

Informe de
Sostenibilidad

**20
25**

Informe de Sostenibilidad 2025

CONTENIDO

CAPÍTULO 1: Contenidos generales	4
Acerca de este reporte	6
Carta del Presidente	8
Principales Cifras	10
Acerca de Decameron	11
Reconocimientos, iniciativas, adhesiones y patrocinios	16
Hitos 2025 – Desarrollo de la estrategia de sostenibilidad	19
CAPÍTULO 2: Dimensión económica	30
a. Ética empresarial	32
b. Modelo de negocio	38
i. Innovación y transformación digital	41
ii. Seguridad de la información y ciberseguridad	41
iii. Gestión de riesgo	42
iv. Gestión de la cadena de abastecimiento	45
CAPÍTULO 3: Dimensión social	50
a. Gestión del Talento	52
i. Cultura, compromiso y diversidad	52
ii. Atracción y retención del talento	63
iii. Desarrollo, desempeño y formación	70
iv. Bienestar de nuestros trabajadores	72
v. Salud y seguridad en el trabajo	75
b. Gestión del cliente	84
i. Salud y seguridad del cliente	84
ii. Experiencia y satisfacción del cliente	86
c. Creación de valor a la comunidad	94
i. Fundación Decameron	96
ii. Donaciones	115
CAPÍTULO 4: Dimensión ambiental	120
Gestión del cambio climático y ecoeficiencia	122
i. Gestión ambiental	123
ii. Ecoeficiencia operacional	127
iii. Prevención de la contaminación	133
iv. Economía circular	139
v. Biodiversidad	146
ANEXOS	150
1. Principales resultados económicos	153
2. Detalle de patrocinios	155
3. Tabla de contenidos GRI	157
4. Tabla de contenidos Información No Financiera y Diversidad Ley 11/2018	161

CAPÍTULO 1

CONTENIDOS GENERALES

Informe de
Sostenibilidad
2025

GRI [2-3 2-4 2-5]

Ley 11/18 • Otra información significativa



Acerca de este reporte

(GRI 2-3) El presente Informe hace referencia al ejercicio que va desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 y forma parte del Informe de Gestión Consolidado de la sociedad Hoteles Decameron España S.L.U. y sus dependientes. Los informes de sostenibilidad los presentamos de forma anual desde el 2018, siendo este nuestro octavo año de reporte.

Tenemos como referencia para la presentación de este Informe Anual de Sostenibilidad los estándares sugeridos por Global Reporting Initiative (GRI) 2021 y, además, se ha elaborado en línea con los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de España, conocido como Estado de Información No Financiera.

Este informe recoge información relevante de nuestra gestión en temas ambientales, sociales, de gobernanza y económicos, razón por la cual los cortes están alineados con nuestros Estados Financieros Consolidados de Hoteles Decameron España S.L.U. es decir, 31 de diciembre de 2025.

Adicionalmente, como en los últimos 2 años, este año también hemos incluido información relacionada con nuestra operación en Perú (Punta Sal, El Pueblo, Miraflores y San Isidro) como se explicará más adelante, dado que consideramos importante contemplar en este informe todas las operaciones con el propósito constante de mejorar la integridad de éste.

En caso de requerir información adicional relacionada con este informe, nos pueden contactar a través del correo:

sostenibilidad@decameron.com

Actualización de la información

(GRI 2-4) Los principales cambios producidos en el presente informe obedecen principalmente a la terminación del contrato de operación del Hotel Decameron Club Caribbean (Jamaica) desde el 1 de agosto de 2025, fecha a partir de la cual dejó de hacer parte de nuestro portafolio.

Por otro lado, como consecuencia de los daños ocasionados por el huracán Melissa en los hoteles Decameron Montego y Decameron Cornwall Beach, ambos en Jamaica, desde finales del mes de octubre fueron cerrados para poder atender la emergencia. Adicionalmente, en el mes de septiembre se tomó la decisión de cerrar la operación del Hotel Decameron Aquarium (San Andrés) a partir del 21 de febrero de 2026.

Finalmente, durante el 2025 terminamos de profundizar el análisis de Impactos, Riesgos y Oportunidades ("IROs") en materia de sostenibilidad asociados a nuestros asuntos materiales, priorizando los asuntos en función de su probabilidad

Este informe recoge información relevante de nuestra gestión en temas ambientales, sociales, de gobernanza y económicos.

de ocurrencia y nivel de impacto, e incluyendo dentro del análisis los riesgos físicos y de transición derivados del cambio climático, con miras a lograr las metas de reducción que nos hemos trazado a 2030 ("Plan de Sostenibilidad 2030").

Verificación de la Información

(GRI 2-5) La firma EY, quien actúa como auditor externo del Grupo, auditó tanto los Estados Financieros Consolidados, como el Estado de Información No Financiera (EINF) de la Sociedad Hoteles Decameron España S.L.U. y sus dependientes, siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) 2021, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Requerimientos de información no financiera y de diversidad (Ley 11/2018)" del citado Estado. En su informe se incluyen el nivel de verificación obtenido, el alcance del proceso, cualquier limitación de verificación y sus conclusiones.

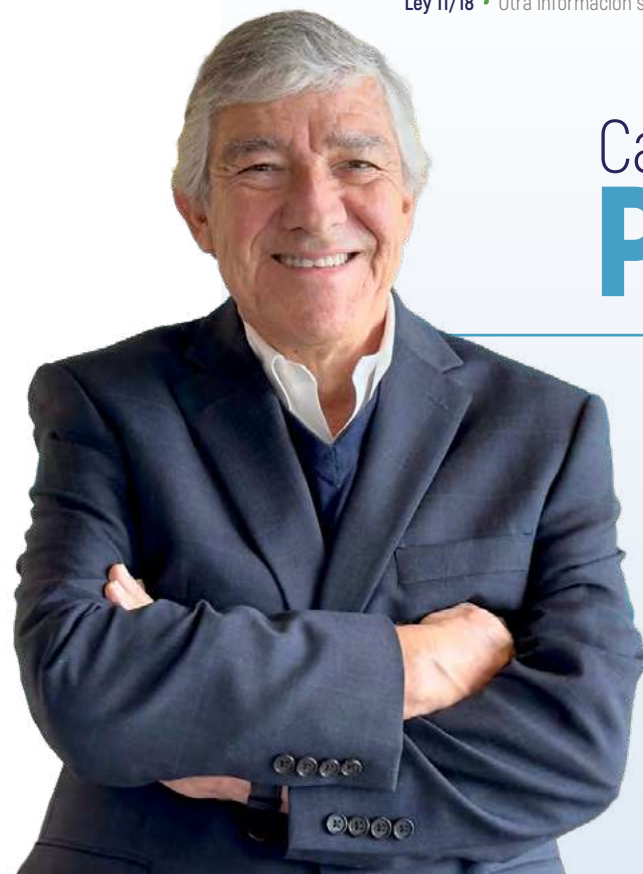
Adicionalmente, es presentado a los administradores mancomunados de Hoteles Decameron España S.L., junto con los Estados Financieros Consolidados como parte integrante del Informe de Gestión.

A continuación, se relaciona la tasa de cambio promedio anual a dólares estadounidenses (USD) utilizada para 2025 y la tasa de cambio de cierre a euros (EUR) usada para la elaboración de este informe. Todos los valores económicos reportados en el informe se reportan en dólares con tasa de cambio promedio anual. Excepto los resultados financieros e información de donaciones que se consolidan en euros utilizando la tasa de cambio de cierre. ■

TRM USD por País	Moneda	Tasa de Cambio Promedio año 2025 USD	Tasa de cambio de cierre año 2025 EUR
Colombia	COP	4.053,02	4.416,98
Costa Rica	CRC	506,50	589,49
Ecuador	USD	1,00	1,18
El Salvador	USD	1,00	1,18
Guatemala	GTQ	7,68	9,01
Haití	HTG	130,63	153,60
Jamaica	JMD	159,89	187,91
México	MXN	19,23	21,11
Panamá	USD	1,00	1,18
Perú	PEN	3,57	3,96
-	USD	1,00	1,18

GRI [2-2]

Ley 11/18 • Otra información significativa



Carta del Presidente

En 2025 logramos que el 100% de nuestros hoteles obtuvieran la certificación internacional Ecostars, un reconocimiento que valida nuestro compromiso con la sostenibilidad.

El 2025 fue un año de grandes retos para nuestra organización, pero también de importantes aprendizajes y oportunidades para continuar fortaleciendo nuestra compañía. En un entorno cambiante y desafiante, tuvimos que tomar decisiones complejas, como el cierre de nuestras operaciones Decameron Aquarium (San Andrés, Colombia), y Decameron Club Caribbean (Jamaica). Aunque estas decisiones representaron un gran desafío para todos, nos permitieron enfocar nuestros esfuerzos en continuar construyendo una organización más eficiente, resiliente y preparada para el futuro.

En línea con esta visión, continuamos acelerando nuestro proceso de innovación y transformación digital, convencidos de que la tecnología juega un papel fundamental para fortalecer nuestra competitividad, hacer más eficientes nuestros procesos, y responder de mejor manera a las expectativas de nuestros huéspedes.

Durante el año fortalecimos nuestro ecosistema digital con la implementación de herramientas clave para nuestras operaciones y nuestros canales de relación con los clientes. La puesta en marcha del nuevo PMS, el lanzamiento de nuestra nueva página web, la adopción del CRS, la implementación del Web Check-in y nuevas soluciones de analítica para la gestión de la experiencia de nuestros huéspedes, nos permiten hoy contar con procesos más ágiles e integrados, mejorar nuestra capacidad comercial y ofrecer experiencias cada vez más personalizadas y memorables.

Nuestra gente continuó siendo uno de los pilares más importantes de nuestro crecimiento. En 2025 consolidamos iniciativas orientadas al fortalecimiento del liderazgo, el bienestar integral y el desarrollo profesional.

Avanzamos con nuestro programa Liderazgo con Propósito, alcanzando al 50% de la población objetivo; fortalecimos nuestra estrategia de bienestar integral desde las dimensiones emocional, física, profesional, financiera y social; y continuamos fortaleciendo nuestro Plan Individual de Desempeño y Desarrollo, promoviendo conversaciones más cercanas sobre el desempeño, los objetivos y las oportunidades de crecimiento de nuestros equipos.

En materia de sostenibilidad, seguimos avanzando con resultados que reflejan nuestro compromiso con una gestión cada vez más responsable de nuestros impactos. En el 2025 logramos que el 100% de nuestros hoteles obtuvieran la certificación internacional

Durante el año fortalecimos nuestro ecosistema digital con la implementación de herramientas clave para nuestras operaciones y nuestros canales de relación con los clientes

Ecostars, un reconocimiento que valida nuestro compromiso con la sostenibilidad y el trabajo constante que realizamos para integrar mejores prácticas ambientales, sociales y de gobernanza en cada uno de nuestros destinos. Este logro representa no solo un reconocimiento a los avances alcanzados, sino también un compromiso para seguir elevando nuestros estándares y generar una experiencia cada vez más responsable para nuestros huéspedes.

