



DREAMPLACE

Estado de Información
No Financiera

Índice

1. Resumen Ejecutivo	1
1.1 Sobre este informe	1
1.2 Carta del CEO	2
2. Modelo de negocio	3
2.1 Estructura Grupo Dreamplace	3
2.2 Sobre Grupo Dreamplace	4
2.3 Organigramas	7
2.4 Misión, visión, objetivos y valores	9
2.5 Descripción del modelo de negocio	10
2.6 Entorno empresarial y líneas de servicio	21
2.7 Hitos 2025	23
2.8 Grupos de interés	32
2.9 Gobierno corporativo y ética empresarial	34
3. Políticas	35
4. Gestión de riesgos	42
4.1 Contextualización y descripción de los posibles riesgos	42
4.2 Gestión de los riesgos	43
5. Gestión Ambiental	47
5.1 Efectos de la actividad	47
5.2 Procedimientos de gestión Ambiental – Gestión hotelera	48
5.3 Medidas de prevención de riesgos ambientales	50
5.4 Gestión de la energía	51
5.5 Gestión del agua	56
5.7 Contaminación acústica	61
5.8 Protocolo de actuación ante incidentes ambientales	61
5.9 Protección de la biodiversidad	61
6. Cuestiones sociales y relativas al personal	62
6.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	62
6.2 Número total y distribución de empleados por modalidades de contratos de trabajo	64
6.3 Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, a tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	64
6.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	66
6.5 Remuneraciones medias según sexo, edad y clasificación profesional	67
6.6 Brecha salarial	69

6.7 Empleados con discapacidad y políticas de accesibilidad.	70
6.8 Organización del tiempo de trabajo.	71
6.9 Absentismo: número de horas totales.	72
6.10 Medidas para la conciliación personal y laboral.	72
6.11 Condiciones y políticas de seguridad y salud en el trabajo.	73
6.12 Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad según sexo).	75
6.13 Organización del diálogo social (procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).	76
6.14 Personal en convenio colectivo (porcentaje).	77
6.15 Plan de igualdad (igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres).	78
6.16 Formación (políticas implementadas en el campo de la formación y horas de formación según categorías profesionales).	80
6.17 Plan contra el acoso sexual y cualquier discriminación.	82
6.18 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	83
7. Gestión de nuestro compromiso social.	83
7.1 Derechos humanos.	83
7.2 Lucha contra la corrupción y el soborno.	84
7.3 Compromiso del grupo con el Desarrollo Sostenible.	85
7.4 Iniciativas para promover el turismo sostenible en la región.	86
7.5 Proveedores.	87
7.6 Clientes.	88
8. Indicadores clave de resultados no financieros.	90
9. Certificaciones.	91
10. Información fiscal.	93
11. Anexos.	95
Anexo 1. Legislación.	95
Anexo 2. Cuadro general de sociedades del grupo.	98
Anexo 3. Requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI.	99

1. Resumen Ejecutivo

1.1 *Sobre este informe.*

Para elaborar el Informe “Estado de Información no Financiera” del GRUPO DREAMPLACE, hemos seguido las directrices establecidas por la legislación vigente y los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Adjunto a este informe, se incluye una tabla que detalla la correlación entre los requisitos legales y los estándares GRI para una mejor comprensión.

Conforme a los Estándares GRI, los contenidos presentes en este Estado de Información no Financiera cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. La información proporcionada es precisa, comparable y verificable. Solo se ha incluido información del ejercicio anterior cuando se dispone de indicadores comparables, en cumplimiento con la normativa vigente.

Este Estado de Información no Financiera ha sido sometido a verificación por parte de MACG ASESORES Y AUDITORES, de acuerdo con la normativa mercantil aplicable. El Informe de Verificación independiente se encuentra adjunto.

El propósito de este documento es informar sobre la evolución, resultados y situación del GRUPO DREAMPLACE, abordando cuestiones relacionadas con el personal, los derechos humanos, el medio ambiente, la integridad empresarial y cualquier otro tema relevante para nuestros principales grupos de interés.

Este análisis refleja la importancia de los asuntos relacionados con la estrategia empresarial e identifica las tendencias y riesgos a los que nos enfrentamos. Se ha considerado tanto la perspectiva interna de nuestras diversas áreas como la visión externa del entorno en el que operamos.

El objetivo final de este informe es comunicar con transparencia el desempeño del GRUPO DREAMPLACE a todos nuestros grupos de interés, presentando un balance del ejercicio 2025 comparado con el ejercicio 2024 y, en algunos casos, con ejercicios anteriores.

1.2 Carta del CEO.

El año 2025 ha seguido con una potente demanda, a pesar de la inestabilidad geopolítica de la guerra de Ucrania y la guerra comercial iniciada por la administración de Estados Unidos. Los clientes siguen colocando entre sus prioridades de consumo las vacaciones. Ha vuelto a ser un buen año.

No nos cansaremos de felicitar a todas las personas que trabajan en este grupo de empresas, base fundamental de estos resultados. Caminamos juntos, cumpliendo sueños.

El comienzo del año 2026 ha venido marcado por el inicio de una guerra contra Irán, que ha trastocado todos los mercados de energía y materias primas, lo que ha hecho que crezca la inflación. El coste de los vuelos se prevé que tengan un incremento importante, debido a los problemas de suministro de petróleo por el estrecho de Ormuz y los daños ocasionados en las industrias petrolíferas de la zona.

Aparte de los conflictos armados, continúan las guerras comerciales, la desglobalización, los desastres naturales ligados al cambio climático y un gran número de cambios, que nos hacen prever que los resultados puedan reducirse, y estar preparados para ello.

Los problemas más cercanos en nuestra sociedad, y que terminan afectando a la calidad de vida de nuestro personal, y a nuestros servicios, son los de movilidad y de vivienda, con infraestructuras y planes de desarrollo de las administraciones públicas parados desde hace décadas, y problemas de retrasos de la sanidad pública, que generan retrasos injustificados en la atención a las bajas laborales, y que han incrementado el absentismo en porcentajes totalmente desbocados.

Todo esto nos lleva a mantener un perfil conservador en cuanto a endeudamiento, pero ilusionados con la mejora de nuestros procesos productivos y operativos, dando pasos en incorporar nuevas herramientas de IA que nos ayuden a mantener niveles de rentabilidad y productividad, y con los objetivos de sostenibilidad totalmente integrados en cualquiera de nuestros procesos, motor potenciador de todos ellos.

Saludos

2. Modelo de negocio

2.1 Estructura Grupo Dreamplace

GRUPO DREAMPLACE es un grupo consolidado conformado por las siguientes sociedades y actividades:

Sociedad	CIF	Actividad Principal
Dreamplace Hotels & Resorts, S.L.U.	B-38.039.145	Explotación hotelera
Dreamplace Gestión, S.L.U.	B-76.748.755	Gestión hotelera
Dreamplace Lanzarote, S.L.U.	B-76.748.821	Explotación hotelera
Crimatedo, S.L.U.	B-38.663.605	Arrendamiento de industria hotelera
Garoé de Inversiones, S.L.U.	B-38.528.683	Arrendamiento de industria hotelera
Filatour, S.L.U.	B-38.663.647	Arrendamiento de industria hotelera
Ziday de Inversiones, S.L.	B-76.689.264	Tenencia y explotación de industria hotelera
Pandatrón Servicios, S.L.U.	B-38.578.746	Tenencia y gestión de participaciones. Subgrupo de otras actividades.
Explotaciones Garajao, S.L.U.	B-38.441.259	Distribución, supermercados
Viticultura San Juan, S.L.U.	B-38.323.481	Cultivo, elaboración y venta de vino
Ropa Rent, S.L.U.	B-38.671.434	Lavandería industrial
Seplaro, S.L.U.	B-38.707.485	Sin actividad
Grupo LD2&DT, S.L.	B-38.570.529	Tenencia y gestión de participaciones. Dirección de grupo.
The It Corner, S.L.U.	B-42.815.795	Sin actividad

2.2 Sobre Grupo Dreamplace

El origen de este grupo de empresas parte de la sociedad familiar DOFELA la cual fue constituida en el año 1983. A lo largo de estos años, se ha ido construyendo el conjunto de sociedades reflejado en la tabla anterior, sociedades que han ido labrándose un reconocido prestigio en los sectores en los que cada una de ellas interviene.

El reconocimiento de estas empresas lo es tanto para sus empleados, como para los clientes, proveedores, asesores, entidades bancarias y, en general, para cualquier interviniente con los que opera.

Este prestigio no es más que el resultado de muchos años de trabajo y constancia que han concluido en la formalización de acuerdos robustos y en el afianzamiento de buenos resultados, fruto de constante perseverancia en hacer bien el trabajo.

En el año 2017 este grupo de empresas inició un proceso de reestructuración que permitió no solo la mejor comprensión de las actividades desarrolladas, sino que también permitió un mejor control y desempeño de cada una de ellas.

Como resultado de este proceso y en línea con la evolución estratégica del grupo, en el 2024 se ha llevado a cabo una reorganización del organigrama con el objetivo principal de mejorar la asignación y utilización de los recursos humanos, financieros y materiales dentro de la organización. Tras esta reestructuración interna, DREAMPLACE GESTIÓN se incorporó al segundo nivel dentro del grupo, junto a CRIMATEDO y PANDATRÓN. De este modo, CRIMATEDO, DREAMPLACE GESTIÓN y PANDATRÓN SERVICIOS – son cabeceras de las principales actividades desarrolladas en el grupo, permitiendo así la toma de decisiones correspondientes a todas aquellas sociedades que han pasado a ser dependientes de estas.

Esta reestructuración ha permitido definir claramente las tres vertientes de actividad que conforman el grupo y ha facilitado tanto el control como el desarrollo estratégico de cada una de ellas.

Dicha reestructuración busca facilitar una distribución más eficiente y estratégica de los recursos, asegurando que cada departamento y equipo esté alineado con los objetivos comerciales y operativos de la empresa, permitiendo, a su vez, el crecimiento de manera sostenible y competitiva.

Además, la nueva estructura está diseñada para potenciar la colaboración entre áreas, reducir redundancias y optimizar los procesos internos, lo que permitirá una respuesta más rápida y efectiva a las necesidades del mercado y de nuestros clientes. La reorganización también contempla la creación de nuevas funciones o la redefinición de roles existentes, con el fin de fortalecer las capacidades del equipo y promover un ambiente de trabajo más dinámico y enfocado en la innovación.

Para un mayor entendimiento, ver apartado de Organigramas.

Como parte de la estrategia de expansión, durante los ejercicios 2021 y 2022 se incorporaron al organigrama dos nuevas sociedades: THE IT CORNER y KLINRENT CANARIAS. La primera de ellas pasó a formar parte del *subholding* de desarrollo de

negocio y la segunda como una ampliación de la actividad de lavandería industrial. En 2024, como parte del proceso de optimización operativa del grupo, KLINRENT CANARIAS fue absorbida por ROPA RENT, quedando esta última como la sociedad única encargada de la actividad de lavandería industrial dentro del grupo.

Por su parte, la Responsabilidad Social Corporativa en la que se basa este grupo de empresas, le brinda la oportunidad de forjar una gran reputación, así como continuar su mejora constante mediante la identificación de retos en los diferentes modelos de negocio, retos para con el entorno en el que opera, pudiendo así alinear la estrategia de cada una de sus sociedades con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Así, la Dirección del Grupo apuesta por favorecer iniciativas que contribuyan a mejorar los criterios de desarrollo y crecimiento, el progreso continuo de su actividad, la satisfacción de sus clientes y un excelente clima laboral.

Las sociedades que conforman GRUPO DREAMPLACE trabajan firmemente en la búsqueda de mejores condiciones laborales para sus empleados y apuestan por la formación de sus trabajadores, quienes están constantemente mejorando sus capacidades, obteniendo cada vez mejores competencias acorde a los requisitos de la sociedad actual.

La estructura de este grupo de empresas nace en su sociedad cabecera (GRUPO LD2&DT) la cual unifica las tres grandes ramas de actividad: por un lado, la actividad inmobiliaria cuya cabecera la lidera la sociedad CRIMATEDO; por otro lado, la explotación hotelera liderada por el grupo DREAMPLACE GESTIÓN; y, por otro lado, el conjunto de actividades no hoteleras en diversos sectores, encabezadas por PANDATRÓN SERVICIOS.

Además, ya hemos señalado anteriormente que este grupo de empresas lo conforman sociedades que operan en diferentes sectores de actividad, siendo la explotación hotelera la que mayor volumen de negocio reporta.

Por este motivo, en el año 2017 se decidió constituir un Consejo de Administración en la sociedad DREAMPLACE GESTIÓN, precisamente para formalizar en este órgano decisorio todas las iniciativas del modelo de gestión de esta rama de actividad.

Entre las principales responsabilidades de este órgano se encuentran: la gestión de la estrategia de la actividad hotelera, la asignación de los recursos necesarios para llevarlas a cabo, la gestión de los riesgos aparejados a dichas actividades, el control corporativo necesario para el correcto desempeño de estas, así como el control y supervisión de la contabilidad y los informes financieros. Se han desarrollado e incorporado actividades en diferentes industrias auxiliares del sector turístico bajo la premisa de apostar por servicios donde generar valor. Tenemos tres divisiones:

- **División hotelera:** Dreamplace Hotels & Resorts gestiona más de 1700 habitaciones y dispone de 7 hoteles (5 en propiedad y 2 en gestión y comercialización) en los enclaves más significativos y atractivos de Canarias (Costa Adeje, Playa de las Américas, Playa Blanca y Las Palmas de Gran Canaria) a los que ha sumado recientemente el primero en Mallorca, en la bahía de Palma. Son gestionados bajo cuatro marcas.
- **División servicios:** Distribución alimentaria (supermercados); Lavandería

Industrial y Explotación vinícola (Bodegas Presas Ocampo).

- **División inmobiliaria:** Unidad organizativa especializada en la compra e identificación de oportunidades de inversión, así como en la gestión y arrendamiento de los bienes inmobiliarios del Grupo.

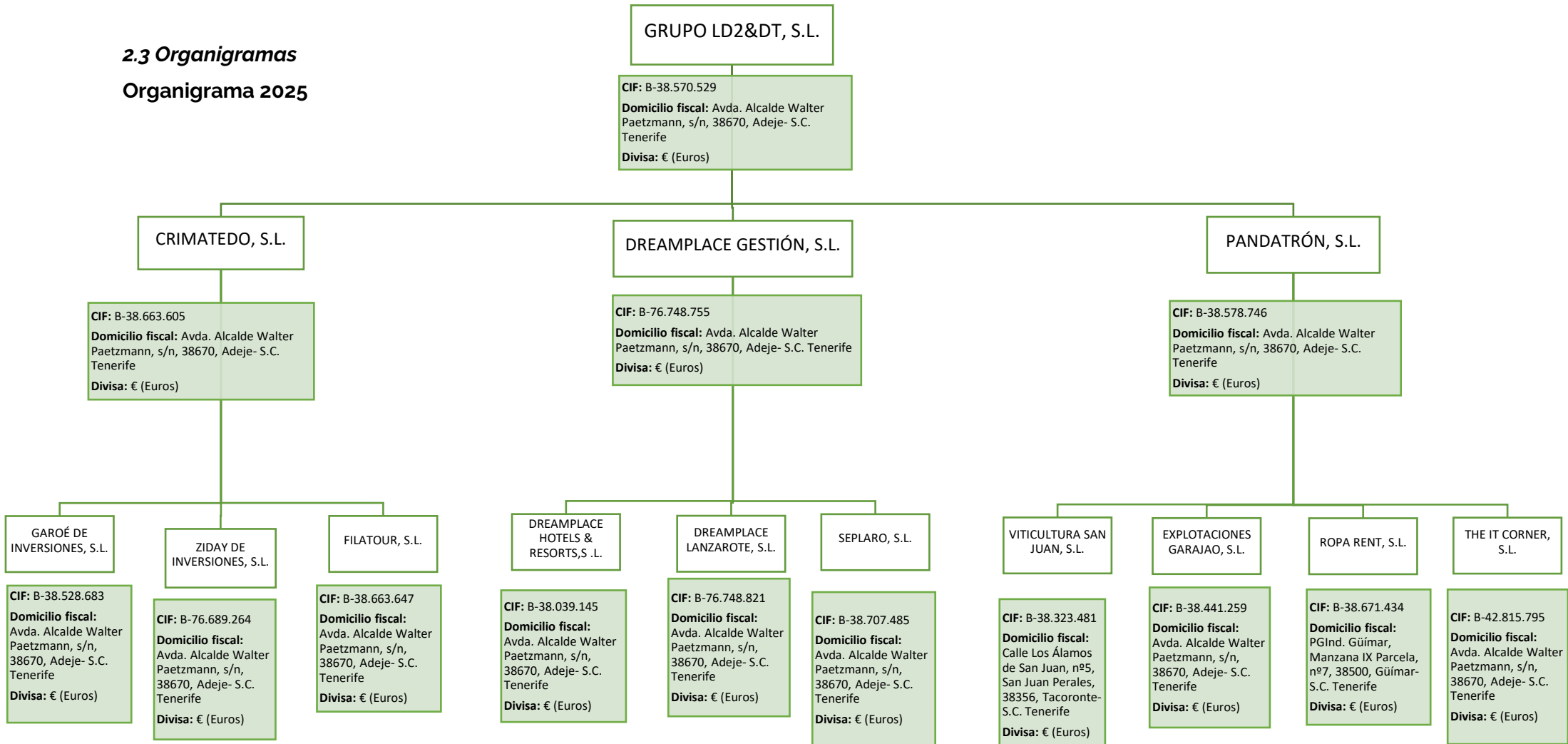
Desde siempre la cadena se ha comprometido con la sostenibilidad, especialmente en el ámbito medioambiental, con importantes inversiones en materia hídrica y energética. En el año 2023 incorporamos a nivel corporativo un eje estratégico de sostenibilidad que seguimos manteniendo en el 2025, dicho eje pretende avanzar en todas las áreas ESG que nos permitan agregar valor como modelo de negocio.

Para el resto de las sociedades y actividades, serán sus órganos decisorios los encargados de definir la línea a seguir en cada modelo de negocio y la estrategia de mercado para cada una de sus actividades. Esta función la desempeñan de manera conjunta los órganos de administración correspondientes, la junta de socios de sus respectivas sociedades, así como también los miembros que ostenten los puestos directivos y susceptibles de toma de decisiones estratégicas de esta índole.

DREAMPLACE

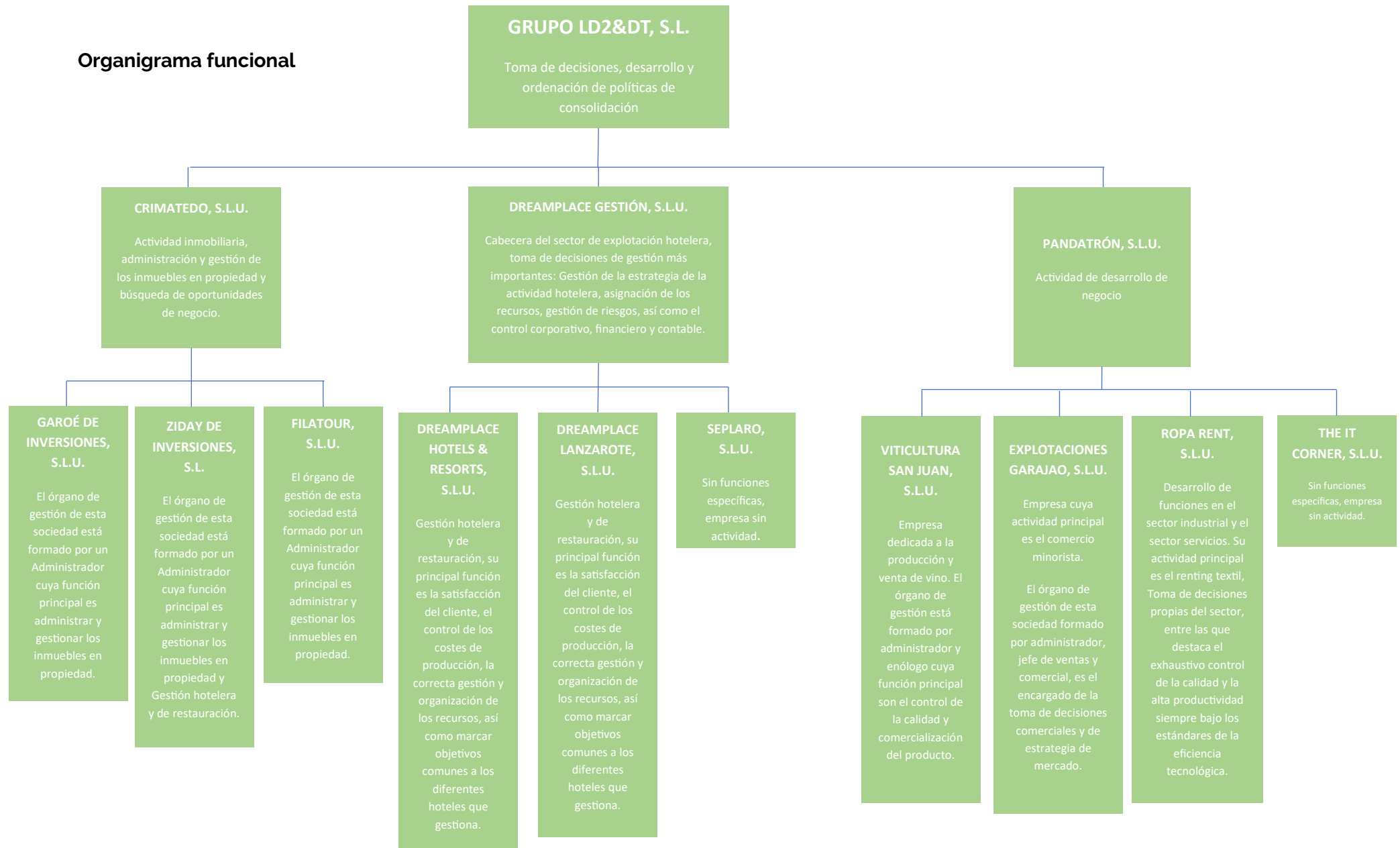
2.3 Organigramas

Organigrama 2025



DREAMPLACE

Organigrama funcional



2.4 Misión, visión, objetivos y valores

Grupo Dreamplace desarrolla su actividad conforme a la siguiente misión, visión, objetivo y valores según la sociedad correspondiente.

Misión

Impulsar la rentabilidad hotelera mediante la mejora continua, integrando tecnología, digitalización y el desarrollo de personas y procesos, siempre con el cliente en el centro.

Visión

Llegar a ser la mejor gestora hotelera.

La visión estratégica forma parte del ADN de Grupo Dreamplace como motor de crecimiento y evolución de un proyecto que crea valor y lo proyecta entre sus empleados, socios y el tejido empresarial vinculado al sector turístico; está guiada por los siguientes valores:

- **Gestión excelente y eficiente.** Queremos que los hechos hablen por nosotros.
- **Comprometidos y confiables en las relaciones profesionales,** una compañía atractiva con quien hacer negocios en el sector del turismo. Atención y cuidado constantes a la gestión de los activos y como empresa responsable, compromiso con la sociedad y el medioambiente.
- **Profesionales con talento:** búsqueda de los mejores profesionales para empoderarles dentro de la organización lo que se traduce en que puedan desarrollar su talento y aprovechar sus capacidades para crear valor para el negocio, para los clientes y para ellos mismos.
- **Innovación.** Involucrar a los equipos en la mejora de procesos y servicios, y reinención permanentemente buscando nuevos formatos y metodologías.

Objetivo

Incorporar y mantener activos de alto valor para los integrantes de los diferentes grupos de interés (clientes, socios, empleados, proveedores, bancos...) sin comprometer la liquidez ni la solvencia, analizando mercados, destinos, ubicaciones, tanto en tiempo real como a futuro, de nuestros activos actuales como de las posibles adjudicaciones, diversificando geográficamente.

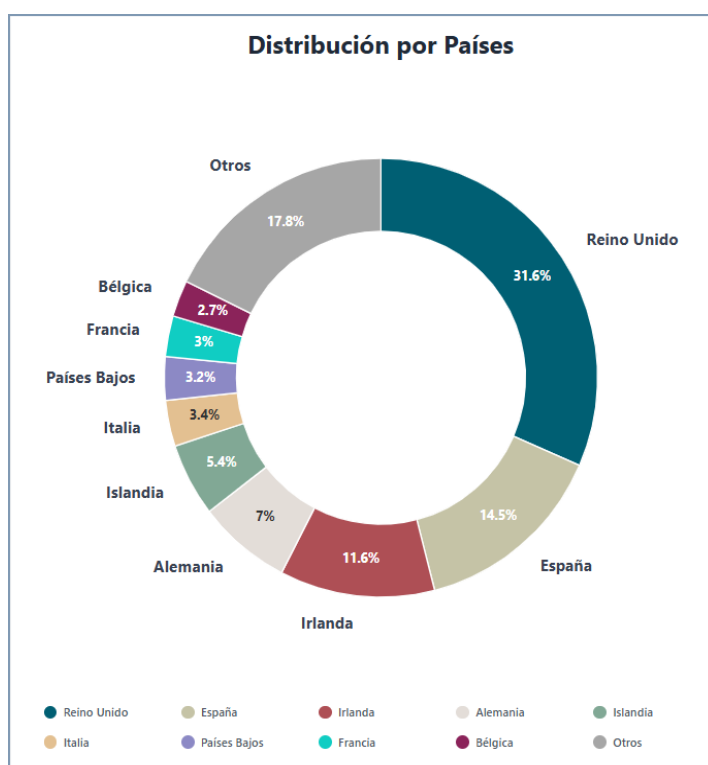
Valores

- Rendimiento y crecimiento
- Orientación a clientes
- Mejora continua
- Trabajo en equipo
- Implicación y compromiso

2.5 Descripción del modelo de negocio

Todas las sociedades del grupo ejercen su actividad en las Islas Canarias. Las empresas dedicadas a la industria hotelera, en sus diferentes vertientes (arrendadora, explotadora y gestora) generaron en el año 2025 más del 80% del volumen de negocio. El modelo de negocio sigue estando fuertemente orientado al mercado europeo, que en el 2025 se refleja un leve crecimiento en la aportación de otros mercados internacionales, en línea con la progresiva diversificación geográfica tras la recuperación del sector turístico posterior al impacto del COVID-19.

Año 2025



Todos estos años el modelo de negocio ha estado orientado hacia la apertura y uso de todos los posibles canales de comercialización: tour operación, agencias de viajes, venta directa, entre otros. El objetivo dirigido hacia el mercado europeo se concentra, principalmente, en mantener una imagen de marca en el segmento alto, intentar situarnos por encima de nuestros competidores, estrechar relaciones con nuestros partners comerciales, dar a conocer nuestras novedades respecto a los servicios que ofertamos y conseguir mayor penetración de nuestra marca en esos mercados.

Este grupo empresarial sigue apostando por potenciar el uso de canales de venta fruto de los avances tecnológicos de nuestro entorno, como son: página web propia para efectuar las reservas de nuestros clientes o acuerdos con plataformas de comercialización online (OTAs), entre otras.

Todo ello siempre con un objetivo concreto: obtener y mantener la excelencia en el servicio cuyo resultado sea la satisfacción de nuestros clientes, superando además cualquier expectativa y objetivo predefinido, apostando por el control de los costes y la mejora constante, siempre mediante el uso de procesos dirigidos a la aportación de valor al cliente.

Las **empresas industriales** de **GRUPO DREAMPLACE** han apostado también por una mejora tecnológica continua, invirtiendo en mejores procesos y sistemas de producción que aporten valor no solo a la sociedad y al sistema productivo, sino, sobre todo, al cliente final que recibe el producto.

Asimismo, los trabajadores de estas sociedades podrán desempeñar con mayor facilidad el trabajo que venían realizando anteriormente, sintiendo que sus funciones se realizan acorde a las novedades tecnológicas propias del mercado. Sus modelos de negocio son lo suficientemente flexibles como para adaptarse a los continuos cambios que experimenta el mercado en el que operan, respondiendo además a la transformación del contexto económico global. Estas sociedades continúan fortaleciendo su posición en el mercado mediante inversiones constantes en mejoras tecnológicas y de la producción.

Y es que, además, las sociedades del grupo dedicadas a la actividad de lavandería industrial persiguen la prestación de un servicio diferenciado. Este objetivo han logrado conseguirlo mediante el servicio de renting. El renting permite prestar un servicio de lavandería cómodo, rápido y eficaz, lo cual cubre de forma extraordinaria las expectativas de los clientes y supone una clara diferenciación respecto al resto de competidores, fortaleciendo así su posición en el mercado.

Como parte de la estrategia de expansión, en febrero del año 2020 se formalizó la compraventa del antiguo HOTEL CRISTINA LAS PALMAS, inmueble que pasó a formar parte de la marca TIGOTAN en categoría cinco estrellas (5*****), convirtiéndose así en el primer hotel de esta marca que ostenta dicha categoría. No solo se amplía con ello la oferta de una marca de la cadena, sino que además se aterriza en una nueva isla y se comienza a operar en un sector novedoso hasta entonces (sector urbano), siempre en busca de la combinación de factores y cualidades propias del mercado vacacional, dada la consolidada experiencia con la que cuenta este grupo en dicho sector.

Fue en el año 2016 cuando las empresas del grupo dedicadas a la explotación hotelera decidieron reinventar sus productos, creando tres nuevas marcas que identifiquen tres líneas de servicio diferentes para ofrecer a sus clientes.

