de todas las personas trabajadoras.

7

personas con distintas capacidades en 2025
VS 8 en 2024

La inclusión de personas con distintas capacidades forma parte de la política activa de diversidad del Grupo, materializándose mediante contrataciones directas y colaboraciones con centros especiales de empleo, en cumplimiento de la legislación aplicable.



AVANZANDO EN CONCILIACIÓN Y BIENESTAR LABORAL

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional constituye igualmente un pilar relevante en la gestión laboral. En las oficinas centrales se han implantado medidas de flexibilidad, como:



FLEXIBILIDAD HORARIA

Horarios adaptables y jornada intensiva en periodos estivales en oficinas centrales.



TELETRABAJO

Opciones de trabajo remoto en situaciones justificadas para favorecer el equilibrio personal.



EQUIDAD OPERATIVA

Organización ajustada a convenios colectivos garantizando justicia en el ámbito hotelero.

En el ámbito operativo hotelero, la organización del trabajo se ajusta a los convenios colectivos sectoriales aplicables en cada territorio, garantizando el cumplimiento normativo y la equidad entre centros.



Situamos a las personas en el centro de la estrategia, promoviendo la igualdad efectiva como base de la excelencia.

En conjunto, estas actuaciones refuerzan un modelo de gestión que sitúa a las personas en el centro de la estrategia, promoviendo la igualdad efectiva, el respeto a la diversidad y la compatibilización de las distintas esferas de la vida, como base de una cultura corporativa orientada a la sostenibilidad, la responsabilidad y la excelencia.



2.3 Seguridad y bienestar laboral

La gestión de la seguridad, la salud y el bienestar laboral se integra de forma sistemática en el modelo organizativo de **Grupo Silken** a través de un enfoque estructurado que combina el cumplimiento normativo con la identificación y gestión proactiva de los riesgos operativos.



CULTURA PREVENTIVA

Este planteamiento se articula mediante un sistema preventivo alineado con los estándares técnicos aplicables, que permite abordar de forma continua los factores que pueden afectar a la integridad física y al estado de salud del personal en el desempeño de sus funciones.

La actividad preventiva se canaliza a través de un servicio externo, bajo la supervisión del área de Recursos Humanos, lo que garantiza un enfoque técnico especializado y una aplicación homogénea de las medidas en todos los centros de trabajo. Este modelo se encuentra plenamente integrado en la operativa diaria, incorporando criterios de prevención en el diseño de procesos, la asignación de recursos y los sistemas de seguimiento y control interno.

VIGILANCIA ACTIVA

Asimismo, se dispone de un sistema reforzado de vigilancia de la salud que incluye pruebas específicas en los reconocimientos médicos, adaptadas en función del género y del perfil de riesgo, con el objetivo de prevenir y proteger la salud del personal conforme a criterios clínicos.

En lo que respecta a la siniestralidad laboral, durante 2025 se han registrado 40 accidentes de trabajo con baja (46 en 2024). No se han identificado enfermedades profesionales ni en 2025 ni en 2024.

A continuación, se presentan los índices de siniestralidad correspondientes al período analizado, los cuales permiten monitorear el desempeño preventivo y orientar la toma de decisiones en materia de control de riesgos:

SOCIEDAD	INDICE DE FRECUENCIA		INDICE DE GRAVEDAD	
	2025	2024	2025	2024
Hotelera Coslada, S.A.U. (Puerta Madrid)	39,39	28,25	1,29	0,74
Servicios turísticos de Valladolid,S.L.U. (Juan de Austria)	-	22,92	-	1,58
Servicios turísticos de Indautxu,S.L.U (Indautxu)	19,97	15,75	0,41	0,08
Hotelera Arlanza, S.A.U. (Gran Teatro)	39,63	93,06	0,71	1,72
Servicios turísticos Durangueses,S.L.U. (Durango)	12,52	27,38	0,36	1,80
Durango SPA Club, S.L.U.	79,11	-	0,32	-
Servicios turísticos de Amara, S.L.U. (Amara Plaza)	65,43	44,62	1,12	2,01
Servicios turísticos de Hispalis, S.L.U. (Al-Andalus)	-	54.59	-	1,64
Hotelera Forcino, S.L.U.(Silken Ramblas)	28,58	12,09	0,50	1,18
Cardenal Benlloch, S.L.U. (Silken Puerta Valencia)	-	16,08	-	0,16
Hotelera Recaredo, S.A.U. (Silken Ordesa)	-	32,26	-	4,76
Hotelera Recaredo, S.A.U. (San Gervasy)	79,48	--	2,78	--
Servicios turísticos de Santander, S.L.U. (Silken Coliseum)	46,42	52,68	4,43	2,79
Servicios turísticos de Sardinero, S.L.U (RIU Santander)	38,88	-	2,08	-
Servicios turisticos Ciudad Real (Silken Alfonso X)	-	52,68	-	2,79
Servicios turisticos Castellanoleoneses, S.L.U (Hotel Turcosa)	65,95	-	0,33	-
Servicios turisticos de Valladolid,S.L. (Juan de Austria)	13,27		0,28	-
Hotel Atlántida, S.L.U.	14,32	-	0,06	-

40ACCIDENTES
REGISTRADOS 2025

Frente a los 46 registrados en el ejercicio anterior (2024)

2.4 Relaciones sociales

La gestión de las relaciones laborales en **Grupo Silken** se sustenta en un marco orientado al cumplimiento normativo, la adecuada representación de las personas trabajadoras y la integración de mecanismos de diálogo que favorezcan una interacción estructurada entre la organización y sus equipos. Este enfoque permite articular la actividad operativa con el respeto a los derechos laborales y la adaptación a los distintos contextos territoriales.

MARCO NORMATIVO

Las condiciones laborales se regulan conforme a los convenios colectivos sectoriales aplicables en cada comunidad autónoma en la que el Grupo desarrolla su actividad, garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales y la coherencia en la aplicación de criterios laborales en los distintos centros de trabajo.

INTERLOCUCIÓN FORMAL

En los establecimientos donde procede la representación legal de las personas trabajadoras, se mantienen canales formales de interlocución que permiten abordar cuestiones relativas a la organización del trabajo, las condiciones laborales y las políticas internas

SEGURO Y SALUD

En paralelo, en los centros con mayor volumen de plantilla se constituyen comités de seguridad y salud, que actúan como órganos de consulta y seguimiento en materia preventiva. A través de estos mecanismos se canaliza la participación, se analizan los riesgos laborales, se formulan propuestas de mejora y se realiza el seguimiento de las medidas implantadas.



La existencia de mecanismos formales de participación refuerza la operativa y favorece relaciones laborales basadas en la transparencia y la corresponsabilidad.

2.5 Datos de empleo

El análisis de la plantilla al cierre del ejercicio 2025 debe interpretarse en el contexto de la evolución operativa y societaria experimentada por **Grupo Silken** durante el ejercicio, marcado por la desvinculación y salida de varios activos hoteleros de su perímetro de gestión. Este proceso de reorganización y optimización del portfolio ha tenido un impacto directo en la dimensión y composición de la plantilla, dando lugar a una reducción significativa del número de personas trabajadoras respecto al ejercicio anterior y condicionando, por tanto, la comparabilidad interanual de determinados indicadores laborales.

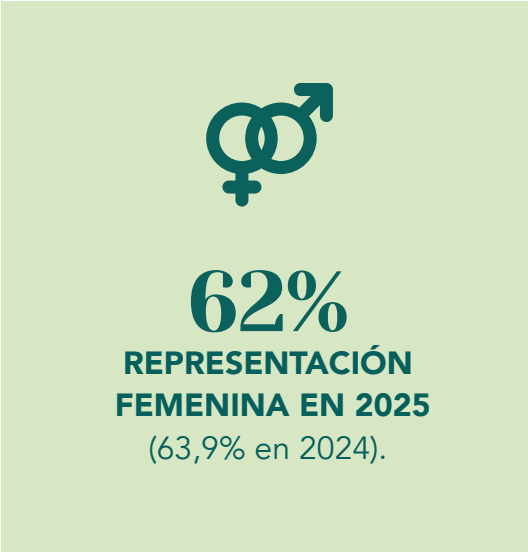
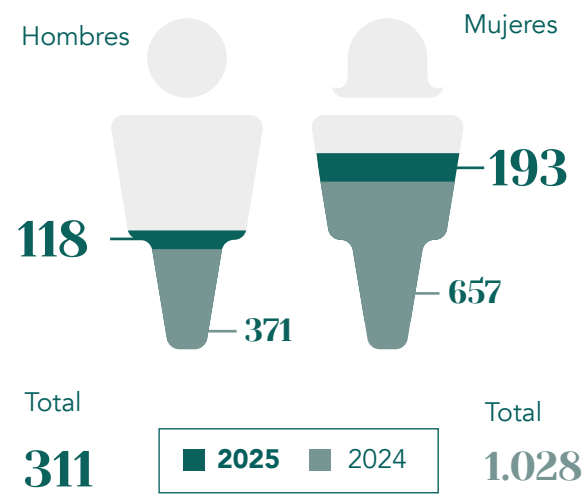
En este contexto, la información relativa a la plantilla permite disponer de una visión global sobre la configuración actual del capital humano del Grupo. La segmentación de los datos por variables como género, edad y categoría profesional facilita el análisis de la distribución del equipo y de su adecuación a las necesidades operativas derivadas de la nueva estructura del Grupo.

Estos indicadores permiten asimismo identificar tendencias relevantes en la composición de la plantilla y valorar su alineación con los principios de diversidad, igualdad de oportunidades y gestión responsable de las personas. Del mismo modo, la sistematización de la información laboral contribuye a reforzar la gestión de los recursos humanos y facilita la toma de decisiones en ámbitos como la planificación de plantilla, la reorganización operativa, el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

A continuación, se presentan los principales indicadores correspondientes al ejercicio 2025, estructurados según las variables que definen la composición del equipo. La información que se presentan a continuación recogen la composición de la plantilla a 31 de diciembre de 2025.

Cabe mencionar que, hasta el 10 de octubre de 2025, fecha del cese en la gestión de los establecimientos que estaban arrendados y que fueron vendidos a un tercero por el propietario de los mismos, los datos de empleo eran similares a los que se declararon en el Informe no Financiero Consolidado del ejercicio 2024.