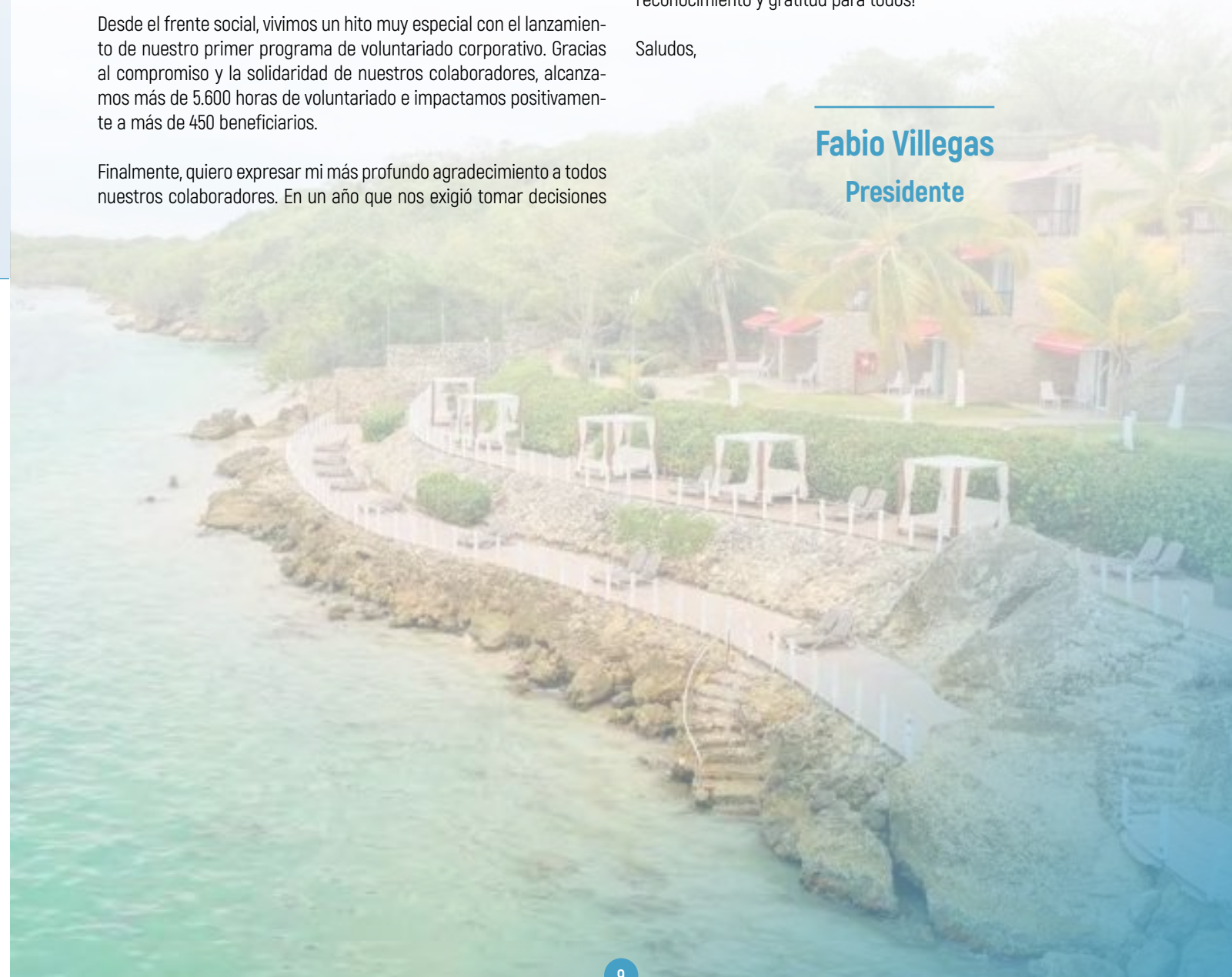
Desde el frente social, vivimos un hito muy especial con el lanzamiento de nuestro primer programa de voluntariado corporativo. Gracias al compromiso y la solidaridad de nuestros colaboradores, alcanzamos más de 5.600 horas de voluntariado e impactamos positivamente a más de 450 beneficiarios.

Finalmente, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos nuestros colaboradores. En un año que nos exigió tomar decisiones

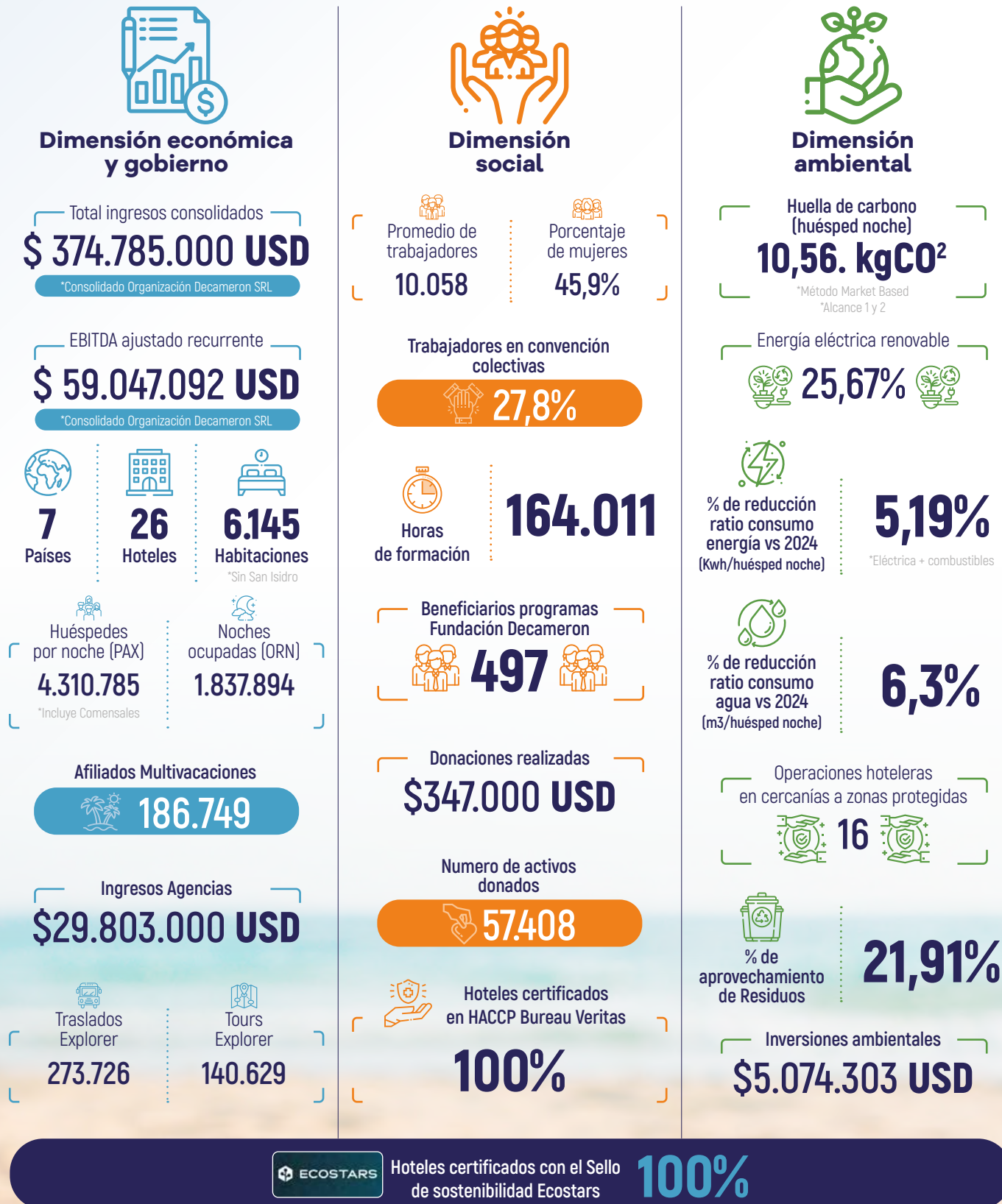
difíciles y adaptarnos a nuevos escenarios, su compromiso, su vocación de servicio y su capacidad de trabajar unidos fueron fundamentales para seguir avanzando. Son ellos quienes día a día hacen realidad nuestra promesa de brindar experiencias memorables a nuestros huéspedes y de construir una compañía más sostenible. ¡Mi reconocimiento y gratitud para todos!

Saludos,

Fabio Villegas
Presidente



Principales cifras



GRI [2-1 2-6]
Ley 11/18 • Modelo de Negocio

Acerca de Decameron

[GRI 2-1] [GRI 2-6] Somos un grupo empresarial de naturaleza privada que comenzó operaciones de hotelería y turismo en la ciudad de Cartagena, Colombia en el año 1987. Al cierre de 2025 teníamos presencia en siete países de Latinoamérica y el Caribe. Desde el año 2006 tenemos una Fundación (entidad sin ánimo de lucro) en Colombia, a través de la cual desarrollamos programas sociales enfocados principalmente en el apoyo a la primera infancia.

La matriz del Grupo, Organización Decameron S.R.L, está ubicada en Panamá. Nuestras oficinas corporativas principales están ubicadas en Bogotá, y la compañía desde donde manejamos las principales inversiones del Grupo está ubicada en Madrid.

País	Llaves	Hoteles
Colombia	1.914	12
México	1.320	5
Panamá	852	1
Perú	738	3
El Salvador	552	1
Jamaica	290	2
Ecuador	479	2
Alojamiento total	6.145	26

*Nota: No se incluye en esta gráfica San Isidro - (Perú).

Por otra parte, complementamos nuestra oferta vacacional con tres unidades de negocio: alojamiento y restaurantes, Multivacaciones, y agencias (incluyendo Explorer).

La unidad de alojamiento es la actividad principal del Grupo, con cerca de 40 años de experiencia, Decameron ofrece altos estándares de servicio a un nivel de precio/producto adecuado y asequible, con unos costos de operación eficientes. Dicha unidad de negocio cuenta también con 3 restaurantes en Cartagena y San Andrés que complementan la oferta de valor para nuestros huéspedes.

Multivacaciones Decameron (MV) es un programa de vacaciones de pre-pago que vende puntos - Decas - a afiliados que pueden canjearlos por noches de habitación en propiedades Decameron. Los afiliados pueden elegir libremente como canjear sus vacaciones (a diferencia de los modelos de multipropiedad).

MB es un SOB interno para los hoteles todo incluido de Decameron, lo que contribuye a unos niveles de ocupación elevados durante todo el año.

FLEXIBILIDAD

Los afiliados eligen libremente la duración, la fecha y el lugar de sus vacaciones, a diferencia de la propiedad vacacional tradicional.

PROPIEDAD DE VACACIONES

Las familias aseguran las vacaciones durante varios años.

BENEFICIOS

Descuentos en servicios adicionales como Decameron Plus, spa, tours, transporte y alimentos.