Cada una de ellas posee características concretas que permiten identificar hoteles con personalidad propia, hoteles específicamente adaptados y diseñados para satisfacer las necesidades de los diferentes perfiles de sus clientes. Es precisamente esta diferenciación la que nos distingue de la competencia. Las cuatro marcas a las que hacemos referencia son las siguientes:

- TAGORO. Se trata de una línea de producto diseñado para familias con régimen todo incluido. Este grupo de marcas cuenta con dos hoteles que

siguen esta línea: uno de ellos de cuatro estrellas situado en la isla de Tenerife, municipio de Adeje, y otro de ellos de cinco estrellas situado en la isla de Lanzarote, en el municipio de Yaiza.

- TIGOTAN. Se trata de una línea de producto diseñado para solo adultos. Este grupo de marcas cuenta con dos hoteles que siguen esta línea: uno de ellos está ubicado en la isla de Tenerife, concretamente en el municipio de Arona (Las Américas), hotel de cuatro estrellas. El otro se sitúa en Las Palmas de Gran Canaria, en la capital de isla y ostenta la categoría cinco estrellas.
- TACANDE. Se trata de una línea de producto que persigue el lujo, la salud y el bienestar del cliente. Este grupo de marcas cuenta con un hotel que sigue esta línea, situado en la isla de Tenerife, concretamente en el municipio de Adeje, hotel de cinco estrellas.
- DREAM. Se trata de una línea de producto que ofrece una experiencia fresca y dinámica, con alojamientos cómodos y sin pretensiones en ubicaciones privilegiadas. Su propuesta de valor, centrada en la buena relación calidad-precio, permite a familias, grupos y parejas de todo el mundo disfrutar de escapadas memorables. La estancia se enfoca en vivir la esencia del destino con un servicio relajado y cercano.

Respecto a esta última marca cabe señalar que, en el año 2020 y como parte de la estrategia de expansión, la sociedad DREAMPLACE GESTIÓN decidió iniciarse en la gestión de empresas hoteleras ajenas a las sociedades pertenecientes al grupo. Desde ese mismo año empezó a ser comercializado el hotel Bocayna Village bajo la denominación: Dream Bocayna Village, dicho hotel está ubicado en Playa Blanca, Lanzarote ostentando la categoría de cuatro estrellas (4****).

Del mismo modo, también en el año 2020 se formalizó un contrato de gestión hotelera respecto a dos establecimientos situados en la isla de Palma de Mallorca, convirtiéndose así en los primeros inmuebles que serán operados por este grupo fuera de la región de las Islas Canarias. Los establecimientos son operados de forma unitaria bajo la marca Tacande Portals Wellness & Relax Mallorca, categoría cuatro estrellas (4****), estando situados más concretamente en el término municipal de Calviá.

Durante el ejercicio 2025, este grupo de empresas no ha formalizado ningún contrato similar a los anteriores, sino que continúa con la gestión de los dos ya mencionados.

En el año 2022 desarrollamos la estrategia comercial para estos dos nuevos activos en gestión. En cuanto al Hotel Tacande Portals (Mallorca), provenientes de dos hoteles geográficamente muy próximos, establecimos la estrategia de comercializarlos y operarlos como un solo hotel. El resultado fue exitoso conjugado con la gran demanda acontecida en la isla, lo que permitió a este hotel tener los mejores resultados de ingresos de su historia. En cuanto al hotel Dream Bocayna Village (Lanzarote) se ha conseguido comenzar con un nuevo modelo de comercialización, toda vez que éste activo venía de ser parte de una importante cadena española con un fondo de comercio muy amplio y estructurado. Finalmente, el primer año de gestión normalizada del Hotel Cristina by Tigotan arroja unos números alineados con el plan de amortización de la inversión, con importante

DREAMPLACE

crecimiento respecto a sus números históricos en los últimos meses del año, coincidente con el comienzo de la temporada alta del subdestino (Las Palmas de Gran Canaria).

Tras lo mencionado anteriormente, durante el año 2025 los hoteles que han formado parte del grupo siguen siendo los siguientes:

Hotel	Habitaciones	Isla	*	Propietario	Gestor
Tigotan	416	Tenerife	4	Crimatedo	Dreamplace Gestión
Tagoro	205	Tenerife	4	Crimatedo	Dreamplace Gestión
Gran Tacande	250	Tenerife	5	Garoé de Inversiones	Dreamplace Gestión
Gran Tagoro	327	Lanzarote	5	Filatour	Dreamplace Gestión
Cristina by Tigotan	308	Gran Canaria	5	Ziday de Inversiones	Dreamplace Gestión
Dream Tacande Bocayna	48	Lanzarote	4	No propiedad	Dreamplace Gestión
Tacande Portals	114	Palma de Mallorca	4	No propiedad	Dreamplace Gestión

También desde una perspectiva de estrategia de marca, en el año 2019 se decidió por parte del grupo reconocer a todas las sociedades bajo un mismo identificador común: **"GRUPO DREAMPLACE"**. Y es que, desde ese momento, cada vez que nos referimos al grupo consolidado, lo hacemos de esa manera.

También en el 2020, la sociedad **DREAMPLACE GESTIÓN** decidió ejecutar operaciones societarias de carácter estratégico tales como: la suscripción de acciones de la entidad ARCHIPELAGO NEXT, un instrumento de coinversión para empresas digitales en fase de crecimiento que está focalizado en las áreas de negocio de sus socios para aportar conocimiento experto.

En el año 2021 y posteriores, se ha apostado por reforzar la posición de DREAMPLACE GESTIÓN en la sociedad ARCHIPELAGO NEXT mediante diversas ampliaciones de capital que le permitan a esta última también fortalecer su estructura patrimonial y acometer con mayor holgura los proyectos tecnológicos comprometidos.

El principal modelo de negocio de **DREAMPLACE GESTIÓN** consiste en la gestión hotelera basada en dos principales ejes: un modelo de comercialización y distribución con alto nivel de desintermediación, lo cual permite reducir los costes de distribución de manera que los márgenes quedan allí donde se presta el servicio; y por otro lado, un modelo de operación basado en el modelo de Lean Management que, en nuestro caso, permite la mejora de procesos a través de una estructura organizativa horizontal donde los colaboradores participan activamente en la toma de decisiones allí donde se producen los problemas. De esta manera, conseguimos un nivel de compromiso de todos los estamentos de la compañía y unos niveles de eficiencia en la resolución de problemas que tienen un importante impacto en los niveles de calidad percibida por los clientes.

Por otro lado, Dreamplace Gestión dispone de una división de construcción ofreciendo una amplia gama de servicios a las empresas del grupo y muy puntualmente a terceros. La empresa está especializada en ofrecer soluciones eficientes y rentables a los proyectos de construcción y reforma de los inmuebles del grupo.

Dreamplace Hotels & Resorts diversifica la oferta de servicios de su portfolio de hoteles en tres marcas propias: Tigotan, Tagoro y Tacande, cuyos nombres aborígenes canarios obedecen a la vocación de ofrecer experiencias únicas a los viajeros multiculturales/internacionales sin perder la esencia de las Islas. La orientación al cliente es la prioridad absoluta y el eje central de la actividad del grupo, lo cual se refleja en su apuesta por la diferenciación con los segmentos específicos de: Only adults, Familiar y Wellness. Así mismo, dispone de una marca genérica, Dream que identifica a aquellos productos que con buenas ubicaciones ofrecen una relación calidad-precio óptimas. A su vez, **Dreamplace Hotels & Resorts** funciona como la marca global que integra todos los productos y servicios de la compañía.

El negocio hotelero emplea, en 2025, a 2.745 trabajadores entre los 5 establecimientos que tiene en propiedad. Dispone de una oferta diversificada: 4 marcas basadas en la experiencia para cuidar al cliente multicultural.

Dreamplace Hotels & Resorts pivota su **propuesta de valor** sobre tres elementos:

- **Segmentación del producto y análisis profundo del customer journey:** la innovación y renovación permanente de una oferta especializada de experiencias personalizadas gracias al diálogo constante con el cliente y el análisis exhaustivo de la relación cliente-empresa.
- **Estrategia de distribución** basada en la diversificación de los canales de comercialización, la desintermediación de algunos de ellos, y la captación de demanda alternativa.
- Nuevo modelo de **organización horizontal** que empodera a los equipos para conseguir una mayor estandarización de los procesos de la cadena. Experiencia de siete años de implementación de la metodología (de trabajo) Lean Management.

La apuesta por unir estas líneas estratégicas permite que Dreamplace Hotels & Resorts pueda acercarse a las necesidades del cliente y a la vez abordar la mejora de los productos y la calidad del servicio.

Dreamplace Hotels & Resorts es pionera en la innovación de procesos ya que supone un caso de éxito a nivel mundial por ser la primera cadena hotelera en implementar la **metodología LEAN**, cuyo éxito está validado por compañías como Toyota, NIKE o Intel.

El sistema del Lean Management es un método visual de gestión de procesos, resolución de problemas y mejora continua de los resultados. Consiste en que los integrantes de un proceso de trabajo dibujen juntos en hojas, de forma sencilla, transparente y visual, cuáles son los flujos de su actividad y que señalen cuáles son los problemas que impiden que ese proceso o actividad se interrumpa o no obtenga

el resultado esperado. A partir de este primer mapa se aplican distintas herramientas de solución de problemas, de reorganización de tareas o de estandarización de las actividades con el fin de hacer bien el trabajo a la primera: eliminando las tareas que no aporten valor, minimizar las que no aporten valor pero que son necesarias y dedicar todo ese tiempo a las tareas que más valor generan al cliente y a repensar en cómo mejorar el proceso y sus resultados.

Desde su implantación en 2012 ha trascendido a todos los niveles de la organización al empoderar a equipos y personas para tomar decisiones que produzcan mejoras continuas en sus procesos de trabajo. El hecho de dar oportunidad de participación a los equipos base, en la mejora de los estándares de sus procesos de trabajo para lograr la mejor forma de trabajar, es uno de los factores diferenciales con respecto a la aplicación del Lean Management en otros sectores (industriales, etc.) y empresas, en donde los protagonistas suelen ser exclusivamente los mandos medios y técnicos de mejora continua.

Durante el año 2025 nos hemos centrado en focalizar nuestros esfuerzos y mantener el sistema arriba descrito tratando, a su vez, de unificar los criterios de actuación en los diversos activos hoteleros. El Lean Management se implementa cada año en más departamentos, y se ha introducido el Lean Office.

Nuestro **plan de expansión** del modelo de gestión y comercialización de activos de terceros continua para seguir alcanzando las cotas de expansión en un contexto de concentración de operadores turísticos.

Este objetivo/reto ha sido impulsado gracias a tres áreas de actuación:

- Una profunda **transformación digital**
- La máxima **eficiencia** operativa
- El continuo **análisis** de activos hoteleros para el crecimiento de la compañía

Los hoteles Dreamplace se integran en el entorno para ofrecer a los clientes experiencias diferenciales creadas bajo los exigentes estándares de sostenibilidad, ámbito en el que el Grupo cuenta con la certificación de sostenibilidad de ECOSTARS en 5 de sus hoteles. A ello se suma en el ámbito de eficiencia energética la apuesta por avanzadas instalaciones de Biomasa, Solar y Fotovoltaica en nuestros hoteles.

Desde su fundación es miembro de Ashotel (Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro). También forma parte de Asolan (Asociación Insular de Empresarios de Hoteles y Apartamentos de Lanzarote) y de Ahelpa (Asociación de Hoteles y Establecimientos Extrahoteleros de Las Palmas de Gran Canaria).

En definitiva, nuestro modelo de negocio consiste en ofrecer servicios de alojamiento y experiencias vacacionales con un alto nivel de calidad, ofreciendo así a nuestros clientes un alto nivel de transparencia en la contratación. Para ello, desarrollamos continuamente un círculo virtuoso en la generación de productos y servicios: desarrollando la marca y los productos, llevando a cabo acciones permanentes y continuadas de comunicación y promoción, activando nuestro modelo de distribución y ventas, y finalmente recogiendo los resultados de la prescripción y

logrando fidelización. Este modelo, nos permite conocer las necesidades de nuestros clientes para, con posterioridad ajustar, eliminar o mejorar los productos y servicios volviendo a desarrollar los pasos anteriormente mencionados. Esta continua valoración de datos nos permite, además de lo mencionado anteriormente, a un alto nivel de desarrollo de producto, activar acciones para las correcciones puntuales demandadas por los clientes. Estas acciones se acometen, a su vez, a través de la corrección de los estándares de procesos, productos y servicios que son llevados a cabo por los subgrupos conformados por el personal de la compañía.

Los objetivos estratégicos que se trabajan en la compañía versan sobre los siguientes ejes:

- **Seguridad:** aquellos que garantizan la continuidad de negocio y la integridad de personas, así como de las instalaciones.
- **La entrega:** referida a los productos y servicios ofertados. Haciendo seguimiento de los niveles de calidad y prescripción de clientes.
- **Transformación digital:** desarrollado las acciones necesarias que permitan no sólo digitalizar procesos sino transformar la forma de gestionar, tanto desde el punto de vista de la gobernanza (Data Driven Company) como de adaptación a las necesidades de los clientes.
- **Eficiencia económica:** tanto de ingresos, control del gasto y del consumo, como del margen.
- **Personas:** garantizando el bienestar de los colaboradores y de la, detección y retención del talento.

Nuestra estrategia consiste en hacer cada vez más eficiente este modelo de manera que podamos crecer en la gestión de activos propios y ajenos con unos niveles de rentabilidad sostenible en el tiempo.

En el año 2025, además de la consolidación de nuestro modelo de operación, nos hemos seguido centrado en desplegar la estrategia de uno de nuestros productos recientemente adquiridos en la isla de Gran Canaria. Este modelo nos ha permitido crecer en modelos de servicios, especialmente en el segmento de congresos y eventos, que hasta la fecha apenas se desarrollaban en el resto de los hoteles por su posicionamiento. Aunque los resultados han sido mejor de lo esperados se trata de un proceso no culminado y que precisa de un horizonte temporal mayor.

Para más detalle, ver Anexo 2. Cuadro general de sociedades del grupo.

ROPA RENT, S.L.U. es otra de las sociedades que conforma este grupo de empresas, siendo la lavandería industrial su principal actividad. Esta actividad consiste principalmente en el renting textil de grandes hoteles, ofreciendo calidad de lavado, planchado y entrega los 365 días del año. La prestación de este servicio tiene como objetivos principales: la satisfacción del cliente, un exhaustivo control de la calidad y entrega de la ropa, así como una alta productividad. Este último objetivo se logra gracias a la maquinaria utilizada, a los procesos de producción estandarizados, al control de dichos procesos y a la mano de obra altamente especializada en este sector. Podríamos definirla como una actividad de tipo mixto donde no solo se

desarrollan funciones propias del sector industrial, sino que además está orientada hacia el sector servicios.

Esta sociedad desarrolla su actividad en la isla de Tenerife y actúa en un entorno competitivo del sector de la lavandería donde existe un número relativamente reducido de operadores. Así, los retos suelen estar dirigidos a lograr mejores volúmenes de producción, mejorar los márgenes en la compra de materias primas e invertir constantemente en la eficiencia tecnológica que facilite y mejore el desarrollo de esta actividad. Dado que el mayor número de clientes que conforman la cartera de esta sociedad lo son empresas dedicadas al sector hotelero, ROPA RENT, S.L.U. comparte los mismos riesgos que las anteriores empresas hoteleras del grupo.

ROPA RENT, en el año 2022, adquirió la mercantil KLINRENT CANARIAS, una lavandería que nos ha permitido aumentar presencia en el mercado, accediendo así a otro tipo de clientes de menor volumen e introduciéndonos en el mercado de la restauración. En el ejercicio 2024 se ha formalizado la fusión por absorción entre ambas entidades sin que ello implicara una ampliación de capital, dado que KLINRENT CANARIAS estaba totalmente participada por ROPA RENT.

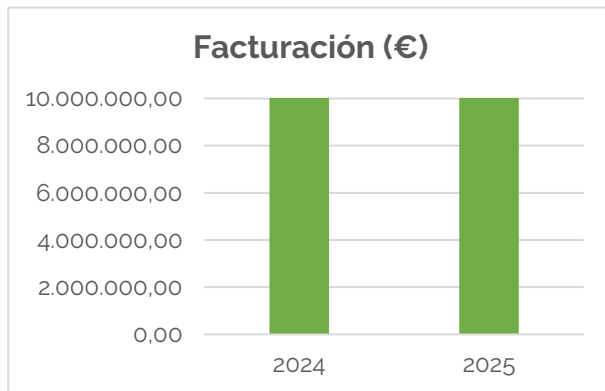
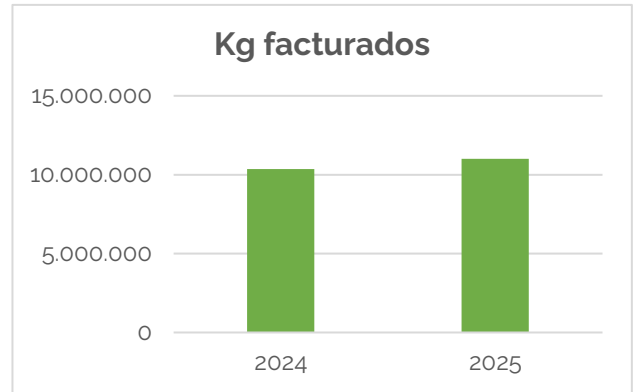
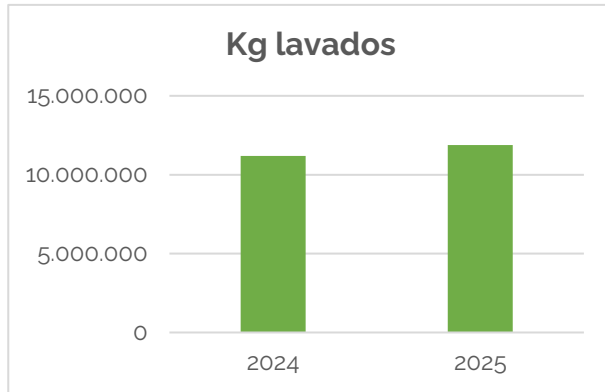
En 2023 se llevó a cabo la instalación de un tercer túnel de lavado, una calandra adicional y dos plegadores de toallas, con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa y mejorar la calidad del servicio. En 2024 se ha registrado un ligero incremento en las horas de funcionamiento diarias, asociado al aumento en la demanda y al mayor volumen de ropa procesada. El coste por kilo se vio afectado al alza debido al encarecimiento de las materias primas utilizadas en el proceso de lavado. Aun así, se consiguió mejorar la calidad del servicio y aumentar la capacidad operativa.

En el año 2024 se ha consolidado el número de kilos procesados y facturación por Ropa Rent afianzando su posición y aprovechando la desaparición de competidores tras la pandemia.

En el año 2025, ROPA RENT ha apostado por la integración de soluciones innovadoras y la optimización de recursos, siempre conservando la excelencia en sus servicios.

Comparativa cantidad total de kg lavados, kg facturados y facturación (€) para 2024 y 2025.

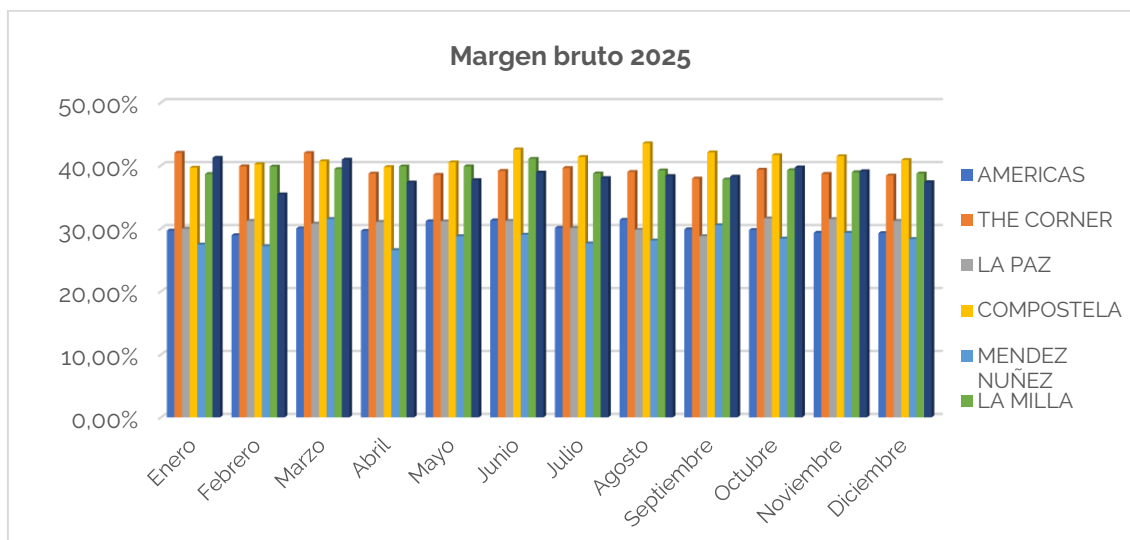
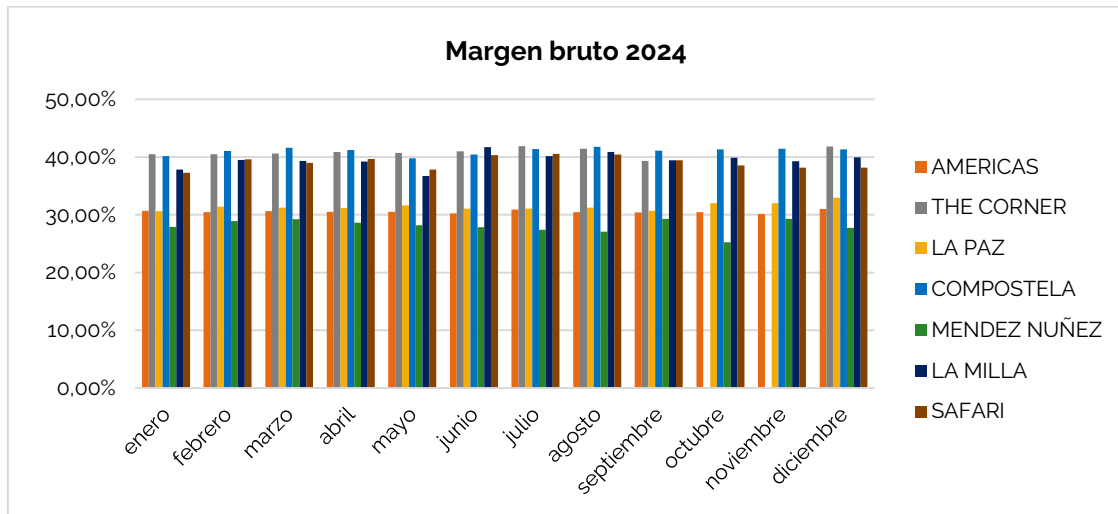
Año	Kg Lavados	Kg Facturados	Facturación (€)
2024	11.192.949	10.363.842	10.188.281,42
2025	11.884.513	10.999.997	10.263.472,38



EXPLOTACIONES GARAJAO, S.L.U. por su parte, es una sociedad del grupo dedicada principalmente a la actividad comercial de supermercados, situándose la mayor parte de los puntos de venta en zonas turísticas, siempre en ubicaciones estratégicas donde el margen bruto de beneficios sea significativo. Además, una de las claves estratégicas de esta actividad reside en la correcta selección de productos procedentes de distintas nacionalidades, permitiendo esta diferenciación competir con el poder de compra de las grandes superficies.

A partir de junio 2025 ampliamos la actividad a Alquiler de locales debido a la compra de la propiedad en el Puerto de La Cruz juntamente con más locales de la Galeria donde se encuentra el Supermercado de la Paz.

Comparativa del margen bruto de la sociedad EXPLOTACIONES GARAJAO, S.L.U para los años 2024 y 2025.



En diciembre de 2023 se abrió una nueva tienda en el Centro Comercial Safari en Playa de las Américas, Arona, añadiéndose así a la lista y consolidando en el año 2024 su clientela. No obstante, en 2024 se procedió al cierre de la tienda Ten-bel, por lo que en el año al que este informe se refiere, el número total de establecimientos operativos queda en siete establecimientos consolidando así el mercado al que nos dirigimos en las zonas turísticas.

Hicimos la reforma del local The Corner, modernizando las instalaciones eléctricas, fontanería, sustitución de neveras y murales de frío, evitando de esa forma las recargas de gases contaminantes y obteniendo el ahorro energético.

Por su parte, **VITICULTURA SAN JUAN, S.L.U.** es una bodega de vinos donde la comercialización de su producto final está principalmente orientada hacia la restauración, y ello sin abandonar su presencia en grandes superficies,

permitiéndole así una mayor visibilidad al consumidor. Su principal valor reside en la calidad del producto y en el servicio que se presta de forma directa en los puntos de venta. Precisamente, el reducido tamaño de esta sociedad está previsto para dotarla de un mejor contacto directo con el consumidor final y con los diferentes puntos de venta con los que trabaja. Se trata de un negocio cuyos factores relevantes son: los volúmenes de producción, la eficiencia tecnológica y el control de los costes unitarios. El mercado vinícola es un mercado muy competitivo no solo para las propias marcas locales, sino que también sirve como destino refugio para muchas marcas y empresas nacionales que ven en Canarias un claro mercado al alza actual y potencial.

Como política y estrategia de la sociedad podemos destacar el trato directo y diferenciado para cada consumidor que permita obtener la satisfacción de este, así como la consideración de que la calidad es el valor añadido del producto. No solo un producto de alta calidad cumple con las expectativas de los consumidores, sino que este siempre debe ir acompañado del mejor servicio posible, y este no podría producirse de no ser por el trato directo y personalizado que acabamos de mencionar.

Tanto la actividad comercial de supermercados como la producción y venta de vino son altamente influenciados por los índices del sector del turismo. Es cierto que no existe una dependencia directa entre los resultados de estas actividades y la evolución del sector turístico, pero la dependencia indirecta es clara entre ellos. Cualquier actividad desarrollada en la Comunidad Autónoma de Canarias es una actividad indirectamente dependiente del turismo.

Respecto a VITICULTURA, con el fin de diversificar sus mercados objetivos, además de ofrecer un producto de mayor calidad y de mayor valor enológico. Desde el año 2022 se inició un nuevo proyecto de producción de uva y elaboración de una nueva línea de vinos, que se va consolidando año tras año. Las claves de esta son:

- Reconvertir todo nuestro cultivo propio a agricultura ecológica.
- Arrancar vides de variedades foráneas (Syrah, Merlot), y replantando con variedades autóctonas canarias (Malvasía Volcánica, Listán Blanco, Marmajuelo, Vijariego Tinto y Verdello).
- Contratación con viticultores externos su producción a largo plazo, siempre con variedades autóctonas canarias y que empleen agricultura ecológica en sus producciones.
- Vinificaciones de mínima intervención, por medio de levaduras autóctonas y realizándose de forma espontánea. Se vinifica en madera y depósitos de hormigón, en lugar de acero inoxidable, y posteriormente se crían los vinos sobre sus propias lías. Para ello hemos hecho una inversión en Fudres, Barricas y depósitos de hormigón.
- Contratación de un asesor externo para implementar los nuevos procesos de vinificación y comenzar a diversificar nuestros mercados objetivos. Con la vista puesta en la exportación para gran parte de los nuevos vinos que tras este cambio ofreceremos al mercado.

En el año 2023 se producen las primeras exportaciones a Dinamarca y Cataluña consolidando en el año 2024 dichas exportaciones.

En el año 2025 se han mantenido las exportaciones con los países donde ya se estaba exportando: EE.UU., Dinamarca, Holanda, la Península Ibérica y Baleares, y se ha ampliado a los siguientes países: Reino Unido y Bélgica.

Así, conforme a lo anterior, podemos concluir que aquellas sociedades del grupo que se dedican a la explotación de la industria hotelera y, en general, a la prestación de servicios, tienen como objetivo principal la mejora de su posicionamiento en el mercado, siempre manteniendo el nivel de ocupación y venta actuales, incluso mejorándolos. Otro de los objetivos se orienta hacia la mejora continua del nivel de ingresos por unidad alojativa o por punto de venta. Por su parte, las sociedades dedicadas a la actividad industrial tienen como objetivo principal el mantenimiento y mejora de su posición en el mercado a través de la reducción de los costes de producción, siempre ofreciendo a los clientes un producto final cada vez mejor y más competitivo, con un objetivo claro de expansión del negocio.

En general, podemos decir que GRUPO DREAMPLACE apuesta firmemente por una cultura de responsabilidad social reflejada en una estructura clara la cual se sustenta en una misión, una visión y unos valores compartidos, todo ello conforme a un compromiso constante con el entorno y las personas, en línea con la metodología LEAN, anteriormente mencionada.

2.6 Entorno empresarial y líneas de servicio

El ecosistema empresarial canario, entorno en el que se desarrolla la mayor parte de la actividad de Grupo Dreamplace, ha consolidado e incluso incrementado significativamente ser un destino atractivo para el cliente vacacional y por ende para las empresas y la inversión,

La economía canaria, se ha mantenido este año estable, a pesar de distintos eventos geopolíticos, manteniéndose cifras récord en la llegada de turistas y de capital ingresado, según el INE (Frontur) canarias recibió en 2025 15,690.000 de turistas internacionales, lo que representa un aumento del 3,04 % con respecto al año anterior, este crecimiento fue significativo, superando el crecimiento promedio de la totalidad de España en este mismo período.