Personas trabajadoras por género



Personas trabajadoras por categoría profesional

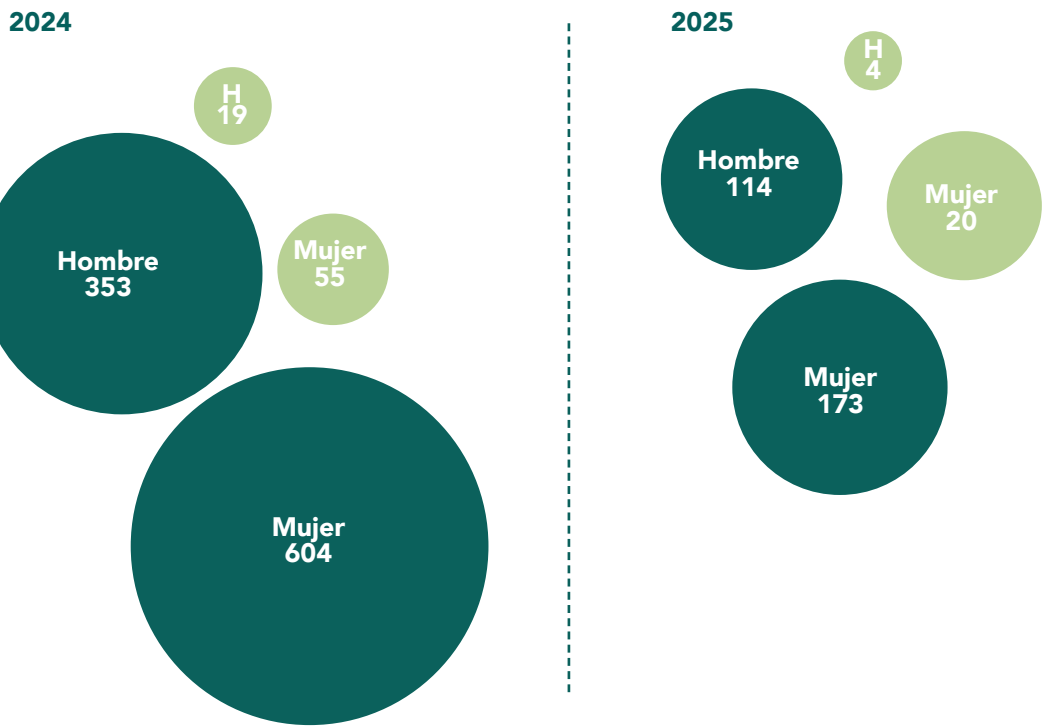
	Director/a		Mando intermedio		Técnicos/as, administrativos/as y comerciales		Resto personal		Total	
Año	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Hombre	11	21	35	88	21	17	51	245	118	371
Mujer	4	5	47	106	27	41	115	505	193	657
Total	15	26	82	194	48	58	166	791	311	1.028

La estabilidad en el empleo constituye un elemento prioritario: el 92,2% de la plantilla cuenta con contrato indefinido.

Las tablas que se presentan a continuación recogen la composición de la plantilla desagregada por tipo de contrato, género y categoría profesional. La inclusión de información comparativa con el ejercicio anterior permite analizar la evolución de la estructura laboral y detectar posibles cambios en la distribución de los perfiles. No obstante, las variaciones observadas deben interpretarse teniendo en cuenta la situación operativa del Grupo durante 2025, que condiciona la comparabilidad de los datos entre ejercicios.

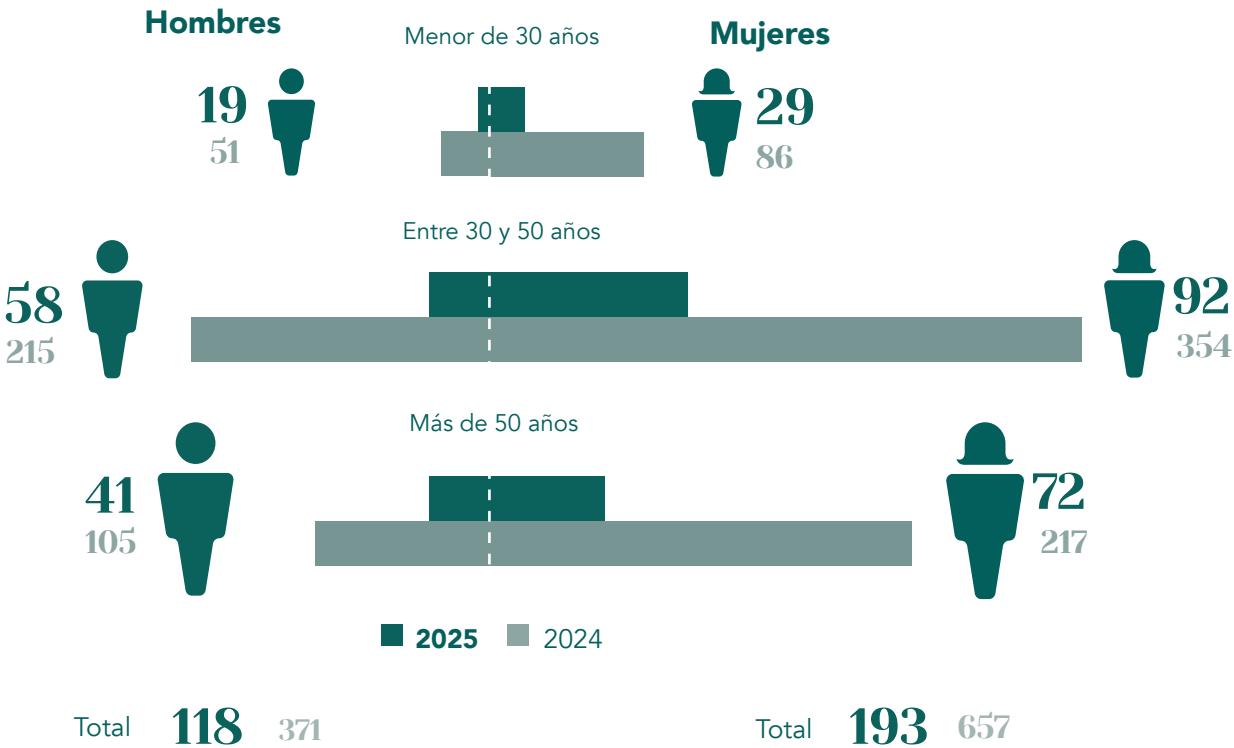
Personas trabajadoras por tipo de contrato y género

Contrato Indefinido Contrato temporal



El 52,7% de la plantilla se sitúa en el tramo de edad comprendido entre 30 y 50 años (55,3% en 2024).

Personas trabajadoras por edad



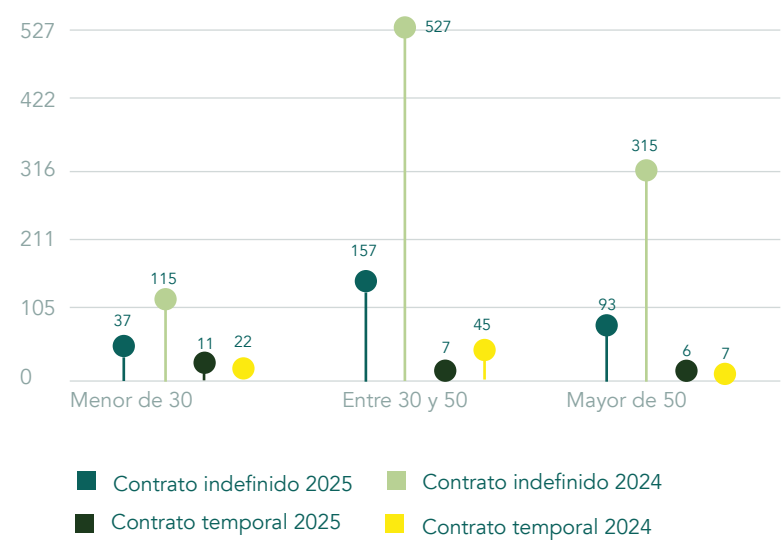
Tipo de contrato por categoría profesional

Año	Contrato indefinido		Contrato temporal		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Director/a	15	26	-	-	15	26
Mando intermedio	81	191	1	3	82	194
Resto personal	148	685	18	66	166	754
Técnicos/as, administrativos/as y comerciales	43	55	5	2	48	57
Total	287	957	24	71	311	1.028

Personas trabajadoras por tipo de jornada y categoría profesional

Año	Director		Mando intermedio		Técnicos/as, administrativos/as y comerciales		Resto personal		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Jornada completa	14	25	78	191	43	56	145	722	280	994
Jornada parcial	1	1	4	3	5	1	21	29	31	34
Total	15	26	82	194	48	57	166	751	311	1.028

Tipo de contrato por rango de edad



La estabilidad en el empleo constituye un elemento prioritario en la gestión de personas. A cierre del ejercicio 2025, el 92,2% de la plantilla cuenta con contrato indefinido (93% en 2024), reflejando la orientación del Grupo hacia la consolidación de relaciones laborales estables y de calidad.

Por otro lado, la distribución de la plantilla según el tipo de jornada se presenta desagregada por género, tramo de edad y categoría profesional. Este análisis permite evaluar la adecuación entre las necesidades operativas y las condiciones de trabajo, así como realizar el seguimiento de aspectos relacionados con la organización del trabajo, la conciliación y la igualdad de oportunidades.



Predominio de jornada completa, mayor presencia femenina y concentración en el tramo de 30 a 50 años.



Personas trabajadoras por tipo de jornada y género

Año	Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Hombre	110	360	8	11	118	371
Mujer	170	634	23	23	193	657
Total	280	994	31	34	311	1.028

Personas trabajadoras por tipo de jornada y rango de edad

Año	Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Menor de 30	42	128	6	9	48	137
Entre 30 y 50	148	554	16	15	164	559
Mayor de 50	90	312	9	10	99	322
Total	280	994	31	34	311	1.028

Las medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral contribuyen a una adecuada organización del tiempo de trabajo, lo que se refleja en una elevada proporción de empleo a jornada completa. En este sentido, el 90 % de la plantilla cuenta con contratos a jornada completa (96% en el ejercicio 2024), evidenciando la estabilidad y continuidad en la prestación de servicios.

ROTACIÓN Y DESVINCULACIONES

En relación con las salidas registradas durante el ejercicio 2025, a continuación, se presenta la información correspondiente, desglosada por género, tramo de edad y categoría profesional. Este análisis permite evaluar la dinámica de rotación de la plantilla y disponer de información relevante para la gestión de los recursos humanos.

En 2025 se registra una mayor dinámica de rotación, concentrada principalmente en el resto de personal y en los tramos de menor de 30 y entre 30 y 50 años, con mayor representación femenina.



Análisis de las salidas registradas al 31/12/2025 desglosadas por perfiles:

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Resto personal	1	8	1	5	2	13
- Menor de 30	-	1	-	-		1
- Entre 30 y 50	-	4	1	3	1	7
- Mayor de 50	1	3	-	1	1	5
Técnicos/as, administrativos/as y comerciales	-	-	-	1		1
- Entre 30 y 50	-	-	-	1		1
- Mayor de 50	-	-	-	-		-
Director	-	-	1	1	1	1
- Entre 30 y 50	-	-	1	1	1	1
Mando intermedio	1	2	-	2	1	4
- Entre 30 y 50	-	2	-	1		3
- Mayor de 50	1	-	-	1	1	1
Total	2	10	2	9	4	19

REMUNERACIÓN COMPETITIVA

La política retributiva implantada se estructura mediante criterios objetivos que consideran la responsabilidad asociada a cada puesto, el contexto sectorial hotelero y el marco normativo vigente, incluyendo convenios colectivos y acuerdos internos. Las compensaciones se determinan en función de las funciones desempeñadas, asegurando coherencia con la posición profesional y las exigencias operativas.