PRESENCIA

Colombia • Ecuador • El Salvador • Guatemala¹ • Panamá City¹ • Panamá • Perú

2025A Key Facts

- 186,749 Miembros en 2025
- 26% Noches ocupadas
- USD 5,521 Valor del contrato promedio

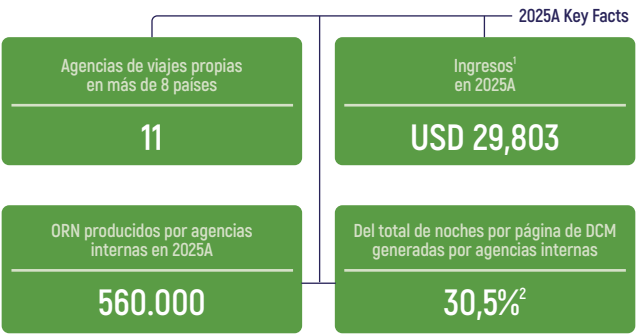
DECAMERON

• AGENCIAS •

La fuerza comercial de Decameron se apoya en agencias internas y canales aliados, que incluyen agencias de terceros, más de 85 operadores turísticos y 13 OTAs.

Las agencias venden noches de hotel en exclusivas para los hoteles Decameron, así como paquetes de viaje. También gestionan los sitios web propios de Decameron (B2B Y B2C).

Decameron Global Services (DGS) gestiona las relaciones comerciales con operadores de renombre y OTAs que aportan una importante cantidad de reservaciones en los que Decameron no realiza directamente presencia.

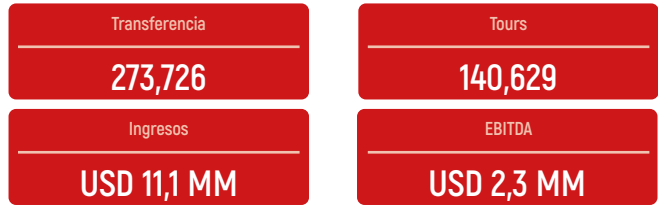


(1) Los ingresos incluyen el margen de agencias y otros ingresos de agencias

DECAMERON EXPLORER

THE ADVENTURE STARTS HERE

La unidad de negocio de exploradores ofrece servicios complementarios como visitas guiadas, excursiones y traslados en destinos seleccionados dentro de la cartera de Decameron.



PRESENCIA

- 1 Explorer Salinitas
- 2 Explorer Santa Marta
- 3 Explorer Cartagena
- 4 Explorer Barú
- 5 Explorer Panamá
- 6 Explorer Cinco Herraduras
- 7 Explorer Mompiche
- 8 Explorer Punta Centinela
- 9 Explorer Punta Sal
- 10 Explorer Ticuna

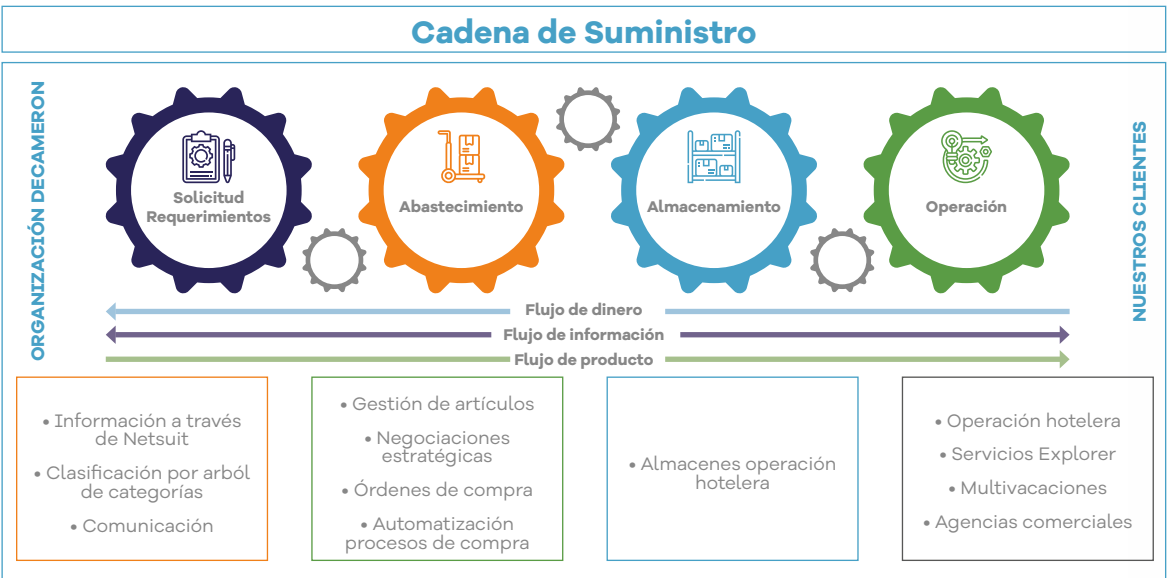
[GRI 2-6] Nos enfocamos en brindar experiencias inolvidables al cliente a lo largo de nuestra cadena de valor. A través de nuestros procesos vitales, cumplimos nuestra misión. Contamos con procesos estratégicos bien definidos y consolidados, los cuales nos permiten dirigir eficazmente el negocio y ejecutar nuestras operaciones.



Cadena de Valor



La cadena de suministro inicia con la identificación de necesidades por parte de cada una de las áreas de negocio, quienes notifican sus requerimientos a través del ERP (en inglés *Enterprise Resource Planing*), y termina con la entrega de bienes o servicios a nuestros clientes. La alineación entre las diferentes áreas de la compañía y el área de compras es requerida para garantizar el abastecimiento de todos los bienes y servicios necesarios para la operación.



Para poder dar cumplimiento a las necesidades de la operación, desde nuestra dirección de compras se gestionan las negociaciones con nuestros proveedores. El propósito es garantizar el suministro oportuno, teniendo en cuenta factores como calidad, precio y servicio.

El ERP permite integrar en tiempo real la información acerca del proceso de compras, lo que a su vez facilita la generación de indicadores para medir la eficiencia del proceso.

El árbol de categorías permite agrupar las compras en diez grupos. Esta clasificación facilita la definición de estrategias de compra ajustadas a las necesidades del cliente interno. A continuación, se presenta la participación de compra por categoría.

Participación

Nuevos Grupos	2025	2024
Alimentos	33.6%	35,1%
Mantenimiento	13.1%	13,4%
Servicios administrativos	15.1%	11,4%
Servicios operativos	11.4%	10,1%
Activos fijos	8.3%	9,3%
Bebidas	7.1%	8,3%
Suministros hoteleros	5.6%	5,9%
Tecnología	2.1%	3,0%
Activos de operación	2.2%	2,1%
Suministros al personal	1.5%	1,3%

Modelo de abastecimiento		
Netsuite	Sistema de información	Nuestro sistema de información nos permite entender en tiempo real como se mueve la Organización
Decameron compras	Compras estratégicas	Negociamos con nuestros proveedores según la estrategia de compra y generamos órdenes de compra
	Compras tácticas	
Proveedores	Bienes y servicios	Nuestros proveedores con la orden de compra entregan los bienes/servicios negociados en cada hotel
	Distribución	
Decameron operación hotelera	Almacenamiento y transformación	Los bienes/servicios que llegan a nuestros hoteles son transformados para entregar la experiencia a nuestros huéspedes
Cliente	Nuestros clientes viven la experiencia que se logra a través del modelo de abastecimiento	

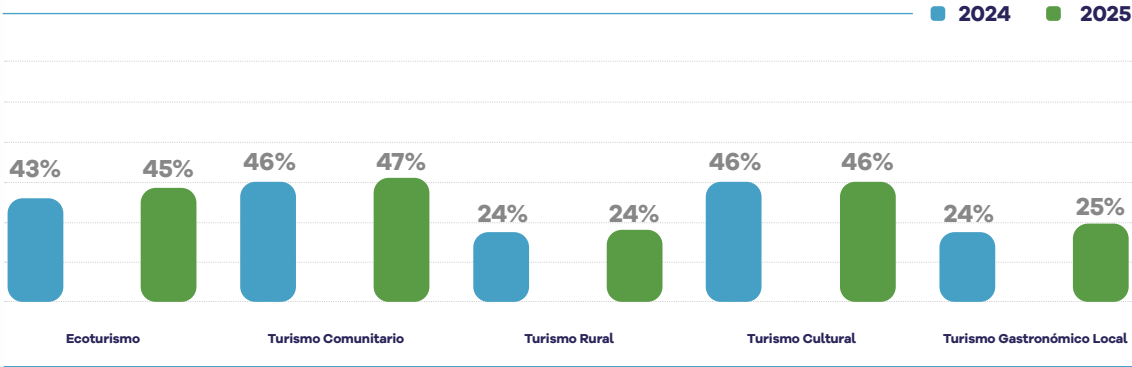
Nuestro modelo de abastecimiento se basa en el sistema de información del ERP que nos permite entender los niveles de inventario, generar solicitudes de compra las cuales luego de los procesos de negociación se formalizan en la compra de bienes y servicios que permiten entregar la experiencia a nuestros clientes.

En cuanto a nuestros principales clientes, canales de distribución y proveedores, a continuación, presentamos una explicación de las principales actividades y aliados en nuestra cadena de valor:

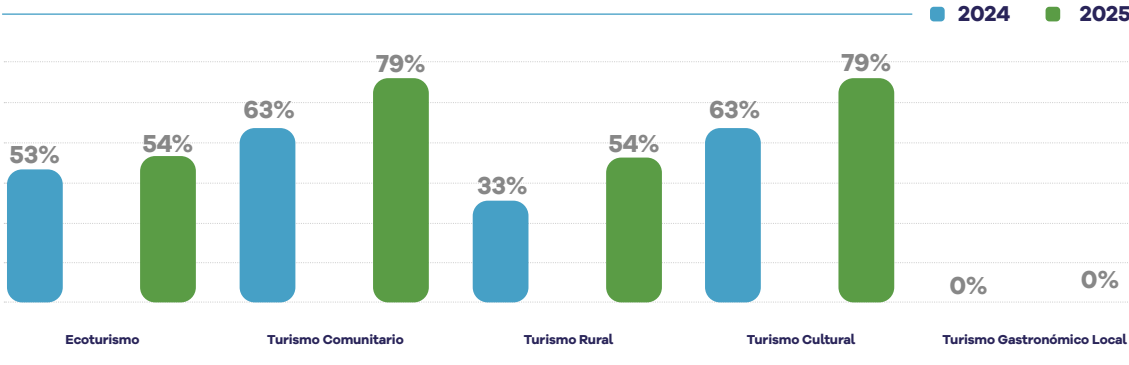
DISTRIBUCIÓN	Agencias de viajes Online Travel Agencias OTAs Tour Operadores	Aliados comerciales (B2B) que funcionan como canales de distribución de nuestro producto hotelero en los mercados, y con los cuales mantenemos acuerdos para la comercialización de nuestro producto bajo esquemas de comisión o tarifas netas.
	Channel Managers	Channel Managers: Plataformas que permite la conectividad de nuestro inventario hotelero con los canales de distribución B2B para los diferentes mercados. (Actualmente tenemos conectados +140 cuentas).
CANALES DIRECTOS B2C	Booking Engine Plataforma Chatbot	Booking Engine: Proveedor que nos da la tecnología asociada a nuestro motor de reservas y página web. Plataforma Chatbot: Plataforma que nos provee la funcionalidad para gestionar el canal de chat con nuestro clientes (Canal de ventas y servicio).
	Property Management System (PMS)	PMS: Actualmente seguimos con la implementación de esta nueva plataforma en nuestros hoteles.
AEROLÍNEAS	Principales Aerolíneas	AEROLÍNEAS: Tenemos acuerdos comerciales con las principales aerolíneas de la región para generar paquetes "Hotel + Tiquete", mejorando nuestra oferta de valor y producto.