- **DIVISIÓN INMOBILIARIA:**

CRIMATEDO, S.L.U. + GAROE DE INVERSIONES, S.L.U. + FILATOUR, S.L.U. + ZIDAY INVERSIONES, S.L. (División inmobiliaria)

En la medida en que la economía ha empezado a recuperarse de la pandemia, la guerra de Ucrania, el encarecimiento de las energías, la alta inflación y la subida de los tipos de interés han alterado las expectativas del sector inmobiliario.

Los inmuebles de uso turístico siguen siendo muy apreciados por lo que en los últimos años grandes fondos internacionales y nacionales están revolucionando el mercado inmobiliario hotelero, se crean grandes carteras de hoteles que contratan con operadores y marcas internacionales buscando el reposicionamiento y

aumentando el valor de los activos para su posterior venta con precios que hacen que la inversión tenga una baja tasa de retorno.

Debido a la subida de los tipos de interés, estos fondos ahora tienen más complicado la valoración de los activos y el retorno a sus inversiones, con lo que en el último año ha habido muy pocas transacciones individuales y sí grandes operaciones corporativas.

En el lado de los propietarios particulares, que en España conforman la mayoría de los hoteles, debido a un mercado con una demanda muy potente como el que tenemos actualmente, hace que algunos productos y gestiones muy desfasadas aún tengan resultados positivos, pero desde que haya una caída de la demanda las perspectivas de inversión y desarrollo se verán disminuidas. El futuro del sector inmobiliario pasa por adaptarse a las nuevas realidades financieras y a los factores sociopolíticos.

- **DIVISIÓN HOTELERA:**

DREAMPLACE GESTIÓN, S.L.U., DREAMPLACE H&R, S.L.U., DREAMPLACE LANZAROTE, S.L.U., ZIDAY DE INVERSIONES, S.L. (División hotelera)

El entorno empresarial en el que se mueve la compañía es de alto nivel competitivo. Se trata de destinos turísticos de primer orden que aglutinan una gran diversidad de oferta hotelera y de servicios adyacentes.

Los hoteles gestionados por el grupo están ubicados en zonas como Costa Adeje (Tenerife), Playa Blanca (Lanzarote), Las Canteras (Las Palmas de Gran Canaria, Gran Canaria) y Portals Nous (Calviá, Mallorca).

Dicho entorno ha desarrollado en los últimos años, como cualquier destino maduro, un tejido productivo que ha enriquecido la oferta complementaria y auxiliar. Ello, en definitiva, parametriza los destinos y conlleva a una pérdida gradual de la personalidad de estos.

Cabe además destacar que todos los destinos anteriormente mencionados llevan años incrementando tanto las plazas hoteleras como de viviendas vacacionales, lo que ha generado tensiones crecientes en el equilibrio urbano y social, dando lugar en algunos casos a fenómenos de turismo fobia que condicionan la percepción local del desarrollo turístico. Paralelamente, muchos hoteles de la competencia han afrontado importantes reformas, lo que obliga a acelerar la búsqueda de propuestas de valor diferenciadoras. Entre todos ellos destaca la apertura de un gran hotel de más de 700 habitaciones en Playa Blanca, Lanzarote. Es reseñable también la creciente presencia de firmas internacionales y fondos de inversión, lo que refuerza la presión competitiva en el entorno.

A ello se suma un notable cambio sociológico en el entorno, con impactos directos en el sector hotelero, especialmente visibles en las crecientes dificultades para la retención del talento, así como en los elevados niveles de rotación y absentismo. La entrada gradual de perfiles migrantes en los equipos de trabajo representa una oportunidad, pero también plantea nuevos retos en materia de integración y gestión de la diversidad. Además, la implantación progresiva de la inteligencia artificial está

empezando a evidenciar su potencial impacto transversal en la organización y el empleo del sector.

- **OTRAS ACTIVIDADES:**

ROPA RENT, S.L.U., VITICULTURA SAN JUAN, S.L.U., EXPLOTACIONES GARAJO, S.L.U.

- ROPA RENT, S.L.U.: El entorno empresarial y de servicios en el que opera la compañía es un sector caracterizado por la presencia de un número relativamente reducido de operadores. Esto se debe principalmente a que los años de pandemia han ocasionado la desaparición de un gran número de competidores en el mercado.
- EXPLOTACIONES GARAJO, S.L.U.: El entorno empresarial de supermercados en zonas turísticas se caracteriza por una fuerte competencia y una demanda fluctuante. Estas áreas atraen a una gran cantidad de turistas, lo que genera oportunidades de negocio para supermercados que deseen atender las necesidades de estos visitantes. La competencia es intensa, con múltiples supermercados compitiendo por la atención de los turistas y residentes locales. Además, la demanda varía considerablemente según la temporada turística, lo que requiere una gestión ágil y flexible para adaptarse a los picos y valles de la actividad. La calidad del servicio y la capacidad de ofrecer una amplia gama de productos procedentes de distintas nacionalidades, incluidos productos locales y especialidades regionales, son los factores clave de diferenciación.
- VITICULTURA SAN JUAN, S.L.U.: El mercado vinícola es altamente competitivo, no solo para las marcas locales, sino también como destino refugio para muchas marcas y empresas nacionales. Canarias se percibe como un mercado al alza actual y potencial, lo que atrae a diversas empresas a competir en él.

Dado que la mayoría de nuestros clientes pertenecen al sector hotelero, compartimos los mismos riesgos que enfrentan las empresas hoteleras del grupo.

2.7 Hitos 2025

Desde siempre la cadena se ha comprometido con la sostenibilidad, especialmente en el ámbito medioambiental, con importantes inversiones en materia hídrica y energética.

En el año 2023 incorporamos a nivel corporativo un eje estratégico de sostenibilidad que pretende avanzar en todas las áreas ESG (estándares de calidad ambientales, sociales y de gobernanza) que nos permitan agregar valor como modelo de negocio consolidándose los siguientes años.

Estos criterios se dividen en tres categorías principales:

Ambientales

- Gestión de residuos: Estrategias y prácticas para reducir, reciclar y conseguir una mejora en la gestión de los residuos.
- Emisiones de carbono: Medición y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Uso de recursos naturales: Eficiencia en el uso del agua, energía y otros recursos naturales.
- Cambio climático: Estrategias para mitigar los efectos del cambio climático y adaptarse a sus impactos.
- Biodiversidad: Protección y conservación de la flora y fauna.

Sociales

- Derechos laborales: Condiciones de trabajo justas, derechos de los trabajadores y cumplimiento de las normativas laborales.
- Diversidad e inclusión: Promoción de la diversidad en la fuerza laboral y políticas inclusivas.
- Relaciones con la comunidad: Impacto y contribución de la empresa en las comunidades locales.
- Salud y seguridad: Prácticas para asegurar la salud y seguridad de los empleados y clientes.
- Derechos humanos: Políticas y prácticas para proteger los derechos humanos en todas las operaciones.

Gobernanza

- Transparencia y rendición de cuentas: Prácticas de divulgación y comunicación claras y responsables.
- Estructura del consejo de administración: Composición y funcionamiento del consejo, incluyendo la independencia de sus miembros.
- Ética empresarial: Cumplimiento de códigos de conducta ética y regulaciones legales.
- Políticas de compensación: Estructura de remuneración justa y equilibrada para ejecutivos y empleados.
- Gestión de riesgos: Identificación y mitigación de riesgos operativos, financieros y de reputación.

Además, se han puesto una serie de acciones en la división hotelera, que siguen los criterios anteriormente mencionados:

DREAMPLACE

Ámbito	Acción	Subacción	Año	Estado
Energía	1.-Documental	1.1 Procedimentar sistema registro energía: quién registra, frecuencia, responsable supervisión.	2024	Realizado
		1.2 Unificar e implementar registro de consumos de las diferentes fuentes de energía en KWh y ratio kWh/estancia	2024	Realizado
	2. Mejorar experiencia clientes - Cartelería de buenas prácticas		2024	Realizado
	3. Comunicación continua al equipo y formación	3.1 Cartelería de buenas prácticas en uso de energía para el personal	2024	Realizado
		3.2 Reuniones de equipo	2024	Realizado
		3.3 Píldoras formativas energía, agua, gestión de residuos, consumo responsable y unidad social	2025	Pendiente
Agua	1.-Documental	1.1 Procedimentar sistema registro agua: quién registra, frecuencia, responsable supervisión.	2024	Realizado
		1.2 Unificar e implementar registro de consumo de agua en m3 y m3/estancia	2024	Realizado
		1.3 Evidencia documental flujo agua por hotel: disposición fichas técnicas de los equipos instalados	2024	Realizado
		1.4 Creación registro para control de los kg de ropa, para obtener indicador por estancia y marcar futuros objetivos	2024	Realizado
		1.5 Implementación procedimientos de lavandería y jardines	2025	En ejecución
	2. Mejorar experiencia clientes – Cartelería buenas prácticas		2025	Pendiente
	3. Comunicación continua al equipo y formación	3.1 Cartelería de buenas prácticas en el uso del agua.	2024	Realizado
		3.2 Reuniones de equipo	2025	Pendiente
		3.3 Píldoras formativas: NA contemplado en punto 3.3.	2025	Pendiente
CONSUMO Y DESPERDICIO (GESTIÓN DE RESIDUOS)	1.-Documental	1.1 Indicador generación de residuos no peligrosos y peligrosos	2025	Pendiente
		1.2 Registro de los equipos que contienen gases refrigerantes	2025	Pendiente
	2. Utilización de productos químicos respetuosos con el medio ambiente		2025	Pendiente

DREAMPLACE

	3. Experiencia cliente – Desarrollo información y cartelera para clientes		2024	Pendiente
	4 Comunicación continua al equipo y formación	4.1 Cartelería segregación de residuos	2024	Realizado
		4.2 Reuniones de equipo	2025	Pendiente
		4.3 Píldoras formativas: NA contemplado en punto 3.3.	2025	Pendiente
CONSUMO Y DESPERDICIO (CONSUMO RESPONSABLE)	1.-Documental	1.1 Identificación proveedores locales. Añadir datos sobre proveedores con certificación	2025	En ejecución
		1.2 Estudio mayor disponibilidad menús vegetarianos y veganos	2025/2026	En ejecución
		1.3 Registro de desperdicio alimentario	2026	En ejecución
	2. Implementación modelo “a granel” en los productos que aún no se hace. O en su defecto, materiales compostables		2025	Parcial
	3. Experiencia cliente – Cartelería de Desperdicio Alimentario		2025	Pendiente
	4. Informar a proveedores y empresas adheridas de la integración del sistema de sostenibilidad en la compañía		2025	Pendiente
	5 Comunicación continua al equipo y formación	5.1 Reuniones de equipo	2025	Parcial
		5.2 Píldoras formativas: NA contemplado en punto 3.3.	2025	Pendiente
SOCIAL/COMUNIDAD LOCAL	1. Colaboraciones con asociaciones benéficas locales		2025	Realizado
	2. Desarrollo del plan de interacción con la comunidad		2025/2026	Pendiente
	3 Comunicación continua al equipo y formación	3.1 Reuniones de equipo	2025	Parcial
		3.2 Píldoras formativas: NA contemplado en punto 3.3.	2025	Pendiente
LABORAL	1. Política de comunicación interna - sentido ascendente		2024	Realizado
	2. Procedimiento para gestionar el talento y fomentar la promoción interna		2024	Realizado

DREAMPLACE

	3. Desarrollo de proyectos que fomenten el bienestar y la salud de todo el equipo		2025	Parcial
	4. Plan de comunicación interna de acciones y beneficios		2025	Parcial
ECONÓMICO	1. Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidad es debido al cambio climático		2024	Realizado
	2. Proporción de gasto en proveedores locales		2024	Realizado
OTROS ÁMBITOS	1. Políticas y huella de carbono	1.1 Creación de políticas en materia de sostenibilidad (medioambiente, social, laboral, comunidad local, compras, protección de la infancia y salud y seguridad)	2024	Realizado
		1.2 Creación de informes de sostenibilidad de forma anual	2024	Realizado
		1.3 Cálculo de Huella de carbono	2025	Realizado
		1.4 Establecer un objetivo de reducción de CO2	2025	Pendiente
		1.5 Iniciar un proyecto de compensación de Huella de Carbono	2025	Pendiente
	2. Comunicación interna y externa	2.1 Memoria ambiental con objetivos tanto a nivel de cadena como de hotel.	2024	Realizado
		2.1.2 Mockup página web de sostenibilidad	2024	Realizado
		2.1.3 Creación de contenido en todos los idiomas para dicha página	2024	Realizado
		2.1.4 Creación y publicación de la página en web	2024	Realizado
		2.2 Reforzar el perfil del embajador.	2025	Pendiente
		2.3 Mejorar experiencia (percepción)del cliente a nivel medioambiental	2024-2026	En ejecución
		2.4 Adaptación de información sostenibilidad y píldoras a canales digitales cliente	2024-2026	En ejecución

- **DIVISIÓN INMOBILIARIA:**

CRIMATEDO, S.L.U. + GAROE DE INVERSIONES, S.L.U. + FILATOUR, S.L.U. + ZIDAY INVERSIONES, S.L. (División inmobiliaria)

En este año 2025 se ha continuado con las reformas y actualizaciones de los productos, con una mejora notable en el procedimiento de inversiones. Todos los hoteles han tenido inversiones importantes en los últimos años, y en este año 2025 las principales inversiones se han realizado en el Hotel Gran Tagoro Castillo, con reposicionamiento del producto, y en el Hotel Gran Tacande, con una importante apuesta en gastronomía, en el que, entre otras cosas se ha incorporado un restaurante con estrella michelín.

- **DIVISIÓN HOTELERA:**

DREAMPLACE GESTIÓN, S.L.U., DREAMPLACE H&R, S.L.U., DREAMPLACE LANZAROTE, S.L.U., ZIDAY DE INVERSIONES, S.L. (División hotelera)

Respecto a la división hotelera y tal como se describe en el programa de Sostenibilidad de la compañía, el compromiso se declara de la siguiente manera:

Somos Dreamplace Hotels & Resorts, una empresa familiar canaria que comenzó su historia en 1988 con la apertura de nuestro primer hotel en Tenerife. Hoy en día, contamos con diferentes marcas diferenciadas, siete hoteles y operamos en cuatro destinos. A pesar de nuestro crecimiento, mantenemos intacto el carácter familiar que nos define; de hecho, cada día está más presente en todo lo que hacemos. El sentido de pertenencia, la preocupación genuina y el cuidado del bienestar de nuestros huéspedes son los valores que han moldeado quiénes somos. Nos enorgullece tener hoteles en ubicaciones privilegiadas en las Islas Canarias y Mallorca, lo que nos permite ofrecer a nuestros visitantes la oportunidad de disfrutar de hermosas playas, paisajes naturales increíbles y una rica oferta cultural. Sabemos que cada huésped es único, por eso ofrecemos una amplia variedad de opciones, que nos permite ofrecer experiencias afines a las distintas etapas de la vida de nuestros clientes. Nos dedicamos a proporcionar un servicio de alta calidad, con restaurantes, bares, piscinas, spas y actividades recreativas que garantizan una experiencia memorable. Además, nos esforzamos por ser respetuosos con el medio ambiente, implementando políticas sostenibles en todas nuestras propiedades. También nos encanta ofrecer a nuestros huéspedes la oportunidad de conectar con la cultura local y explorar las atracciones cercanas a través de las excursiones y actividades que organizamos.

Durante el año 2025 se ha seguido desarrollado una marca paraguas que recoge toda nuestra acción en el ámbito de la sostenibilidad. El Programa de Sostenibilidad Integral para Dreamplace se denomina **CORE Dream Consciously with us**. Este programa aborda la sostenibilidad en todos los ámbitos de la actividad empresarial:

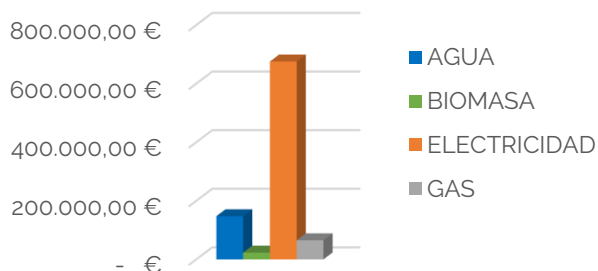
- Diseño e instalaciones
- Energía
- Agua
- Gases refrigerantes
- Residuos

- Gestión de recursos, consumo y desperdicio
- Biodiversidad
- Comunidad local
- Aspectos laborales
- Aspectos económicos

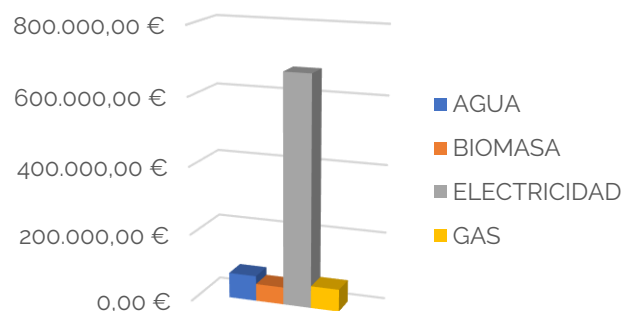
El año 2025 ha supuesto, otro buen año desde el punto de vista económico y del cumplimiento de los objetivos estratégicos. A modo de resumen se detallan hitos y acciones conseguidos:

- El hotel Tigotan se unió a los otros hoteles Tagoro y Cristina, que ya lo habían realizado en 2024, en su compromiso con la sostenibilidad al implementar un sistema integral de medición de desperdicios alimentarios. En colaboración con la empresa especializada Effwaste se instalaron balanzas integrales que permiten registrar diariamente los residuos generados, clasificados por tipología de alimentos. Para comienzos de 2026 se incorporarán Gran Tagoro y Gran Tacande con el fin de tener todos los hoteles bajo el plan de desperdicio alimentario previsto para abril de 2026.
- Se abordó reformas en el hotel Gran Tagoro con el fin de renovar la propuesta de valor del mismo. Dicha obra persigue mejorar el rendimiento hotelero adaptando la propuesta de valor a perfiles de clientes diversos que viajan a un destino como Lanzarote. De esta manera, el Hotel estará en mejores condiciones para los periodos menos familiares. A su vez, se aborda acciones que permitan un esponjamiento del hotel permitiendo que distintos perfiles de clientes dispongan de espacios diferenciados, evitando así aglomeraciones en los picos de ocupación.
- Se llevó a cabo la renovación de toda la fontanería del hotel Tigotan. Dicha actuación supuso una mejoría significativa del rendimiento energético de la instalación al introducirse nuevo el sistema de calorifugado.

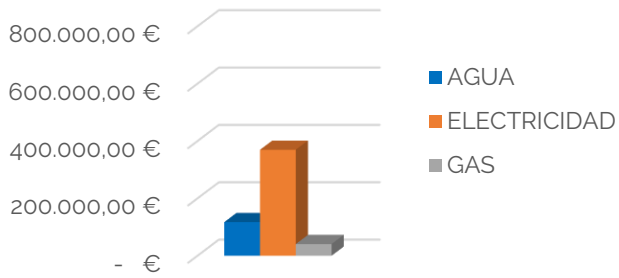
Consumos Hotel Gran Tagoro 2024 (€)



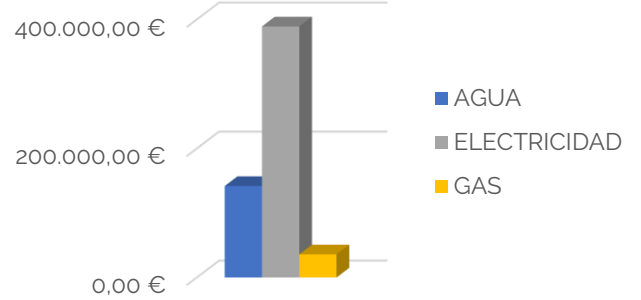
Consumos Hotel Gran Tagoro 2025 (€)



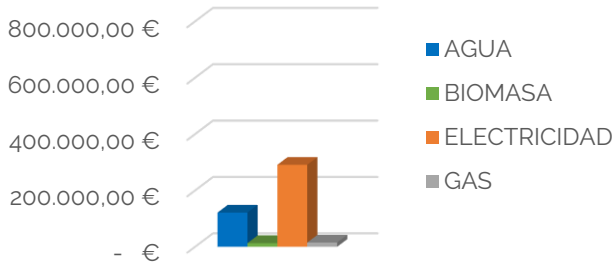
Consumos Hotel Tigotán 2024 (€)



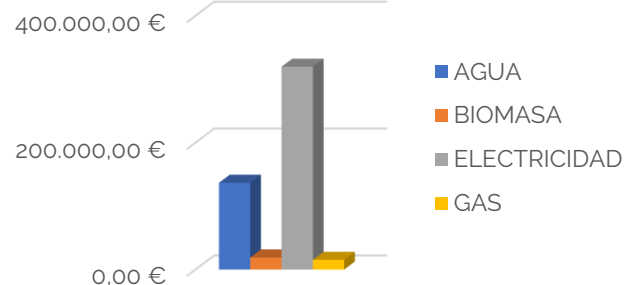
Consumos Hotel Tigotán 2025 (€)



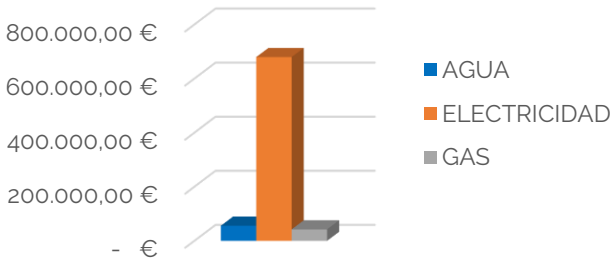
Consumos Hotel Tagoro 2024 (€)



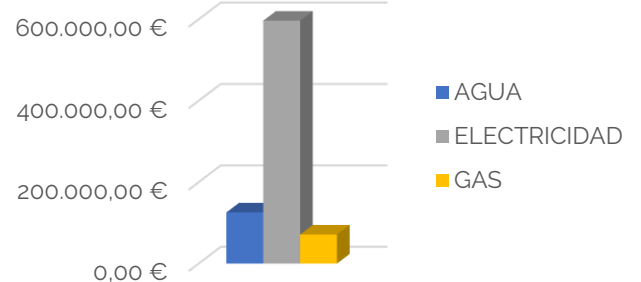
Consumos Hotel Tagoro 2025 (€)



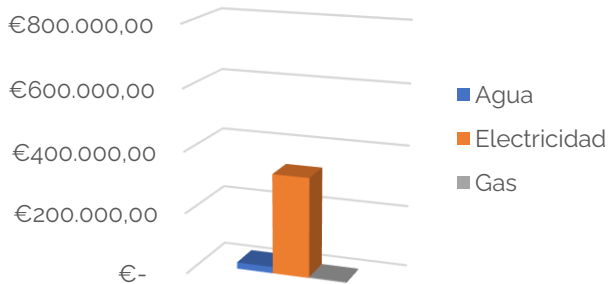
Consumos Hotel Gran Tacande 2024 (€)



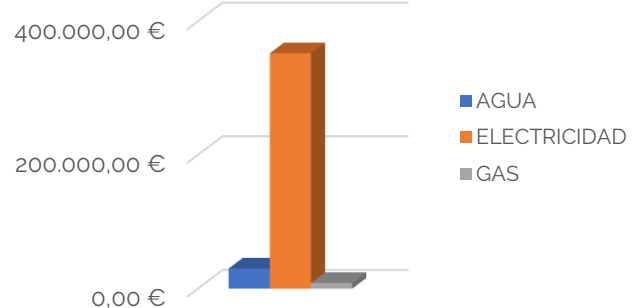
Consumos Hotel Gran Tacande 2025 (€)



Consumos Hotel Cristina 2024 (€)



Consumos Hotel Cristina 2025 (€)



- Se continuó con el plan de inversiones en materia de control energético que primeramente consistió en la sustitución del sistema de control domótico en los puntos más consumidores de energía. Así mismo se completó la conexión de todas las cámaras frigoríficas al sistema para el control de aperturas, así como de todos los bufés (frío y caliente) de todos los hoteles de propiedad.
- En materia de sostenibilidad se continuó trabajando con la empresa de asesoramiento en matriz de sostenibilidad de la compañía. Durante 2025 se elaboraron las mediciones para el cálculo de la huella de carbono con alcance 1 y 2.
- Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha completado la implementación y puesta en marcha de un nuevo sistema centralizado de planificación de recursos empresariales (ERP). Este proyecto de actualización tecnológica ha consistido en la unificación y estandarización de los procesos operativos a través de las 14 sociedades que conforman el grupo de empresas. El sistema se encuentra actualmente operativo, habiéndose ejecutado el despliegue según el cronograma de implementación establecido para este año.
- A nivel técnico y de arquitectura de sistemas, el proyecto ha abarcado la integración completa del nuevo ERP con la totalidad de los aplicativos logísticos y financieros ya existentes en las diferentes sociedades. Esta interconexión técnica permite la centralización de los datos, estableciendo un flujo de información automatizado entre las herramientas de gestión de la cadena de suministro y los sistemas contables. Con ello, se ha unificado la gestión de las operaciones diarias bajo un ecosistema de datos común y compartido por todas las filiales.
- Desde la perspectiva del reporte corporativo y el gobierno de datos, la consolidación de este sistema proporciona una base de información única y auditable. Al estandarizar la recopilación de datos de las 14 sociedades, el ERP facilita la trazabilidad operativa y el seguimiento de los diferentes indicadores clave de desempeño (KPIs), incluyendo los financieros y los requeridos para la información no financiera. Esta infraestructura tecnológica da soporte a los procesos de control interno, auditoría y cumplimiento normativo del Grupo.
- Se han diseñado también procesos en los diferentes bufés de los hoteles, para que la reposición de los alimentos se realice en cantidades menores y con más frecuencia, para evitar así desperdicios excesivos, reduciéndose los desechos de alimentos de manera sustancial. Para ello se han implantado políticas de gestión en los procesos de inventario, de pedidos, de stock de cada uno de los alimentos y de reposicionamiento.
- Se ha procedido a tomar una serie de medidas en todos los hoteles para así llevar un control en la gestión de la energía. Estas medidas se resumen en: toma de datos diarias por ocupación, sectorización de la energía, control

horario de luces de máquinas de grandes potencias e informar al personal en reuniones de gremios de dichos consumos.

- Se continúa llevando a cabo ajustes de automatización a través del programa Scada (software que permite controlar y supervisar procesos industriales a distancia en tiempo real) así como la medición diaria de COP, TER y ERR de cada máquina (medición de la temperatura y control). Entendiendo COP como el Coeficiente de Rendimiento: ratio entre la potencia calorífica y la potencia útil absorbida por el equipo, ERR Factor de eficiencia energética: se divide en Vatios la capacidad de enfriamiento del aire acondicionado entre los vatios consumidos. Cuanto más alto sea, más eficiente es, traducándose en ahorro económico y también hace que la huella de carbono sea menor. TER la suma de los dos.
- **OTRAS ACTIVIDADES:** *ROPA RENT, S.L.U., VITICULTURA SAN JUAN, S.L.U., EXPLOTACIONES GARAJO, S.L.U.*
 - ROPA RENT, S.L.U.: En el año 2025 se ha continuado con la consolidación del número de kilos procesados. Una vez realizada la fusión por absorción con la empresa Klinrent Canarias SL, se ha posicionado como la lavandería industrial que mayor número de kilos diarios gestiona.
 - EXPLOTACIONES GARAJO, S.L.U.: La empresa sigue buscando nuevas localizaciones estratégicas para consolidar su posicionamiento en zonas turísticas.
 - VITICULTURA SAN JUAN, S.L.U.: En 2025 se continuó con el aumento de presencia en más mercados internacionales con el objetivo de diversificar nuestra base de clientes, una vez comprobada la aceptación por parte de estos mercados de este producto de mayor calidad y valor enológico siguiendo la estrategia comenzada con la cosecha de 2022.

2.8 Grupos de interés

Teniendo en cuenta las diferentes sociedades que forman al grupo, definimos diferentes grupos de interés dependiendo de las actividades. En general, consideramos grupos de interés a aquellos colectivos o entidades que pueden estar relacionado con nuestro Grupo a lo largo de nuestra cadena de valor y en el entorno que desarrollamos nuestra actividad. Por ello, se detallan los siguientes grupos de interés:

- Clientes
- Empleados
- Socios
- Empresas explotadoras de los hoteles (Dreamplace Hotels, Dreamplace Lanzarote)
- Arrendatarios (Centro Comercial y locales)
- Empresas constructoras (Dreamplace Gestión)

- Bancos
- Proveedores
- Empresas Inmobiliarias, de M&A, consultoras hoteleras.
- Asesores (fiscales, jurídicos). Auditores.
- Administraciones públicas.
- Asociaciones empresariales y sociales.

En cuanto a los grupos de interés internos destacamos:

- **Propietarios.** Cuyo interés consiste en la búsqueda de una rentabilidad coherente con las inversiones iniciales y continuas que han desarrollado. Esta rentabilidad debe sustentarse en el tiempo de manera que precisa de una buena gobernanza de la actividad económica sostenida y sostenible. La actualización de las necesidades y cuidado de los activos es otro de los requisitos.
- **Equipo de gestión.** Cuyo interés es desarrollar la actividad bajo los parámetros de rentabilidad y competitividad, para llevar a cabo los objetivos globales. También es de vital interés para este conjunto disponer de talento suficiente para acometer con éxito sus objetivos.
- **Colaboradores/empleados.** La fuerza de trabajo en la operación requiere salarios superiores a los establecidos por convenio, proyección profesional, formación y participación en la toma de decisiones dentro de su ámbito de trabajo.