Este enfoque garantiza una política salarial aliada con las condiciones del mercado y orientada a equilibrar la sostenibilidad organizativa con el reconocimiento del desempeño. La revisión periódica de las retribuciones refuerza la capacidad de atracción y retención de talento, elementos clave para la continuidad operativa y la excelencia en el servicio.

En materia de equidad, la organización aplica criterios homogéneos que garantizan la igualdad retributiva en puestos de igual valor, eliminando diferencias injustificadas y promoviendo transparencia en la gestión salarial.



27.060 €

REMUNERACIÓN MEDIA TOTAL
2025

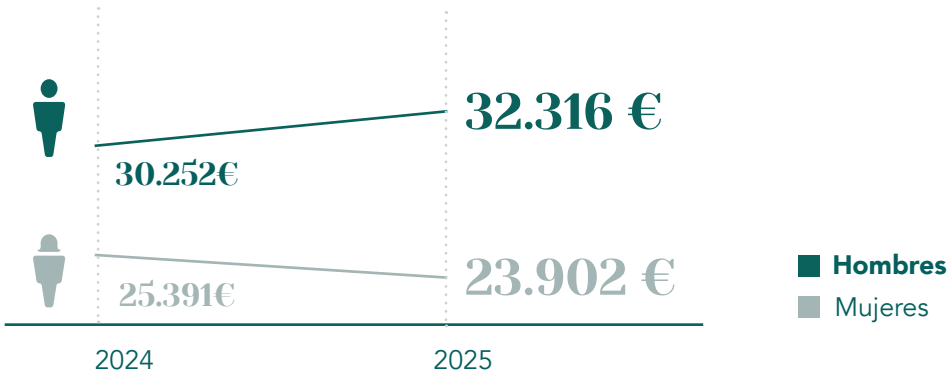


26,04%

BRECHA SALARIAL

A continuación, se presentan las remuneraciones medias del ejercicio 2025, segmentadas por género, tramo de edad y categoría profesional para facilitar el análisis de la estructura retributiva.

Remuneración media (€) por género



Remuneración media Mujeres (€)		Remuneración media Hombres (€)		Remuneración media total (€)	
2025	2024	2025	2024	2025	2024
23.902	25.391	32.316	30.252	27.060	27.144

Las diferencias observadas en la remuneración media entre hombres y mujeres se explican, principalmente, por la distinta distribución de la plantilla en las categorías profesionales, con una mayor presencia masculina en puestos de mayor responsabilidad.

Remuneración media (€) por edad y género

	Menor de 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años		Total	
Año	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Mujeres	19.888	22.174	23.221	26.170	26.730	25.392	23.902	25.391
Hombres	21.216	22.167	33.930	29.419	35.527	35.886	32.316	30.252
Total	20.413	22.172	27.386	27.395	29.751	28.814	27.060	27.144

Remuneración media (€) por género y categoría profesional

	Director		Mando intermedio		Técnicos/as, administrativos/as y comerciales		Resto personal		Total	
Año	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Mujeres	69.728	70.711	28.526	30.430	23.101	31.128	20.606	23.428	23.902	25.391
Hombres	102.932	104.136	29.715	33.721	25.672	27.466	21.168	22.947	32.316	30.252
Total	94.078	97.900	29.034	33.712	24.226	36.553	20.774	23.272	27.060	27.144

En coherencia con los principios de igualdad de trato y no discriminación, el indicador de brecha salarial correspondiente al ejercicio 2025 se sitúa en el 26,04 % (20% en 2024). Este valor se encuentra condicionado por la distribución de la plantilla entre las distintas categorías profesionales y niveles de responsabilidad, así como por la configuración del perímetro operativo del Grupo durante el ejercicio, factores que influyen de manera directa en la estructura retributiva.

En particular, la mayor concentración de hombres en posiciones de mayor responsabilidad y nivel salarial explica una parte relevante de la diferencia observada. En este sentido, el análisis de la brecha debe interpretarse considerando la estructura organizativa y la composición de la plantilla en cada nivel profesional.

El seguimiento periódico de este indicador se mantiene como una herramienta clave para identificar posibles desequilibrios y avanzar en la adopción de medidas orientadas a favorecer una mayor equidad en la compensación.



03 Operar hoteles en entorno urbanos

Durante 2025, **Grupo Silken** ha desarrollado su actividad en un contexto de transformación y reajuste operativo, marcado por la adaptación de su estructura y modelo de gestión a la evolución del mercado hotelero y a los cambios producidos en su perímetro de actividad. En este escenario, la sostenibilidad continúa configurándose como un elemento transversal en la gestión del Grupo, orientando la toma de decisiones hacia criterios de eficiencia, optimización de recursos y generación de valor a largo plazo desde una perspectiva ambiental, social y de buen gobierno.

RECONFIGURACION DEL PORTFOLIO

La evolución operativa del Grupo, marcada por la desvinculación y salida de determinados activos hoteleros del perímetro de gestión, ha condicionado parcialmente el desarrollo y alcance de algunas de las actuaciones previstas en el Plan Director de Sostenibilidad. Este proceso de reorganización y optimización del portfolio hotelero ha supuesto la necesidad de revisar prioridades, adaptar calendarios de implantación y redefinir el alcance de determinados proyectos vinculados a activos que han dejado de formar parte de la estructura operativa del Grupo.

La sostenibilidad orienta la toma de decisiones hacia la eficiencia y la generación de valor a largo plazo.

No obstante, **Grupo Silken** ha mantenido su compromiso con el desarrollo del Plan Director de Sostenibilidad, elaborado con el acompañamiento técnico de G-advisory, como instrumento de referencia para la integración progresiva de los criterios ESG en la estrategia corporativa. El Plan continúa alineado con los marcos europeos de reporte y con las principales tendencias regulatorias y sectoriales en materia de sostenibilidad, avanzando hacia una gestión más transversal e integrada de estos aspectos en la organización.

Las líneas de actuación desarrolladas durante el ejercicio han continuado orientándose hacia la mejora de la eficiencia operativa, la optimización de recursos y la digitalización de procesos. Entre las iniciativas impulsadas destacan la evolución de herramientas digitales de gestión interna, la mejora de procesos asociados a la experiencia de cliente y el desarrollo progresivo de soluciones tecnológicas vinculadas a la operativa hotelera, contribuyendo a reforzar la eficiencia y la calidad del servicio prestado.

↗ ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN

En el ámbito ambiental, **Grupo Silken** ha dado continuidad a su estrategia de eficiencia energética y descarbonización en colaboración con Schneider Electric. No obstante, la desvinculación de determinados establecimientos ha afectado al alcance inicialmente previsto de algunas actuaciones contempladas en el plan energético, al dejar fuera del perímetro de actuación activos sobre los que estaban proyectadas determinadas inversiones o medidas de mejora. A pesar de ello, el Grupo ha continuado implantando soluciones orientadas a mejorar el rendimiento energético de los establecimientos que permanecen operativos, incluyendo la sustitución progresiva de sistemas térmicos por tecnologías más eficientes y la optimización de instalaciones de climatización

Asimismo, el **Grupo Silken** ha continuado trabajando en la incorporación de soluciones tecnológicas orientadas a la mejora del desempeño energético y operativo, incluyendo herramientas de monitorización y optimización inteligente de consumos, con el objetivo de avanzar hacia un modelo de gestión hotelera más eficiente y sostenible.

✳ CERTIFICACIONES Y ESTÁNDARES

En relación con los sistemas de certificación y evaluación del desempeño ambiental, **Grupo Silken** ha mantenido su compromiso con la consolidación progresiva de estándares reconocidos en el sector turístico. En este sentido, varios establecimientos continúan certificados bajo el sistema Ecostars, esquema específico para el sector hotelero que evalúa variables relacionadas con el consumo energético e hídrico, la huella de carbono, la gestión de residuos y el uso de productos sostenibles.



Ecostars

Evaluación de huella hídrica y de carbono



Biosphere

Hoja de ruta para el desarrollo sostenible.



Monitorización

Optimización inteligente de consumos

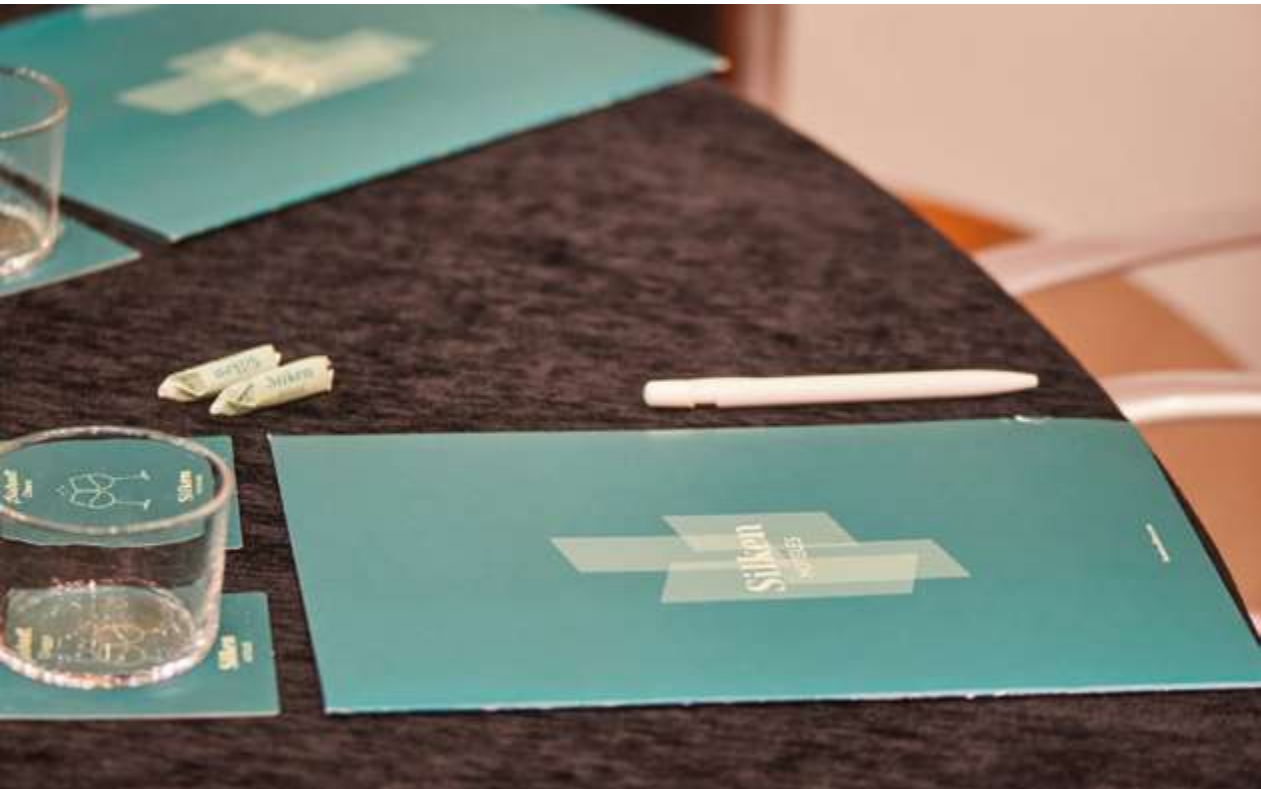
Asimismo, la obtención de certificaciones adicionales, como Biosphere, continúa formando parte de la hoja de ruta del Grupo, si bien el contexto de reorganización operativa experimentado durante el ejercicio ha condicionado el alcance de determinados procesos de certificación previstos inicialmente.