Adicionalmente, durante el 2024 y 2025 validamos las experiencias ofrecidas por Explorer en los cinco países donde tiene presencia respecto de las ofertas de toures que tenemos disponibles para nuestros huéspedes a través de proveedores en las siguientes categorías:

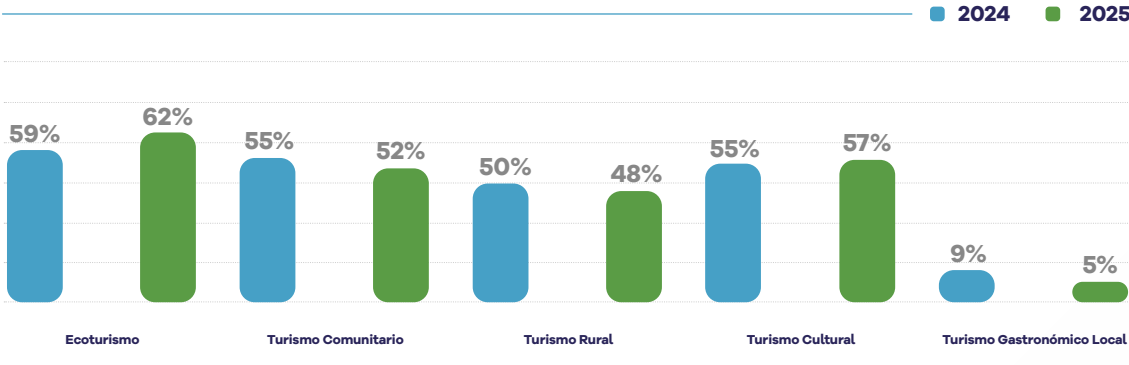
Oferta Sostenible Explorer: Colombia



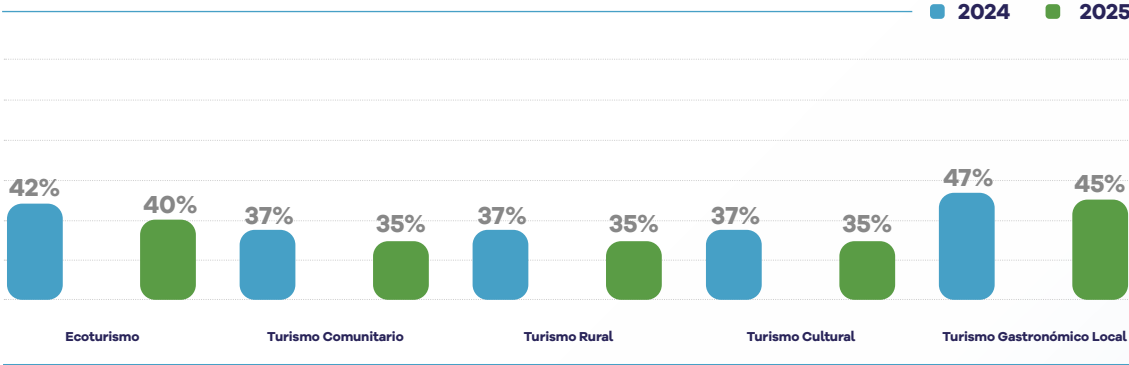
Oferta Sostenible Explorer: Ecuador



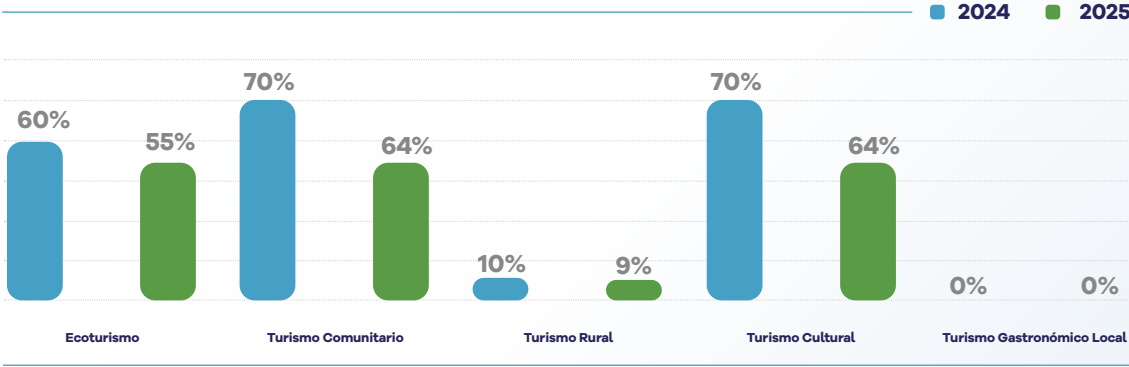
Oferta Sostenible Explorer: El Salvador



Oferta Sostenible Explorer: Panamá



Oferta Sostenible Explorer: Perú



Los pagos a proveedores y terceros se realizan en el marco de cumplimiento de nuestra Política Corporativa de Pagos, la cual establece lineamientos para la programación, aprobación, registro y pago de obligaciones con plazos de pago promedio de 45 a 60 días y cumpliendo los plazos y condiciones pactadas con cada proveedor, siguiendo el debido proceso de contabilización y control interno. Lo anterior es reforzado con la normativa aplicable para ciertos países como Colombia en donde, para la protección de las micro, pequeñas y medianas empresas, se exige pagos a 45 días desde el recibo del bien o servicio.

Reconocimientos, iniciativas, adhesiones y patrocinios



Reconocimientos

[GRI 2-28] Gracias a nuestro compromiso con la calidad y la generación de valor, nuestra Organización y nuestros hoteles recibieron los siguientes reconocimientos en 2025:

Premios hoteles

- 

TRAVELLER REVIEW AWARDS 2025
-  Decameron Galeón
 -  Decameron Las Heliconias
 -  Decameron Panaca
 -  Decameron Decalodge Ticuna
 -  Royal Decameron Punta Centinela
 -  Grand Decameron Complex, a Trademark All Inclusive

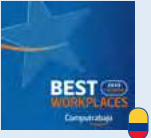
- 

TRIP ADVISOR TRAVELLERS CHOICE AWARDS 2025
-  Decameron Las Heliconias
 -  Decameron La Marina, Ramada All Inclusive
 -  Grand Decameron Los Cabos, a Trademark All Inclusive

Premios corporativos



Certificación para todos los hoteles con el sello internacional ECOSTARS, consolidando su compromiso con el turismo sostenible.



Hoteles Decameron Colombia fue reconocido por Computrabajo dentro de su ranking BEST WORKPLACES

Premios corporativos



PRICETRAVEL 2025

Reconocimiento como Top Cadena Hotelera # 1 en ventas 2025



DESPEGAR 2025

Reconocimiento como Cadena Hotelera # 1 en ventas 2025 en latinoamérica

Iniciativas y adhesiones

[GRI 2-28] Durante el año 2025 continuamos siendo miembros de los gremios que se indican a continuación, como muestra de nuestro interés por la promoción de un turismo sostenible y la participación en la co-creación de ideas que permitan mejorar día a día la industria:



	Fomentar el desarrollo de la industria de propiedad vacacional en Colombia.
	Promover el desarrollo sostenible de las regiones de Colombia, a través de la representatividad de los establecimientos de alojamiento, hospedaje y turismo.
	Promover el Turismo, la inversión extranjera en Colombia y la imagen del país.

Patrocinios

Durante el año 2025 patrocinamos actividades deportivas, comerciales y sociales, en Colombia y México, por valor de **\$54.258 USD**

Para ver el detalle de los patrocinios ver el **Anexo 2**.

Participaciones PROCOLOMBIA

Durante el año 2025 participamos en las siguientes convocatorias organizadas por PROCOLOMBIA, para dar a conocer nuestra oferta comercial como parte de la promoción que hace PROCOLOMBIA de la marca país:

Mes	Evento	Lugar
Enero	FITUR 2025	Madrid, España
Febrero	COLOMBIA TRAVEL MART ROADSHOW COLOMBIA EN CANADÁ	Bogotá, Colombia Montreal, Toronto, Vancouver, Canadá
Marzo	FERIA INTERNACIONAL DE TURISMO ITB, BERLIN	Berlín, Alemania
Abril	FERIA INTERNACIONAL DE TURISMO WTMLATAM	Sao Pablo, Brasil
Mayo	RUEDA DE NEGOCIOS DEL WORKSHOP ARGENTINA, PARAGUAY Y URUGUAY USA TOURISM BUSINESS FORUM	Medellín, Colombia Atlanta, USA
Junio	FIEXPO LATIN AMERICA WORKSHOP CHILE, PERÚ	Costa Rica Santiago, Chile / Lima, Perú
Agosto	IBTM AMÉRICAS	Ciudad de México, México
Septiembre	FIT ARGENTINA	Buenos Aires, Argentina
Octubre	WORKSHOP BRASIL	Sao Pablo, Brasil



Ambiental

Logramos alcanzar un

76% de cumplimiento

en los indicadores de buenas prácticas de sostenibilidad en las 23 operaciones evaluadas.

100%

de nuestros hoteles certificados con el sello internacional **Ecostars**.

+250 personas capacitadas

en manejo de residuos, ruido, biodiversidad, cuidado del agua, y contingencias ambientales.

Protegimos la vida en nuestros destinos

144 esterilizaciones de perros y gatos,
81 animales vacunados,
36 gatos adoptados,
1.400 tortugas marinas liberadas.



9,456 m² intervenidos

a través de limpiezas de playa, siembra de árboles y adecuación de espacios para fauna.

10% más de cobertura

en educación gratuita para los grados pre-jardín y jardín en el Colegio Barcoas - Barú.

Lanzamos

nuestro primer programa de voluntariado corporativo alcanzando +5.600 horas de voluntariado e impactando a +450 beneficiarios.

Ampliamos en cerca de 44%

la cobertura para los programas sociales en San Andrés, enfocados en lectura, deportes y educación ambiental.



Logramos impartir

+4.750 horas

de formación ambiental para colaboradores, huéspedes y comunidades.



Social



Gobierno

Terminamos el proceso de auditorías legales ambientales para

22 sedes

Realizamos el ejercicio de riesgos físicos y de transición derivados del cambio climático.

Diseñamos nuestro primer borrador de plan de descarbonización

para gestionar los riesgos identificados y alcanzar las metas de reducción a 2030.