En cuanto a los grupos de interés externos:

- **Instituciones financieras.** En la búsqueda de prestatarios solventes que le permita una rentabilidad justa y que permita al grupo abordar su crecimiento.
- **Proveedores.** La relación estable, el cumplimiento de las condiciones contractuales y una conducta responsable y proporcional a los pactos comerciales son las necesidades requeridas por estos importantes stake holders.
- **Clientes.** Cuyo principal interés es el de disponer de una oferta justa en cuanto a calidad y precio. El de disponer de unos estándares de servicios acordes con la propuesta de valor comunicada y contratada.
- **Competidores.** Cuyo interés es el de disponer de una competencia justa y colaborativa ya que es de interés conjunto del cuidado, mejora y desarrollo del destino en su conjunto para una buena posición frente a la competencia de otros destinos.

2.9 Gobierno corporativo y ética empresarial

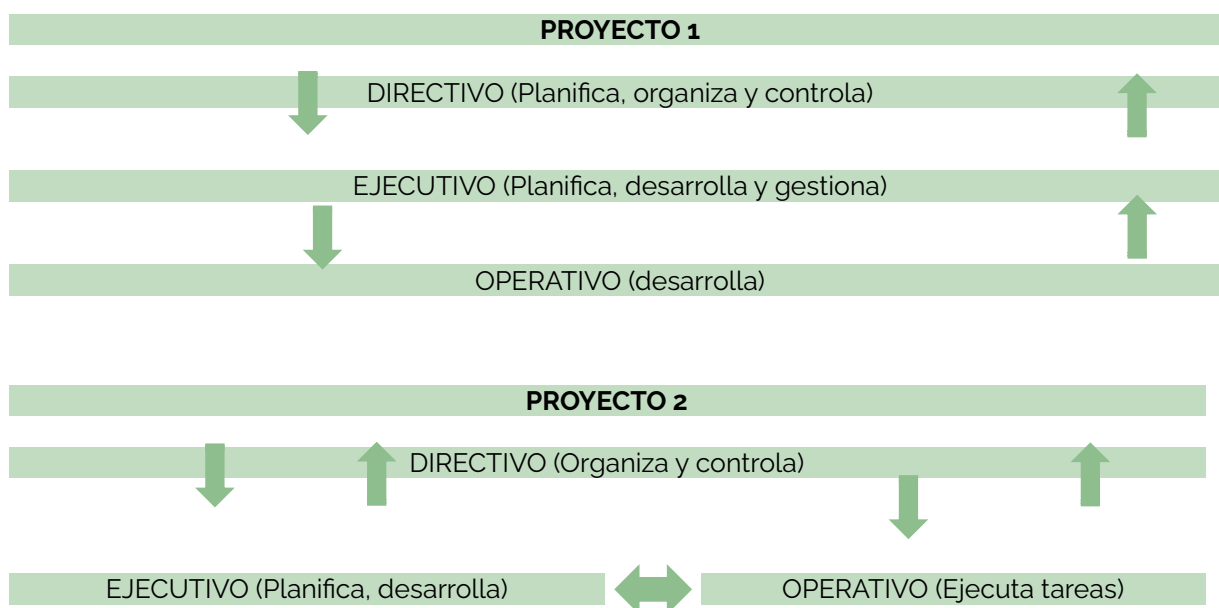
ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

Nivel	Cargo	Decisiones	Tareas
Directivo	Administrador Dirección de área	Estratégicas y de planificación	Planificación, organización y control
Ejecutivo	Gerencia Mandos intermedios y Staff	Tácticas	Planificación y Gestión: Cumplimiento de planes y programas diseñados para alcanzar los fines
Operativo		Operativas	Desarrollo de las correspondientes tareas

Planificar	Fijar fines a alcanzar en el futuro y trazar planes que aseguren el logro de la consecución de los objetivos.
Organizar	Ordenar medios materiales y humanos para alcanzar fines.
Gestionar y desarrollar	Hacer lo necesario para que las decisiones adoptadas se ejecuten eficazmente y conseguir que todo el personal realice el cometido asignado.
Controlar	Comprobar que los fines se cumplen en tiempo y forma y si es necesario corregir desvíos.

DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

Este proceso se realiza a través de División Descentralizada, es decir, se adoptan decisiones por delegación en los distintos niveles de la estructura organizativa de la empresa, el directivo asigna a uno o un grupo realizar la tarea. La planificación y organización se hacen en base a **"PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS"**



3. Políticas

Relacionaremos a continuación las políticas que definen la cultura y los procesos en los que se sustentan las sociedades de GRUPO DREAMPLACE. Este grupo de empresas comenzó en el año 2019 a trabajar en la transcripción y formalización de estas políticas, cuyas acciones se han venido desarrollando anteriormente, y se continúa trabajando en ellas en el año 2025. Son las que siguen:

Política de gestión económica

Uno de los principales objetivos de este grupo de empresas es asegurar la viabilidad de cada una de las sociedades que lo componen y garantizar la continuidad del negocio. El propósito es obtener ratios suficientemente favorables de manera individual como para que repercutan positivamente en el resultado final del grupo consolidado.

De las ratios de rentabilidad, hacemos seguimiento al margen de EBITDA, al margen del beneficio neto, a la ratio de rentabilidad económica (ROA), a la ratio de rentabilidad financiera (ROE) y al apalancamiento financiero (ROE/ROA). Cuanto mayor sea el importe de estas ratios, mejor.

Ligados a la solvencia medimos tanto la ratio de garantía como la ratio de liquidez, estando el objetivo por encima del 1,5 en ambos casos. Al tiempo comprobamos el fondo de maniobra, que en la mayor parte de las empresas debe de ser positivo (con excepciones por tipo de actividad).

Por último, de las ratios de endeudamiento medimos la ratio de endeudamiento a corto plazo, la ratio de endeudamiento a largo plazo y la ratio de autonomía financiera. Nuestro objetivo es tener un bajo endeudamiento, por lo que cuanto menor sean las ratios de endeudamiento, y mayor las de autonomía, mejor.

Estas mediciones permiten al grupo planificar, organizar y evaluar los recursos económicos para alcanzar los objetivos marcados de la forma más eficiente posible y a través del cumplimiento del presupuesto, priorizando la autonomía financiera, la liquidez y garantía, frente a la rentabilidad financiera.

El objetivo principal del grupo es definir los ingresos y gastos de manera adecuada para una mejor gestión de los recursos económicos y financieros y establecer así un plan de acción en función de las variables definidas en las ratios, plan de acción que será planificado y ejecutado en función de los resultados de estas.

Nuestra política de gestión económica va de la mano del desarrollo tecnológico pues precisamente se está implantando una colección de servicios de software, aplicaciones y conectores que funcionan conjuntamente para convertir orígenes de datos sin relación entre sí en información interactiva fundamental para el proceso de toma de decisiones.

Política de clientes

Todas y cada una de las empresas del grupo tiene como objetivo claro el mantenimiento de la satisfacción de sus clientes afianzando siempre una correcta relación calidad/precio y permitiendo obtener una experiencia única al consumidor final, todo ello a través de unos estándares verificados y reconocidos. Para lograr lo anterior es fundamental que las sociedades estén continuamente adaptándose a los cambios que experimentan sus sectores, invirtiendo continuamente en innovación pues, de lo contrario, no habrá forma de garantizar la supervivencia y éxito de estas.

También, como parte de nuestra política de clientes, de la mano de la transformación tecnológica, se ha decidido implementar un sistema de PMS que incrementa no solo la productividad, sino que suponga una mejor experiencia para el usuario. Desarrollo tecnológico que sitúa en el centro al cliente y está diseñado para optimizar los principales procesos de gestión de los hoteles, con una experiencia para el usuario sencilla y directa, integrado con el conjunto de soluciones operativas hoteleras.

El PMS, también conocido por sus siglas en inglés como "Property Management System" es un sistema de gestión hotelero, un software específico que mejora la gestión de los hoteles y permite programar, organizar y administrar todos sus departamentos de un modo más eficiente mediante la gestión de reservas, el control del estado de las habitaciones o el control de operaciones, entre otros. Este sistema permite no solo minimizar errores y optimizar la toma de decisiones, sino además incrementar la satisfacción de los clientes, que es uno de los objetivos principales de nuestras empresas hoteleras.

En el esquema que se ha planteado, el cliente se sitúa en el centro del negocio.

Política de talento

Otro de los ejes angulares de GRUPO DREAMPLACE reside en la búsqueda constante de los mejores profesionales y equipos para cada una de sus actividades. El propósito es confeccionar grupos de expertos que estén alineados con la estrategia de las sociedades y orientados a las políticas marcadas.

Este grupo de empresas apuesta por el talento de sus trabajadores, de modo que sus procesos de reclutamiento están orientados a captar el mejor intangible para sus empresas y además tiene claras políticas de mejora y formación constante de su personal. GRUPO DREAMPLACE tiene claro que son las personas las que marcan la diferencia y logran la excelencia del negocio.

Así, el objetivo consiste en lograr que la experiencia del empleado sea cada vez mejor, construyendo un ecosistema tecnológico y humano basado en una Cultura Corporativa de procesos más ágiles y seguros, potenciando una organización más eficiente y situando siempre a las personas en el centro de la estrategia. Para ello, se busca aportar a los empleados herramientas y procesos lo suficientemente eficaces que redunden siempre en beneficio de todos.

A partir del año 2022, los datos de absentismo, rotación y dificultades del mercado para captar y retener talento, ya mencionado en otros apartados de este documento,

tuvo como respuesta la implementación de un plan de acción denominado Plan de desarrollo de RRHH a largo plazo. Este plan consistió en:

- Añadir más incentivos mensuales y con mayores importes con los cuales además de incentivar la productividad y polivalencia, incentivar la presencia en el trabajo y dedicación de los empleados más veteranos que forman continuamente a los nuevos empleados.
- Rediseñar las ruedas de turnos, reduciendo el impacto de los turnos partidos y mejorando la rotación equitativa de los días libres y turnos, para aumentar la posibilidad de conciliar la vida personal con la profesional.
- Contratar una empresa especializada que hiciera hacer un seguimiento profesionalizado de las personas trabajadoras que estuvieran de baja por IT.
- Implantar un nuevo software de gestión de turnos y portal del empleado, que facilitara el fichaje digital y la comunicación de la información básica para todos los empleados: nóminas, certificados, horas pendientes, días libres, vacaciones, etc. mediante una app accesible desde el móvil.
- Diseñar un nuevo sistema de promoción profesional para las posiciones de los grupos 3, 2 y 1, que permita la oportunidad de acceder a una oportunidad de entrar en un Plan de Desarrollo Individual, si hace méritos y decide esforzarse para completarlo para desarrollar sus competencias profesionales. El despliegue de la comunicación de los requisitos para acceder a este "camino" de promoción e implementación del "nuevo proceso de promociones", comenzó en octubre de 2025 y finalizará en el verano de 2026.
- Poner en marcha una guardería gratuita toda la semana, en el hotel Gran Tagoro, con el fin de facilitar una rotación de turnos equitativa para todos los empleados.
- Reactivar la participación de los equipos transversales de personal base, con el fin de mejorar la comunicación interna y la forma de trabajar entre procesos relacionados, aunque jerárquicamente de departamentos diferentes.

En el año 2024, nos convencimos que los resultados muy desiguales de todas estas acciones, y no siempre tan positivos como nos hubiera gustado, eran una señal inequívoca de que realmente afrontábamos un cambio de paradigma en el significado del trabajo para el mercado de trabajo (da igual la edad que se tuviera). Concluimos además que era necesario un paso más en la evolución de nuestra cultura de empresa. Este paso consistía en "aterrizar" un Propósito lo suficientemente estimulante como para que los nuevos empleados pudieran conectar con nuestros retos y forma de conseguir resultados, así como "reilusionar y reconectar" a nuestros empleados veteranos ante el escenario tan complejo, volátil y frustrante que estábamos afrontando. En definitiva, se pretende asegurar los resultados actuales y futuros, creando un entorno con un propósito compartido, en el que cualquier persona encuentre la forma de cumplir sus objetivos de "ser alguien" en nuestra empresa a través de la consecución de retos que la compañía necesita para crecer.

Nació así el 02 de abril de 2025, en una sesión plenaria compuesta por personal base, mandos medios y directivos, en el que se incluyó la "voz" de nuestros

Clientes, Junta de Socios, proveedores y partners, a través de entrevistas realizadas previamente por los consultores que nos ayudaron en este proceso, nuestro propósito interno "Caminamos juntos, cumpliendo sueños". A partir de este propósito interno, hemos derivado un estándar de liderazgo por propósito, en el que los líderes de la organización aprenden a desplegar comportamientos que fomenten entornos de trabajo alineados con nuestro propósito y una comunidad de embajadores (personal base) que "viralizan" los múltiples ejemplos positivos que se están reproduciendo en nuestra organización cada día.

Política de seguridad

Uno de los principales objetivos de este grupo de empresas reside en la idea de que ningún negocio puede desarrollarse correctamente si no lo hace sobre unas bases claras de seguridad. Esta seguridad debe cubrir todos y cada uno de los extremos de la actividad: personal, infraestructuras, clientes, proveedores, cumplimiento de la normativa, entre otros. Dentro de la política de seguridad, dos de los pilares de mayor importancia son:

- **La seguridad informática o ciberseguridad.** Este grupo de empresas está concienciado en la protección y control frente a los ataques informáticos y demás incidencias que pueda sufrir en relación con los soportes digitales con los que opera.

En lo que respecta a mejoras en este sentido se incorporaron durante el año 2022 soluciones de MDM para el control y la seguridad de los dispositivos móviles, así como la auditoria de los procesos de ciberseguridad ya implementados. Además, se adoptan medidas para detectar vulnerabilidades y disponer de respuestas ante incidentes.

Por otro lado, estamos poniendo a prueba soluciones RPA para la automatización de procesos en áreas clave, juntamente con la implementación de nuevas soluciones de planificación que mejoran la eficiencia de procesos. Por ello, también se ha creado un departamento de Data con personal altamente cualificado, desarrolladores, arquitectos de datos y analítica de negocio para disponer de información clara y necesaria y con el objetivo de convertirnos en una Data Driven.

Por otro lado, hemos actualizado nuestro sistema de protección de los servidores y endpoint con la solución de Sophos Intercept X Advanced with XDR (Detección y respuesta extendidas). La detección y respuesta ampliadas, o XDR, es una tecnología de seguridad multicapa que protege la infraestructura de TI. Para ello, recopila y correlaciona los datos de múltiples capas de seguridad, incluidos los *endpoints*, las aplicaciones, el correo electrónico, las nubes y las redes, para proporcionar una mayor visibilidad del entorno tecnológico de una organización. Esto permite que los equipos de seguridad detecten, investiguen y respondan a las ciber amenazas con rapidez y efectividad.

En 2023 se puso en marcha una plataforma de formación y concienciación a usuarios en materia de ciberseguridad y se encriptaron los datos de todos los ordenadores portátiles del grupo. Adicionalmente, en 2024 se desplegó una solución de *hotspot* para disponer de más seguridad y controlar los accesos a internet de nuestros huéspedes en la cadena hotelera y se ha venido manteniendo a lo largo de 2025.

La XDR se considera una versión más avanzada de la detección y respuesta en endpoints (EDR). Mientras que la EDR se centra en los endpoints, la XDR se centra más ampliamente en múltiples puntos de control de la seguridad para detectar las amenazas más rápido, usando análisis profundos y automatización.

- **La seguridad normativa.** La excesiva regulación y/o la falta de control de las actualizaciones normativas pueden suponer un riesgo para la normal actividad de las empresas, de modo que su control constante es un factor a tener en cuenta.

Política de Sostenibilidad y Medioambiente

En el GRUPO DREAMPLACE nos comprometemos activamente con la protección medioambiental, enfocándonos en reducir y minimizar los impactos en el entorno. Nuestra Política General busca integrar y resumir los diferentes pilares de nuestras operaciones. Desde la gestión eficiente de los recursos naturales hasta el fomento de la participación comunitaria, nos esforzamos por ser agentes de cambio positivo. A través de esta política, aspiramos a cumplir con las regulaciones ambientales, estableciendo estándares elevados. Por ello, apostamos por el desarrollo de actividades sostenibles que no alteren el entorno en el que opera. Ahora bien, se diferencian diferentes políticas medioambientales en función del grado de contaminación potencial que cada actividad pueda desarrollar. De este modo encontramos:

- Actividades potencialmente contaminantes: las sociedades industriales, por el tipo de actividad que desarrollan, generan un riesgo medioambiental mayor que el resto de las sociedades del grupo, por lo que las medidas de contención adoptadas son más exhaustivas. Cabe señalar que, VITICULTURA SAN JUAN, con su nueva estrategia encaminada a la agricultura ecológica contribuirá a una mayor sostenibilidad de los suelos de su propia finca al no emplear pesticidas químicos en el cuidado y mantenimiento de sus cultivos. Respecto a la actividad de la sociedad ROPA RENT, cabe señalar que actualmente tenemos un sistema de control que garantiza que los vertidos cumplen con la normativa vigente en el Consejo Insular de Aguas de Tenerife. Podemos señalar en este punto que las medidas de contención son:

- Analíticas residuales mensuales
- Informes semestrales tanto de vertidos como de la planta desaladora.

Las medidas de prevención de riesgos medioambientales aplicadas son:

- Controles de agua vertida
 - Recipientes de contención en productos químicos
 - Refuerzo en depósito de fuel
-
- Actividades basadas en la sostenibilidad: las sociedades dedicadas a la explotación hotelera y a la venta minorista (supermercados), aunque no presentan un riesgo elevado como actividades potencialmente contaminantes, sí que desarrollan una política de sostenibilidad basada en el respeto y protección del entorno en el que operan.
 - Actividades no contaminantes: el resto de las sociedades del grupo, por el tipo de actividad desempeñada, no generan ningún tipo de riesgo medioambiental directo respecto al entorno en el que operan. Estas actividades son: la actividad inmobiliaria, la tenencia de participaciones de otras entidades del grupo, entre otras.

Política de recursos humanos, seguridad y salud

Nuestro personal es nuestro activo más valioso. Expresamos nuestro compromiso social y responsabilidad en la relación laboral con los empleados, basándonos en el desarrollo personal y profesional, el respaldo, el respeto y la justa valoración, así como en el cumplimiento riguroso de la legislación laboral. La prevención de riesgos laborales es una obligación crucial, ya que puede conllevar pérdidas lamentables. Es una responsabilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores. Nuestros establecimientos son sometidos a visitas periódicas por parte de técnicos que analizan los riesgos y proponen medidas correctivas y preventivas para mitigarlos. Reconocemos los derechos y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Toda la documentación relativa a estos aspectos se entrega o pone a disposición de cada empleado. Valoramos las contribuciones de todos los empleados, fomentando la creatividad y la implicación en los objetivos establecidos, respetando la libertad de asociación y las políticas de igualdad. Nuestro compromiso incluye la prevención y control de riesgos laborales y la implementación de acciones que mejoren la seguridad y la salud de nuestros empleados y clientes.

Política de compras y desarrollo de la comunidad local

Implementamos procedimientos rigurosos en la evaluación y selección de colaboradores y proveedores externos, basados en el cumplimiento de la legislación medioambiental y las políticas de recursos humanos. Priorizamos en la medida de lo posible a los proveedores locales como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y ofrecemos apoyo solidario al progreso de la comunidad local. Estamos comprometidos con prácticas que aseguren la integridad, la sostenibilidad y el respeto a los valores fundamentales en todas nuestras relaciones comerciales y colaborativas.

Nuestra Política General está a disposición de colaboradores, proveedores externos y clientes, y será conocida por todos los empleados de Dreamplace Hotels & Resorts, promovida a través de nuestros diferentes canales de comunicación.

Política de garantía de calidad

La esencia de nuestra labor diaria radica en la satisfacción de clientes, proveedores externos y empleados. Con un enfoque prioritario en nuestros huéspedes, planificamos y desarrollamos servicios y productos. Las opiniones y sugerencias de nuestros clientes son la base de nuestros objetivos de mejora. Hemos estructurado nuestra Gestión de Calidad y Sostenibilidad mediante la implementación de sistemas operativos que comprenden procedimientos de trabajo y mejoras continuas. Esto nos capacita para cumplir con los requisitos exigidos por nuestros clientes y nuestro entorno, adhiriéndonos a las normativas legales locales, regionales, nacionales e internacionales.

Política de consolidación de marca

Otro de los principales objetivos de este grupo de empresas consiste en el desarrollo de nuevas formas de configuración y comercialización de las ofertas y servicios prestados, siempre en busca de la excelencia.

Para ello, se ha decidido crear en unos casos y modificar en otros, el conjunto de marcas con el que se distinguen los diferentes productos y sociedades que conforman GRUPO DREAMPLACE. Esta apuesta por la diferenciación de la oferta también contribuye a otro de los objetivos del grupo que es la expansión de sus actividades, pudiendo así abarcar necesidades que provienen de diferentes tipos de clientes.

En este punto debemos remitirnos al Apartado 1.1. en cual hacemos mención a la estrategia de marca del grupo consolidado bajo la identificación unitaria y global como "GRUPO DREAMPLACE".

Política de gestión del riesgo

El desarrollo correspondiente a esta política podemos encontrarlo en el apartado gestión de riesgos.

Política de tesorería

Igual que en el supuesto anterior, el desarrollo correspondiente a esta política podemos encontrarlo en el apartado gestión de riesgos.

Nuestra Política General está a disposición de colaboradores, proveedores externos y clientes, y será conocida por todos los empleados de Dreamplace Hotels & Resorts, promovida a través de nuestros diferentes canales de comunicación.

4. Gestión de riesgos

4.1 Contextualización y descripción de los posibles riesgos

Para una comprensión más clara de los riesgos que han impactado en el Grupo Dreamplace, se presentan cronológicamente:

2020

- Crisis global por la pandemia de COVID-19.
- Caída del 80% en llegadas de turistas internacionales.
- Inactividad total en el sector turístico.
- Desafíos incluyen equipos en cuarentena y negocios cerrados.

2021

- Continuación de la pandemia con nuevas variantes.
- Impacto en la llegada de pasajeros.
- Año de vacunación masiva y relajación de restricciones.
- Bloqueo logístico mundial y aumento de precios.

2022

- Salida gradual de la crisis sanitaria de COVID-19.
- Guerra entre Ucrania y Rusia aumenta precios de energía y productos.
- Crisis alimentaria y aumento de inflación.
- Recuperación del turismo en las Islas Canarias.

2023

- Contención de la inflación.
- Mejora en los abastecimientos.

2024

- Capacitación y retención de talento.
- Reducir la tasa de absentismo y bajas por enfermedad.
- Rotación de personal.

2025

- Presión social por mejoras salariales, en una comunidad autónoma con un único sector que crea riqueza. Huelga en el sector hostelero en Semana Santa e incrementos salariales que triplican lo previsto.
- Sistema de Salud colapsado y diferencias políticas entre diferentes administraciones que impiden acuerdos para que las Mutuas intervengan e impacta en las altas cifras de absentismo.

Se han implementado medidas específicas para mitigar estos efectos, incluyendo un equipo transversal para abordar el problema a corto, medio y largo plazo, con un enfoque en la productividad y la propuesta remunerativa.

A pesar de los riesgos comerciales, la distribución directa ofrece oportunidades para mitigarlos, como la reducción de costos de intermediación, el control de riesgos de impago y una mayor capacidad de comunicación con los clientes. Sin embargo,

existen riesgos tecnológicos, de talento y de inversión en publicidad digital que deben abordarse.

La empresa cuenta con procedimientos de evaluación y control para mitigar estos riesgos, como estrategias de comercialización adaptadas y programas de retención y promoción del talento. Además, se implementan medidas de seguridad y se contratan seguros contra impagos para reducir el riesgo financiero.

4.2 Gestión de los riesgos

Las actividades empresariales del conglomerado están expuestas a una variedad de riesgos financieros, como el riesgo de mercado, el riesgo de crédito y el riesgo de liquidez, entre otros. La gestión integral de riesgos del grupo se enfoca en analizar la incertidumbre de los mercados y busca minimizar los posibles impactos negativos en la rentabilidad financiera. Para garantizar una gestión efectiva de los riesgos y un mayor control sobre estos, GRUPO DREAMPLACE promueve una cultura donde todas las entidades que lo conforman sean responsables de analizar y controlar los riesgos asociados a sus respectivas actividades.

El objetivo es asegurar que los principales riesgos a corto y medio plazo que puedan afectar la gestión y los objetivos de la empresa sean identificados y evaluados según criterios uniformes, lo que facilita su gestión y control de manera sistemática, con actualizaciones anuales. El grupo ha analizado los riesgos que pueden afectar a la operativa de las diferentes sociedades:

Riesgo de mercado

Ante la aparición de nuevos competidores, la recuperación de destinos latentes, la quiebra y concentración de líneas aéreas, la creciente presión social derivada de fenómenos de turismo fobia, y la apertura de nuevos hoteles en nuestras zonas de operación, GRUPO DREAMPLACE ha optado por diversificar el riesgo de mercado, definiendo cada producto y actividad de manera diferenciada. Esto permite que la evolución del negocio no dependa exclusivamente de la demanda de un único tipo de cliente. Además, se ha implementado una herramienta que proporciona datos inmediatos, lo que ha facilitado la toma de decisiones estratégicas rápidas, especialmente dado el dinamismo del mercado en el período reciente.

Durante el año 2023 se reforzó el seguimiento detallado de la demanda, la competencia, el incremento del índice de precios al consumo (IPC) en los mercados de origen y el comportamiento de la anticipación de reservas, lo que permitió adoptar medidas comerciales más ágiles para maximizar el ingreso medio por habitación disponible (ADR) y adaptarse al nuevo perfil del cliente. En 2025, estas estrategias han seguido consolidándose, manteniendo la flexibilidad operativa como factor clave ante un entorno cambiante, donde también cobra relevancia la percepción social del turismo, la presión sobre los recursos locales y el impacto en la convivencia derivado tanto del crecimiento turístico como del aumento de los flujos migratorios irregulares, especialmente en territorios insulares como Canarias.

Respecto a la actividad vitivinícola, la diversificación de nuestros mercados, apostando por la exportación, hará que VITICULTURA SAN JUAN tenga una mayor capacidad de comercialización de sus productos, enfocándose en mercados de mayor valor añadido, con mayor disposición a asumir precios superiores por botella. Ya en 2023 se abrieron dos nuevos mercados: Dinamarca y Cataluña, que se han consolidado en 2024 junto con Estados Unidos, Península Ibérica y Baleares, y para 2025 se ha expandido a Reino Unido y Bélgica.

En cuanto a la lavandería industrial, el año ha sido de mantenimiento del volumen de negocio, y se ha comenzado a estudiar los avances que ha habido en el sector, de nuevas tecnologías, automatización y robotización, ya que el mayor riesgo detectado en esta industria es quedar desfasado en maquinaria.

En relación a la actividad de supermercados, la posible apertura de nuevas tiendas de la competencia en el radio de acción de nuestras ubicaciones representa un riesgo potencial para la cifra de negocio. Dado que nuestras tiendas están dirigidas principalmente al público turístico, cualquier fluctuación en la demanda — incluyendo percepciones sociales adversas hacia el turismo o tensiones derivadas de una gestión ineficiente de la inmigración irregular— puede repercutir directamente en los resultados.

Finalmente, los conflictos bélicos en Ucrania y Palestina, aunque inicialmente han favorecido a Canarias como destino seguro, podrían revertir esta situación si se produce una escalada que afecte la conectividad o el ánimo de los mercados emisores, con el consiguiente impacto negativo sobre todas nuestras actividades.

Riesgo de liquidez

Este grupo de empresas está integrado por diferentes actividades tales como: actividad inmobiliaria, actividad de explotación y gestión turística, actividad de comercialización de supermercados, actividad de lavandería industrial y actividad de comercialización de bodega de vinos. Así, la sociedad dominante (GRUPO LD2&DT), como cabecera del grupo, es quien define las políticas y criterios de tesorería a seguir por el resto de las sociedades. De esta forma, cada sociedad es independiente para controlar y gestionar su propia tesorería, pero siempre siguiendo las directrices marcadas por el grupo, es decir, obteniendo unos determinados índices mínimos, reportando periódicamente unos determinados resultados que denoten la viabilidad de la empresa. De este modo, GRUPO LD2&DT tratará de garantizar que todas las empresas de ella dependientes puedan cubrir posibles riesgos de iliquidez propios de los cambios de ciclo de cada una de las actividades. Véase punto de Política económica.

Riesgo de no retención del talento

Las sociedades que forman parte de este grupo de empresas han decidido construir una propuesta de valor atractiva tanto para el empleado interno como para futuros trabajadores. Así, se tratará no solo de fidelizar al empleado actual sino también de definir una propuesta para potenciales trabajadores que sea flexible con la diversidad.

En el año 2024 y 2025, han sido años marcados por la aceleración de los cambios en el mercado laboral que han impactado en una menor disponibilidad de personas para contratar, mayor rotación de empleados, el aumento significativo de los niveles de absentismo, y en un cambio drástico del significado del trabajo para los empleados. Esta situación ha convertido el reto de mejorar el sentido de pertenencia, el nivel de cohesión y de compromiso en un verdadero desafío.

En el año 2025 se implementa el Programa de Liderazgo por Propósito en la división hotelera.