3.1 Gestión de residuos en los hoteles

La gestión de los residuos se integra en la operativa de **Grupo Silken** con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable y mejorar de forma progresiva el desempeño ambiental. Para ello, se aplica un sistema basado en la segregación en origen de las distintas fracciones y su posterior tratamiento a través de gestores autorizados, priorizando opciones de valorización frente a la eliminación.

Durante el ejercicio 2025, el volumen total de residuos no peligrosos gestionados asciende a 7.464 m³.

En el perímetro operativo de **Grupo Silken** no se generan residuos peligrosos.



La tipología de residuos generados corresponde a residuos no peligrosos, cuya gestión se realiza conforme a los requisitos establecidos por las autoridades competentes en cada territorio. Adicionalmente, se mantiene un circuito específico para la recogida de aceite vegetal usado, destinado a su valorización mediante operadores autorizados.

El control de los residuos se lleva a cabo mediante un seguimiento periódico de los volúmenes generados, lo que permite evaluar su evolución y adoptar, en su caso, medidas de mejora en la gestión.

ACCIONES DE SOSTENIBILIDAD

De forma complementaria, se continúa avanzando en la reducción del consumo de materiales, con especial atención a la eliminación progresiva de plásticos de un solo uso. Entre las medidas implantadas se incluyen:

- ✓ Sustitución de envases monodosis por dispensadores recargables
- ✓ Incorporación de materiales reciclados en determinados productos.
- ✓ Uso de alternativas en papel o cartón
- ✓ Introducción de soluciones compostables en servicios específicos.



3.2 Uso responsable de los recursos

La gestión eficiente de los recursos, especialmente en materia de agua y energía, forma parte de las líneas de actuación prioritarias dentro del enfoque ambiental del Grupo. Este planteamiento responde tanto a las exigencias regulatorias como a la necesidad de optimizar el uso de recursos en la operativa diaria de los establecimientos.

En este marco, se han llevado a cabo auditorías hídricas en distintos hoteles, orientadas a analizar el funcionamiento de las instalaciones, los niveles de consumo y el rendimiento de los equipos. Este análisis permite disponer de una base técnica para identificar posibles mejoras en la eficiencia y reforzar el control sobre los consumos.

A partir de estos estudios, se han identificado medidas relacionadas con:

- ✓ Optimización del sistema de bombeo.
- ✓ Ajuste de presiones en las instalaciones.
- ✓ Mantenimiento de dispositivos de ahorro
- ✓ La instalación de sistemas de medición
- ✓ Detección de fugas

Estas actuaciones se integran en la operativa con un enfoque de mejora progresiva.

"Avanzamos en la aplicación de criterios homogéneos de análisis y en la generación de información técnica comparable entre centros."

Durante el ejercicio 2025, se ha continuado con la extensión de las auditorías hídricas a otros establecimientos de **Grupo Silken**, avanzando en la aplicación de criterios homogéneos de análisis y en la generación de información técnica comparable entre centros. Este enfoque permite identificar patrones de consumo, priorizar actuaciones en función de su impacto y facilitar la replicabilidad de soluciones en distintos entornos operativos.

La consolidación de este modelo de trabajo refuerza la capacidad de control sobre los consumos, mejora la trazabilidad de la información y aporta una base objetiva para la toma de decisiones en materia de eficiencia. Asimismo, permite integrar la gestión de los recursos en la operativa diaria, favoreciendo una reducción progresiva del impacto ambiental asociado a la actividad.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

A continuación, se presentan los principales indicadores de consumo correspondientes al ejercicio 2025:

	 Agua	 Electricidad	 Gas natural
2025	192.434 m³	14.786.370 kWh	4.505.588 kWh
2024	226.351 m³	15.350.368 kWh	9.549.126 kWh
Consumos por cliente			
2025	0,10 m³	7,86 kWh	-
2024	0,18 m³	12,86 kWh	-

Nota: se corrigen los datos de consumo por cliente de 2024 al detectar un error en el número de estancias de clientes.. A nivel cadena año 2025 :1.881.149 estancias de clientes;año 2024: 1.678.720 estancias de clientes.

CONSUMO DE OTROS COMBUSTIBLES (kWh)

 404.532 kWh DIÉSEL 2025 601.305 kWh 2024	 5.400 kWh GASOLINA 2025 380 kWh 2024	 61.470 kWh PROPANO 2025 288.488 kWh 2024
---	---	---

3.3 Acción climática

Hacia una operativa de bajo impacto y alta eficiencia energética.

La medición de las emisiones asociadas a la actividad se integra en el sistema de gestión ambiental como una herramienta de control y análisis del impacto derivado, principalmente, del consumo energético. Este enfoque permite disponer de información cuantitativa y trazable sobre la evolución de las emisiones, facilitando su seguimiento en el tiempo y la identificación de posibles desviaciones. A partir de estos datos, se pueden establecer referencias internas, evaluar el efecto de las medidas implantadas y orientar la toma de decisiones hacia una operativa más eficiente, ajustada a criterios de optimización de recursos y reducción progresiva de la huella de carbono.

A continuación, se presenta la distribución de emisiones de CO₂ equivalente correspondientes a los ejercicios 2025 y 2024, diferenciadas por tipo de alcance:

Tipo de emisión	Emisiones totales (Tn CO ₂ eq)	
	2025(*)	2024
Alcance 1	1.051	1.956
Alcance 2	66,73	2.627
Total	1.118	4.583

(*) Información obtenida de la plataforma Resource Advisor, (Schneider Electric).

En continuidad con las medidas implantadas en el ejercicio anterior, consistente en la contratación de electricidad con garantía de origen renovable, durante 2025 se ha consolidado la reducción de las emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico en cada hotel, salvo en el Gran Hotel del Sella por estar con otra suministradora de energía. Como resultado, las emisiones de alcance 2 se sitúan en valor cero, salvo en la indicada instalación,

lo que contribuye de forma significativa a la disminución de la huella de carbono vinculada a la actividad.

En 2025, **Hoteles Silken, S.A.** mantiene su compromiso con la reducción de los gases de efecto invernadero asumido en el ejercicio anterior mediante la firma de la carta de adhesión a la iniciativa Science Based Targets Initiative (SBTi), que supone el establecimiento de objetivos basados en la ciencia para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de una manera alineada con la ciencia del clima.

Mediante este acuerdo, **Hoteles Silken, S.A.** se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 en un **42% para 2030**, tomando como base 2023.

Las medidas orientadas a la reducción de emisiones se basan en actuaciones vinculadas a la eficiencia energética y se centran en la optimización de los sistemas de climatización y en el ajuste de los parámetros de consumo conforme a las necesidades operativas. Estas medidas contribuyen a mejorar el rendimiento de las instalaciones y a reducir la intensidad energética de la actividad. Además, se continúa avanzando en la implantación de soluciones tecnológicas orientadas al control de consumos, con el objetivo de disponer de información más precisa y facilitar la toma de decisiones en materia de eficiencia.

También se mantienen las iniciativas orientadas a fomentar un uso responsable de los recursos por parte de los clientes, mediante la incorporación de elementos informativos que promueven hábitos de consumo más sostenibles durante la estancia.

En conjunto, estas actuaciones permiten consolidar una línea de trabajo orientada a la reducción de emisiones y a la mejora progresiva del desempeño ambiental, integrando criterios de eficiencia en la gestión operativa.

3.4 Conservación del entorno natural

En **Grupo Silken** entendemos que proteger los ecosistemas donde operamos es proteger nuestro propio futuro. La conservación de la biodiversidad no es solo una obligación ambiental, sino la base sobre la que construimos experiencias auténticas para nuestros clientes y garantizamos la viabilidad a largo plazo de nuestro negocio.

Nuestra responsabilidad adquiere especial relevancia en las Zonas Especiales de Conservación (ZEC) de la Red Natura 2000, donde varios de nuestros hoteles conviven con hábitats y especies protegidas.

En estos casos, la actuación se rige por el principio de precaución. Este enfoque se traduce en la implementación de prácticas dirigidas a la reducción de la huella ambiental y a la integración de la actividad en los ecosistemas en los que se desarrolla.

PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Adopción de medidas preventivas orientadas a evitar o minimizar posibles impactos sobre el entorno.

Entre las actuaciones desarrolladas se incluyen medidas dirigidas a la:

- ✓ Reducción del desperdicio alimentario, la gestión diferenciada de residuos con criterios de valorización.
- ✓ La sustitución progresiva de productos plásticos de un solo uso por alternativas reutilizables o biodegradables
- ✓ Sensibilización: Iniciativas dirigidas a los clientes y se optimizan los procesos operativos para reducir el consumo de recursos y emisiones

En conjunto, estas actuaciones consolidan un modelo de gestión ambiental basado en la protección de la biodiversidad, integrando criterios ecológicos en la operativa y favoreciendo la conservación de los territorios donde se desarrolla la actividad.



3.5 Gestión responsable de los alimentos

La reducción del desperdicio de alimentos constituye una línea de acción prioritaria en la gestión operativa que desarrollamos en **Grupo Silken**. Esta medida responde tanto a la necesidad de minimizar la generación de residuos como a la optimización de recursos y la mejora de la eficiencia de los procesos, en coherencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 2: Hambre cero.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

En este marco, hemos reforzado la planificación de las compras de alimentos en los restaurantes, ajustándolas a las previsiones de ocupación de cada centro. Esta práctica permite reducir el riesgo de sobre aprovisionamiento, evita la caducidad de productos y disminuye la generación de excedentes, contribuyendo a un mayor control de inventario y a un uso más eficiente de los recursos disponibles.