Logramos terminar

el análisis de nuestros **IROs** priorizándolos en función de su probabilidad de ocurrencia y nivel de impacto.

Actualizamos nuestros canales de comunicación

con grupos de interés para temas de sostenibilidad en nuestra página web e Instagram.

Sostenibilidad Hoteles Decameron - Web Oficial

Elaboración de 21 lineamientos

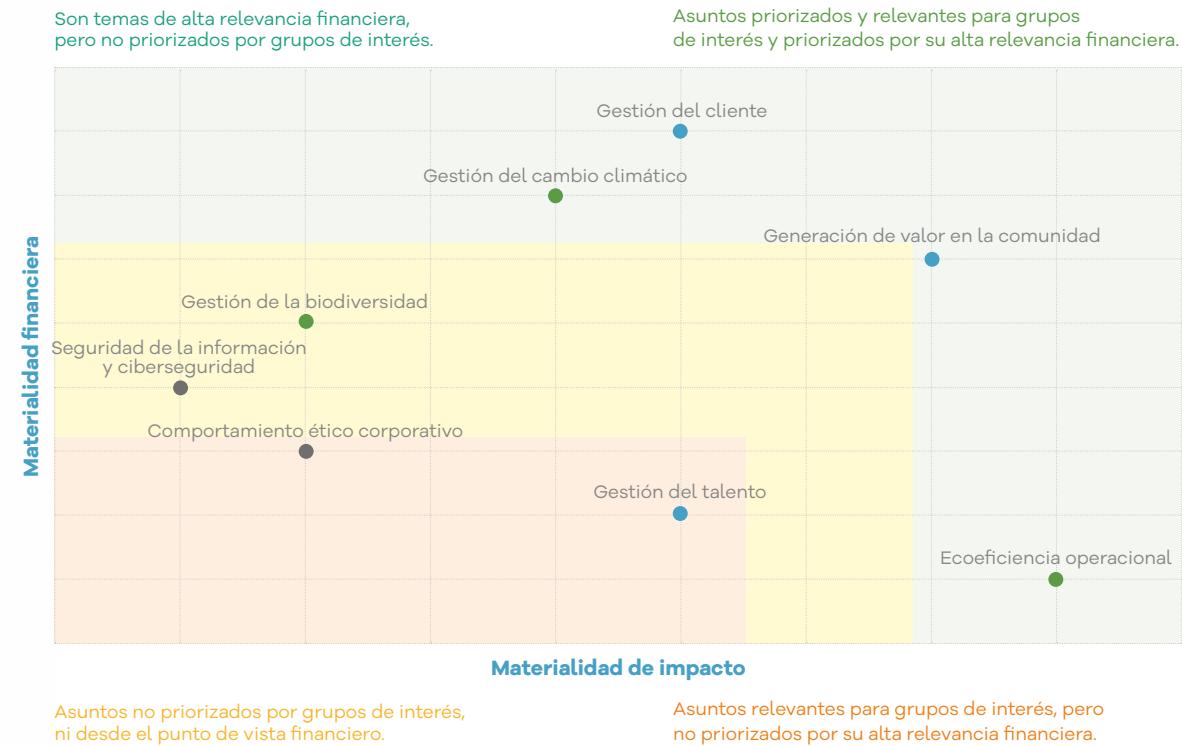
procedimientos y formatos en biodiversidad, indicadores, buenas prácticas y gestión social.

Análisis de doble materialidad

GRI [3-2]

Seguimos desarrollando nuestra materialidad, tanto financiera como de impacto, en función de la priorización que realizamos en 2024, que se refleja a continuación:

Matriz doble materialidad



- › **Cambio climático:** Identificar los riesgos físicos y de transición derivados del cambio climático y definir rutas de trabajo que permitan gestionarlos para lograr tener un modelo de negocio resiliente que genere valor a largo plazo para los grupos de interés. Incluye la gestión de las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero, estableciendo objetivos de reducción de emisiones para minimizar el calentamiento global.
- › **Gestión del Cliente:** Diseñar programas y estrategias de relacionamiento con nuestros clientes que nos permitan anticipar preferencias y tendencias de consumo e implementar mejores prácticas que atiendan sus necesidades, así como los niveles de satisfacción, lealtad, reputación de marca, incluyendo mecanismos que garanticen la atención de sus inquietudes, quejas y reclamos de manera justa y honesta.
- › **Generación de valor a la comunidad:** Construir relaciones de confianza con las comunidades en donde operamos, generar empleo local y gestionar de la mano de las comunidades y de otros aliados iniciativas que generen valor conjunto e impacto social y/o que mitiguen riesgos.
- › **Ecoeficiencia Operacional:** Desarrollar iniciativas que aseguren el uso adecuado de los recursos naturales y la gestión adecuada de nuestros residuos, siendo nuestros destinos uno de nuestros principales activos, y diseñar buenas prácticas que siempre busquen estar a la vanguardia de los desarrollos tecnológicos para un uso responsable de los recursos naturales y la gestión de residuos.

Identificación de los impactos, Riesgos y Oportunidades ("IROS") significativos

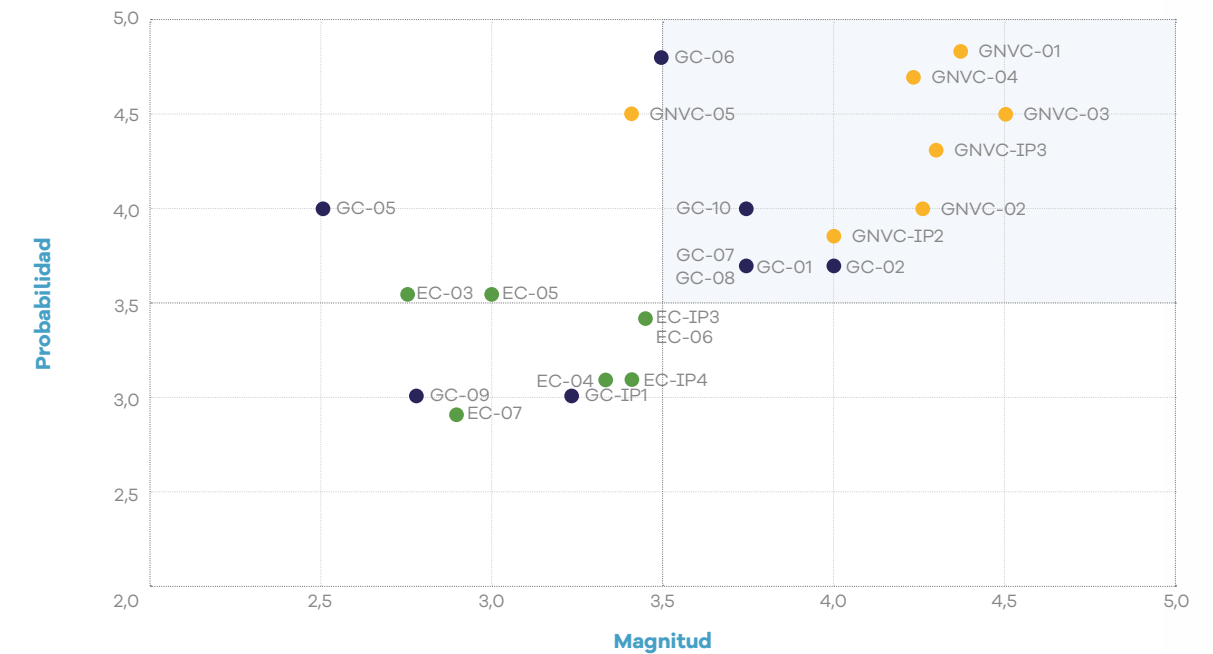
La identificación y evaluación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROS) nos permite anticiparnos a factores que pueden influir en la operación, reputación y creación de valor. Este proceso fortalece la toma de decisiones estratégicas al mostrar dónde concentrar esfuerzos para proteger el negocio, potenciar ventajas competitivas y responder de manera proactiva a las expectativas de los grupos de interés y del entorno.

A continuación, se presentan las matrices de priorización de los IROS correspondientes a tres de los cuatro temas materiales establecidos en el ejercicio de doble materialidad. Los temas de cambio climático se trabajaron de manera separada y se presentarán más adelante.

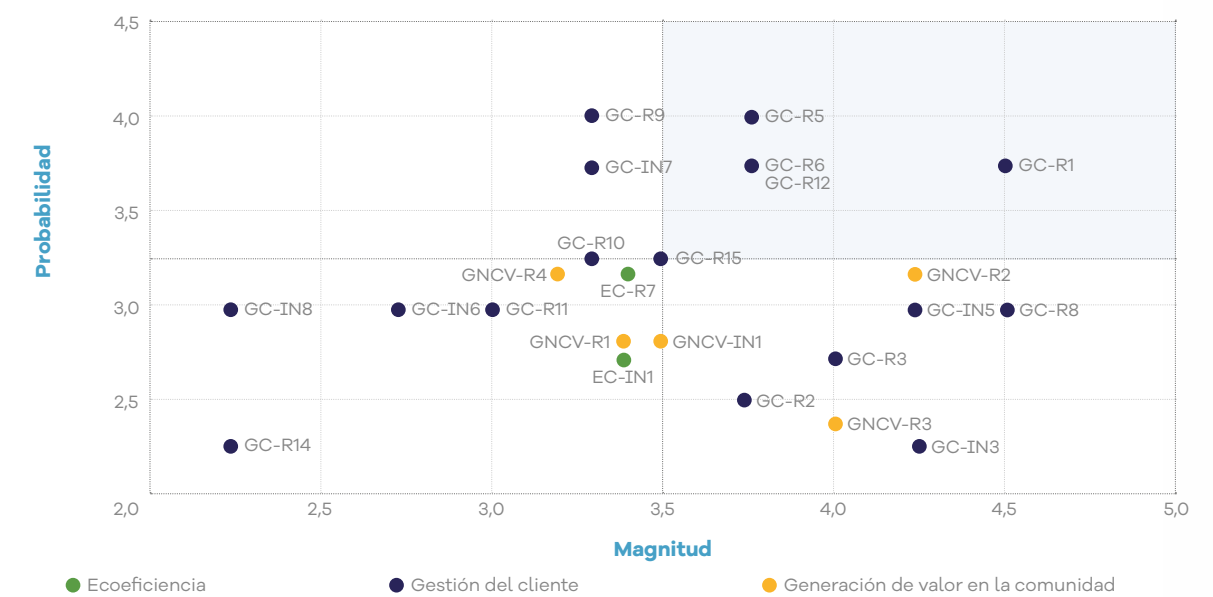
Para efectos de análisis, se agruparon los impactos positivos y las oportunidades con el fin de ofrecer una perspectiva favorable tanto para los grupos de interés externos de Decameron como para la organización. De manera similar, se agruparon los impactos negativos y los riesgos con el propósito de obtener una visión consolidada de los aspectos potencialmente adversos para ambos públicos.