Excesiva regulación administrativa

Para paliar este problema, que es ya un riesgo para el correcto desarrollo de la actividad de las sociedades de GRUPO DREAMPLACE, se ha llevado a cabo una revisión y actualización constante del cuerpo normativo de las compañías que lo conforman, basándose en políticas, normas y procesos. Se ha elaborado por parte de este grupo de empresas un documento formalizado que recoge el procedimiento para la revisión y actualización mencionadas. Véase punto de Política de seguridad.

En VITICULTURA SAN JUAN todos estos aspectos se coordinan con el apoyo del Consejo Regulador, organismo que, entre otras funciones, nos asesora e intermedia con la administración.

Riesgo de sistemas

Ante la posibilidad de sufrir ataques o fallos en nuestras infraestructuras informáticas que puedan afectar a la integridad, disponibilidad o fiabilidad de la información operativa y financiera, este grupo de sociedades ha efectuado una más que significativa inversión en paliar los riesgos que de estas actuaciones se deriven. Véase punto de Política de seguridad.

Riesgo de crédito

Las empresas que forman parte de este grupo, mantienen una política conservadora a nivel de endeudamiento y liquidez, ya que, con la situación de incertidumbre actual, hay que estar preparado para posibles impagos de clientes o situaciones puntuales de paradas de actividad por acontecimientos inesperados, tipo covid, o de conectividad aérea.

Riesgo medioambiental

Aunque indirectamente el cambio climático es una de las cuestiones que más preocupa a cualquier sector de actividad hoy en día, no es menos cierto que es una cuestión con afección directa en el sector primario. Es por ello por lo que VITICULTURA SAN JUAN, empresa vinícola del grupo, cuya producción guarda una relación intrínseca con la naturaleza, es quien más probabilidades tiene de padecer los efectos de la variación en las condiciones atmosféricas, y es que la uva es un producto extremadamente sensible, que la convierte en uno de los cultivos más vulnerables al cambio climático. Además, en Canarias, el alto precio del suelo, la escasez de agua de regadío en zonas de medianías, la disminución drástica de las

lluvias, la variabilidad climática, el desplazamiento de las estaciones y el régimen de los vientos alisios limita mucho más las exposiciones del cultivo que en el panorama continental. Habida cuenta de lo anterior y de cara a paliar estos condicionantes, la sociedad se ha visto obligada a hacer uso de una mayor cantidad de agua de regadío para el mantenimiento de las cosechas, situación que, en principio, se mantendrá en los próximos años.

La vendimia del 2025 en la Denominación de Origen Tacoronte-Acentejo estuvo marcada por ser la cosecha con menos producción en muchos años, consecuencia directa de la importante sequía sufrida en varios años seguidos.

El invierno 2025 ha sido de muchas lluvias, por lo que se espera que para el año 2026 la cosecha sea mucho mejor.

En el año 2025 surgió un nuevo riesgo, ya que se detectó filoxera en la comarca. De momento se ha tomado las medidas necesarias por parte de la administración pública, eliminando las plantas afectadas y con medidas de control de traspasos entre denominaciones de origen, que parecen tener controlada la situación, pero no se sabrá el efecto real, hasta que se produzca el crecimiento de la planta en la primavera del año 2026.

Riesgos asociados a la actividad hotelera

Los principales riesgos asociados a las actividades hoteleras del grupo se presentan como sigue:

- Reducción drástica de la conectividad aérea con las islas.
- Incrementos desproporcionados de los combustibles, afectando los precios del transporte aéreo.
- Déficit de aprovisionamiento por problemas logísticos.
- Incremento del IPC o del cambio de divisas, reduciendo la demanda.
- Disminución de mano de obra cualificada y aumento del absentismo laboral.
- Riesgo de contaminación que pueda afectar la salud de los huéspedes.
- Impagos por parte de partners comerciales.
- Pérdida de competitividad por el impacto de la Inteligencia Artificial
- Impacto de los ciberataques que impidan la continuidad de negocio o ponga en riesgo la seguridad.

Durante 2025, la dificultad para captar y retener talento siguió siendo el mayor desafío. La alta tasa de absentismo y bajas por enfermedad, junto con la rotación de personal, generaron preocupación. Se han implementado medidas específicas para mitigar estos efectos, incluyendo un equipo transversal para abordar el problema a corto, medio y largo plazo, con un enfoque en la productividad y la propuesta remunerativa.

A pesar de los riesgos comerciales, la distribución directa ofrece oportunidades para mitigarlos, como la reducción de costos de intermediación, el control de riesgos de impago y una mayor capacidad de comunicación con los clientes. Sin embargo, existen riesgos tecnológicos, de talento y de inversión en publicidad digital que deben abordarse.

La empresa cuenta con procedimientos de evaluación y control para mitigar estos riesgos, como estrategias de comercialización adaptadas, menús flexibles para mitigar la escasez de alimentos y programas de retención y promoción del talento. Además, se implementan medidas de seguridad y se contratan seguros contra impagos para reducir el riesgo financiero.

En cuanto al impacto de la Inteligencia Artificial, Dreamplace ha establecido un acuerdo marco de 5 años de duración con un partner especializado para abordar e implementar gradualmente una plataforma propia de Inteligencia artificial con el objetivo de mejorar procesos propios internos de gestión de la compañía en diversos ámbitos.

La empresa adoptó procedimientos de entrenamiento y control para fortalecer la ciberseguridad. Entre ellos, se ha contratado a un proveedor de simulaciones de ataques informáticos con el objetivo de detección de debilidades, así como de entrenamiento y formación a todo el personal de la compañía con acceso a sistemas informáticos. Se ha establecido, además, un procedimiento de simulación de caídas y recuperaciones de los sistemas tecnológicos e informáticos para garantizar la continuidad de negocio.

5. Gestión Ambiental

5.1 Efectos de la actividad.

En el GRUPO DREAMPLACE nos comprometemos activamente con la protección medioambiental, enfocándonos en reducir y minimizar los impactos en el entorno. En los últimos años se ha ido avanzando hacia el cumplimiento de los estándares medioambientales y el desarrollo de actividades orientadas hacia el negocio sostenible, siempre en consonancia con el resto de las empresas del sector. Implementamos prácticas como la separación de residuos, la disminución del consumo de agua y energía, la adaptación de infraestructuras al entorno y la gestión responsable de residuos peligrosos a través de gestores autorizados.

Fomentamos la sostenibilidad mediante la colaboración con proveedores locales, priorizando en la medida de lo posible la adquisición de productos con menor impacto ambiental, considerando aspectos como el transporte y el envasado. Además, nos involucramos solidariamente en actividades locales como parte de nuestra contribución a la comunidad. Asimismo, el perfil de clientes que demandan nuestros productos está cada vez más concienciado con estos aspectos y nos reclaman hoteles, industrias y actividades comercializadas y gestionadas de forma sostenible.

Con relación a las diferentes actividades que se desarrollan en este grupo de empresas, debemos puntualizar que uno de los principales efectos negativos que podemos encontrar es la afectación del medioambiente debido a una incorrecta gestión de los residuos. Así, nuestras empresas cuentan con una gestión de residuos estandarizada, la cual se basa no solo en un estricto sistema de separación, sino también en una recogida selectiva de los mismos, siempre por empresas autorizadas

para ello. Los materiales seleccionados son diversos: vidrio, cartón, plásticos, grasas, aceites, carburantes, pilas, entre otros.

Asimismo, se realiza periódicamente la limpieza de los filtros de todas nuestras instalaciones: campanas, piscinas, entre otros. En esta misma línea, nuestras empresas tienen como objetivo potenciar la mejora en la eficiencia de las energías utilizadas tratando de convertirlas en energías de carácter renovable.

Así, las empresas del grupo están realizando de forma constante inversiones de mejora en sus instalaciones que permitan la generación de frío y calor de manera autónoma, potencien la sostenibilidad en la generación de iluminación, entre otros. Además, existe una política de concienciación permanente donde se hace hincapié no solo en el cliente sino también en los empleados acerca de la importancia del uso sostenible del consumo del agua y de las diferentes energías. Véase punto de Hitos 2025.

5.2 Procedimientos de gestión Ambiental – Gestión hotelera.

El área de gestión hotelera del GRUPO DREAMPLACE cuenta con un procedimiento de gestión ambiental cuyo objetivo es definir las tareas relacionadas con el medio ambiente que es necesario controlar en las diferentes áreas y procesos de los establecimientos, con la finalidad de analizar aquellas operaciones críticas que puedan ocasionar impactos ambientales negativos. Este procedimiento abarca todas las actividades, procesos y servicios desarrollados en los diversos establecimientos.

La Dirección de cada establecimiento es responsable de proporcionar los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las actividades correspondientes. Así, el responsable ambiental se encarga de verificar la correcta gestión de los residuos y determinar qué tipo de residuo se produce en caso de duda, así como de gestionarlo. Además, es responsable del control de los residuos, vertidos, emisiones atmosféricas y ruidos que se generan en el establecimiento, según lo establecido en este procedimiento.

Asimismo, es responsable del mantenimiento de los registros generados. Los responsables de los diferentes departamentos deben controlar todos los aspectos ambientales de su área. El personal de cada establecimiento es responsable de gestionar los aspectos ambientales según las instrucciones técnicas de gestión ambiental correspondientes, así como de informar sobre cualquier desviación que pueda ocurrir en la gestión de los residuos, emisiones atmosféricas, control de vertidos, control de ruido o comportamientos relacionados con los consumos y buenas prácticas.

En la actividad hotelera, para un mejor control operacional, se ha dividido la gestión del establecimiento en ocho zonas y procesos que se exponen a continuación:

- Dirección, Administración y Recepción
- Limpieza, Lencería y Lavandería
- Mantenimiento de Instalaciones

- Cocina
- Bares y restaurantes
- Compras – Almacenamiento
- Animación

Para cada área designada, se deben identificar y gestionar los aspectos relacionados con la reducción de consumos (agua, combustible, electricidad, etc.), así como controlar y gestionar los residuos, las emisiones atmosféricas, los vertidos y los ruidos. El responsable ambiental supervisa regularmente los consumos de energía eléctrica, agua y combustibles, basándose en las facturaciones de los servicios públicos al establecimiento. El departamento de servicio técnico se encarga de registrar los consumos, mientras que el responsable ambiental analiza y recopila los datos correspondientes. Si se detecta un desvío significativo de los estándares normales de consumo, el responsable de servicio técnico decide si es necesario activar el procedimiento previsto para tales situaciones. En caso de superarse los niveles de consumo normales, se aplican medidas correctivas lo antes posible, analizando la causa del aumento en el consumo registrado. Por su parte, el departamento de mantenimiento del Hotel Cristina ha sido dotado, además de los sistemas de gestión de instalaciones que se han ampliado en el año 2022, de un analizador de redes portátil para la detección y análisis de consumos eléctricos en equipos determinados. De esta manera es posible el ajuste o reducción del consumo eléctrico de los mismos.

Todos nuestros hoteles buscan mejorar el ahorro energético mediante un análisis de las diferentes áreas del establecimiento utilizando el sistema ARRIGO para monitorear los consumos.

Desde el año 2024, los hoteles Tagoro y Cristina han llevado a cabo acciones para la medición de los desperdicios alimenticios con el fin de establecer procedimientos de reducción de los mismos. Junto con la empresa Effiwaste se han instalado balanzas que permiten medir cada día los desperdicios por tipología de alimentos. El resultante de la medición permite establecer acciones que reduzcan los mismos, estas acciones impactan tanto en la operación como en la compra, planificación, elaboración y presentación de la comida que se ofrece a nuestros clientes.

Las emisiones atmosféricas en el Hotel Tigotan son controladas según las instrucciones técnicas de cada departamento. El responsable ambiental supervisa periódicamente estas emisiones, obteniendo pruebas analíticas conforme a los requisitos legales aplicables a las instalaciones térmicas en edificios. Si es necesario, se aplican medidas correctivas y se repiten las mediciones para asegurar la solución del problema. Si se identifican nuevos puntos de emisión, se evalúa su inclusión en las instrucciones técnicas y se realiza una nueva evaluación de su impacto ambiental.

Los ruidos generados en el Hotel Tigotan se controlan de acuerdo con las instrucciones técnicas de cada departamento, que especifican los puntos de generación de ruido y su control. Los jefes de departamento se encargan de asegurar que los niveles de ruido en sus áreas cumplan con las directrices establecidas y que

no haya ruidos anormales. El responsable ambiental supervisa periódicamente el ruido exterior, tanto diurno como nocturno, según el procedimiento establecido, y gestiona las mediciones necesarias. Estas mediciones son llevadas a cabo por el Servicio de prevención para empleados cada 5 años o cuando se realizan cambios significativos en las instalaciones que generan ruido o vibraciones.

Basándose en los resultados de estas mediciones, el responsable ambiental decide si activar el procedimiento correspondiente. Si se superan los niveles de ruido, se implementan medidas correctivas y se realizan nuevas mediciones para verificar la solución. Si se identifican nuevos puntos de generación de ruido o vibraciones, se evalúa su inclusión en las instrucciones técnicas de control operacional y se realiza una nueva evaluación del impacto ambiental.

Desde el año 2022, se han implementado medidas para sustituir materiales no biodegradables por alternativas biodegradables en los puntos de venta y áreas de snacks. Además, se ha logrado reducir significativamente el uso de papel mediante la introducción de códigos QR para informar a los clientes sobre los servicios del hotel, el uso de TV y Web app, evitando así la necesidad de imprimir información en papel. También se ha reemplazado los *amenities* individuales en las habitaciones por productos rellenables y se ha integrado la segregación y recogida de cristal y loza en el sistema de reciclaje.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad abarca diversas áreas, incluyendo la reducción de emisiones atmosféricas, residuos, y el consumo de agua y productos químicos. Además, nos implicamos en la protección de la biodiversidad local, alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Standard 304 del GRI de Biodiversidad.

5.3 Medidas de prevención de riesgos ambientales.

Viticultura San Juan

Para la sociedad de **Viticultura San Juan** se viene trabajando desde los últimos años para fomentar la agricultura ecológica, por lo que para la protección del cultivo sólo empleamos productos de naturaleza ecológica, como el azufre, el sulfato de cobre y extracto de canela, entre otros productos naturales.

Además de otras medidas preventivas, para fertilizar utilizamos extractos de productos orgánicos mediante riego (Ácidos Húmicos y Fúlvicos) y aplicamos estiércol y compost sólido bajo las plantas para crear una capa protectora que reduce el crecimiento de malas hierbas. A medida que se descompone, mejora la fertilidad del suelo. No empleamos herbicidas, lo que elimina el riesgo de contaminación de las aguas subterráneas desde este aspecto. Realizamos análisis de suelo y agua cada 5 años para verificar la fertilidad del suelo y la calidad del agua de riego.

Ropa Rent

Respecto a la actividad de la sociedad ROPA RENT, es importante destacar que actualmente contamos con un sistema de control que asegura que los vertidos cumplen con la normativa vigente del Consejo Insular de Aguas de Tenerife. Las medidas de contención que hemos implementado incluyen:

- Realización de analíticas residuales mensuales.
- Elaboración de informes semestrales sobre vertidos y la operación de la planta desaladora.

Además, para prevenir riesgos medioambientales, hemos adoptado las siguientes medidas:

- Control riguroso del agua vertida.
- Uso de recipientes de contención para productos químicos.
- Refuerzo del depósito de fuel.

Por otra parte, se han llevado a cabo nuevas acciones como la sustitución del detergente químico por otro con menor contenido en fosfatos o la mejora del sistema de trasvase de productos químicos.

5.4 Gestión de la energía.

A continuación, se explicarán y desarrollarán las iniciativas existentes en cada una de las sociedades que hacen alusión a la eficiencia energética.

La sociedad ROPA RENT implantó en el año 2021 una instalación de placas fotovoltaicas que permiten a la industria producir energía eléctrica para autoconsumo de la actividad. En 2025, se continúa haciendo uso de la referida instalación.

Por tanto, podemos decir que el impacto positivo del uso de estas instalaciones reside en el hecho de que la energía solar goza de numerosos beneficios que la sitúan como una de las más prometedoras. Así esta energía es: renovable, no contaminante y disponible en todo el planeta, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la generación de empleo en las zonas en que se implanta. Por ello, la simplicidad de esta tecnología la convierte en idónea para su uso y también es útil para generar electricidad a gran escala e inyectarla en red, en especial en zonas geográficas cuya meteorología proporcione abundantes horas de sol al año, como es la nuestra.

Además, los módulos de captación solar requieren de un mantenimiento relativamente sencillo lo que, unido a la progresiva y acelerada disminución del coste de las células fotovoltaicas, explican las favorables perspectivas existentes actualmente para la tecnología solar. Las plantas solares, además, no emiten gases contaminantes y son extremadamente silenciosas. Otro aspecto beneficioso de la energía que nace del sol es su condición de generadora de riqueza local, puesto que su implantación en un país disminuye la dependencia energética de otros países. Si bien es cierto que la energía solar, como la eólica, es intermitente, esto es,

directamente dependiente de la meteorología o de los ciclos día-noche, el rápido avance experimentado por las tecnologías de almacenamiento eléctrico va a minimizar cada vez más esta circunstancia e incrementar la participación de este tipo de energías en el sistema energético.

Una de las grandes apuestas del grupo está orientada a las inversiones en sistemas LED y detectores de presencia que permitan optimizar el uso de energía lumínica en nuestras empresas. Mediante la utilización de estos sistemas se consiguen grandes mejoras medioambientales dado que son mucho menos contaminantes que las lámparas convencionales. Los equipos lumínicos que se han venido utilizando hasta ahora tienen metales y gases contaminantes que pueden resultar peligrosos para el ser humano, resultando un verdadero problema la gestión residual de sus elementos.

Asimismo, desde el año 2022 el Hotel Tacande cuenta con ascensores de auto apagado, además cuenta con un sistema de domotización en las habitaciones y zonas comunes, logrando así que las luces se activen de forma automática según los LUX en zonas comunes y en las habitaciones se ejerce un mayor control en los servicios de electricidad y aire acondicionado.

Por su parte, el Hotel Cristina ha sustituido durante el año 2022 aproximadamente 350 luminarias halógenas en las salas de congresos, gimnasio, salas de estar y zonas comunes. Estas luminarias han sido sustituidas por sistemas LED que permiten reducir la potencia instalada en iluminación en torno a unos 15250w. Durante el año 2025 continuamos con la sustitución de luminarias obsoletas por luces de tipo LED.

Concretamente, con el paso a la iluminación LED se protege la salud y el medioambiente pues: no contienen mercurio ni plomo, no producen radiaciones ultravioletas, consumen menos CO₂ al consumir menos energía y sus componentes son reciclables.

El Hotel Tigotan ha estado en un proyecto en el año 2025 para la colocación de alumbrado LED en todo el establecimiento.

Asimismo, se ha invertido en instalaciones recuperadoras de energía. Un recuperador de energía es un equipo que nos permite ventilar nuestras estancias de forma controlada minimizando las pérdidas energéticas. El objetivo principal de estos equipos es utilizar la temperatura del aire de retorno para disminuir el trabajo del sistema de calefacción y de aire acondicionado. Esto es posible ya que este tipo de equipos recuperan parte de la energía del aire climatizado a través del sistema de ventilación mecánica mediante un intercambiador, un elemento diseñado para transferir energía en forma de calor de un medio, por ejemplo, un gas o líquido a otro.

Otra de las grandes inversiones ha sido el uso de calderas de condensación y bombas de calor. Con relación a las calderas de condensación debemos señalar que las mismas hacen una gestión inteligente del calor conseguido con la combustión del gas que utilizamos en nuestras instalaciones.

Así, esta tecnología está considerada una de las que mayor rendimiento proporciona a nuestras instalaciones de calefacción y agua caliente.

Su capacidad para aprovechar gran parte del calor que se pierde en forma de vapor de agua en el humo de la combustión genera un rendimiento extra que permite la obtención de importantes ahorros. Por eso, al apostar por este tipo de tecnología estamos consiguiendo no solo un beneficio que repercute directamente en la gestión interna de nuestras empresas (en forma de menor gasto y mayor confort), sino que también estamos convirtiendo nuestros establecimientos en lugares mucho más respetuosos con el entorno.

Por su parte, las bombas de calor permiten aprovechar la recuperación de energía residual procedente de los gases de escape y refrigeración de los motores procedentes de nuestras instalaciones para dirigirlos al precalentamiento de depósitos de agua caliente sanitaria de nuestros hoteles.

Asimismo, algunos de nuestros establecimientos hoteleros ya gestionan una calculadora de emisiones de CO₂ y realizan un análisis de la huella de carbono que la actividad produce de forma constante, otros están gestionando su implantación.

De este modo el objetivo es lograr cumplir con los límites legales de emisiones contaminantes.

Cálculo de Huella de Carbono

Tras la publicación de la herramienta de cálculo de la Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, se ha llevado a cabo el cálculo de las emisiones de CO₂ referentes al año 2025 de cada hotel, resultando los siguientes:

Hotel	Alcance 1	Alcance 2
Cristina by Tigotan Las Palmas	0,00	1252,80
Gran Castillo Tagoro Family & Fun Playa Blanca	167,20	2487,40
Tigotan Lovers & Friends Playa de las Americas	43,90	1359,70
Gran Tacande Wellness & Relax Costa Adeje	204,50	2352,80
Tagoro Family & Fun Costa Adeje	98,90	1134,10

Remarcar que a la fecha de realización de los cálculos no se encontraban publicados los datos del MITECO para 2025.

Por otra parte, Ropa Rent presentó los siguientes valores en el 2025:

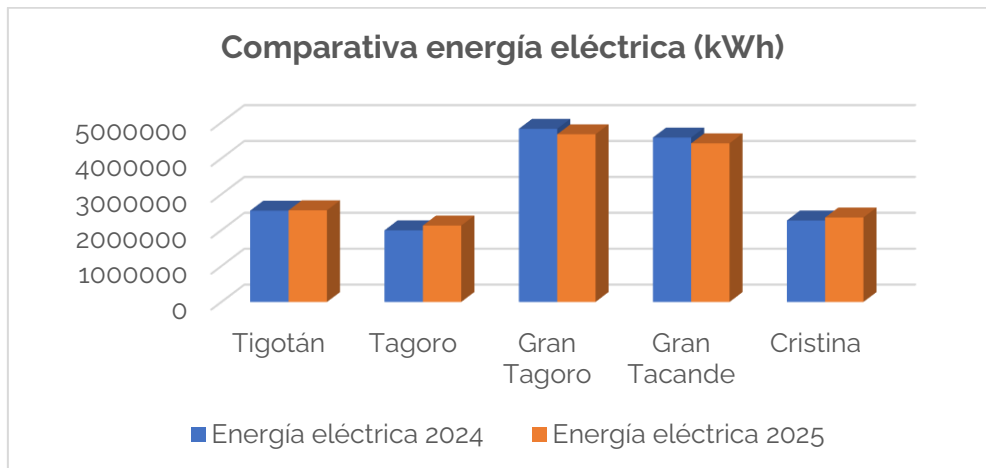
Sociedad	Alcance 1	Alcance 2
Roparent, S.L.U	5.428,80	468,24

En relación con el resto de sociedades del grupo, no se presenta la información ante la imposibilidad del cálculo de la huella de carbono.

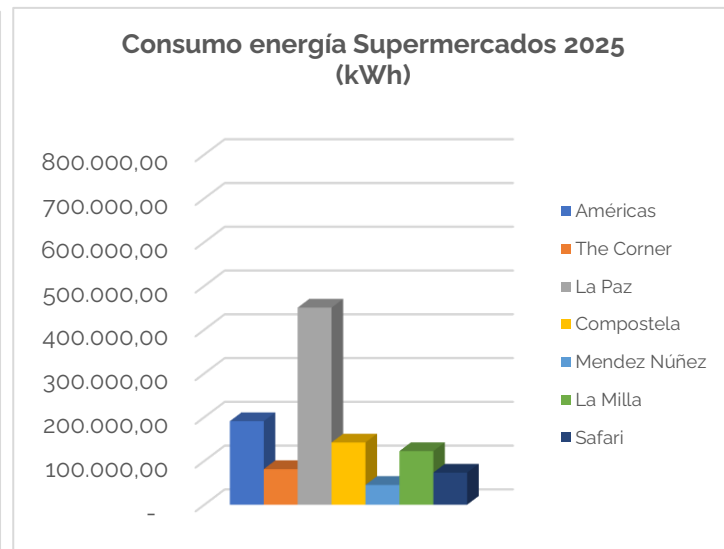
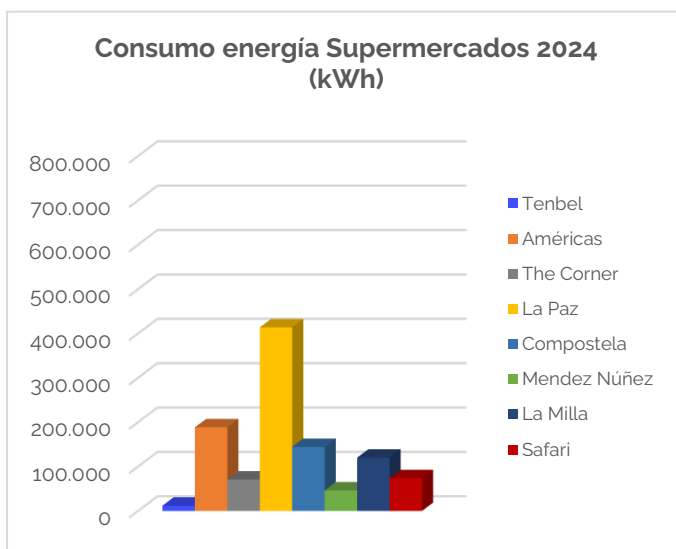
Consumos energéticos

A continuación, se presentan los datos de consumo de energía eléctrica registrados por la firma durante el ejercicio de reporte:

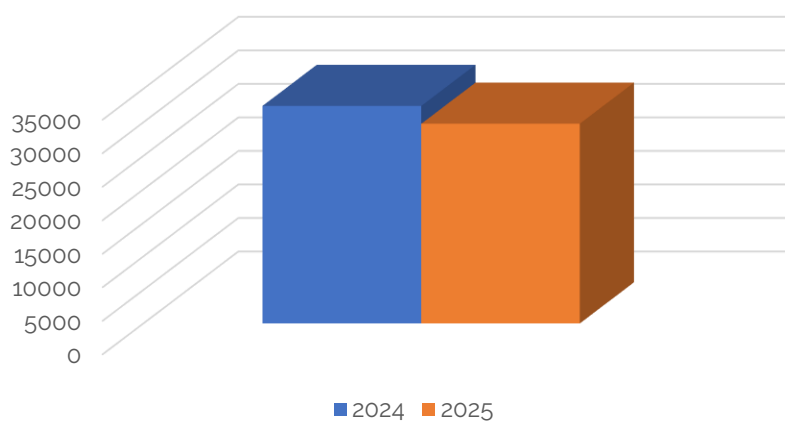
- Actividad hotelera



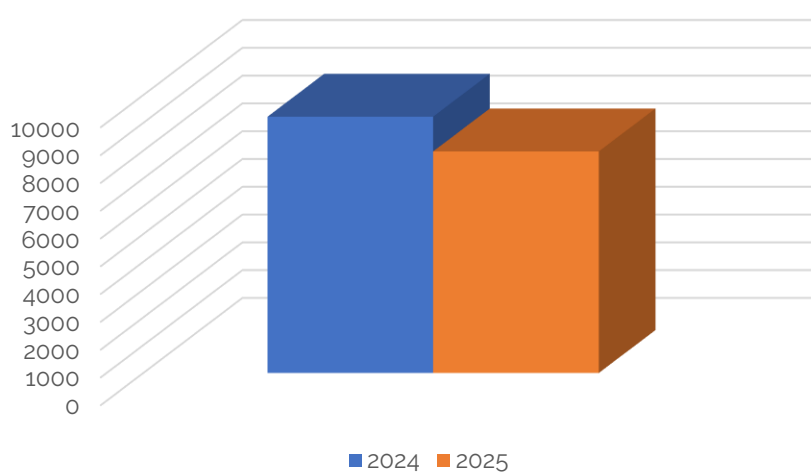
- Actividad de supermercados



Consumo eléctrico bodega (kWh)

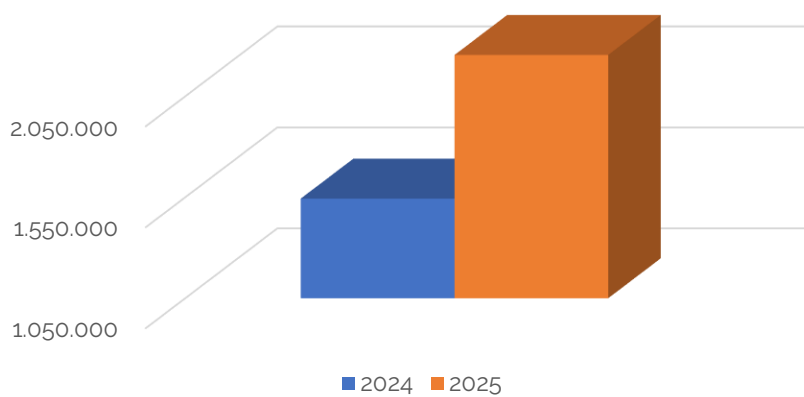


Consumo eléctrico finca (kWh)