En el marco de la reducción del desperdicio alimentario, se mantiene la colaboración con la **plataforma Too Good To Go**, a través de la cual se canalizan los excedentes alimentarios generados en los establecimientos. Esta iniciativa, implantada en varios hoteles del grupo, ha generado reconocimientos por su contribución a la reducción del desperdicio, especialmente en la recuperación de excedentes procedentes de servicios de desayuno tipo buffet.



RECONOCIMIENTO SECTORIAL SILKEN AMARA PLAZA

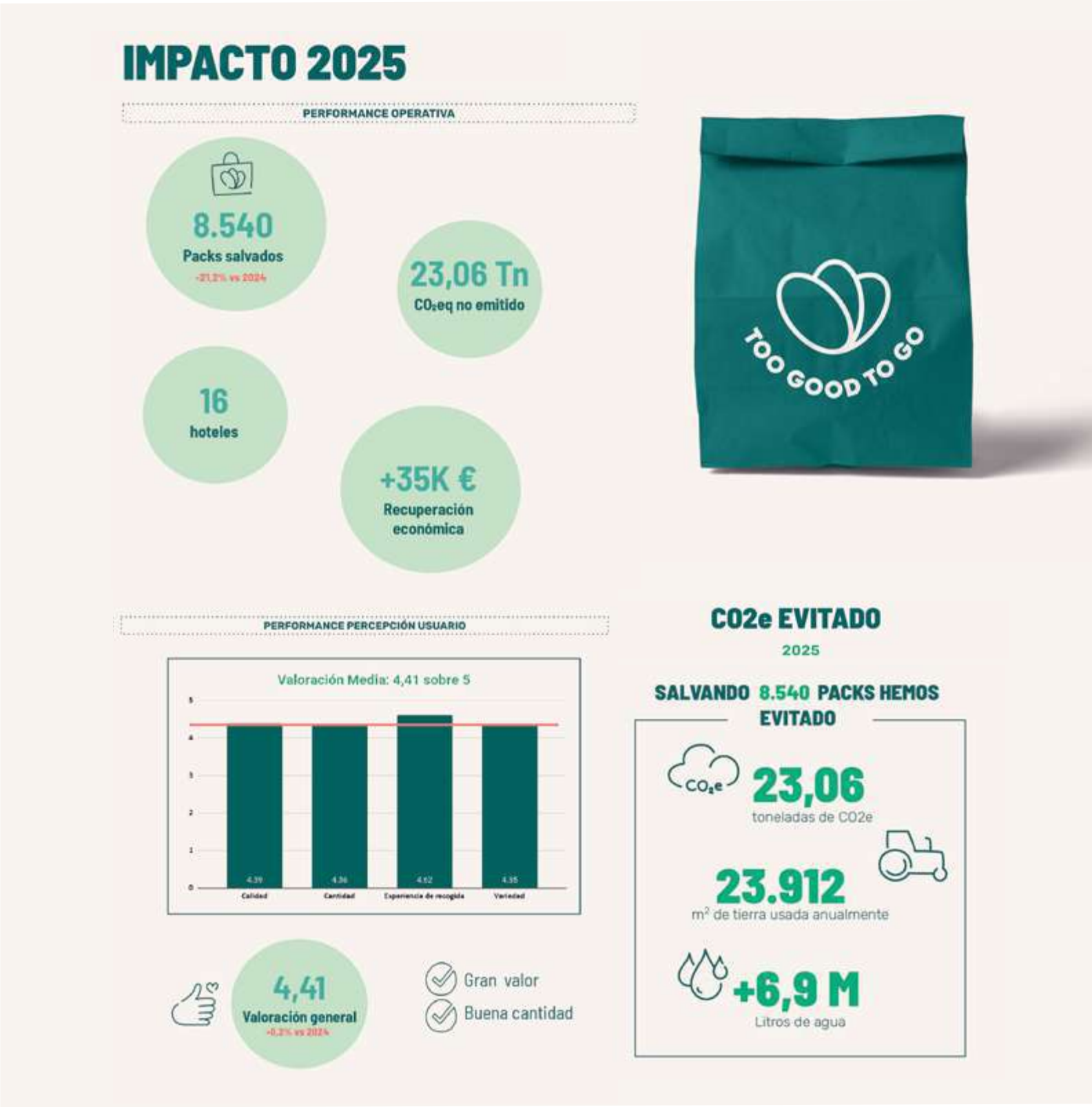
En concreto, el hotel Silken Amara Plaza (Donostia) ha sido reconocido dentro del sector por su desempeño en la recuperación de excedentes alimentarios, posicionándose como el establecimiento hotelero que mayor número de desayunos ha recuperado a través de la plataforma Too Good To Go entre los hoteles adheridos a este servicio.

Este reconocimiento pone de manifiesto la contribución de los establecimientos del grupo a la implementación de soluciones orientadas a la reducción del desperdicio en servicios de restauración, especialmente en el ámbito de los desayunos tipo buffet.



Durante el ejercicio 2025, han participado 18 hoteles.

A continuación, se presentan los principales indicadores asociados a esta iniciativa.



04

Hoteles conectados con su entorno

4.1 Respeto de los derechos humanos

En un contexto marcado por una creciente exigencia en materia de responsabilidad ética y social, la integración de los derechos humanos en los sistemas de gestión corporativa constituye un elemento clave para reforzar la coherencia interna y la relación con los grupos de interés.

En este marco, la consideración de estos principios se articula como un criterio transversal que orienta la toma de decisiones, la definición de políticas y el desarrollo de relaciones en el conjunto de la actividad y a lo largo de la cadena de valor.

La referencia a estándares internacionales consolidados, como los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, configura la base sobre la que se estructuran los mecanismos internos de control y prevención.



Estos instrumentos están diseñados para evitar situaciones de riesgo, garantizando una actuación alineada con el respeto a los derechos fundamentales y excluyendo cualquier práctica que pudiera comprometer su integridad.

COMPROMISO OIT

De forma complementaria, se asegura la aplicación sistemática de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incorporando salvaguardas específicas en relación con:

- ✓ Libertad de asociación
- ✓ Negociación colectiva
- ✓ Eliminación del trabajo forzoso e infantil
- ✓ No discriminación laboral

Estos principios se implementan de manera homogénea en todos los entornos en los que el grupo desarrolla su actividad.



El principio de igualdad de trato se extiende a la totalidad de las personas, con independencia de sus características personales o sociales, integrándose en una cultura organizativa basada en valores éticos que estructuran la relación con personas trabajadoras, clientes, proveedores, socios comerciales, accionistas y la sociedad en general.

Durante el ejercicio 2025, no se han registrado denuncias relacionadas con vulneraciones de derechos humanos. Esta ausencia de casos se mantiene también en los ejercicios 2024 y 2023, evidenciando la eficacia de las políticas implementadas y la consolidación de un entorno de actuación respetuoso, íntegro y alineado con los marcos internacionales más exigente



4.2 Relación con las comunidades locales

La consideración del impacto sobre el entorno forma parte de los criterios que orientan la actividad operativa de **Grupo Silken**, integrándose en su modelo de gestión como elemento asociado a la relación con los territorios en los que desarrolla su actividad. En este marco, se promueven prácticas dirigidas a favorecer la vinculación con el tejido económico local, mediante la priorización de proveedores de proximidad en aquellas categorías en las que resulta operativo, especialmente en el ámbito de productos frescos y de temporada.

Este enfoque permite adecuar el aprovisionamiento a las particularidades de cada ubicación, favoreciendo una mayor alineación con la demanda local y contribuyendo a mejorar la trazabilidad y la calidad de los productos adquiridos. La proximidad de los proveedores reduce las distancias de transporte, lo que contribuye a su vez, a minimizar las emisiones asociadas a la logística de los productos.



MODELO DE APROVISIONAMIENTO

El sistema de compras combina un modelo centralizado, a través de una central de compras que gestiona una parte significativa del volumen total, con mecanismos descentralizados para determinadas categorías, como los productos perecederos, cuya adquisición se realiza directamente desde los establecimientos. Esta estructura permite optimizar la eficiencia operativa al tiempo que garantiza la frescura del producto y reduce el riesgo de desperdicio.

INDICADOR ESTRATÉGICO 2025

En este contexto, el porcentaje de compras realizadas a proveedores de proximidad durante el ejercicio 2025 se situó en el 34,47 %, indicador que la compañía utiliza como referencia para el seguimiento de su contribución al tejido económico local.

INTEGRIDAD Y ÉTICA COMERCIAL

En el ámbito de la gestión de proveedores, se establecen requisitos orientados al cumplimiento normativo y a la integridad en las relaciones comerciales. A tal efecto, se mantiene la exigencia de adhesión al acuerdo denominado "Manos limpias", mediante el cual los proveedores se comprometen a actuar conforme a la legislación vigente, los principios éticos y las buenas prácticas empresariales.

Este marco se complementa con procedimientos de seguimiento y evaluación del desempeño, que permiten registrar incidencias y analizar posibles desviaciones. La Dirección de Compras centraliza esta información y, en su caso, valora la adopción de las medidas oportunas, incluida la revisión o, en su caso, la finalización de la relación comercial con el proveedor.

"La Dirección de Compras valora la adopción de medidas oportunas, incluida la revisión o finalización de la relación comercial con el proveedor."

4.3 Contribución social del negocio

Entender la función de una organización dentro de su contexto implica asumir que su capacidad de generar valor trasciende el ámbito estrictamente operativo. En este sentido, la actividad de **Grupo Silken** durante el ejercicio 2025 se ha desarrollado bajo un enfoque orientado a la integración efectiva con las dinámicas sociales, culturales y económicas de los entornos en los que opera.

Este planteamiento se articula mediante una línea de actuación estructurada que prioriza la vinculación con iniciativas de impacto local, promoviendo colaboraciones con entidades sociales, culturales y deportivas, y favoreciendo el desarrollo de proyectos alineados con criterios de pertinencia territorial, eficiencia y contribución verificable.

El modelo de actuación mantiene su estructuración en torno a tres ejes principales: cultura, deporte y apoyo a colectivos vulnerables. En cada uno de ellos, las intervenciones realizadas durante 2025 responden a una lógica de adaptación al contexto específico, evitando enfoques homogéneos y priorizando actuaciones ajustadas a las necesidades de cada entorno.



🏀 **Eje Deportivo:** Colaboraciones estratégicas con Deportivo Alavés, Casademont Zaragoza y disciplinas femeninas como el balonmano.

En el ámbito deportivo, ha mantenido una implicación activa mediante el respaldo a entidades y eventos que promueven la práctica deportiva como herramienta de cohesión social, salud y participación. Durante el ejercicio 2025, se han formalizado colaboraciones con clubes y competiciones de referencia, incluyendo el apoyo a entidades del ámbito profesional como el Deportivo Alavés y el club de baloncesto Casademont Zaragoza, así como a equipos del ámbito femenino, especialmente en disciplinas como el balonmano.