En el eje X se representa la magnitud de los IRO en caso de materializarse, mientras que en el eje Y se muestra la probabilidad de ocurrencia de cada IRO.

Impactos positivos y oportunidades



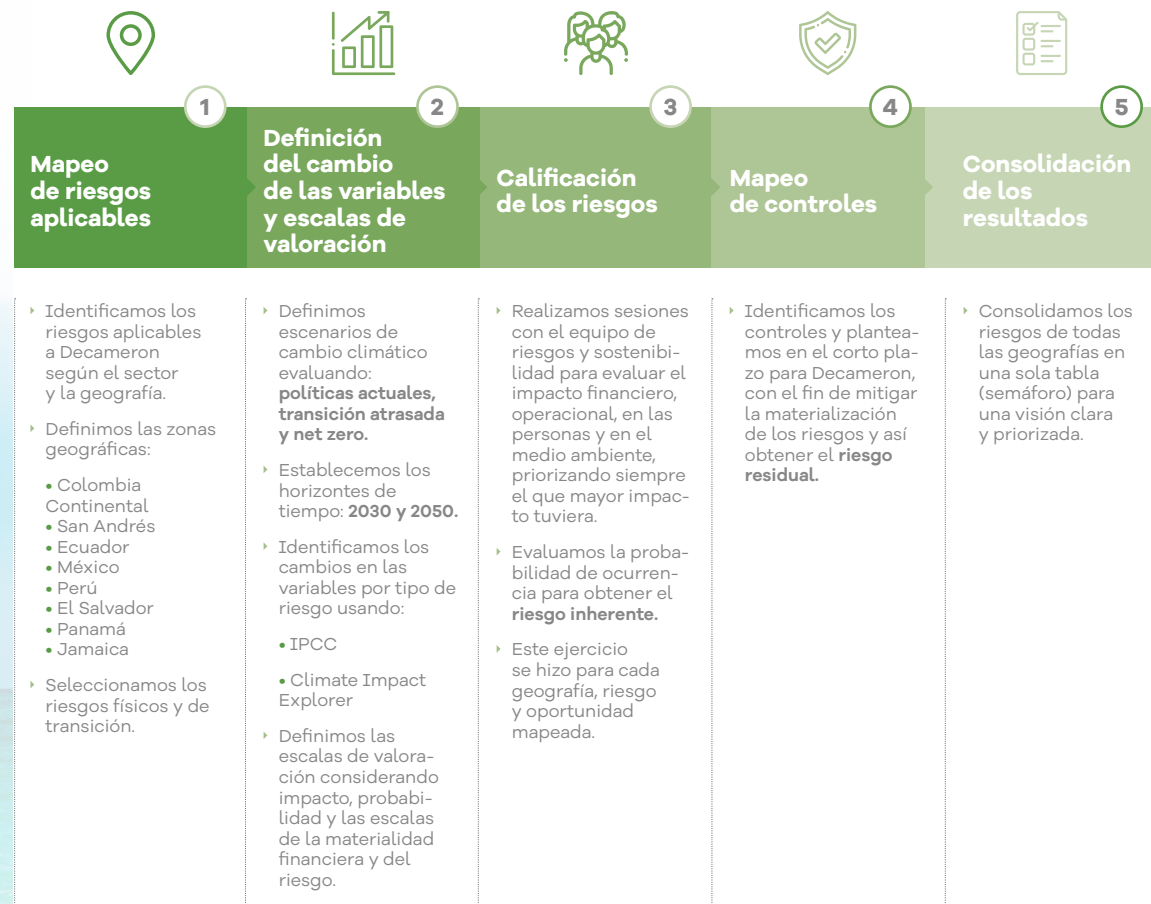
Impactos negativos y riesgos



Para ver más detalles sobre los IROS priorizados consultar el **Anexo Lista de IROS**.

Análisis de riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático

A continuación, explicamos la metodología y paso a paso sobre la evaluación de los riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático:



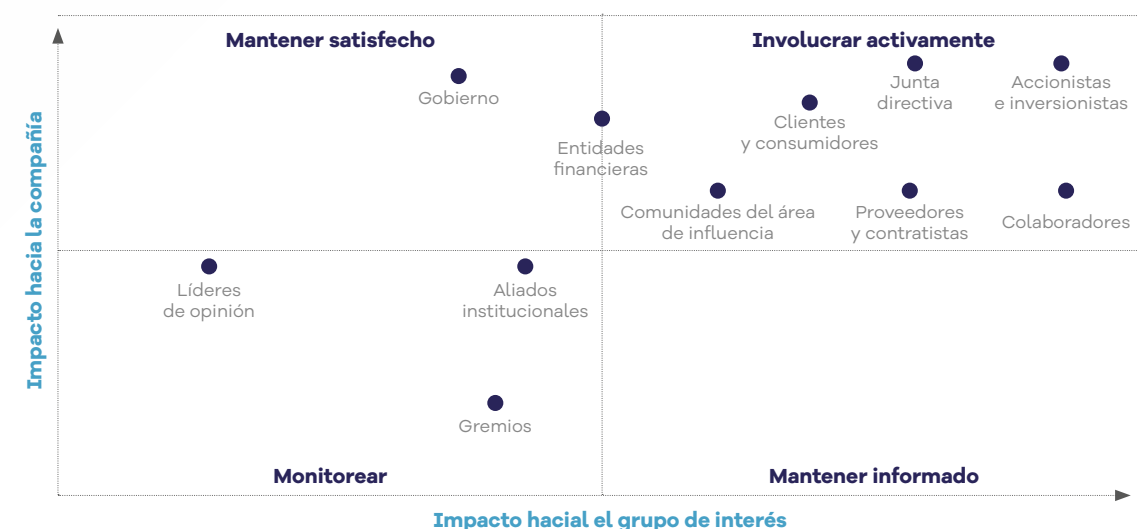
Riesgos evaluados



De cara a los próximos años, la compañía continuará gestionando de manera activa los riesgos priorizados, implementando acciones orientadas a su mitigación y fortaleciendo las capacidades internas para su adecuada respuesta. Este proceso permitirá anticiparnos a los posibles impactos, asegurar la continuidad de la operación y avanzar de forma consistente hacia una gestión resiliente frente al cambio climático.

Grupos de interés

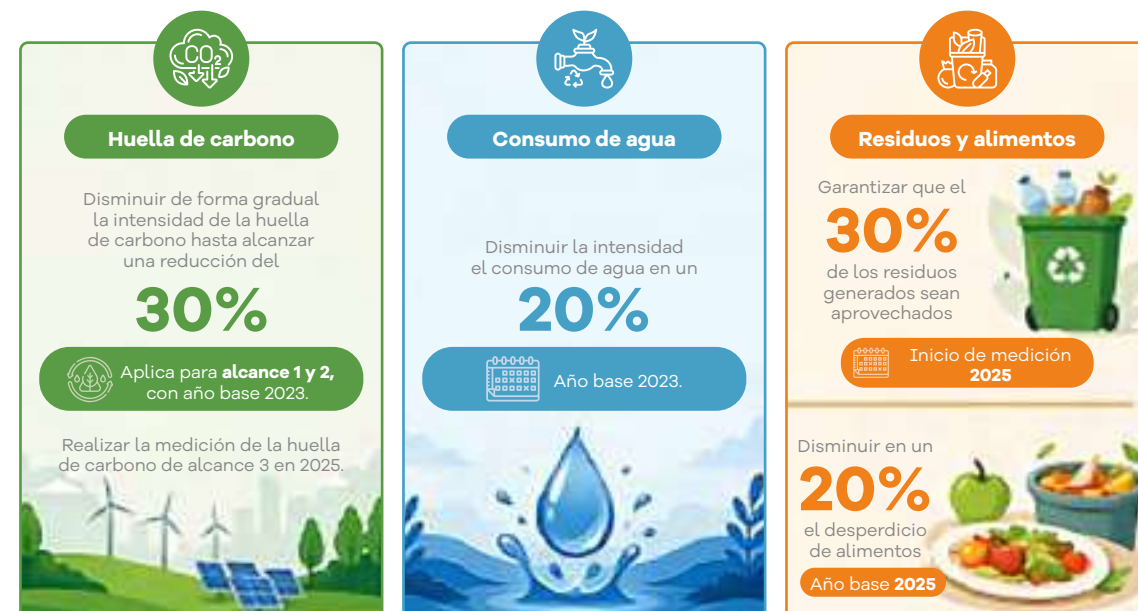
[GRI 2-29] Durante el año 2025 continuamos los diálogos con nuestros grupos de interés, en el día a día del negocio y también como complemento del ejercicio de análisis de IROs. Nuestra matriz de priorización de grupos de interés se indica a continuación:



Adicionalmente durante el 2025 actualizamos varias políticas y procedimientos del área, entre los cuales estuvo el procedimiento de grupos de interés el cual ya se encuentra publicado y disponible para consulta de todo el Grupo.

Plan de Sostenibilidad Decameron 2030

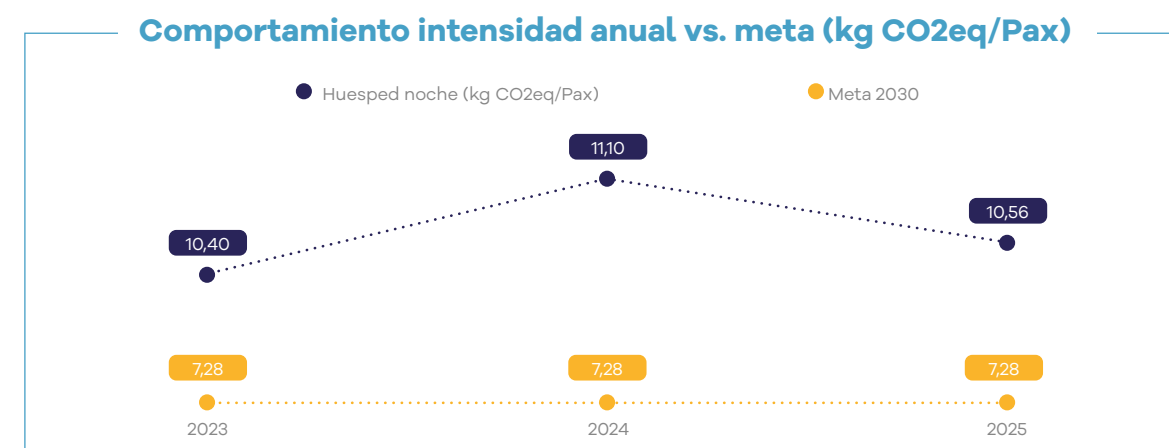
Las metas ambientales de la Compañía para 2030 son las siguientes:



A continuación, presentamos los avances en cada una de ellas a 31 de diciembre de 2025:

► **Agua:** En 2025 logramos una disminución del 6,3% en la ratio de consumo de agua por huésped noche, pasando de 0,63 m3 a 0,59m3 contra el año anterior. Con lo anterior, hemos alcanzado un 7,81% del 20% que nos fijamos como meta de disminución de consumo de agua a 2030.