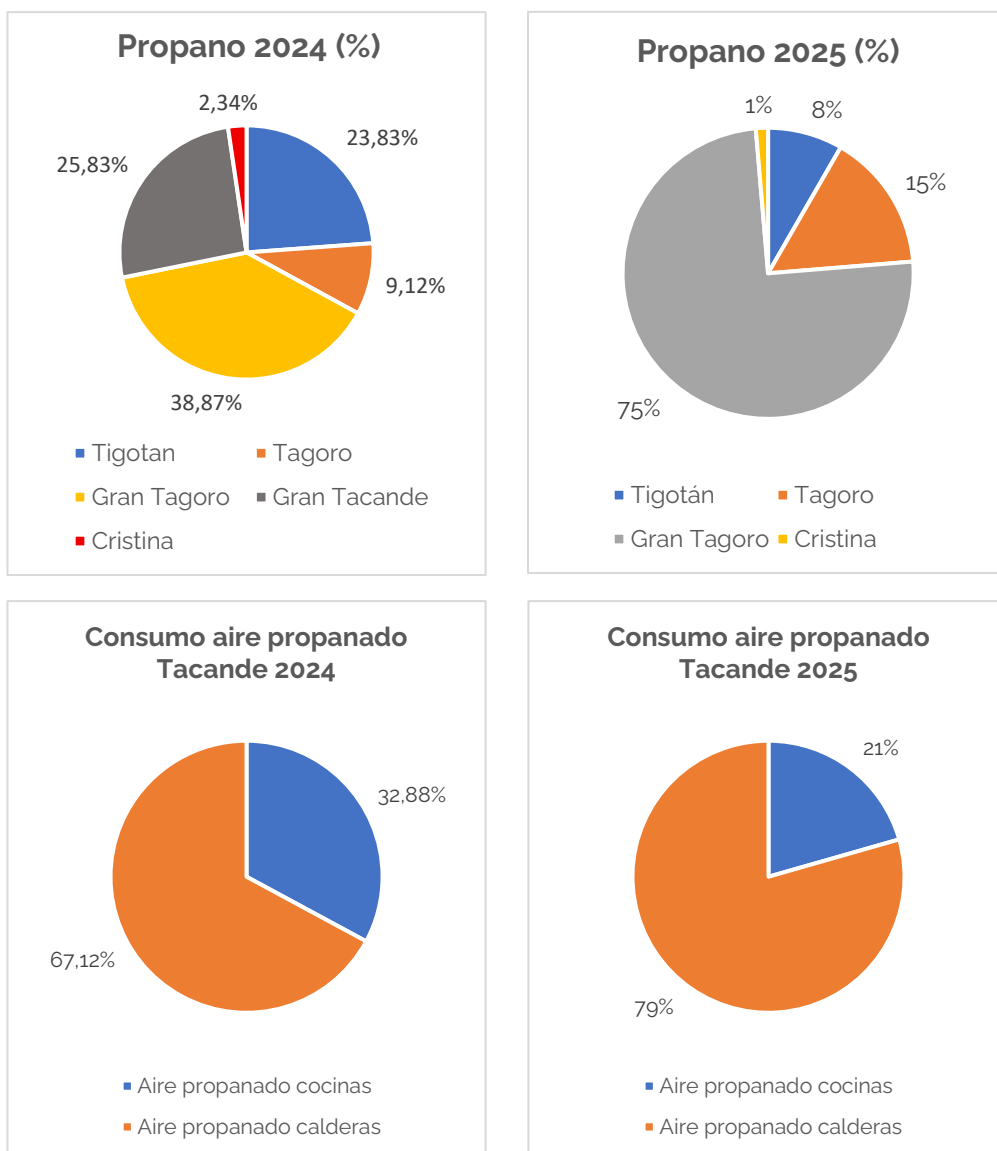


- **Actividad lavandería industrial**

Consumo eléctrico lavandería industrial (kWh)



• Consumos propano y aire propanado actividad hotelera (años 2024 y 2025)

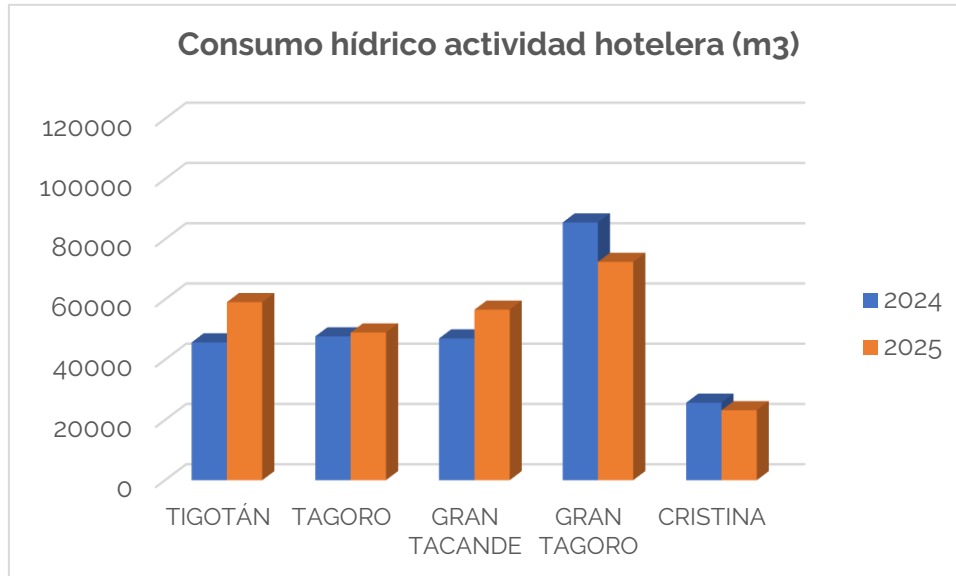


5.5 Gestión del agua.

Consumos hídricos

A continuación, se presentan los datos de consumo de agua registrados por la firma durante los ejercicios de reporte:

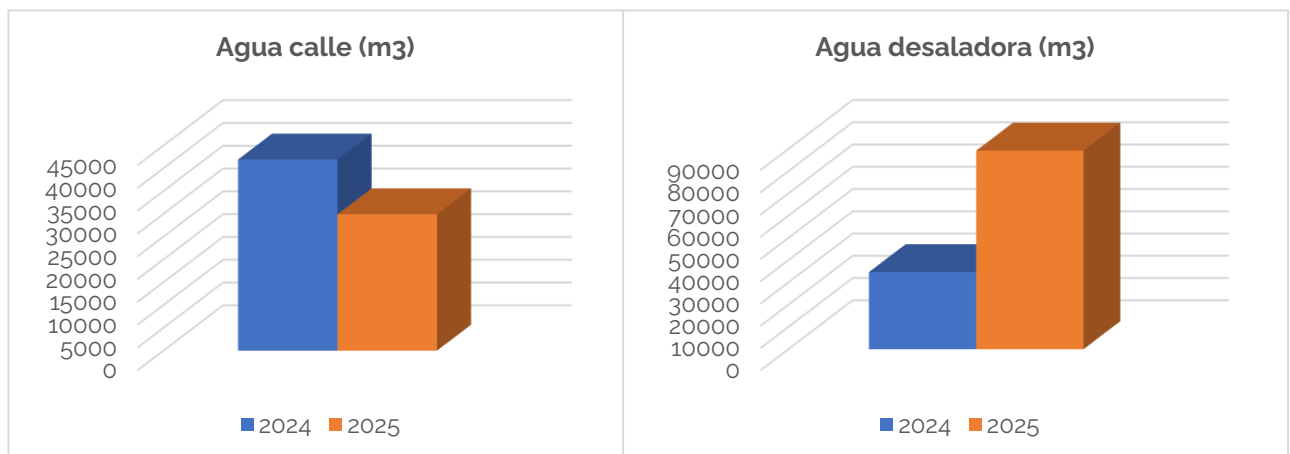
- **Actividad hotelera**



Es relevante señalar que tres de los hoteles cuentan con desaladoras: el Hotel Cristina en Las Palmas de Gran Canaria, el Gran Tacande en Tenerife y el Gran Tagoro en Lanzarote. Por su parte, los hoteles Tigotan y Tagoro utilizan agua proveniente de la red de suministro público.

Durante el 2025, la planta desaladora ha operado con relativa normalidad, registrándose algunas paradas técnicas puntuales. El consumo de agua de abasto se ha mantenido dentro de lo previsto. En el Hotel Tigotan se ha llevado a cabo una reforma en las habitaciones, que ha incluido la sustitución de todos los fancoils por unidades más eficientes. Asimismo, se ha instalado un nuevo equipo de climatización de tipo agua-agua de mayor eficiencia energética, junto con un sistema *booster* de calentamiento instantáneo que permite calentar únicamente el agua necesaria para el consumo, evitando así el almacenamiento innecesario de grandes volúmenes de agua.

- **Actividad lavandería industrial (Ropa Rent)**



- **Actividad vitivinícola**

Actividad vitivinícola		
Consumo hídrico	2024	2025
Perteneciente Bodega	419 m ³	275 m ³
Perteneciente Finca	28.336 m ³	21.187 m ³
Total	28.755 m ³	21.462

La diferencia de consumo en la Finca entre los años 2024 y 2025 se debe a la climatología favorable en los meses de marzo y abril, que fueron bastante lluviosos y no fue necesario aportar riegos en ese período. Mientras que la diferencia de consumo de agua en bodega es causa de la importante merma de cosecha que hubo de forma generalizada en la Comarca, con lo que la cantidad de vinos elaborados fue menor que de costumbre y eso requirió menos trabajos de limpieza en la bodega durante la vendimia.

- **Actividad de supermercados**

Supermercados		
	2024	2025
Consumo hídrico	538 m ³	537 m ³

El consumo de agua corresponde a tres locales y no puede ser comparado en su totalidad, ya que existen consumos de agua asumidos directamente por el propietario del local según lo especificado en el contrato.

5.6 Gestión de los residuos y desperdicio alimentario.

En cuanto a la gestión de residuos, el personal debe depositarlos en contenedores específicos según las instrucciones técnicas de cada departamento. Los responsables de departamento verifican que esto se cumpla y realizan inspecciones periódicas para garantizar que los contenedores estén en buen estado y correctamente utilizados. Si se identifica algún incumplimiento, se comunica al responsable ambiental para iniciar el procedimiento correspondiente.

Los vertidos en los establecimientos son controlados según las instrucciones técnicas de cada departamento, que establecen las sustancias prohibidas y los protocolos para vertidos accidentales. Los jefes de departamento aseguran que los vertidos se limiten a lo indicado y que no haya vertidos no controlados.

Viticultura San Juan, S.L.U.

En la finca, los residuos generados consisten principalmente en plásticos y bolsas de papel de los sacos de azufre. Los plásticos, al ser de materiales naturales, se reciclan junto con otros recipientes plásticos a través de un gestor autorizado, en este caso Martínez Cano. Del mismo modo, las bolsas de papel se reciclan de manera similar.

En la bodega, el papel, el cartón y los plásticos también se gestionan con Martínez Cano, mientras que las botellas se entregan a Ecoembes, el gestor de vidrio. Los residuos orgánicos del proceso de elaboración de la uva, como los raspones y los orujos, se reincorporan en la finca. Se esparcen sobre la superficie y luego se incorporan en profundidad mediante labores de cultivador para mejorar la fertilidad del suelo.

Ropa Rent, S.L.U.

Para la empresa Roparent se ha establecido un área designada como punto limpio. Esta área está debidamente identificada y destinada al almacenamiento adecuado de los residuos, en caso de que existan, para su posterior recogida y gestión por parte de un gestor de residuos peligrosos. Se cuenta con los servicios de la empresa Urbaser, gestionando durante el año 2023 0,800 toneladas de aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes.

Asimismo, entre otras medidas, se ha optado por la prolongación de la vida útil de la maquinaria preexistente, en vez de su sustitución por nueva maquinaria, a través de su reacondicionamiento, reduciendo la generación de residuo. de forma que se ha prolongado. En 2025, la empresa no ha generado residuos.

En el año 2025 no se ha realizado venta de ropa usada.

Explotaciones Garajao, S.L.U.

Para la empresa de explotaciones Garajao, se organiza la recogida de cartón en algunas de sus tiendas con mayor volumen, así como la recogida de palets en todos sus locales. La recogida de cartón se realiza dos veces por semana por parte de una empresa especializada. En cuanto a los palets, se retiran de cada tienda a medida que se acumulan ciertas cantidades.

Además, se gestionan los pedidos y la caducidad de los productos, se ofrecen ofertas y se gestionan devoluciones para minimizar la pérdida de alimentos perecederos.

Durante el año 2025, continuamos con las actividades de reciclaje de cartón, recogida de palets, control de stock para reducir pérdidas y desperdicios, así como la actualización de algunas instalaciones eléctricas y la sustitución de bombillas por LED.

Se ha implementado una política para controlar el desperdicio de alimentos, la cual abarca la gestión de inventarios, pedidos y stock de cada tipo de alimento, así como su reposición. Se realiza un control exhaustivo de los inventarios y el stock en cada punto de venta, optimizando la gestión de pedidos para asegurar una rotación precisa de productos perecederos y evitar el exceso de desechos. Se ha documentado formalmente este procedimiento para su seguimiento y aplicación.

Dreamplace Hotels & Resorts, S.L.U., Dreamplace Lanzarote, S.L.U. y Ziday de Inversiones, S.L.

En el ámbito de la gestión hotelera, se han establecido procesos en los bufés de los hoteles para realizar reposiciones de alimentos en cantidades menores y con mayor frecuencia, reduciendo así los desperdicios de alimentos de manera significativa. Esto se ha logrado mediante la implementación de políticas de gestión en los procesos de inventario, pedidos, stock y reposicionamiento de alimentos.

Por otro lado, el Hotel Gran Tagoro ha implementado una política de reciclaje de cartón, utilizando una compactadora en sus instalaciones para reducir el espacio necesario para almacenar este material antes de que el proveedor lo retire.

Además, dos de nuestros hoteles han instalado placas fotovoltaicas y térmicas (ACS), lo que refuerza nuestra política de mejora y avance en la sostenibilidad.

A continuación, se muestran los kg de residuos generados en 2024 y 2025 por establecimiento recopilados a partir de los certificados por proveedores de empresas de reciclaje:

Residuos peligrosos Hotel Gran Castillo Tagoro	2025	2024
Residuo industrial voluminoso (cristales, tuberías PVC, etc.) (kg)	829	604
Envases vacíos contaminados (kg)	178	492
Aerosoles (kg)	8	17
Baterías y pilas (kg)	18	17
Capilares (Fluorescentes y bombillas) (kg)	81	28
RAEE (Frio-FR1 y PAE-FR5) (kg)	1705	1065
Luminarias (kg)		473
Restos de pintura (kg)	1187	300
Trapos y absorbentes (kg)	144	26
Residuos peligrosos Hotel Gran Tacande	2025	2024
Envases vacíos contaminados Plástico (TF) (kg)	637	164
Pinturas y barnices SOLIDO y LIQUIDO (TF) (kg)	291	226
Envases de plástico (TF) (kg)	5	460
Envases metálicos incluidos los recipientes a presión vacíos (TF) (kg)	63	70
Pilas alcalinas (TF) (kg)	-	200
Frigoríficos que contienen amoníaco NH ₃ (TF) (Ud)	12	9
Otros residuos no especificados (TF) (kg)	-	1734
Capilares (kg)	87,3	-
Residuos peligrosos Hotel Tagoro	2025	2024
Envases con restos de sustancias peligrosas o contaminados por ellas (kg)	1188	540
Luminarias (kg)	78	-
Pinturas y barnices (kg)	-	109
Tóner de impresión NO PELIGROSOS (kg)	-	54
Tierra y piedras que contienen sustancias peligrosas (kg)	-	1220
Aparatos de frío (kg)	-	96

Pilas (kg)	-	49
Lámparas de descarga, no LED y fluorescentes (kg)	-	37
Pequeños aparatos (resto) (kg)	-	88
Aceite vegetal usado (UCO) (TF) (kg)	-	1475
Residuos peligrosos Hotel Cristina by Tigotán	2025	2024
Frigoríficos que contienen Amoníaco NH ₃ (GC) (Ud)	-	15
Aceite vegetal usado (UCO) (GC) (kg)	745	850
Pinturas y barnices (GC)	330	-
PILAS ALCALINAS (Ni-Cd, Li-Ion, Ni-MH) (GC)	25	-
FR-2 PANTALLAS CRT (ANTIGUAS DE TUBO) (GC)	20	-
FR-2 PANTALLAS LED Y OLED (GC)	130	-
FR-5 LUMINARIAS PAE (GC)	200	-

5.7 Contaminación acústica.

En lo que respecta a la contaminación acústica derivada de las actividades de la gestión hotelera, es importante mencionar que el único riesgo asociado a la actividad hotelera proviene de los ruidos generados por los equipos de animación durante los espectáculos, los cuales son una parte esencial de cualquier hotel. Para abordar esta cuestión, los establecimientos cuentan con sistemas de limitación automática de sonido que garantizan el cumplimiento de la normativa sectorial correspondiente, además de establecer normas claras en la contratación de las empresas encargadas de gestionar dichos espectáculos.

5.8 Protocolo de actuación ante incidentes ambientales.

EL GRUPO DREAMPLACE ha establecido protocolos para abordar posibles incidentes ambientales en sus diferentes empresas. Estos protocolos cubren situaciones como incendios, explosiones, derrames de sustancias tóxicas, fugas de equipos de frío o brotes de legionela. Para cada incidente, se han identificado los posibles impactos ambientales, los factores de riesgo asociados y las medidas preventivas necesarias. Además, se han establecido pautas de actuación para que los empleados sepan cómo responder ante cada situación de manera efectiva y rápida.

5.9 Protección de la biodiversidad.

En la finca de Viticultura San Juan, en terreno pendiente, se aplican medidas de suelos regenerativos para prevenir la erosión del suelo, aumentar la microbiología y mejorar el desarrollo radicular del cultivo. Se deja crecer la cubierta vegetal natural para que las raíces fijen la tierra y se minimice la pérdida de suelo por escorrentía, actuando como una barrera que reduce el flujo del agua y evita la formación de escorrentías superficiales importantes.

La decisión de no emplear herbicidas permite el desarrollo de la vegetación espontánea, controlando su altura mediante desbroce. Esto estimula el crecimiento de las raíces y aumenta la actividad en la rizosfera, donde interactúan con microorganismos del suelo, favoreciendo el intercambio de sustancias orgánicas y

actuando como sumidero de CO₂ atmosférico. Además, el aporte de estiércol enriquece el suelo, promoviendo la diversidad de organismos y facilitando la descomposición de la materia orgánica.

6. Cuestiones sociales y relativas al personal

6.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

Género	Número de trabajadores a 31.12.2025	Número de trabajadores a 31.12.2024
Mujer	659	634
Varón	683	631
Total	1.342	1.265

Edad	Número de trabajadores a 31.12.2025	Número de trabajadores a 31.12.2024
18-25	140	121
26-30	132	119
31-35	172	175
36-40	207	202
41-45	189	193
46-50	172	140
51-55	148	153
56- adelante	182	162
Total	1.342	1.265

Grupos profesionales	Número de trabajadores a 31.12.2025	Número de trabajadores a 31.12.2024
Directivos	19	18
Mandos intermedios	145	125
Staff	1.178	1.122
Total	1.342	1.265

País/nacionalidad	Número de trabajadores a 31.12.2025	Número de trabajadores a 31.12.2024
ALEMANIA	8	4
ARGENTINA	5	8
AUSTRIA	0	1
BELGICA	3	6
BOLIVIA	0	1
BRASIL	3	2
BRITÁNICO	1	1
BULGARIA	3	2
BURUNDI	1	
CABO VERDE	2	3
CHILE	0	1
CHINA	2	6
COLOMBIA	35	48
COSTA MARFIL	1	
COSTA RICA	0	1
CUBA	71	70
ECUADOR	2	5
ESLOVAQUIA	0	1
ESLOVENIA	0	1
ESPAÑA	995	893
FILIPINAS	1	1
FINLANDIA	1	
FRANCIA	2	4
GAMBIA	11	8
GEORGIA	0	1
HOLANDA	2	5
HONDURAS	2	1
HUNGRÍA	0	3
INDIA	0	1
ITALIA	71	66
LITUANIA	2	4
MALI	5	5
MARRUECOS	19	27

DREAMPLACE

MAURITANIA	0	1
MOLDAVIA	0	1
MÉXICO	0	1
NIGERIA	17	3
PARAGUAY	2	5
PERÚ	3	2
POLONIA	3	4
PORTUGAL	9	2
REPÚBLICA DOMINICANA	3	7
RUMANIA	7	6
RUSIA	2	1
SENEGAL	17	10
SUECIA	1	1
UCRANIA	1	1
URUGUAY	6	10
VENEZUELA	23	30
TOTAL	1.342	1.265

6.2 Número total y distribución de empleados por modalidades de contratos de trabajo.

Tipo de contrato	Número de trabajadores a 31.12.2025	Número de trabajadores a 31.12.2024
Indefinido	1227	1164
Temporal	115	101
Total	1342	1265

6.3 Promedio anual de contratos indefinidos y temporales, a tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional.

2025	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDOS	1.230,08	623,24	606,67
TEMPORALES	42,15	23,64	18,50

2024	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
INDEFINIDOS	1.090,21	537,34	552,87
TEMPORALES	93,29	45,68	47,61

2025	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PARCIAL	113,595	35,930	77,665
INDEFINIDOS	261,550	128,110	133,440
TEMPORALES	10,990	5,650	5,340

2024	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PARCIAL	100,810	28,670	72,14
INDEFINIDOS	91,560	26,040	65,52
TEMPORALES	9,250	2,63	6,62

2024	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MAS DE 40 AÑOS
INDEFINIDOS	89,79	437,80	562,24
TEMPORALES	16,18	40,04	37,45
TOTAL	105,97	477,84	599,69
PARCIAL	17,57	44,39	38,85
INDEFINIDOS	16,64	38,85	36,07
TEMPORALES	0,93	5,54	2,78
2025	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS
INDEFINIDOS	108,19	482,27	639,41
TEMPORALES	5,95	16,62	19,57
TOTAL	114,14	498,89	658,98
PARCIAL	12,29	49,17	50,12
INDEFINIDOS	11,35	44,44	47,28
TEMPORALES	0,94	4,73	2,84

2025	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	INDEFINIDOS	TEMPORALES
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1.272,23	649,12	623,11	1.171,48	100,75
DIRECTIVOS	15,13	10,40	4,73	15,13	0,00
MANDOS INTERMEDIOS	138,08	73,70	64,38	137,80	0,28
STAFF	1.119,02	565,02	554,00	1.018,55	100,47

2024	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	INDEFINIDOS	TEMPORALES
CLASIFICACION PROFESIONAL	1.183,50	579,22	604,28	1.091,05	92,45
DIRECTIVOS	16,72	13,02	3,70	16,72	0,00
MANDOS INTERMEDIOS	117,40	62,69	54,71	117,40	0,00
STAFF	1.049,38	503,51	545,87	956,93	92,45

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

Número de despidos		
	2025	2024
Mujer	57	83
Directivos	0	0
Mandos intermedios	5	4
Staff	52	79
Varón	90	109
Directivos	2	0
Mandos intermedios	11	4
Staff	77	105
Total	147	192

DREAMPLACE

Edad	Número de despidos 2025	Número de despidos 2024
19-25	16	21
26-30	20	27
31-35	21	30
36-40	25	29
41-45	22	24
46-50	14	18
51-55	16	20
56- adelante	13	23
Total	147	192

6.5 Remuneraciones medias según sexo, edad y clasificación profesional.

A continuación, se reflejan los datos por género, edad y grupos profesionales. Dado que en 2024 no fue posible aportar los datos distribuidos de la empresa Ropa Rent, se ha optado por presentar los datos diferenciando entre Grupo Dreamplace y Ropa Rent, para que los datos sean comparables a los aportados en 2024:

SOLO DREAMPLACE		
Género	Remuneraciones medias 2025	Remuneraciones medias 2024
Mujer	20.037,00 €	19.357,00 €
Varón	21.272,00 €	20.127,00 €
Total	20.716,00	19.758,00

SOLO ROPA RENT	
Género	Remuneraciones medias 2025
Mujer	17.616,48 €
Varón	20.403,71 €
Total	19.347,76 €

SOLO DREAMPLACE		
Edad	Remuneraciones medias 2025	Remuneraciones medias 2024
18-25	18.702,00 €	18.322,00 €
26-30	20.068,00 €	19.113,00 €
31-45	20.719,00 €	19.751,00 €
46-50	20.763,00 €	20.532,00 €
51-55	23.112,00 €	20.744,00 €
56- adelante	22.290,00 €	21.505,00 €
Total	20.716,00 €	19.758,00 €

DREAMPLACE

SOLO ROPA RENT	
Edad	Remuneraciones medias 2025
18-25	17.071,36 €
26-30	18.808,42 €
31-45	19.480,80 €
46-50	20.445,20 €
51-55	24.144,93 €
56- adelante	20.018,74 €
Total	19.347,75 €

SOLO DREAMPLACE		
Grupo profesional	Remuneraciones medias 2025	Remuneraciones medias 2024
Directivos	60.270,00 €	55.983,00 €
Mandos intermedios	28.532,00 €	28.031,00 €
Staff	19.199,00 €	18.722,00 €
Total	20.716,00 €	19.758,00 €

SOLO ROPA RENT	
Grupo profesional	Remuneraciones medias 2025
Directivos	73.855,97 €
Mandos intermedios	23.043,64 €
Staff	16.847,37 €
Total	19.347,75 €

En la tabla que se muestra a continuación, se exponen los datos conjuntos de Grupo Dreamplace y Ropa Rent del año 2025, tendencia que se seguirá a partir de este año:

GRUPO DREAMPLACE+ROPA RENT	
	Remuneraciones medias 2025
MUJERES	19.783,76 €
HOMBRES	21.154,28 €
TOTAL	20.549,19 €

DREAMPLACE

GRUPO DREAMPLACE+ROPA RENT	
Remuneraciones medias 2025	
18-25	18.333,10 €
26-30	19.983,22 €
31-45	20.604,29 €
46-50	20.720,92 €
51-55	23.254,26 €
56- adelante	22.043,41 €
Total	20.549,53 €
GRUPO DREAMPLACE+ROPA RENT	
Remuneraciones medias 2025	
Directivos	62.307,90 €
Mandos intermedios	27.154,53 €
Staff	18.961,91 €
Total	20.549,47 €

6.6 Brecha salarial.

Dado que en 2024 no fue posible aportar los datos de la empresa Ropa Rent, se ha optado por presentar los datos de 2025 diferenciando entre Grupo Dreamplace y Ropa Rent, para que los datos sean comparables a los aportados en 2024:

SOLO DREAMPLACE			
2025			
	Mujer	Varón	Diferencia (%)
Directivos (Comité Dirección + Administradores)	0,00 €	91.638,60 €	100%
Directivos (directores hoteles)	30.697,08 €	36.585,48 €	16,09%
Mandos intermedios	25.757,49 €	28.306,56 €	9,01%
Staff	19.105,29 €	18.360,96 €	-4,05%

SOLO DREAMPLACE			
2024			
	Mujer	Varón	Diferencia (%)
Directivos (Comité Dirección + Administradores)	0,00 €	96.850,00 €	100%
Directivos (directores hoteles)	32.787,00 €	37.523,00 €	12,62%
Mandos intermedios	24.607,00 €	31.294,00 €	21,37%
Staff	18.862,00 €	18.592,00 €	-1,45%

DREAMPLACE

SOLO ROPA RENT			
2025			
	Mujer	Varón	Diferencia (%)
Directivos (Comité Dirección + Administradores)	0,00 €	66.805,60 €	100%
Mandos intermedios	21.440,00 €	22.516,37 €	4,78%
Staff	16.644,48 €	17.100,88 €	2,67%

A continuación, se exponen los datos conjuntos de Grupo Dreamplace y Ropa Rent del año 2025, tendencia que se seguirá a partir de este año:

DREAMPLACE+ROPA RENT			
2025			
	Mujer	Varón	Diferencia (%)
Directivos (Comité Dirección + Administradores)	0,00 €	84.188,70 €	100%
Directivos (directores hoteles)	30.697,08 €	36.585,48 €	16,09%
Mandos intermedios	24.893,99 €	26.692,33 €	6,74%
Staff	18.875,12 €	18.226,16 €	-3,56%

6.7 Empleados con discapacidad y políticas de accesibilidad.

Fruto del interés por participar de forma activa en la integración de las personas con discapacidad, las empresas del Grupo tienen firmados convenios de colaboración con las principales organizaciones públicas, ONGs y Fundaciones encargadas de apoyar en la integración de este colectivo y además se ha establecido como objetivo tener contratado el 3% de la plantilla, y no el 2% que establece la LISMI.

El resultado del año 2025 detallado por sociedad ha sido el siguiente:

Sociedad	Total plantilla Media	Objetivo	Real	Diferencia
Dreamplace Hotels	598,63	12,00	10,77	-1,23
Dreamplace Lanzarote	223,75	4,48	3,00	-1,48
Dreamplace Gestión	88,62	1,76	1,00	-0,76
Explotaciones Garajao	71,98	1,44	4,00	2,56
Ziday de Inversiones	110,42	2,20	2,07	-0,13
Ropa Rent	163,99	3,28	0,81	-2,47
TOTAL	1256,99	25,16	21,65	-3,51

Respecto al resultado del año 2024 detallado por sociedad ha sido el siguiente:

Sociedad	Total plantilla Media	Objetivo	Porcentaje real	Diferencia
Dreamplace Hotels	533,90	10,00	9,63	-0,37
Dreamplace Lanzarote	217,95	4,30	2,79	-1,51
Dreamplace Gestión	79,94	1,60	1,98	0,38
Explotaciones Garajao	69,40	1,39	4,16	2,77
Ziday de Inversiones	103,60	2,00	3,70	1,70
Viticultura	7,67	0,00	0,00	0,00
Crimatedo	2,00	0,00	0,00	0,00
Pandatrón	1,25	0,00	0,00	0,00
Grupo LD	2,60	0,00	0,00	0,00
Ropa Rent	165,19	3,00	0,70	-2,30
TOTAL	1183,50	22,29	22,96	0,67

Actualmente en todas las sociedades tenemos acuerdos con:

- AFES Salud Mental.
- Sinpromi Sociedad Insular para la promoción de personas con Discapacidad SL en Tenerife
- Asociación ADEPSI, en la Provincia de Las Palmas de Gran Canaria.