Este posicionamiento se complementa con la participación en eventos del ámbito deportivo e institucional, como las actividades conmemorativas del centenario del Centro Natación Helios, orientadas a la promoción de la práctica deportiva, la actividad física y los hábitos de vida saludables en la sociedad.

🧑‍🤝‍🧑 ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL Y CULTURAL

Por otra parte, en el ámbito social, se han realizado aportaciones económicas a entidades sin ánimo de lucro, destinadas a contribuir al desarrollo de sus fines. Asimismo, se ha colaborado en iniciativas de carácter educativo y formativo, como el apoyo a la participación del equipo Legokide en la First Lego League internacional, orientada al fomento de competencias en el ámbito científico-tecnológico.



Estas actuaciones consolidan el papel de Grupo Silken como agente activo en la generación de valor social.

✓ **Social:** Aportaciones económicas a entidades sin ánimo de lucro y apoyo educativo (First Lego League).

✓ **Cultural:** Dinamización del entorno mediante eventos como el Amusufest 2025.

En el ámbito cultural, se ha participado en iniciativas orientadas a la promoción y apoyo de actividades culturales y artísticas, incluyendo espectáculos y eventos de carácter benéfico, así como propuestas locales dirigidas a la dinamización del entorno sociocultural. Entre ellas, destaca la participación en Amusufest 2025, evento benéfico que integra programación musical y actividades de carácter social. Estas actuaciones se han articulado, con carácter general, mediante la colaboración con entidades organizadoras, sin asumir funciones de diseño ni de gestión directa en su ejecución.

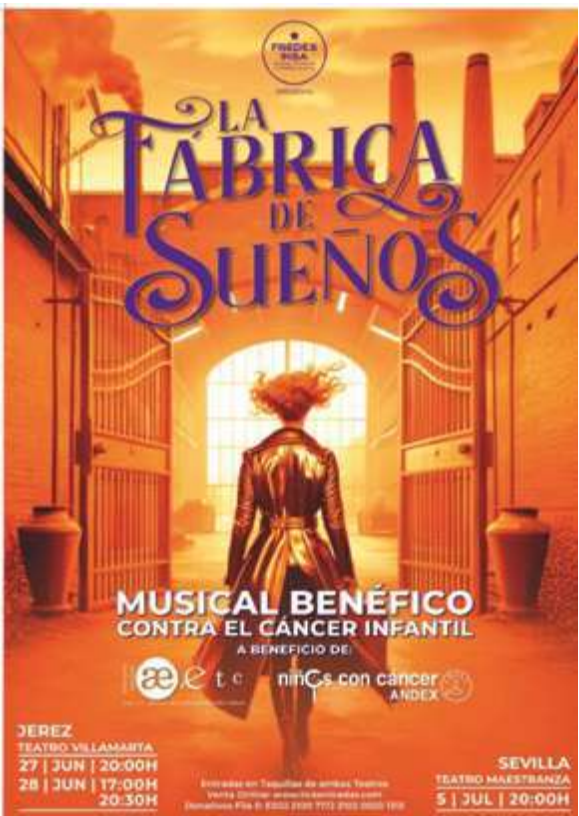
A través de estos ejes de intervención, se consolida un enfoque de actuación que reconoce la capacidad del deporte y la cultura como impulsores de transformación. Cada colaboración es concebida desde la lógica de generar impacto medible, con resultados concretos que aporten valor a las comunidades y refuercen el papel de la organización como agente comprometido con su entorno. La estrategia no responde a una lógica filantrópica ni puntual, sino a una planificación basada en el conocimiento del territorio, la escucha activa y el trabajo conjunto con quienes protagonizan los procesos de cambio.

●

4.4 Colaboración con organizaciones sociales

Integrar una visión de impacto social dentro de la lógica operativa de una empresa implica reconocer que la actividad corporativa no se desarrolla en aislamiento, sino en interacción permanente con el entorno. En este marco, se han establecido vínculos con organizaciones del tercer sector mediante la participación en iniciativas de carácter benéfico y la realización de aportaciones económicas, orientadas a contribuir al desarrollo de fines sociales.

En concreto, durante el ejercicio 2025 se ha participado en iniciativas vinculadas al ámbito sanitario, entre las que destaca la colaboración en el musical solidario "La fábrica de sueños", orientado a la recaudación de fondos para entidades dedicadas a la atención de menores con cáncer. Por otra parte, se ha efectuado una aportación económica por importe de 1.000 euros a la Asociación Española contra el Cáncer (AECC), como muestra del compromiso de Grupo Silken con el apoyo a iniciativas de carácter social y asistencial.



“De este modo, la organización articula su contribución social a través de la colaboración con terceros, favoreciendo la generación de impacto social de forma eficiente y alineada con su capacidad operativa.”

En el ámbito de la sensibilización social, se ha colaborado en iniciativas de carácter participativo, como la carrera solidaria “Muévete por la ELA” celebrada en Bilbao, orientada a la concienciación y apoyo a la investigación de esta enfermedad. En esta misma línea, se han apoyado acciones vinculadas a la promoción de hábitos saludables y la prevención de enfermedades, mediante la participación en campañas como “The MoveMen”, centrada en la sensibilización sobre el cáncer de próstata, así como en iniciativas solidarias de ámbito local, entre ellas la jornada “Lentejas Solidarias”, destinada a la recaudación de fondos para asociaciones vinculadas a enfermedades autoinmunes.

Durante el ejercicio también se ha patrocinado, por importe de 5.000€, al CDIA (Centro de Deportes de Invierno Adaptados), para el esquí adaptado.

El conjunto de estas actuaciones responde a un modelo de intervención basado en la participación en iniciativas promovidas por terceros y la realización de aportaciones económicas, sin que la organización asuma, con carácter general, funciones de diseño o ejecución directa de los proyectos.

05

Gobernanza y conducta empresarial

5.1 Colaboración con organizaciones sociales

El modelo de gobierno corporativo de **Grupo Silken** se estructura conforme a principios de transparencia, responsabilidad y supervisión efectiva, con el objetivo de garantizar una adecuada gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de su actividad, en línea con los requerimientos de la Ley 11/2018 y los marcos de referencia europeos en materia de información de sostenibilidad (ESRS).

Grupo Silken consolida un modelo de gobernanza basado en la transparencia, el control y la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones.

La organización adopta una estructura centralizada que permite asegurar la coherencia en la toma de decisiones y en la aplicación de las políticas corporativas en el conjunto del grupo. Esta estructura facilita la supervisión de las actividades operativas, la homogeneización de criterios de gestión y el control interno sobre los procesos clave. De forma complementaria, los establecimientos hoteleros disponen de capacidad de gestión operativa adaptada a sus contextos locales, manteniendo en todo caso la alineación con las directrices estratégicas y normativas definidas a nivel corporativo.



ÓRGANOS DE GOBIERNO Y SUPERVISIÓN

El sistema de gobernanza se articula en torno a los siguientes órganos:



ADMINISTRADOR ÚNICO

Asume la responsabilidad última sobre la supervisión, control y dirección estratégica del grupo, incluyendo la integración de los aspectos relacionados con sostenibilidad, riesgos no financieros y cumplimiento normativo en la toma de decisiones. Garantiza el adecuado funcionamiento del sistema de control interno y la alineación de la actividad del grupo con los principios de buen gobierno.



COMITÉ ASESOR

Órgano consultivo que contribuye al análisis y seguimiento de la evolución del grupo, incluyendo variables económicas, sociales y de sostenibilidad. Su actividad permite reforzar la calidad de la información utilizada en la toma de decisiones y apoyar la identificación de riesgos y oportunidades relevantes, así como la preparación de las Juntas Generales.



COMITÉ DE DIRECCIÓN

Órgano responsable de la implementación operativa de la estrategia corporativa y del seguimiento de los objetivos establecidos. Facilita la coordinación entre áreas y contribuye al despliegue efectivo de políticas y procedimientos, incluyendo aquellos relacionados con sostenibilidad, gestión de riesgos y cumplimiento.

Este modelo de gobernanza permite a Grupo Silken integrar los riesgos y oportunidades asociados a los aspectos no financieros en sus procesos de decisión, reforzar los mecanismos de control y supervisión, y asegurar la trazabilidad y fiabilidad de la información reportada.



Asimismo, contribuye a la identificación, prevención y mitigación de riesgos, así como al cumplimiento de las obligaciones de información en materia de sostenibilidad, favoreciendo una gestión responsable y alineada con las expectativas de los grupos de interés.

5.2 Modelo de cumplimiento normativo y control interno

Grupo Silken mantiene una estrategia continuista en materia de cumplimiento normativo, basada en los principios de legalidad, integridad y responsabilidad. Este enfoque se traduce en la consolidación de un modelo de Compliance orientado a prevenir, detectar y gestionar riesgos legales y reputacionales, en línea con las exigencias de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera.

El Sistema de Gestión de Compliance Penal constituye el eje del modelo de control interno y se articula a través de un conjunto de políticas y procedimientos aprobados por el órgano de administración. Este sistema incluye, entre otros, el Código de Conducta, la Política Anticorrupción, la Política de Regalos, la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Política de Proveedores, que establecen los estándares de comportamiento exigibles tanto a empleados como a terceros.

Asimismo, el Grupo dispone de mecanismos específicos para garantizar la difusión y comprensión de este marco normativo entre sus profesionales, favoreciendo su aplicación efectiva en el desarrollo de la actividad.



CANAL DE DENUNCIAS

En el marco de este sistema, **Grupo Silken** cuenta con un Canal de Denuncias accesible a empleados y terceros, que permite comunicar posibles irregularidades o incumplimientos de forma confidencial.

La gestión del canal corresponde al Comité de Cumplimiento Normativo, que actúa con criterios de independencia, confidencialidad y diligencia, conforme a un procedimiento formalizado que regula la recepción, análisis y resolución de las comunicaciones, así como la protección del informante.

No se han recogido denuncias durante el ejercicio 2025 ni en los ejercicios anteriores.

Este modelo refuerza la capacidad del grupo para identificar y mitigar riesgos, mejorar la fiabilidad de la información reportada y asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de sostenibilidad y buen gobierno.

La integridad y la trazabilidad de las operaciones son pilares del sistema de prevención de riesgos de Grupo Silken.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Grupo Silken mantiene una política de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno, **integrada en su Sistema de Compliance Penal y alineada con su Código de Conducta**. Esta política prohíbe expresamente cualquier forma de soborno, incluidos los pagos de facilitación, así como cualquier actuación que pueda influir de manera indebida en la toma de decisiones en el ámbito público o privado.

Para garantizar su cumplimiento, el Grupo dispone de un sistema de control interno que incluye procedimientos formales en materia de pagos, exigencia de soporte documental en las transacciones, mecanismos de validación y supervisión financiera, y auditorías externas periódicas. Asimismo, se prohíbe expresamente la realización de registros contables inexactos o incompletos.