► **Huella de Carbono:**



En 2025 logramos disminuir la intensidad de emisiones de CO2 en un 4,86% frente a 2024. Sin embargo, en comparación con la línea base de 2023 y la meta que nos trazamos de reducción de huella en un 30%, se registra un incremento del 1,54%. Este comportamiento se explica principalmente por actualización en los factores de emisión de alcance 2.

A pesar de que durante 2025 implementamos diversas acciones que permitieron reducir los consumos totales de energía, cambios que no controlamos como impactos de fenómenos climáticos o las matrices energéticas de los países donde operamos, generaron un aumento en las emisiones reportadas.

► **Residuos:** Seguimos avanzando en la implementación del plan de gestión integral de residuos, logrando durante el 2025 definir nuestra línea base con pesajes totales. Con ello pudimos establecer el ratio de generación de residuos orgánicos en 1,56 kilos huésped noche; y el porcentaje de aprovechamiento de residuos en un 21,91%.

Las metas ambientales que hemos definido de manera voluntaria no se basan en metodologías científicas específicas como SBTi. Para su formulación, consideramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el compromiso global de limitar el calentamiento, las prácticas del sector, las metas climáticas de los países donde operamos y nuestra capacidad de gestión para avanzar hacia los objetivos al 2030.

En adición a las metas que nos hemos trazado en materia ambiental, durante el 2025 avanzamos en la implementación, seguimiento y reporte de los indicadores de gestión y niveles de satisfacción de los programas sociales que gestionamos desde Fundación Decameron. Asimismo, fortalecimos la ejecución de estos programas, especialmente en San Andrés incorporando nuevas comunidades, además de realizar diagnósticos de necesidades en el Eje Cafetero y la comunidad Ticuna, cuyos resultados orientarán futuras acciones, tal y como se presentará en el capítulo social.

En 2025 continuamos realizando el seguimiento de indicadores asociados a los cuatro temas materiales: cambio climático, ecoeficiencia, generación de valor a la comunidad y gestión del cliente.



Compromisos y políticas

[GRI 2-23] En el periodo no se presentaron modificaciones en las políticas corporativas vigentes; sin embargo, se adelantaron actividades de socialización y fortalecimiento de controles que permitieron consolidar su correcta implementación y seguimiento, garantizando así la promoción de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo.

1. Términos y condiciones de nuestros bienes y servicios: en nuestro compromiso con la transparencia, claridad y seguridad de la información proporcionada para la oferta de nuestros bienes y servicios comunicamos de forma pública cuáles son los términos y condiciones de los mismos para que nuestros clientes tomen decisiones informadas y completas respecto de la compra de bienes y servicios, conozcan el alcance de la responsabilidad del Grupo, las condiciones de los planes ofrecidos, las restricciones y excepciones aplicables, las penalidades por modificaciones y/o cancelaciones de sus reservas, entre otros.

2. Política estratégica para la protección de datos personales: En nuestra condición de responsables del tratamiento de datos personales, continuamos garantizando la seguridad, privacidad y confidencialidad de la información de colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés; mediante actividades de monitoreo al Sistema de Protección de Datos Personales, fortaleciendo las acciones de capacitación y sensibilización interna, así como la atención oportuna de consultas y reclamos, en cumplimiento de la normatividad aplicable en cada jurisdicción.

3. Procedimiento para cambios y cancelaciones: este procedimiento busca reforzar los criterios que se requieren para solicitar un cambio o cancelación de reservas, con el objetivo de que los clientes tengan claridad respecto de los casos en los que aplica y el procedimiento para realizarlo.

4. Gestión de PQRs: a través de esta herramienta nuestros clientes pueden presentar su petición, queja y/o reclamo para ser analizado y gestionado por la Compañía, de forma tal que el cliente tenga un canal de comunicación disponible a través del cual pueda gestionar su solicitud y hacerle seguimiento.

5. Código de Ética: El Código de Ética y Conducta se reafirma como el marco rector del comportamiento de trabajadores, directivos y contratistas, orientando sus actuaciones frente a clientes, proveedores, accionistas y demás grupos de interés. Durante 2025 se realizaron capacitaciones y jornadas de sensibilización, consolidando el Sistema de Transparencia y Ética Empresarial como herramienta integral para la prevención de conductas indebidas, actos de corrupción y vulneraciones a derechos humanos en nuestras operaciones y cadena de valor.

6. Canal Ético: La Organización mantiene un Canal Ético disponible 24/7 a través de la página web y líneas gratuitas, permitiendo la presentación anónima o directa de denuncias relacionadas con incumplimientos de políticas y procedimientos, acoso y discriminación, potenciales conflictos de interés, actos indebidos o vulneraciones a derechos. En 2025 el canal operó con plena disponibilidad y su gestión se realizó bajo criterios de objetividad, confidencialidad y debido proceso, con la participación de un equipo interdisciplinario. Se fortaleció el seguimiento a indicadores de uso y tiempos de gestión como parte de la mejora continua.

La protección de denunciantes se garantiza mediante mecanismos de anonimato, reserva de identidad y prevención de represalias. El Comité de Ética, conformado por miembros estratégicos y sujeto a acuerdos de confidencialidad, asegura investigaciones objetivas y decisiones alineadas con los principios corporativos. La gestión del canal contribuyó a la detección temprana de riesgos y al fortalecimiento de la cultura de integridad organizacional.

7. Compromisos con la sostenibilidad y política de turismo sostenible: estamos comprometidos con la sostenibilidad turística y venimos desarrollando programas enfocados en la ejecución de actividades para la conservación del medio ambiente, apoyo sociocultural a las comunidades de los lugares donde operamos y desarrollo económico de las regiones.

Para ello, desde el 2019 contamos con una política de turismo sostenible aplicable para Colombia que para el cierre de 2025 continúa vigente, con el objetivo de replicarla posteriormente a los demás países de la operación. Los principales compromisos de la política son:

- Motivar y capacitar al personal con acciones formativas y de concientización sobre los principios del turismo sostenible.

- Promover la prevención de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes "ESCNNA" y difundirlo entre nuestros clientes y proveedores.
- Proteger a la flora y fauna en los destinos.
- Promover buenas prácticas medioambientales enfocadas a la gestión de residuos, ahorro de agua, de energía y utilización de productos químicos biodegradables y reducción de huella de carbono.
- Asegurar el cumplimiento de estas políticas mediante procedimientos de medición, seguimiento y monitoreo, de mejora, programas de sensibilización al huésped y capacitación al empleado.
- Rechazar y prevenir el trabajo infantil de acuerdo con la normatividad legal vigente.
- Promover la participación en las actividades socioculturales de los destinos tanto al interior de los hoteles como en lugares del entorno local.

Adicionalmente, durante el 2025 reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de la creación y/o actualización de lineamientos y procedimientos para la gestión del día a día de temas como los siguientes:

- Registros de consumos y optimización de indicadores
- Manejo integral de flora y fauna
- Buenas prácticas de sostenibilidad
- Lineamiento de voluntariado corporativo

De acuerdo con los estatutos del Grupo, los documentos que constituyen "políticas" son: el Código de Ética, la Política estratégica para la protección de Datos Personales, la Política de Compras, la Política de Contratación, las cuales fueron aprobados por la Junta Directiva del Grupo; y la Política de Turismo Sostenible (Colombia). Por su parte, los documentos que constituyen procedimientos y/o lineamientos son aprobados según la instancia de aprobación aplicable para cada país.

Las políticas antes descritas (excepto las de compras y contratación) son de acceso público y los pueden encontrar en el siguiente enlace por cada país:

 <https://www.decameron.com/es/co-inicio>.

Adicionalmente, en la Organización contamos con una intranet en donde se publican todas las políticas y procedimientos aplicables, así como sus actualizaciones y/o modificaciones, previas las correspondientes formaciones y comunicaciones a todos los colaboradores.

Por otro lado, de cara a nuestros socios comerciales, enviamos junto con nuestros contratos y/o órdenes de compra y/o órdenes de servicio los anexos aplicables o los enlaces donde los pueden consultar y/o descargar.

[GRI 2-24] Nuestras políticas y procedimientos son divulgados internamente a nuestros colaboradores y a través de los equipos de trabajo interdisciplinarios se monitorea permanente que nuestro actuar esté enmarcado dentro de una conducta empresarial responsable.

Finalmente, en nuestras relaciones con terceros comunicamos nuestros compromisos y políticas e incorporamos declaraciones sobre el conocimiento de estos por nuestras contrapartes para asegurarnos de que conocen nuestras políticas y aceptan lo correspondiente.



Alineados con los ODS

Como consecuencia de la definición de nuestra estrategia de sostenibilidad, a finales de 2023 revisamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y, definimos enfocarnos en 8 de los 17 ODS, apuntándole al cumplimiento de las siguientes metas específicas:



Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.



Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en el ciclo de presentación de informes.



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos.

14.2 De aquí a 2030, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos.



Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.



Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



CAPÍTULO 2

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Informe de
Sostenibilidad
2025

Dimensión económica

a. Ética empresarial

[GRI 3-3] La ética empresarial y el gobierno corporativo continúan consolidándose como pilares de nuestro modelo de gestión, integrados al enfoque ESG y orientados a garantizar decisiones responsables, transparencia operativa y adecuada administración de riesgos.

Durante 2025 se avanzó en la madurez del Sistema de Transparencia y Ética Empresarial mediante la actualización de controles, la gestión de potenciales conflictos de interés, el fortalecimiento de la debida diligencia a terceros y el seguimiento estructurado de casos éticos.

De manera complementaria, se desarrollaron iniciativas de cultura y capacitación que impulsaron la sensibilización permanente y el uso adecuado de los canales de reporte, reforzando un modelo preventivo alineado con la sostenibilidad y la integridad de nuestras operaciones en todos los países donde operamos.

Nuestra gestión

[GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-15; 206-1] En 2025 se gestionaron 167 casos a través de los canales habilitados, los cuales fueron evaluados bajo criterios de confidencialidad, objetividad y debido proceso.

Del total de casos recibidos:

- ▶ **51%** correspondieron a temas asociados a clima laboral y liderazgo.
- ▶ **42%** correspondieron a incumplimiento de políticas y procedimientos.
- ▶ **7%** estuvieron relacionados con potenciales conflictos de interés.

En materia de formación, se capacitaron 10.028 colaboradores durante 2025, alcanzando una cobertura del 99% de la población objetivo en ética empresarial y cumplimiento.

Durante los años 2024 y 2025:

- ▶ No se registraron casos de vulneración de derechos humanos.
- ▶ No se registraron casos asociados a explotación infantil, trabajo forzoso u obligatorio, ni restricción a la libertad de asociación.

 <https://www.decameron.com/images/documentos/2021/canal-etico/codigo-de-etica-espanol.pdf>

Transparencia y ética

[GRI 2-16] [GRI 2-26] [GRI 2-27] La Organización mantiene habilitados canales formales de consulta y denuncia disponibles 24/7 para todos los grupos de interés. Los resultados de la gestión ética son presentados trimestralmente al Comité de Auditoría y a la Junta Directiva, fortaleciendo la supervisión y la toma de decisiones basada en riesgos.