6.8 Organización del tiempo de trabajo.

En el Grupo y en cada sociedad la jornada anual viene regulada en el Convenio Colectivo de aplicación. Se establecen mayoritariamente turnos rotatorios, tanto continuos como partidos, a jornada completa.

En el caso de las medias jornadas los turnos son continuos. Usamos un sistema informático que registra los turnos, tiempos de trabajo y absentismos, acumulando saldos de horas que se regularizan cada 3 meses.

Durante el año 2024, en relación a los años anteriores se siguen manteniendo los mismos sistemas de gestión y organización del tiempo de trabajo de los empleados, así como los mismos sistemas de control de registro horario.

Durante el año 2025 se ha implementado en las sociedades hoteleras, un software de gestión de turnos que incluye fichaje digital, mediante el cual los colaboradores registran sus entradas y salidas de forma precisa y geolocalizada, para los casos en los que se disfruta de teletrabajo.

6.9 Absentismo: número de horas totales.

2025		2024	
Días	Horas	Días	Horas
54.551,55	436.412,40	56.297,12	282.552,16

6.10 Medidas para la conciliación personal y laboral.

En las empresas hoteleras, se establecen turnos con un sistema rotario previsible y se publican los turnos con dos semanas de antelación, cuando en el convenio se establece una semana de antelación, con el fin de facilitar a los empleados la organización de su tiempo personal con la suficiente anticipación.

El cambio en la publicación de los turnos de 4 a 2 semanas, para el año 2022 obedece al aumento en la incidencia del absentismo por IT (contingencias comunes) y el aumento de la variabilidad de la ocupación, y la mayor dificultad de predicción de las ocupaciones, debido al cambio de patrón de consumo de los Clientes: compras con lead time más corto (dentro del mismo mes pueden subir tres o cuatro escalas de plantillas por ocupación, cuando en años anteriores el promedio era 1 escala) y la casi desaparición de las reservas "no reembolsables" que daban más certidumbre en la función de la planificación operativa de recursos.

Durante el año 2022, se han multiplicado especialmente en DREAMPLACE LANZAROTE, la solicitud de concreciones horarias por cuidado de hijos, que ha derivado en la adaptación de turnos específicos para atender las necesidades de 17 empleados.

En el año 2023, la tendencia en la solicitud de concreciones horarias o de medidas de flexibilidad, continuaba creciendo. Las medidas aplicadas fueron consensuadas caso a caso en función de las necesidades específicas de cada padre o madre. En la mayoría de los casos, sobre todo en el sector hotelero, hay dificultades para generar ruedas de turnos equitativas para toda la plantilla, ya que dependiendo del número de concreciones horarias parte de la plantilla no podrá rotar por los turnos más deseados (por ejemplo, mañana), y por lo tanto impacta en el clima laboral.

Durante el año 2024, se han establecido nuevos planes de reorganización en las ruedas de turnos, que han reducido la realización de turnos partidos, especialmente en el área de bares y restaurante, aumentando además el importe de compensación por turno realizado, por encima de lo que establece el convenio.

Con el objetivo de favorecer la rotación equitativa de turnos entre todos los empleados, y ante la escasez de guarderías en Playa Blanca (Lanzarote) que den servicio fines de semana y turnos de tarde, se ha llegado a un acuerdo con una guardería cercana al hotel, para que abriera en dichas franjas horarias a cargo de la empresa, ofreciendo dicho servicio de forma gratuita a nuestros empleados.

Esta medida implantada en el año 2024 de forma gratuita, que buscaba facilitar a los madres y padres del hotel Gran Tagoro, una solución para custodiar a sus hijos, y al mismo tiempo facilitar a todos los empleados una rotación equitativa de turnos mañana y tarde, fue mejorada durante el año 2025, extendiendo su uso de forma gratuita no solo los fines de semana y turnos de tarde, sino que también se han incluido las tardes. Aún así se ha tenido que poner en marcha un procedimiento de Modificación sustancial de Condiciones de trabajo, que resultó con acuerdo firmado en la comisión negociadora el 02 de octubre de 2025, reduciendo los turnos partidos un 60%.

Durante el año 2025, en la sociedad Dreamplace Gestión, se ha consolidado, 1 año más por su buena aceptación sin afectación a la productividad, medidas de conciliación como la reducción de horas semanales de 38,5 horas a 37,5 horas a la semana y el disfrute de máximo 2 días de teletrabajo en los puestos cuya naturaleza de las funciones así lo permiten. Esta medida de teletrabajo se ha extendido a los días de guardia festivos y fines de semana, en los puestos que realizan funciones de ventas y reservas mediante atención telefónica a nuestros Clientes.

En el resto de las empresas, se aplican las medidas establecidas en sus Convenios Colectivos de aplicación.

Otra de las medidas adoptadas es la gestión horaria y de jornada en busca de la flexibilización con aquellos empleados que lo requieran por razones personales. Por ejemplo: cuidado de hijos o mayores o asistencia a cursos de formación. Asimismo, se fomenta por parte de las empresas que el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad se acumulen a las vacaciones y al permiso de lactancia (en su caso).

6.11 Condiciones y políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Las políticas de prevención de riesgos laborales son fundamentales para los directivos y mandos medios de las empresas del Grupo, ya que influyen directamente en sus objetivos y procesos de trabajo. Contamos con recursos preventivos internos y externos para llevar a cabo acciones específicas definidas en el Plan de Prevención, las Evaluaciones de Riesgos y los estudios pertinentes a lo largo del año.

Se ha implementado un sistema de reuniones periódicas de los Comités de Seguridad y Salud en las sociedades con representación legal de los trabajadores. Además, fomentamos la participación de todos los empleados, tanto en las reuniones de equipos de cada área como en la propuesta e incorporación de medidas preventivas o de seguridad en los procesos de trabajo.

En nuestro sistema de gestión de objetivos, se establece un orden de prioridades que comienza con la seguridad, seguido por calidad, entrega, coste y management. Esta priorización garantiza que la seguridad sea considerada como una condición inicial necesaria en la construcción de procesos.

Durante el año 2023, se realizaron estudios psicosociales en el Hotel Cristina y en el hotel Tacande, así como estudios de medición de tiempos para determinar la idoneidad de la carga de trabajo en el área de limpieza de habitaciones, en el hotel Gran Tagoro, Tagoro y Gran Tacande. Además, se llevó a cabo un estudio de estrés térmico en las cocinas del hotel Tagoro, y acústico en la zona de platería del hotel Tacande.

En el año 2024, se han firmado en el seno del CSS los acuerdos reguladores de cargas de pisos establecidos en el convenio de referencia de Santa Cruz de Tenerife, en el hotel Tigotán y hotel Tagoro, y se está a punto de cerrar el acuerdo en el hotel Gran Tacande.

En la provincia de Las Palmas, tanto el hotel Gran Tagoro, como el hotel Cristina se han hecho los estudios de cargas juntamente con la RLT, y se han presentado estándares que se están cumpliendo a satisfacción de ambas partes. No es necesario la firma de acuerdos reguladores de cargas, pero se ha llevado a cabo el mismo procedimiento que en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

En el año 2025, se han realizado estudios psicosociales en el área de alojamiento de la sociedad Dreamplace Lanzarote, con resultados positivos y sin incidencias críticas. Así mismo se han realizado las Evaluaciones de Riesgo de todas las sociedades hoteleras, y estudios específicos de estrés térmico y ruido, que han derivado en planes de implantación de medidas preventivas, de las cuales ninguna es crítica.

Fruto de las políticas y acciones preventivas durante el año 2025, se ha logrado bajar con respecto al año 2024 un 45% los accidentes con baja (56 accidentes en 2025 Vs 101 en 2024) y un 46% las jornadas perdidas (1.403 jornadas perdidas en 2025 Vs 2.597 en 2024).

Además, para la Sociedad Roparent S.L. se ha elaborado un informe de evaluación de riesgos laborales correspondiente al año 2023 por parte de la empresa Quirón Prevención, cumpliendo con los requisitos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Este informe proporciona información detallada sobre la empresa, los trabajadores afectados, la metodología empleada, equipos de trabajo, productos químicos, criterios de protección para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, así como criterios legales y fichas de datos de seguridad.

6.12 Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad según sexo).

2025	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	33	23
Número de días perdidos por accidente de trabajo con baja	742	661
Número de horas reales trabajadas por los empleados	1.117.843	1.086.315
Índice de frecuencia	27	19
Índice de gravedad	6	7
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

2024	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja	57	44
Número de días perdidos por accidente de trabajo con baja	922	1.675
Número de horas reales trabajadas por los empleados	1.193.959,08	1.338.547,92
Índice de frecuencia	47,74	32,87
Índice de gravedad	0,77	1,25
Enfermedades profesionales	1	1
Número de fallecimientos	1	0

6.13 Organización del diálogo social (procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).

El diálogo social en las empresas del grupo se articula en su visión tradicional o de negociación colectiva, a través de los comités de empresa.

Está implantado un sistema de reuniones entre la dirección de los centros y el presidente de los comités, cada quince días o en función de necesidades para la negociación colectiva.

Durante el año 2022 se han negociado los acuerdos de empresa para el periodo 2022-2026 en las sociedades hoteleras, y en línea con las dinámicas de colaboración que se siguen manteniendo con la parte social, además de incluir las mejoras comprometidas en los Convenios Provinciales de referencia (incremento salarial de un 10,25% en 4 años), se han firmado en Tenerife, mantener las mejoras ya pactadas en acuerdos anteriores y las siguientes mejoras añadidas por encima de lo que establecen dicho convenio:

- Aplicación de los incrementos establecidos en el convenio (3%) al Plus empresa y Complemento Puesto.
- Mejoras en el precio de las horas extras de Noche Buena.
- Dar la opción al empleado de cobrar de forma prorrateada o no la paga extraordinaria.
- Incluir un incentivo variable en el área de animación del hotel Tagoro.
- Se ha acordado realizar un estudio salarial comparativo de los Acuerdos de empresa de la competencia en el sector hostelero, para establecer la posición de la tabla salarial incluida en los acuerdos firmados, que actualmente están entre un 10 y 30% por encima del convenio.

En la sociedad ZIDAY DE INVERSIONES SL – Hotel Cristina by Tigotán desde finales de 2021 y durante el año 2022 la empresa, unilateralmente ha puesto en marcha un comedor de personal en el hotel y facilitado la comida a sus empleados.

Además, ha implementado un incentivo variable mensual, asociado a la consecución de los objetivos de reputación on line, medidos con el GRI (Review Pro).

Con el objetivo de establecer un sistema meritocrático y profesionalizado, que permita incrementar los salarios a los empleados que tienen firmados Pactos Salariales Individuales (directivos, mandos medios y técnicos especializados), en función de sus aportación de valor, durante el año 2022 se ha comenzado a desplegar una nueva herramienta denominada Evaluación de desempeño, que objetiva mediante la valoración de KPIs de gestión y de resultado para cada empleado, su posición en una escala de productividad y en un rango salarial. Se pretende con esta herramienta retener y compensar adecuadamente a las personas con más talento y que más aportan.

En el año 2023, la aceleración de los cambios en el mercado laboral tuvo como consecuencia la subida significativa de la rotación de empleados, y por lo tanto la incorporación de una parte significativa de nuevos empleados. Además, el incremento de los niveles de absentismo, y la dificultad de encontrar nuevos empleados preparados a tiempo, ha tenido como consecuencia la percepción de sobrecarga por una parte de la plantilla (los veteranos) que dieron un paso adelante para cubrir dichas necesidades. En este año 2023 se diseñó un plan de trabajo para mejorar la comunicación con los nuevos empleados, se ha decidido implantar un sistema de on boarding en el año 2024 para los nuevos empleados y poner en marcha un sistema de incentivos que mejore el salario, si mejora la productividad individual y no se produce absentismo.

En el año 2024 se ha implantado de forma efectiva el sistema de incentivos variables planificado en el año 2023, llegando a un acuerdo con los comités de empresa en los hoteles de Tenerife para sustituir el nuevo sistema de incentivos por el antiguo. En el caso del Hotel Cristina y el hotel Gran Tagoro, la empresa ha implantado los incentivos mensuales de forma voluntaria y sin pedir contraprestaciones a la RLT.

Este nuevo sistema de incentivos es más flexible que el anterior, porque cada 3 meses se reevalúan los resultados y se adaptan los objetivos. Además, se han construido incentivos específicos por área, para incidir en las diferentes problemáticas que cada una tienen. En cómputo global se han pagado en el año 2024 más de 375.000 € que el año 2023, un 154% más. Con el fin de mejorar la valoración e impacto de estos incentivos por parte de las personas trabajadoras, éstos se han pagado a mitad de mes, de forma que no pasara desapercibido entre el resto de los conceptos de nómina. Se han logrado incrementos en ventas, en polivalencia entre empleados, y aunque no se ha logrado frenar el incremento del absentismo y la rotación, sí se ha logrado mitigar la insatisfacción de los empleados más veteranos que cobran más que los que se ausentan.

Durante el año 2025, se produjo una huelga en el sector hostelero de la provincia de S/C de Tenerife, con muy baja incidencia en nuestros hoteles (38 personas trabajadoras), y que generó en el sector un acuerdo de incremento salarial extra al pactado y la extensión hasta junio del año 2028 del convenio y los Acuerdos de Empresa hasta dicha fecha.

6.14 Personal en convenio colectivo (porcentaje).

En el caso de los trabajadores pertenecientes en al GRUPO DREAMPLACE, el 100% de la plantilla se acoge al convenio colectivo perteneciente a la actividad que presta cada empresa.

Por su parte, la relación laboral con los trabajadores de Ropa Rent se rige por el Estatuto de trabajadores ya que, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife no existe convenio colectivo para esta industria.

6.15 Plan de igualdad (igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres).

GRUPO DREAMPLACE cuenta con un procedimiento que tiene como fin establecer los pasos a seguir y el protocolo de implementación de las medidas establecidas por la legislación vigente en materia de igualdad, acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Este grupo de empresas declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de estas empresas, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, ponen a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se está informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se están llevando a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se está contando con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

La empresa tiene en cuenta el cuidado integral de las personas que forman la compañía, y ha suscrito públicamente un compromiso de puesta en marcha de protocolos y medidas necesarias tanto para prevenir todo comportamiento indebido en materia de acoso sexual, moral o de cualquier otra índole, como para avanzar en la mejora de la igualdad de oportunidades.

En esta línea están funcionando los protocolos de prevención de acoso y se han creado itinerarios profesionales definidos mediante competencias profesionales, libres de todo sesgo de evaluación de género, los cuales están comunicados y

publicados para que cualquier persona que desee promocionar profesional y económicamente en la empresa, tengan las mismas oportunidades de acceder a dichas vacantes.

De igual forma se incluyen en las reuniones periódicas con la representación legal de los trabajadores, los indicadores básicos en materia de igualdad para su seguimiento.

A finales del año 2019, la sociedad DREAMPLACE HOTELS & RESORTS contrató el asesoramiento para el diagnóstico y formación correspondiente al Plan de Igualdad, en aras de relanzar y dinamizar el actual procedimiento vigente para dicha empresa. Estas actuaciones continuaron efectuándose en el año 2020.

A partir del cuarto trimestre del año 2020, se reactivó el acuerdo con la empresa EDUKA-TE para el asesoramiento y elaboración del plan de igualdad en los distintos centros de trabajo que se había paralizado, por el cierre de los centros de trabajo debido a la Covid19.

Durante el año 2021, asesorados por la misma empresa EDUKA-TE, el proceso de negociación del plan de igualdad en la sociedad DREAMPLACE LANZAROTE continuo como estaba previsto, hasta que se vio afectado por un proceso de impugnación de las elecciones sindicales que paralizó el proceso de negociación varios meses, y tuvo como consecuencia la conformación de un Comité de negociación con nuevos agentes sociales.

En el año 2021 también se constituyó el Comité de negociación del Plan de Igualdad en la sociedad DREAMPLACE HOTELS & RESORTS.

Durante el año 2022, después de constituido el nuevo comité de empresa el 16 de marzo de 2022, se continuaron los procesos de negociación en el seno de la Comisión Negociadora, conformado parte de la misma, por nuevos miembros representados por un nuevo sindicato (UGT). Este hecho supuso una nueva revisión de todo lo trabajado hasta ese momento. Aun así, se avanzó en la realización del diagnóstico mediante la realización de una encuesta estandarizada, a todo el personal del hotel Gran Tagoro, el análisis de las políticas de selección, promoción, formación, etc. y en la elaboración del Registro Retributivo.

De igual forma se avanzó en la sociedad hotelera DREAMPLACE HOTELS & RESORTS, en la realización del diagnóstico mediante la realización de una encuesta estandarizada, a todo el personal de los hoteles Tigotán, Gran Tacande y Tagoro, el análisis de las políticas de selección, promoción, formación, etc. y en la elaboración del Registro Retributivo.

En el año 2023, se finalizó y firmó el plan de igualdad de la sociedad Dreamplace H&R y se ha negociado el plan de igualdad de la sociedad Dreamplace Lanzarote. En la sociedad Ziday de inversiones se ha constituido la comisión de negociación y se ha realizado el cuestionario diagnóstico.

En el año 2024, se han firmado los planes de igualdad de la sociedad Dreamplace Lanzarote y Ziday de inversiones. Todos los planes de igualdad de las sociedades hoteleras han quedado debidamente registrados ante la Dirección general de Trabajo, sin ninguna salvedad.

Durante el año 2025 se han ido implantado las diferentes medidas establecidas en los Planes de Igualdad en materia de comunicación y prevención, así como las reuniones de seguimiento.

6.16 Formación (políticas implementadas en el campo de la formación y horas de formación según categorías profesionales).

En las empresas del grupo se establecen políticas de formación y desarrollo, para todas las personas que conforman las plantillas de sus centros de trabajo, articulada en dos ejes.

El primer eje se desarrolla mediante un plan de formación continua, con su correspondiente presupuesto, y tiene como objetivo mantener actualizadas las competencias necesarias en materia de seguridad (actuación en caso de incendio, manipulación de alimentos, ataques informáticos, salvamento acuático, primeros auxilios, controles del agua para uso sanitario...) y en materia de negocio (atención al Cliente, idiomas, técnicas de servicio, perfeccionamiento en el uso de herramientas informáticas...).

El segundo eje se desarrolla mediante acciones de transformación de la cultura de la empresa, orientadas a potenciar el trabajo en equipo, la aportación de ideas e iniciativas por parte de los equipos y la puesta en marcha de Planes de Desarrollo Individual de las personas que demuestran competencias para asumir nuevos proyectos y responsabilidades en la organización.

A continuación, se reflejan las horas de formación por grupos profesionales del año 2025. Dado que en 2024 no fue posible aportar los datos distribuidos por sexo y categoría de la empresa Ropa Rent, se ha optado por presentar los datos de 2025 diferenciando entre Grupo Dreamplace y Ropa Rent, para que los datos sean comparables a los aportados en 2024:

SOLO DREAMPLACE

Horas de formación por Grupos Profesionales 2025

Categoría	Horas	Número de empleados	Media horas de formación
<i>Directivos</i>	178	7	25,43
<i>Mandos intermedios</i>	2.513	122	20,60
<i>Staff</i>	3.102	342	9,07
Por Sexo	Media de Horas de Formación		
<i>Mujeres</i>		12,59	
<i>Hombres</i>		12,12	

DREAMPLACE

SOLO DREAMPLACE

<i>Horas de formación por Grupos Profesionales 2024</i>			
Categoría	Horas	Número de empleados	Media horas de formación
Directivos	353	5	70.6
Mandos intermedios	1176	59	20.1
Staff	6737	539	12.5
Por Sexo	Media de Horas de Formación		
Mujeres		12,39	
Hombres		10,82	

SOLO ROPA RENT

<i>Horas de formación por Grupos Profesionales 2025</i>			
Categoría	Horas	Número de empleados	Media horas de formación
<i>Directivos</i>	12	1	12
<i>Mandos intermedios</i>	456	42	10,86
<i>Staff</i>	62	33	1,88
Por Sexo	Media de Horas de Formación		
<i>Mujeres</i>		12,46	
<i>Hombres</i>		2,29	

En la tabla que se muestra a continuación, se exponen los datos conjuntos de Grupo Dreamplace y Ropa Rent del año 2025, tendencia que se seguirá a partir de este año:

GRUPO DREAMPLACE+ROPA RENT

<i>Horas de formación por Grupos Profesionales 2025</i>			
Categoría	Horas	Número de empleados	Media horas de formación
<i>Directivos</i>	190	8	23,75
<i>Mandos intermedios</i>	2969	164	18,10
<i>Staff</i>	3164	375	8,44
Por Sexo	Media de Horas de Formación		
<i>Mujeres</i>		12,57	
<i>Hombres</i>		10,91	

Inversión total en formación

En el año 2024, se impartieron un total de 8.869 horas de formación continua, formando a un total de 690 empleados. La inversión total en formaciones en el año 2024 fue de 108.776,59 €, distribuida de la siguiente manera:

<i>Horas de formación 2024</i>			
	Horas	Número de empleados	Inversión en €
Mujeres	3651	333	47.077,55 €
Hombres	5218	357	61.699,04 €
	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	8869	690	108.776,59€

En el año 2025, se han impartido un total de 6.323 horas de formación continua, formando a un total de 547 empleados. La inversión total en formaciones en el año 2025 asciende 74.283,46€, distribuida de la siguiente manera:

<i>Horas de formación 2025</i>			
	Horas	Número de empleados	Inversión en €
Mujeres	2.689	214	28.709,08 €
Hombres	3.634	333	45.574,38 €
	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	6.323	547	74.283,46 €

6.17 Plan contra el acoso sexual y cualquier discriminación.

Las empresas del grupo asumen el compromiso de crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en sus centros de trabajo.

Existen políticas al respecto publicadas en los tablones de anuncios, se informa en las reuniones y se cuenta con protocolos para prevenir y erradicar el acoso moral, sexual y por razón de género, los cuales se gestionan a través de los Comités de Seguridad y Salud.

Durante el año 2022 se han activado en dos ocasiones el protocolo contra el acoso moral en el puesto de trabajo, ambos en la sociedad DREAMPLACE HOTELS & RESORTS, pero en centros de trabajo distintos. Uno de ellos se cerró con la conclusión de que no había existido acoso moral, pero sí comportamientos inadecuados, por lo que la empresa trasladó de centro y requirió a la persona implicada, la asistencia a un curso de formación en liderazgo.

En el segundo caso la empresa tomó la decisión de aplicar una sanción muy grave con la suspensión de 60 días de empleo y sueldo, porque la investigación del expediente de acosó arrojó como conclusión que sí había habido acoso moral en el puesto de trabajo.

Durante el año 2024, se han producido dos casos en los que se ha tenido que activar los protocolos contra el acoso sexual, concluyendo uno de ellos en un traslado de centro y el otro en un despido.

En las divisiones hoteleras se ha tenido que poner en marcha durante el año 2025, cuatro expedientes de investigación por supuestos casos de acoso, de los cuales uno fue por razón de género, concluyéndose que no existía tal acoso. En los tres casos restantes, los motivos fueron por razón de acoso moral en el trabajo, teniendo como consecuencia para uno de los casos la imposición de una sanción.

6.18 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

GRUPO DREAMPLACE está comprometido con el cumplimiento de los principios de accesibilidad universal, tanto para sus empleados como para sus clientes.

La prioridad radica en que todos los centros de trabajo se ajusten a los requerimientos funcionales y dimensionales que garanticen una utilización autónoma por parte de quienes padezcan algún tipo de discapacidad o movilidad reducida.

Respecto a aquellos centros de trabajo que por sus características requieran de adaptaciones específicas en cuestiones relativas a la movilidad u otro tipo de limitaciones sensoriales, visuales o auditivas, este grupo de empresas cuenta con un serio compromiso en permitir el acondicionamiento técnico necesario que promueva la autonomía de personas con discapacidad, facilite el acceso a su puesto de trabajo y fomente la igualdad de oportunidades.

7. Gestión de nuestro compromiso social

7.1 Derechos humanos

EL GRUPO DREAMPLACE tiene como principio fundamental el respeto a los Derechos Humanos, rechazando cualquier práctica que vulnere la dignidad de la persona, así como el abuso infantil o sexual. En este sentido, promueve y garantiza:

- La erradicación del trabajo infantil mediante mecanismos de verificación de la edad al contratar empleados.
- La diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Un entorno laboral seguro y libre de discriminación.
- La libertad sindical, de asociación, negociación colectiva y derecho a la huelga.

Además, se compromete a cumplir con la legislación nacional e internacional y los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente en lo referente al trabajo infantil y el trabajo forzoso. En los Hoteles familiares, se requiere el Certificado de Delitos de naturaleza sexual para garantizar la seguridad en las instalaciones.

7.2 Lucha contra la corrupción y el soborno

La corrupción implica el uso indebido de poderes para favorecer intereses privados o de terceros, lo cual perjudica el interés público. Esto conlleva una pérdida de confianza y recursos económicos que afecta el funcionamiento eficiente de la empresa y puede afectar a competidores en el mismo mercado. La prevención es crucial para combatirla, y la empresa debe adoptar medidas para mejorar las normas contables y de auditoría, así como establecer sanciones proporcionadas en caso de incumplimiento. En GRUPO DREAMPLACE, todas las sociedades tienen la obligación de denunciar cualquier intento de soborno o corrupción por parte de terceros. Se han establecido políticas claras y un procedimiento sancionador para abordar estas conductas, con sanciones conforme a la legislación laboral y los convenios colectivos vigentes.

De esta manera podemos garantizar que el cumplimiento de estas premisas llega a todos los extremos de nuestro conjunto societario. Las empresas del grupo están trabajando en la formalización de estas, las cuales se han implantado en la realidad práctica de sus actividades con anterioridad.

Las empresas han establecido una estructura independiente entre los cargos de apoderados societarios, desempeñados por directivos y gerentes, y el personal de control y administración, con el fin de mitigar los riesgos relacionados con la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Todos deben estar al tanto de la actividad de cada sociedad y reportar cualquier transacción inusual a la empresa matriz y a la Junta de Socios. Además, los responsables de compras deben cumplir con una normativa interna que incluye la evaluación de al menos tres presupuestos antes de realizar cualquier contratación.

Asimismo, cada responsable debe contar con un documento de adjudicación que justifique la decisión adoptada. Es importante señalar que ninguna de las empresas del grupo ha sufrido en los últimos años algún supuesto de corrupción, soborno o blanqueo de capitales. En caso de darse un caso de este tipo, se deberán adoptar las medidas oportunas para solventar dicha situación, incluyendo los despidos disciplinarios de los empleados implicados si fuese necesario.

A continuación, se detallan algunas de las acciones llevadas a cabo al respecto:

- Se implementó en el año 2020 un Programa de Cumplimiento Penal (Compliance), un conjunto de medidas preventivas diseñadas para asegurar que tanto la empresa como sus integrantes operen en conformidad con las leyes, políticas internas, códigos éticos sectoriales y cualquier otra regulación obligatoria o adoptada voluntariamente como parte de sus estándares de buenas prácticas. Este Programa se vio paralizado por la situación derivada del COVID-19.
- Puesta en marcha en 2021 de un proyecto de implantación de pasarelas de pago como sistema que incrementa el control y la seguridad en las transacciones bancarias electrónicas. Por otro lado, cabe señalar que, en la medida en que el cambio de divisas es una transacción habitual en el desarrollo de la actividad hotelera, estamos sujetos y obligados al cumplimiento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo

de capitales y de la financiación del terrorismo, tal y como señala su artículo 2.1.i).

En consecuencia, es política del grupo mantener un estricto cumplimiento de los estándares y requisitos establecidos en las normativas aplicables en esta área. Por ende, las empresas de este grupo no toleran ningún tipo de corrupción ni soborno en sus actividades, y se espera que tanto las organizaciones como sus empleados se adhieran a las políticas internas que priorizan la transparencia y la integridad. Además, es importante destacar que GRUPO DREAMPLACE no cuenta con una fundación propia ni realiza contribuciones o donaciones a otras fundaciones.

En el ejercicio 2024, atendiendo a la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, las empresas que conforman la división hotelera, la división de supermercados y la de lavandería industrial han implementado un Sistema Interno de Información, también conocido como Canal de Denuncias. El objetivo de esta herramienta consiste en garantizar una gestión adecuada, independiente, objetiva, segura y confidencial en la denuncia de irregularidades por parte de aquellas personas que prestan servicios profesionales para estas entidades: colaboradores, clientes, proveedores y/o cualquier persona que trabaje para o bajo su supervisión. Así, el Sistema Interno de Información permite a las personas señaladas en el párrafo anterior comunicar información y realizar consultas sobre los riesgos y las infracciones penales que detecten en el desarrollo de la actividad de las mencionadas sociedades.