Estas medidas permiten reforzar la prevención de riesgos asociados a prácticas ilícitas, asegurar la trazabilidad de las operaciones y promover una cultura organizativa basada en el cumplimiento normativo y la integridad.

5.3 Fiscalidad responsable

La actuación de **Grupo Silken** en materia fiscal se rige por principios de legalidad, transparencia y responsabilidad, alineados con el compromiso corporativo de una gestión ética y conforme a derecho. La política tributaria se fundamenta en el cumplimiento íntegro de obligaciones fiscales en cada jurisdicción donde desarrolla actividad económica, asegurando una contribución efectiva al sostenimiento de servicios públicos y al desarrollo de los entornos donde opera.

La función fiscal se encuentra externalizada, garantizando un elevado estándar técnico, rigor normativo y trazabilidad en la gestión. Este modelo facilita el alineamiento con normativas tributarias nacionales y europeas, reforzando la actuación bajo criterios de diligencia y prudencia fiscal.

A continuación, se muestran los datos financieros de **Grupo Silken**, en virtud de lo establecido por la Ley 11/18 sobre Estados de Información No Financiera y Diversidad.

INFORMACIÓN FISCAL	2025	2024
Total activo	52.590.106€	53.793.439€
INCN	88.057.861€	95.121.665€
Resultado antes de impuestos	9.169.887€	7.341.786€
Impuestos sobre beneficios	2.922.237€	- 118.864€
Subvenciones recibidas en el ejercicio	21.989€	24.728€
Resultado del ejercicio	5.978.691€	7.222.922€

Grupo Silken desarrolla una política fiscal basada en la transparencia, el cumplimiento normativo y la responsabilidad corporativa.

06

Identificación de asuntos relevantes



6.1 Actores clave

La gestión de los grupos de interés constituye un elemento fundamental en el modelo de gestión responsable de la compañía. Permite identificar y responder a sus expectativas, fortalecer relaciones basadas en la confianza y la transparencia, e impulsar el intercambio continuo de información. Este enfoque genera valor compartido, asegura la sostenibilidad del negocio y se sustenta en una cultura organizativa que promueve la comunicación clara y el diálogo constructivo.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Para facilitar esta interacción se dispone de canales de comunicación bidireccionales. Destaca especialmente el canal habilitado en la página web corporativa, que permite a los clientes compartir consultas, sugerencias e incidencias, reforzando así la orientación al cliente y la calidad del servicio.

Este modelo se enriquece con la participación de otros grupos clave: personas trabajadoras, proveedores, entidades colaboradoras y comunidades locales. La gestión estructurada de estas relaciones facilita la identificación de aspectos relevantes, garantiza el cumplimiento normativo y consolida vínculos sostenibles.

6.2 Metodología de identificación

Durante el 2025, se ha realizado un análisis de materialidad para identificar los asuntos más significativos según su impacto en los grupos de interés y el entorno. Para la realización de este análisis, se procedió a la revisión de información sectorial y a la consulta de marcos de referencia de reconocida solvencia, entre los que se encuentran:

- ✓ El Pacto Mundial de Naciones Unidas
- ✓ La Organización para la Cooperación
- ✓ El Desarrollo Económicos (OCDE)
- ✓ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030).

El análisis fue complementado mediante la realización de una encuesta dirigida a una muestra representativa de trabajadores, con el propósito de recabar su percepción acerca de la relevancia de los asuntos identificados. Mediante este proceso, se posibilita la incorporación de su perspectiva en la priorización de las cuestiones materiales y se garantiza la alineación con sus expectativas.

6.3 Identificación de asuntos relevantes

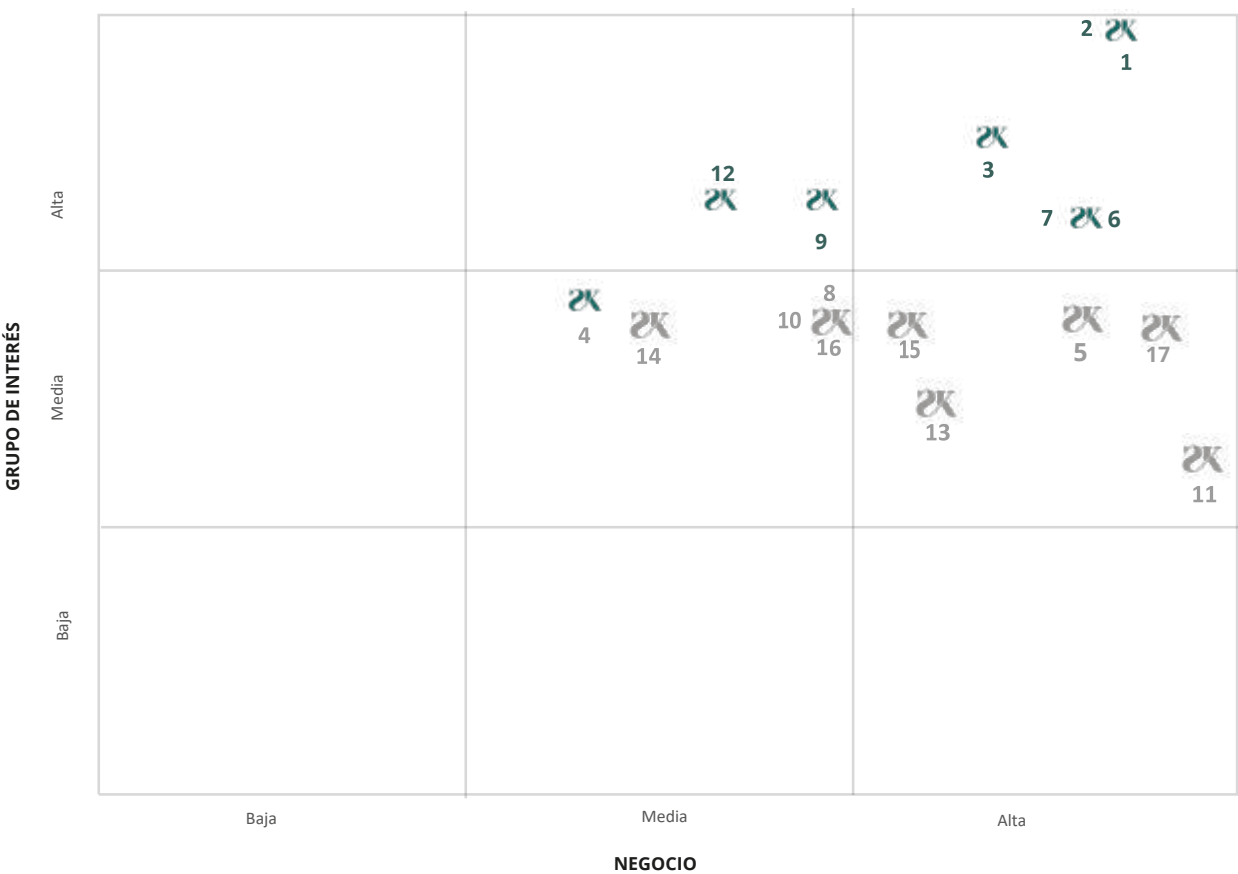
A partir de los resultados alcanzados en el análisis anteriormente descrito, se elabora una matriz de materialidad, representada en un eje de coordenadas en el que se asignan las puntuaciones específicas a cada tema analizado y que se dividen, tanto para el análisis interno como el externo, en función de su importancia relativa.

CATEGORÍAS	LISTA DE TEMAS
Ética y Buen Gobierno	Ética y buen comportamiento empresarial
	Cumplimiento de la normativa aplicable
	Transparencia en la información y comunicación
	Digitalización de procesos y mejora de la experiencia del cliente
Impacto Social	Satisfacción, bienestar y experiencia del cliente
	Igualdad, diversidad e inclusión
	Condiciones laborales
	Seguridad y salud en el trabajo
	Derechos humanos y relación con las comunidades locales
	Gestión de la cadena de suministro
Medioambiente	Uso eficiente de los recursos
	Economía circular
	Emisiones de GEI y cambio climático
	Eficiencia energética y optimización del consumo
	Reducción del desperdicio alimentario
	Desperdicio alimentario
	Protección del entorno natural y adaptación al cambio climático

- **RELEVANCIA CRÍTICA**
(Muy relevantes para la sociedad y el negocio)
- **TEMAS SENSIBLES PARA EL NEGOCIO**
(Muy relevantes para la sociedad y poco relevantes para el negocio)
- **RELEVANCIA ALTA**
(Relevancia media alta para la sociedad y media alta para el negocio)

"Ética, Transparencia y Capital Humano: Los Ejes Prioritarios de nuestra Estrategia de Sostenibilidad"

GRÁFICO DE MATERIALIDAD DEL GRUPO



1. Ética y buen comportamiento empresarial

2. Cumplimiento de la normativa aplicable

3. Transparencia en la información y comunicación

4. Satisfacción, bienestar y experiencia del cliente

5. Ciberseguridad y protección de datos personales

6. Igualdad, diversidad e inclusión

7. Condiciones laborales

8. Seguridad y salud en el trabajo
9. Derechos humanos y relación con las comunidades locales

10. Uso eficiente de los recursos

11. Economía circular

12. Emisiones de GEI y cambio climático

13. Eficiencia energética y optimización del consumo

14. Digitalización de procesos y mejora de la experiencia del cliente

15. Reducción del desperdicio alimentario

16. Gestión de la cadena de suministro

17. Protección del entorno natural y adaptación al cambio climático

6.4 Riesgos e impactos asociados

El marco de gestión de riesgos atraviesa la totalidad de la estructura organizativa, proporcionando cobertura exhaustiva de aquellos elementos susceptibles de comprometer la operativa, la viabilidad empresarial y la generación de valor a largo plazo. Un conjunto de directrices específicas orienta la arquitectura de este sistema, estableciendo los procedimientos para detectar, valorar, supervisar y controlar los riesgos tanto de índole financiera como extra financiera.

Este sistema posibilita el reconocimiento de los principales riesgos de **Grupo Silken** mediante la implantación de salvaguardas preventivas y correctivas, respaldadas por dispositivos de control interno. El monitoreo constante de estos riesgos permite evaluar su trayectoria, anticiparse a consecuencias indeseadas y fundamentar decisiones de carácter estratégico.

RESILIENCIA OPERATIVA

La cobertura de riesgos se extiende a cuestiones medioambientales, sociolaborales, de gobernanza corporativa e integridad, así como a aquellos originados en transformaciones normativas, digitales y de imagen reputacional. Una perspectiva holística reduce la probabilidad de perturbaciones en el modelo empresarial y en su ecosistema operativo, incluyendo vínculos con agentes externos, redes de abastecimiento y funciones sensibles.