7.3 Compromiso del grupo con el Desarrollo Sostenible

En 2025, Grupo Dreamplace mantiene su compromiso con la sociedad a través de colaboraciones con la Universidad de La Laguna, integrando a estudiantes becados en sus actividades y promoviendo su desarrollo profesional. Además, las empresas del grupo atienden de manera inmediata las reclamaciones de los clientes, especialmente aquellas relacionadas con la salud y la seguridad.

Se prioriza la calidad del servicio al cliente y la gestión eficaz de reclamaciones, con el objetivo de ofrecer una experiencia única y una excelente relación calidad-precio en todos los productos y servicios. La política interna se centra en la planificación, la anticipación y el trabajo preventivo para mantener una ventaja competitiva y actuar proactivamente frente a cambios del mercado.

Los responsables de departamento y directivos garantizan el cumplimiento de los procesos y realizan un seguimiento de las incidencias relacionadas con los clientes. Se valora la repercusión de las decisiones en la satisfacción del cliente, con una sensibilidad especial hacia su experiencia final. Además, se destaca la importancia del mantenimiento de las instalaciones y se compromete a abordar de inmediato cualquier situación imprevista o reclamación del cliente.

En cuanto a la actividad vitivinícola, se destaca la nueva línea de vinos ecológicos, producidos con una elaboración que respeta los tiempos de crianza natural y reduce el uso de aditivos químicos y recursos energéticos.

Por otro lado, el grupo reconoce la importancia de preservar los recursos naturales y minimizar los impactos ambientales derivados de sus operaciones. Por esta razón, considera esencial implementar sistemas de gestión ambiental que permitan evaluar de manera continua los procesos, servicios y productos que puedan afectar al medio ambiente. Estas directrices se basan en seis principios de actuación:

- Identificación continua del impacto ambiental de los procesos, servicios y productos.
- Implementación de medidas para reducir el uso de recursos no renovables y gestionar eficientemente residuos y emisiones.
- Establecimiento de objetivos ambientales y acciones para mejorar el desempeño medioambiental de la empresa.
- Cumplimiento estricto de la legislación y regulaciones ambientales aplicables.
- Fomento de la corresponsabilidad ambiental entre personal, proveedores, subcontratistas y clientes.
- Difusión transparente de los valores y compromisos ambientales del grupo a la sociedad.

Por parte de la sociedad **Garajao** se realizan donaciones puntuales a diferentes entidades como Cruz Roja o, en ocasiones, donamos mercancía con fecha cercana a caducidad. También se realizan donaciones aportadas por clientes a través de nuestros locales los cuales se usan como puntos de recogida.

En materia social, actualmente realizamos colaboraciones en materia de inserción laboral, publicando ofertas para personas con diversidad funcional. De hecho, hemos suscrito cuatro contratos indefinidos de este tipo. Además, hemos suscrito también convenios de colaboración para la realización de prácticas profesionales no laborales.

En el 2025 se han hecho aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro. Muestra de ello es la aportación de 800€ realizada a la **Verbena Solidaria** organizada por **FAST (Foro de Amigos del Sur de Tenerife)**. También se han donado **3.000€ al Ayuntamiento de Adeje** para promover la **Universidad de Verano 2025**.

7.4 Iniciativas para promover el turismo sostenible en la región

Desde el área de gestión hotelera del Grupo, nos involucramos activamente en acciones regionales para abordar temas ambientales. Se están sentando bases para la adopción de tecnologías entre grupos hoteleros que reduzcan el transporte privado, fomentando el transporte colectivo y el uso compartido de vehículos entre colaboradores. Además, como miembros de Ashotel, exploramos la posibilidad de establecer una planta común de compostaje para varios centros hoteleros.

Actualmente estamos trabajando en reducir el uso de combustibles fósiles y aumentar el uso de energías renovables, como la instalación de placas fotovoltaicas en algunos hoteles debido a las condiciones climáticas favorables en el sur de Tenerife.

Cuatro de nuestros hoteles han superado la Inspección Técnica Turística Obligatoria, promoviendo la renovación y modernización del sector turístico cumpliendo con los estándares ambientales y de renovación del sector. Se ha identificado la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 como medida de mejora, a la cual nos comprometemos a trabajar.

El Hotel Cristina by Tigotan, incorporado en 2020, ha completado las labores de reforma y adecuación de sus instalaciones durante 2020 y 2021. En 2022, superó la Inspección Técnico-Turística, obteniendo la certificación en vigor junto con el resto de los hoteles de la cadena. Esta certificación está en vigor hasta el ejercicio 2027 ya que tiene una duración de 5 años.

7.5 Proveedores

La compra a proveedores locales desempeña un papel fundamental en el tejido empresarial y económico de una región o comunidad. Este enfoque no solo fortalece la economía local, sino que también ofrece una serie de beneficios tanto para las empresas como para la comunidad en su conjunto. Al optar por proveedores locales, las empresas contribuyen al desarrollo económico de la zona, fomentan la creación de empleo y promueven la sostenibilidad ambiental al reducir la huella de carbono asociada al transporte de productos.

El Grupo Dreamplace tiene como objetivo establecer gradualmente contratos con proveedores que ofrecen productos y cadenas logísticas sostenibles y locales. Además, el departamento de compras está promoviendo activamente la contratación de proveedores locales siempre que sea factible. Se está elaborando un informe para evaluar el impacto de estas iniciativas.

A continuación, se presenta el volumen de compras de proveedores locales y no locales de todas las sociedades del grupo del año 2025:

Nº proveedores	
Proveedores locales	457
Proveedores no locales	246
Total	703
Volumen de compras (€)	
Proveedores locales	20.973.090,11 €
Proveedores no locales	5.785.114,01 €
Total	26.758.204,11 €

7.6 Clientes

En relación con los indicadores centrados en los clientes, en el ámbito hotelero se realizan encuestas internas para evaluar la satisfacción del cliente tanto durante su estancia ("Encuesta Dream Stay") como posteriormente ("Encuesta Sensaciones"). Además, se monitorea activamente la calificación de reputación en plataformas populares como Booking y TripAdvisor, utilizando el "Índice GRI", que influye significativamente en las decisiones de reserva de los clientes. A continuación, se presentan los resultados del ejercicio 2025, comparados con los años 2024, 2023 y 2022, desglosados por hotel para la Encuesta "**Sensaciones**".

Hotel	2022		2023		2024		2025	
	Real	Objetivo	Real	Objetivo	Real	Objetivo	Real	Objetivo
Tigotan	3,94	4,10	3,90	4,10	4,26	4,10	4,47	4,47
Tagoro	3,72	3,80	3,67	3,80	4,07	3,80	4,21	4,23
Gran Tacande	4,10	4,25	4,08	4,25	4,46	4,25	4,53	4,55
Gran Tagoro	3,78	4	3,54	4	4,06	3,80	4,1	4,23
Cristina by Tigotan	3,92	4	3,89	4	4,31	4	4,4	4,46

Sensaciones				
	2022	2023	2024	2025
Mails cargados	56.768	51.816	52.767	65.531
Mails enviados	48.772	46.963	46.354	56.697
Mails Entregados	43.023	45.290	45.056	55.336

Sensaciones				
	2022	2023	2024	2025
% enviados	85,91%	90,63%	87,85%	86,52%
% entregados	88,21%	96,44%	97,20%	97,60%
% contestados	24,05%	22,07%	23,88%	17,68%

En cuanto a la encuesta "**Sensaciones**", se observa una mejora del % de contestados debido a las mejoras realizadas en la encuesta, evitando preguntas repetitivas y abiertas.

Los resultados en 2024 son buenos, ya que todos los hoteles consiguieron llegar a su objetivo. Los objetivos se centran en una puntuación alrededor de 4, que indica una experiencia "mejor de lo esperado". Se han modificado los descriptivos asociados a la puntuación cuando antes el 5 se asociaba al descriptivo "un sueño" ahora es un aséptico "muy bien". En cualquier caso, el resultado refleja un alto nivel de satisfacción del cliente.

DREAMPLACE

En relación con la encuesta "**DREAM STAY**", se observa que tiene un índice de respuesta inferior a la encuesta anterior. No se establece un objetivo de puntuación específico, ya que su propósito es permitir la acción inmediata sobre la experiencia del cliente mientras aún está alojado en el hotel.

El personal del hotel se esfuerza por mejorar la experiencia del cliente al recibir comentarios de mejora o calificaciones bajas, con el objetivo de abordar las quejas o sugerencias antes de que finalice su estancia en el hotel. A continuación, se presentan los resultados del ejercicio 2025, comparados con los años 2024, 2023 y 2022, desglosados por hotel.

Dream Stay				
	2022	2023	2024	2025
Mails cargados	45.349	45.432	51.412	54.016
Mails enviados	44.403	42.923	47.314	52.752
Mails Entregados	36.764	41.359	45.010	48.665
Mails contestados	6.117	6.611	7.261	5.474

Dream Stay				
	2022	2023	2024	2025
% enviados	97,91%	94,48%	92,03%	97,66%
% entregados	82,80%	96,36%	95,13%	92,25%
% contestados	16,64%	15,98%	16,13%	11,25%

El **Global Review Index o GRI** recoge las opiniones que los clientes hayan publicados en fuentes externas, siendo los sitios web donde mayor cantidad de opiniones se recoge Google, booking.com, tripadvisor, hotels.com, expedia, check24 y holidaycheck.

	2022		2023		2024		2025	
Hotel	Real	Objetivo	Real	Objetivo	Real	Objetivo	Real	Objetivo
Tigotan	90,6%	91%	92,4%	91%	93,2%	92%	93,7%	95%
Tagoro	86,4%	88%	88,7%	88%	93,2%	88%	92,5%	94%
Gran Tacande	95,1%	93,5%	95,3%	95%	95,3%	95%	94%	96%
Gran Tagoro	92,2%	90%	90,8%	91%	90,8%	90,5%	89,9%	90,5%
Cristina by Tigotan	87,6%	90%	88,9%	91%	92,8%	91%	94,9%	94%

Con relación al índice "GRI", el resultado obtenido a nivel cadena está prácticamente igualado al objetivo preestablecido e incluso se supera en algunos hoteles, siendo este un dato que valoramos muy positivamente.

Por otro lado, a nivel cadena se implementan diversas medidas para garantizar la salud y seguridad de nuestros huéspedes. Estas incluyen el uso de productos frescos y locales en sus restaurantes, así como protocolos de higiene y limpieza rigurosos en todas sus instalaciones. Además, ofrecen servicios de cuidado de la salud en algunos de sus establecimientos y brindan información detallada sobre las condiciones de reserva, incluyendo políticas de cancelación y depósitos.

Medidas de salud y seguridad en la cadena:

Calidad de los alimentos:

Se prioriza el uso de productos locales, frescos y de temporada en todos los restaurantes de la cadena, fomentando la economía circular y reduciendo la huella de carbono. Los menús son equilibrados y elaborados por los chefs, teniendo en cuenta las necesidades alimenticias más comunes (celiaquía, intolerancias, opciones vegetarianas o veganas). Además, se realizan controles periódicos de calidad y trazabilidad a los proveedores para garantizar la seguridad alimentaria.

Limpieza e higiene:

Se aplican protocolos de limpieza y desinfección rigurosos y estandarizados, siguiendo las recomendaciones de organismos sanitarios nacionales e internacionales. Las habitaciones se limpian con productos certificados de uso profesional. Las zonas comunes se higienizan varias veces al día, prestando especial atención a puntos de alto contacto como barandillas, ascensores y mostradores.

Protocolos de seguridad:

Se siguen protocolos específicos para garantizar la seguridad física y sanitaria de los huéspedes y empleados. Estos incluyen la existencia de planes de evacuación claramente señalizados, simulacros periódicos, cámaras de vigilancia en zonas estratégicas y presencia de personal capacitado en primeros auxilios. Además, se realizan inspecciones internas de seguridad operativa y se han instalado sistemas de detección de humo y control de incendios en todas las instalaciones.

Servicios de salud:

Algunos establecimientos cuentan con áreas específicas para el cuidado del bienestar, como salas de masaje, espacios de relajación y además se ofrece al cliente servicio médico externo en caso de necesidad.

8. Indicadores clave de resultados no financieros

La mayoría de los indicadores de gestión económica de las empresas del grupo se encuentran en sus Estados Financieros o pueden derivarse de ellos. A continuación, destacaremos los principales indicadores para cada sector industrial:

- En el sector hotelero: ocupación porcentual, tarifa media de habitación, RevPAR (ingreso por habitación disponible), costo del menú, EBITDA (ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización), EBITDA por habitación y año, GOPPAR (ganancias operativas por habitación disponible) y ADR (tarifa diaria promedio).
- En el sector de lavandería: kilogramos lavados y facturados al año, diferencia entre kilogramos lavados y facturados, costo por kilogramo (sin incluir

- amortizaciones), productividad por persona/hora en kilogramos facturados y precio medio de venta por kilogramo facturado.
- En supermercados: margen de beneficio por tienda y familia de productos, ventas diarias por tienda, ticket promedio, inventario de productos con baja rotación y control de pérdidas desconocidas por tienda.
- En la bodega: costo por botella, control de precios por canal de distribución y cliente, costo de promociones y regalos, y costo por kilogramo de uva.

9. Certificaciones

Dreamplace Hotels & Resorts sostiene que la obtención de certificaciones de sostenibilidad es esencial por varias razones fundamentales. Más allá de los beneficios ambientales directos, estas certificaciones también pueden tener un impacto significativo en la reputación de la cadena y en su capacidad para atraer a un segmento creciente de clientes conscientes de la sostenibilidad. Por tanto, disponer de certificaciones en materia de sostenibilidad en hoteles es fundamental para demostrar un compromiso con la responsabilidad ambiental, atraer a clientes conscientes, diferenciarse en un mercado competitivo, lograr eficiencia operativa y cumplir con regulaciones.

Durante su reciente historia Dreamplace Hotels & Resorts ha contado con diferentes certificaciones, si bien, actualmente ha apostado por centrar sus esfuerzos en la consecución de las certificaciones de **Ecostars**. Con la idea de transparentar esa evolución pasamos a explicar las certificaciones que Dreamplace Hotels & Resorts ha contado en los últimos años:

Travelife Gold (ABTA)

Travelife, establecido por la Asociación Británica de Agentes de Viaje (ABTA) en 2007, fue diseñado como un marco de sostenibilidad con el propósito de promover prácticas responsables en el ámbito turístico.

El propósito de Travelife es fomentar un turismo que sea sostenible y que respete tanto el medio ambiente como la cultura local de la región. Su certificación es única en la medida en que colabora con empresas de todos los tamaños, desde grandes operadores turísticos hasta pequeñas empresas independientes.

Esta certificación presenta dos enfoques de sostenibilidad, uno diseñado para agencias de viajes y operadores turísticos, y otro específicamente para establecimientos de hospedaje. Ambos marcos son complementarios, ya que están fundamentados en los mismos valores y principios esenciales de sostenibilidad.

EMAS (ES-IC-000090) e ISO 9001:2015 y 14001:2015

El Sistema de Gestión Ambiental dentro de la cadena Dreamplace & Resorts comienza su desarrollo en el año 2010, en un proyecto impulsado por Excelencia Turística de Tenerife, entidad de la que formamos parte y que tiene como misión, fomentar la mejora, la innovación y contribuir a la competitividad y el desarrollo de nuestro destino turístico. Desde 2010 el establecimiento se encuentra certificado con la norma ISO 14001 y el Reglamento (CE) N°1221/2009 (EMAS).

El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) es un instrumento voluntario que nos permite identificar, planificar, gestionar y mejorar nuestro comportamiento ambiental, en base a tres pilares fundamentales: el cumplimiento de la normativa ambiental, la mejora continua de los procesos con incidencia en el entorno y la implicación y concienciación de todas las partes interesadas (propiedad, empleados, clientes, proveedores...).

Nuestros hoteles Gran Tacande y Tagoro han superado la auditoría de calidad EMAS, hasta el año 2022, a pesar de las dificultades sufridas los años anteriores y durante el mismo 2022 con motivo del COVID-19. Dicho certificado reconoce a estas explotaciones hoteleras como empresas que han logrado implantar un correcto sistema de gestión medioambiental, en el que está comprometida toda la plantilla, incluida también la alta dirección de ambas explotaciones. En 2024 se decidió no continuar con su renovación.

Por otro lado, el Hotel Tagoro cuenta también en 2022 con la certificación ISO 14001 de gestión ambiental, la cual ayuda a identificar y mitigar los riesgos de esta índole.

Los Hoteles Tagoro, Tigotan y Gran Tagoro también han obtenido la certificación ISO 9001, que confirma la implementación de un sistema de gestión de calidad integral. Este sistema se enfoca en todos los aspectos de la administración de calidad necesarios para garantizar la eficacia en la gestión y mejora continua de productos y servicios.

Dada la naturaleza de la actividad hotelera, estos establecimientos requieren un consumo significativo de energía para ofrecer un nivel adecuado de confort a sus huéspedes. Por tanto, presentan un gran potencial para implementar medidas de ahorro energético.

Ecostars

Ecostars es una solución tecnológica avanzada (Deep Tech) y un sistema de certificación de sostenibilidad diseñado para el sector hotelero. Fundada en 2021, su misión es revolucionar la gestión ESG mediante el uso de inteligencia artificial y análisis de datos científicos.

Para una organización que reporta en 2025, Ecostars no solo actúa como una auditoría de desempeño, sino como una infraestructura de datos que facilita el cumplimiento de la Directiva sobre Presentación de Información sobre Sostenibilidad por parte de las Empresas (CSRD).

Componentes Clave de la Solución

1. Certificación Ecostars Ecological Hotel Rating: Sistema que otorga una calificación (estrellas Ecostars) basada en el impacto medioambiental por estancia, evaluando energía, agua, CO2, residuos y cadena de suministro.
2. Gestión de Datos ESG: Herramientas para la agregación y gestión de métricas ambientales y sociales a escala.
3. Planificación con IA: Motores de inteligencia artificial que ayudan a identificar e implementar planes de sostenibilidad específicos para cada establecimiento.

- Reporting CSRD: Herramientas integradas para generar informes alineados con las nuevas Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS/ESRS).

La robustez de los datos de Ecostars viene avalada por sus membresías y reconocimientos: **GSTC** (Global Sustainable Tourism Council), **ONU Turismo** (UN Tourism): Ganador de la Startup Competition para el turismo rural; **B Corp**: Certificada como empresa con alto impacto social y ambiental y, finalmente, **Travalyst**: Socio tecnológico reconocido por plataformas como Booking.com y Google para mostrar el desempeño sostenible de los hoteles.

Desde el año 2023, DREAMPLACE ha suscrito un convenio de colaboración con **Ecotars Ecological Hotel Rating**, cuyo objeto es la categorización de hoteles en base a parámetros de impacto medioambiental, persiguiendo dicha colaboración la emisión de una valoración de sostenibilidad a sus establecimientos. La calificación final de los establecimientos en 2025 es la siguiente:

- Hotel Cristina: Gold
- Hotel Tigotan: Silver
- Hotel Gran Tacande: Bronze
- Hotel Gran Tagoro: Silver
- Hotel Tagoro: Bronze

	Tigotan	Tagoro	Gran Tacande	Gran Tagoro	Cristina by Tigotan
2025 (vigente)	Ecotars Silver	Ecotars Bronze	Ecotars Bronze	Ecotars Silver	Ecotars Gold
	<i>Ecotars Silver</i>	<i>Ecotars Certified</i>	<i>Ecotars Bronze</i>	<i>Ecotars Bronze</i>	<i>Ecotars Silver</i>
	<i>ISO 9001</i>	<i>ISO 9001 ISO 14001</i>	<i>ISO 14001</i>	<i>ISO 9001</i>	
Anteriores (no vigentes)	<i>Travelife 2017-2020</i>			<i>Ecoenergetica desde 2014</i>	
	<i>Greenleaders tripadvisor 2021</i>	<i>Greenleaders tripadvisor</i>			

10. Información fiscal

El apartado de información fiscal en el Estado de Información No Financiera (EINF) es una sección crucial que proporciona una visión detallada de los aspectos fiscales relevantes de una organización. A través de esta sección, se busca ofrecer transparencia sobre la contribución de la empresa al sistema tributario y su compromiso con la legalidad y la ética en materia fiscal.

Cabe señalar que todas las empresas del grupo tributan de manera consolidada, no habiendo ninguna sociedad que tenga localización fuera de España.

A continuación, se detallan los siguientes resultados:

	2025	2024
Bonificaciones y subvenciones	140.094,78€	124.898,03 €
Cuota Líquida	4.642.601,43€	2.799.814,05€

En Adeje, a 31 de marzo de 2026

FIRMANTE:

D. Juan Sebastián Quintana Estévez
(Administrador Único)

FIRMA:

11. Anexos

Anexo 1. Legislación

El presente plan de sostenibilidad se ajusta a los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, a los criterios de la GSTC y cumple con las siguientes normativas legales nacionales, regionales y locales vigentes.

DISPOSICIÓN JURÍDICA

Ley 7/2013, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de instalación, acceso y ejercicio de actividades en las Illes Balears

Decreto 20/2015, de 17 de abril, de principios generales y directrices de coordinación en materia turística

Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.

Ley 10/2019, de 22 de febrero, de cambio climático i transición energética

Ley 8/2019, de 19 de febrero, de residuos y suelos contaminados de las Illes Balears

Decreto ley 3/2022, de 11 de febrero, de medidas urgentes para la sostenibilidad y la circularidad del turismo de las Illes Balears

Real Decreto 180/2015, de 13 de marzo, por el que se regula el traslado de residuos en el interior del territorio del Estado.

Real Decreto legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido Ley de Aguas

Real Decreto 140/2003, de 7 de febrero, por el que se establecen los criterios sanitarios de la calidad del agua de consumo humano

Real Decreto 742/2013 de 27 de septiembre por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de las piscinas.

Real Decreto 865/2003 de 4 de julio en el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis

Real Decreto 1523/1999, de 1 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de instalaciones petrolíferas, aprobado por el Real Decreto 2085/1994, de 20 de octubre, y las instrucciones técnicas complementarias MI-IP03 y MI-IP04

Real Decreto 919/2006, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Técnico de Distribución y Utilización de combustibles gaseosos y sus instrucciones técnicas complementarias ICG 01 a 11

Real Decreto 1027/2007 de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los edificios (RITE) (modificado por RD 1826/2009 y RD 238/2013) (RITE) (modificado por RD 1826/2009 y RD 238/2013)

Ley 13/2012, de 20 de noviembre, de medidas urgentes para la activación económica en materia de industria y energía, nuevas tecnologías, residuos, aguas, otras actividades y medidas tributarias

Reglamento (CE) nº 1005/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009, sobre las sustancias que agotan la capa de ozono

Reglamento (UE) 517/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril, sobre los gases fluorados de efecto invernadero y por el que se deroga el Reglamento (CE) 842/2006

Decreto 8/2004, de 23 de enero, por el cual se desarrollan determinados aspectos de la Ley de Ordenación de Emergencias en las Islas Baleares

Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios

Real Decreto 842/2002 por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión

Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23

Real Decreto 88/2013, de 8 de febrero, por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 «Ascensores» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, aprobado por Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre.

Real Decreto 552/2019, de 27 de septiembre, por el que se aprueban el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias

Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.

Estatuto de los/as Trabajadores/as

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación

Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 3/2007 en su artículo 45, en el que se especifica que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Real Decreto como 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 55.3 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

DREAMPLACE

Anexo 2. Cuadro general de sociedades del grupo

SOCIEDADES		HOTELES	HABITACIONES	EMPLEADOS CON ALTA EN 2025	CLIENTES 2025
B38039145	DREAMPLACE HOTELS & RESORTS SL	Hotel Tigotan, Lovers & Friends, Playa de las Américas, Tenerife	416	217	36.529
B38039145	DREAMPLACE HOTELS & RESORTS SL	Hotel Tagoro, Family & Fun, Costa Adeje, Tenerife	205	146	30.398
B38039145	DREAMPLACE HOTELS & RESORTS SL	Hotel Gran Tacande, Wellness & Relax, Costa Adeje, Tenerife	250	221	23.346
B76748821	DREAMPLACE LANZAROTE SL	Hotel Gran Castillo Tagoro, Family & Fun, Playa Blanca, Lanzarote	327	237	42.207
B76689264	ZIDAY DE INVERSIONES SL	Hotel Hotel Cristina by Tigotan, Las Palmas, Gran Canaria	308	124	34.132

Anexo 3. Requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1. Su entorno empresarial 2. Su organización y estructura 3. Los mercados en los que opera 4. Sus objetivos y estrategias 5. Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 6. Análisis de indicadores clave	2	Actividades, marcas, productos y servicios	2 2.1 2.2 2.4 8
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1. Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2. Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	3	Enfoque de gestión	3

Gestión de riesgos

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismo, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

101

Principales impactos, riesgos y oportunidades

4
4.1
4.2

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Gestión ambiental	Medioambiente			
	1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	3	Enfoque de gestión	5.1
	2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	102-11	Principio o enfoque de precaución	5.2 5.3
	3. La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	207	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	5.4 5.5
	Contaminación			
	1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	3	Enfoque de gestión de Emisiones	5.7
	2. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	5.8 5.9

Gestión de residuos y desperdicio alimentario

Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306	Enfoque de gestión de efluentes y residuos	5.6
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306	Enfoque de gestión de efluentes y residuos	5.6

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Gestión ambiental	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	Extracción de agua por fuente	5.5
		303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	5.5
		303-3	Agua reciclada y reutilizada	5.5
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	N/A
		301-2	Insumos reciclados	N/A
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	301-1	Consumo energético dentro de la organización	5.4
		302-2	Consumo energético fuera de la organización	5.4
		302-4	Reducción del consumo energético	5.4
		302-5	Enfoque de Gestión de Energía	5.4
Cambio Climático				

DREAMPLACE

	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	305	Enfoque de gestión de Emisiones	N/A
		305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	N/A
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	201	Enfoque de gestión de Emisiones	N/A
	Las 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.	305-5	Enfoque de gestión de Emisiones	2.7
ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Gestión ambiental	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304	Enfoque de Gestión Biodiversidad	5.9
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-3	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	5.3 5.8 5.9
	Empleo			
Gestión de nuestro equipo		401-1	Enfoque de Gestión de Empleo	6.1
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	404	Información sobre empleados y otros trabajadores	6.2
		405-1	Diversidad en órganos de gobiernos y empleado	6.2
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	6.2 6.4

DREAMPLACE

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	2-7 401-1	Información sobre empleados y otros trabajadores	6.3
		Diversidad en órganos de gobiernos y empleado	6.2
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.4
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.5
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.6

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Gestión de nuestro equipo	Empleo			
	La 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.	2-19	Gobernanza: Políticas de remuneración	6.2
		2-21	Gobernanza: Ratio de compensación total anual	6.2
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	403	Enfoque de Gestión de Empleo	N/A
	Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobiernos y empleados	6.4

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo.	401	Enfoque de Gestión de Empleo	6.8
Número de horas de absentismo.	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	6.9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401	Enfoque de Gestión de Empleo	6.8 6.9 6.10

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
-------------------------------------	------------	-------------------------	-----------------	---------------------

Salud y Seguridad

Gestión de nuestro equipo

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403	Enfoque de Gestión Salud y Seguridad en el trabajo	6.11
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	6.12
Enfermedades profesionales: desagregado por sexo.	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de	6.12

enfermedades relacionadas con su actividad.

Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

402-1

Enfoque de Gestión
Relaciones trabajador
empresa

6.13

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

402-2

Acuerdos de negociación
colectiva

6.14

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

403-1

Representación de los
trabajadores en comités
formales trabajador-empresa
de salud y seguridad.

6.14

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Formación				
	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	404	Enfoque de Gestión Formación y Enseñanza	6.16
Gestión de nuestro equipo	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	6.16
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad				
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	405-1	Enfoque de Gestión	6.18

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	405	Enfoque de Gestión Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación	6.17
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	406 405	Enfoque de Gestión Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación	6.15
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	406 405	Enfoque de Gestión Diversidad e Igualdad de oportunidades + No discriminación	6.15

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Gestión de nuestro compromiso social	Derechos humanos			
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	401	Enfoque de Gestión Evaluación de derechos humanos + Libertado de asociación y negociación colectiva + Trabajo infantil + Trabajo forzoso u obligatorio	7.1
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	406		N/A
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.			
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	7.1
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.			6.15

DREAMPLACE

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	6.15
La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	7.1
Corrupción y soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	205	Enfoque de Gestión Anticorrupción	7.2
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	7.2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-3	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	10
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.3

ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
Compromiso del grupo con el desarrollo sostenible				
Gestión de nuestro compromiso social	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	203	Impactos económicos indirectos	7.3
		413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.4
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local,	7.4

DREAMPLACE

			evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
		2-29	Enfoques para la participación de los grupos de interés	N/A
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	N/A
		201-1	Iniciativas externas	7.3
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-17	Afiliación a asociaciones	7.3
	Proveedores			
		308-1	Cadena de suministro	7.5
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	308	Enfoque de Gestión con proveedores	7.5
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	308	Evaluación ambiental con proveedores	7.5
		414	Evaluación social de proveedores	7.5
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	3-3	Enfoque de gestión en las Políticas de Compras	7.5
ÁMBITOS Ley 11/2018 28 de diciembre	Contenidos	Relación estándares GRI	Descripción GRI	Título del apartado
	Clientes			
Gestión de nuestro compromiso social	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes	7.6
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	418	Enfoque de Gestión Privacidad en clientes	7.6

DREAMPLACE

Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	10
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	10
	Subvenciones públicas recibidas	201-1	Asistencia financiera recibida del gobierno	10