En el plano interno, se han establecido sistemas de identificación y supervisión que facultan a cada unidad funcional para detectar, calificar y comunicar riesgos emergentes. Dichos sistemas guardan coherencia con estándares reconocidos en la industria y se orientan hacia la excelencia progresiva.

A continuación, se representan los principales riesgos no financieros identificados, acompañados de las estrategias de contención y prevención implementadas:

RIESGOS NO FINANCIEROS	MEDIDAS IMPLANTADAS
Penales, corrupción y soborno	Código de conducta Satisfacción, bienestar y experiencia del cliente Igualdad, diversidad e inclusión Condiciones laborales Seguridad y salud en el trabajo Derechos humanos y relación con las comunidades locales Gestión de la cadena de suministro
Derechos humanos	Canal de denuncias
Medioambiente	Plan de formación Estrategia de sostenibilidad
Sociales	Plan de igualdad Convenio colectivo de aplicación Plan de prevención de riesgos laborales Formación básica en materia de seguridad laboral Política de seguridad e higiene Protocolo de acoso
Cadena de valor	Política de proveedores

Frente a los diferentes riesgos que pueda darse en las diferentes áreas, se cuenta con medidas específicas encaminadas a minimizar y evitar tales riesgos. El análisis concreto de las políticas y medidas adoptadas ha sido objeto del presente informe de Estado de Información no Financiera Consolidado.



6.5 Prioridades estratégicas

La dirección estratégica de la organización se fundamenta en un modelo de expansión sostenible, competitivo e innovador dentro del sector hotelero español. En los períodos recientes, se ha profundizado en la penetración del mercado vacacional, desplegando una trayectoria de crecimiento mediante la operación de establecimientos de excelencia posicionados en destinos estratégicos. Esta orientación persigue establecer una propuesta diferencial y reconocible en el mercado, que responda a la evolución de las demandas del cliente y se alinee con estándares de sostenibilidad empresarial.

Los 4 Pilares

La estrategia corporativa se articula sobre cuatro pilares fundamentales, que configuran los elementos clave de la transformación del modelo de negocio.



TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Orientada a mejorar la eficiencia energética y a reducir el impacto ambiental asociado a la actividad de los establecimientos. Para ello, se desarrolla un plan de descarbonización de carácter progresivo que incluye la actualización de infraestructuras y la incorporación de soluciones tecnológicas dirigidas a la gestión y control de los consumos, en colaboración con especialistas en el ámbito energético.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital se orienta a mejorar la eficiencia operativa, con especial foco en la optimización de la gestión de los recursos humanos y en el refuerzo de los canales de comunicación interna.



COMPROMISO ZERO WASTE

De forma complementaria, se avanza en la adopción de modelos de consumo más responsables mediante la sustitución progresiva de materiales, priorizando la eliminación de plásticos de un solo uso y su reemplazo por alternativas de menor impacto ambiental, especialmente en productos de cortesía y artículos de aseo. Estas actuaciones responden tanto a los requisitos normativos como a la evolución de las expectativas de la clientela.



MOVILIDAD SOSTENIBLE

En paralelo, se impulsa la incorporación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en distintos establecimientos, con el objetivo de facilitar opciones de movilidad más sostenibles y dar respuesta a las nuevas necesidades en materia de infraestructura energética.

A partir del resultado del análisis de materialidad y de nuestra estrategia, el Grupo realiza el seguimiento de las actuaciones previstas para el ejercicio 2025:

 IMPACTO MEDIOAMBIENTAL BLOQUE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA			
ODS RELACIONADO	SOCIEDAD	OBJETIVO 2025	SEGUIMIENTO
 	GRUPO	Finalizar Plan director de Sostenibilidad.	🕒 EN PROCESO Reorganización del Plan debido a la reorganización de activos del Grupo
		Obtener la certificación Biosphere en los hoteles de Barcelona	🕒 EN PROCESO Se traslada a 2026

 IMPACTO SOCIAL BLOQUE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA			
ODS RELACIONADO	SOCIEDAD	OBJETIVO 2025	SEGUIMIENTO
 	GRUPO	Ampliar la herramienta digital de comunicación y gestión de RRHH o “Portal del empleado” al resto de hoteles	🕒 EN PROCESO Se traslada a 2026
		Implantación de un check in online totalmente autónomo.	🕒 EN PROCESO Se traslada a 2026
		Diseño de un nuevo proyecto web.	🕒 EN PROCESO Se traslada a 2026
		Implementación de un nuevo CRM en la compañía, basada en HubSpot	🕒 EN PROCESO Se traslada a 2026

Y plantea los siguientes objetivos para el ejercicio 2026:



MEDIOAMBIENTAL

BLOQUE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ODS RELACIONADO

SOCIEDAD

OBJETIVO 2026





GRUPO

Realizar el calculo de la huella de carbono en alcance 3 por hotel

Obtener la certificación Biosphere en todos los hoteles

Ampliar la certificación Certificación BREEAM IN USE a 6 hoteles

Automatizar la contabilización de residuos con el fin de disponer de información que permita adoptar medidas informadas.



IMPACTO SOCIAL

BLOQUE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ODS RELACIONADO

SOCIEDAD

OBJETIVO 2026





GRUPO

Incorporar al menos 3 activos a la cartera de Grupo Silken

Ampliar la herramienta digital de comunicación y gestión de RRHH o “Portal del empleado” al resto de hoteles

Implantación de un check in online totalmente autónomo.

Diseño de un nuevo proyecto web.

Implementación de un nuevo CRM en la compañía, basada en HubSpot

07

Anexo I

Principios para la elaboración del Informe

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado (EINF), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para la elaboración del presente EINF se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI). Igualmente, se han tenido en cuenta los asuntos materiales para las sociedades del **Grupo**. Éstos han sido seleccionados fundamentalmente, a partir de las conductas y protocolos relacionados con la actividad principal de las sociedades analizadas.

Además de las fuentes de información anteriormente señaladas, para la incorporación y priorización de contenidos en el presente Informe se han tenido en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las orientaciones proporcionadas por el “Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad”, con respecto a los criterios de Materialidad y Exhaustividad en línea con el citado estándar.

A continuación, se relacionan los principios de calidad utilizados para la determinación del contenido de la memoria:

MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, **Grupo Silken** ha identificado sus grupos de interés y ha definido e implementado canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por estas fuentes y, a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que el **Grupo** debe informar.

EXHAUSTIVIDAD

La práctica totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en el perímetro de consolidación del **Grupo**, en las que se dan las siguientes circunstancias: han contado con actividad y personal durante el ejercicio 2025, reportando asimismo la información correspondiente a ejercicios anteriores.

En los casos en que esta información no se presenta a nivel consolidado se justifica la ausencia de la totalidad de la información conforme a lo requerido por la Ley 11/18 o bien la disparidad de sistemas de medición entre las distintas fuentes.

COMPARABILIDAD

La información incluida en el informe permite que los grupos de interés analicen la evolución que el **Grupo** ha experimentado y puedan compararla con la de otras organizaciones, así como su tendencia con respecto a ejercicios anteriores.

PRECISIÓN

La información incluida en el presente documento se presenta con el grado de precisión y detalle oportunos y, dependiendo de la naturaleza de lo explicado, se ofrece en forma cuantitativa y/o cualitativa.

CLARIDAD

La información incluida en el Informe se presenta de forma comprensible y fácil de localizar.

FIABILIDAD

La información incluida en este informe será verificada por terceros y, por tanto, los datos recogidos están respaldados por la documentación y sistemas de control pertinentes.

08

Anexo II

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Información solicitada por la ley 11/2018	Contenidos GRI	Apartado / comentario
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	GRI 2-1	Capítulo 1
Mercados en los que opera	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategia de la organización	GRI 2-4 GRI 2-22 GRI 2-23 GRI 2-25	
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución	GRI 2-22	
Marco de Reporting utilizado	GRI 1	Anexo II
Principio de materialidad	GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2	Capítulo 6

Información solicitada por la ley 11/2018	Contenidos GRI	Apartado / comentario
Gestión ambiental		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los riesgos relacionados a las actividades del Grupo.	GRI 2-25 GRI 3-3	Capítulo 3
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la compañía, en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	GRI 3-3	Capítulo 3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-25 GRI 3-3	Capítulo 3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-25 GRI 3-3	No se informa
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 GRI 3-3	Desarrollo de actividades y toma de decisiones relacionadas con los ámbitos ambiental, social y operativo, integrando criterios preventivos orientados a minimizar posibles impactos negativos sobre las personas, el entorno y la actividad de la organización
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-25 GRI 3-3	No se informa. No aplica la ley de responsabilidad ambiental
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 2-25 GRI 3-3	La contaminación lumínica y el ruido no han sido considerados un impacto medioambiental para el negocio de Grupo Silken.
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	Capítulo 3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 306-2	

Información solicitada por la ley 11/2018	Contenidos GRI	Apartado / comentario
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	Capítulo 3
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	
Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia	GRI 302-4	
Uso de energías renovables	GRI 302-1	
Cambio climático		
Emisiones de gases efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la compañía, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 GRI 305-2	Capítulo 3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5	
Biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-1 GRI 304-2 GRI 304-3	Capítulo 3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 GRI 304-3	
Empleo		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	GRI 3-3	Capítulo 2
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 405-1	

Información solicitada por la ley 11/2018	Contenidos GRI	Apartado / comentario
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 2-8	Capítulo 2
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-1 GRI 405-2	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-1 GRI 405-2	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 405-1	
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 GRI 401-3	Capítulo 2
Número de horas de absentismo	GRI 403-9	GRUPO SILKEN no dispone de información sobre las horas de absentismo del personal
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3	Capítulo 2
Seguridad y salud		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6	Capítulo 2
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-2 GRI 403-9 GRI 403-10	
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-4	Capítulo 2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	

Información solicitada por la ley 11/2018	Contenidos GRI	Apartado / comentario
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 GRI 404-2	Capítulo 2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3	Capítulo 2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-27 GRI 3-3	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	
Información sobre el respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3	Capítulo 4
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3	Capítulo 4
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 3-3	
Medidas implantadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-25 GRI 3-3	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 2-23 GRI 3-3	Capítulo 5
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 205-2	

Información solicitada por la ley 11/2018	Contenidos GRI	Apartado / comentario
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	Grupo Silken realiza aportaciones a entidades sin ánimo de lucro si bien no se detalla el importe total
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 3-3	Capitulo 4
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 203-2 GRI 413-1	Capitulo 2 y 4
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos	GRI 413-1	
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 201-1	
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	Capítulo 4
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 GRI 3-3	
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	GRI 3-3 GRI 308-2	
Clientes		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 2-25 GRI 3-3	Capítulo 2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 GRI 3-3	
Información fiscal y transparencia		
Los beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Capítulo 5
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-1	

Silken
HOTELES