El acceso a los canales oficiales se encuentra disponible en: www.resguarda.com/decameron

La gestión del sistema durante 2025 permitió:

- ▶ Identificar oportunamente situaciones de riesgo frente a los Sistemas de Cumplimiento.
- ▶ Implementar acciones correctivas y planes de mejora.
- ▶ Fortalecer la cultura organizacional basada en la integridad.
- ▶ Consolidar mecanismos de control que contribuyen a la continuidad del negocio y a la generación de cadena de valor.

[GRI 2-27] Durante 2025 no se registraron multas ni sanciones significativas por incumplimiento normativo en las jurisdicciones donde operamos, lo que refleja la madurez de nuestro sistema de cumplimiento y la efectividad de nuestros mecanismos de control.

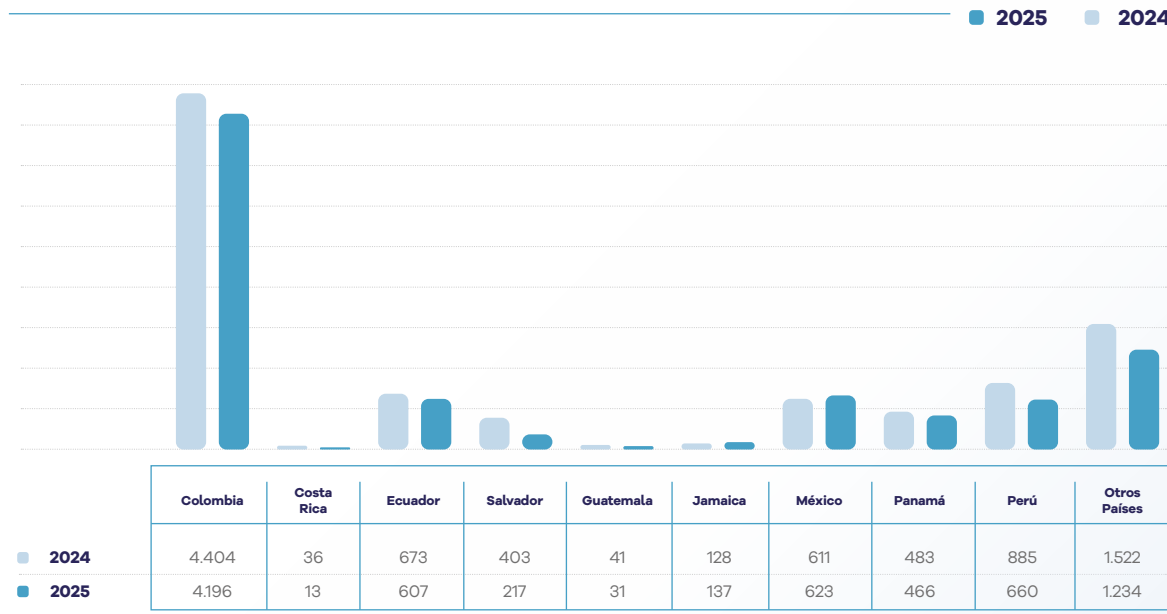
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas PQRS

En 2025, todas las PQR recibieron respuesta a través de los canales de comunicación establecidos para tal fin y se distribuyeron de la siguiente manera.

Año 2025	Colombia	Ecuador	Jamaica	México	Otros Países	Panamá	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Perú	Promedio
Reclamo	9	10	13	9	9	10	16	8	15	18	12
Queja	10	8	14	9	9	10	9	16	0	16	11
Retracto	2	2	0	0	0	0	0	0	0	18	7
Petición	8	6	9	9	5	5	4	6	9	13	7
Solicitud	5	7	9	9	8	7	7	5	9	13	8
Denuncia	7	7	10	8	6	8	0	12	0	34	12
Desistimiento	3	2	0	10	22	5	3	0	0	16	9
Sugerencia	6	1	0	6	4	0	0	2	0	9	5
Felicitación	7	4	0	7	0	5	0	3	0	4	5

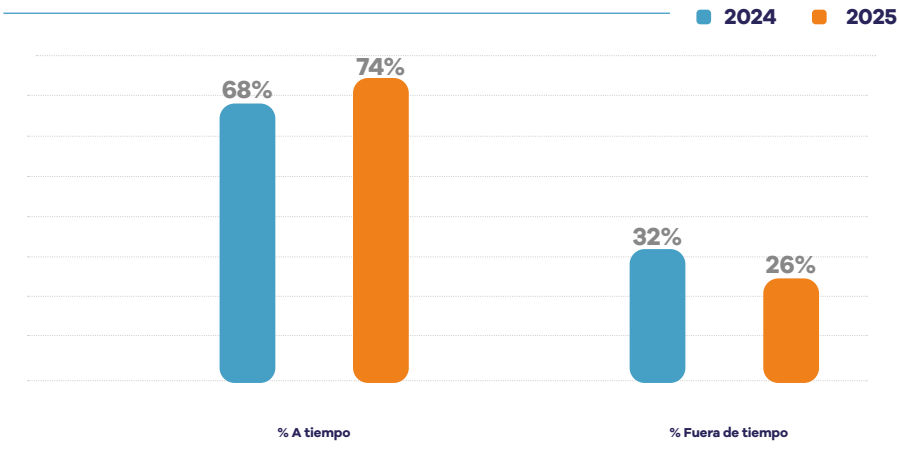
Nota: Para calcular el promedio de respuesta se toma el día de cierre del caso menos el día de asignación (fecha de cierre - fecha de creación).

A continuación, presentamos el comparativo de los PQR del 2024 y 2025 correspondiente a los hoteles y agencias comerciales de Colombia, El Salvador, México, Panamá, Guatemala, Ecuador, Perú, Jamaica y otros países (clientes de países diferentes a los que operamos).



Durante 2025 se evidencia una reducción en las PQRS como resultado de la estabilización progresiva de factores externos como los eventos de orden público registrados en 2024. A esto se suma una gestión interna más eficiente, enfocada en la optimización de procesos con el CRM, lo que permitió una mayor resolución en el primer contacto y la anticipación a las causas de reclamo, logrando además una mejora del 6 % en los tiempos de respuesta.

Cumplimiento de tiempos 2024 VS 2025



Durante el primer trimestre de 2025, los agentes participaron en las capacitaciones del sistema Customer Revenue Management (CRM) implementado, con el fin de preparar y fortalecer sus competencias para la implementación de estas herramientas.

Anticorrupción y soborno

La Organización mantiene un modelo integral de gestión de riesgos de Corrupción, Soborno Transnacional, Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, orientado a la identificación, evaluación y mitigación de riesgos legales, reputacionales, financieros y operativos.

Durante 2025 se realizó la actualización integral de la matriz de riesgos LAFT y Corrupción, fortaleciendo la identificación de amenazas emergentes, la evaluación de probabilidad e impacto y la priorización de controles bajo un enfoque basado en riesgo. Este ejercicio permitió ajustar niveles de criticidad, robustecer actividades de control y mejorar la trazabilidad en el monitoreo de riesgos estratégicos.

Los principales riesgos identificados incluyen:

- Vinculación de terceros sancionados o incluidos en listas restrictivas.
- Entrega o recepción indebida de obsequios o dádivas.

- Conflictos de interés con funcionarios públicos o PEPs.
- Favorecimiento indebido en procesos comerciales o contractuales.

Debida diligencia y monitoreo

[GRI 205-1] La Organización aplica procedimientos de debida diligencia para la vinculación y actualización de contrapartes, incluyendo validación en listas restrictivas y análisis reputacional según nivel de riesgo.

Durante 2025:

- Se informaron políticas anticorrupción a **930** proveedores y/o contratistas, del total de **1.730** con los que se realizaron transacciones, priorizados según su criticidad.
- Se identificaron **17** intentos de vinculación de terceros incluidos en listas restrictivas, ninguno de los cuales fue vinculado a la Organización.
- Se evaluaron **190.773** operaciones, correspondientes al **100%** del total, frente a riesgos LAFT y corrupción.



Formación y cultura anticorrupción

[GRI 205-2] La formación en anticorrupción es obligatoria para todos los colaboradores desde su vinculación, mediante cursos virtuales en la plataforma corporativa, complementados con jornadas presenciales de refuerzo y campañas internas que promueven la cultura de cumplimiento.

Durante 2025:

- **50%** de los miembros del máximo órgano de gobierno recibieron comunicación sobre políticas anticorrupción.
- **99%** participaron en formación específica en esta materia.

[GRI 205-3] Durante 2025:

- No se confirmaron incidentes de corrupción o soborno.
- No se presentaron rescisión de contratos por violaciones asociadas a corrupción.
- No se registraron procesos judiciales públicos por estos conceptos.
- No se realizaron contribuciones políticas ni actividades de lobby.

Estos resultados reflejan la efectividad de los Sistemas de Cumplimiento, el fortalecimiento del modelo de control y la madurez del sistema de gestión de riesgos.

Sistema de Prevención al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

La Organización mantiene un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT) basado en un enfoque integral de gestión de riesgos, que comprende identificación, eva-

luación, control y monitoreo permanente de amenazas asociadas a estos delitos.

El sistema se encuentra estructurado sobre una matriz de riesgos segmentada por procesos, mecanismos de debida diligencia, conocimiento de contrapartes, monitoreo transaccional, validación en listas restrictivas, controles sobre operaciones en efectivo y supervisión continua por parte del equipo de Cumplimiento liderado por el Oficial de Cumplimiento Corporativo.

Durante 2025 se monitorearon los siguientes controles:

- Transacciones en efectivo.
- Formato de origen lícito de fondos para operaciones superiores a USD 3.000.
- Debida diligencia de terceras partes vinculadas.
- Monitoreo controles matriz de riesgos Sistemas de Cumplimiento.

Miembros del máximo órgano de gobierno informados y capacitados en materia anticorrupción	Decameron	
	No.	Porcentaje
Número total de miembros Junta Directiva Organización Decameron SRL (principales y suplentes)	10	
Número total y porcentaje de miembros Junta Directiva Organización Decameron SRL a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	5	50%
Número total y porcentaje de miembros Junta Directiva Organización Decameron SRL que hayan recibido formación sobre anticorrupción.	5	50%

Empleados informados y capacitados en materia de anticorrupción	Población Objetivo	Decameron			
		Empleados informados		Empleados capacitados	
		No.	%	No.	%
Ejecutivos (presidente y vicepresidentes)	9	9	100%	9	100%
Directores	37	37	100%	37	100%
Gerentes	110	110	100%	109	99%
Especialistas (jefes, coordinadores, especialistas y analistas)	2.229	2.229	100%	2.220	99%
Otros niveles (personal operativo y auxiliares)	7.673	7.673	100%	7.653	99%
Total	10.058	10.058	100%	10.028	99%



Conflictos de interés

(GRI 2-15) La Organización promueve la transparencia mediante la revelación obligatoria de potenciales conflictos de interés al momento de vinculación y a través de una campaña anual corporativa.

Durante 2025 se recibieron 1.673 declaraciones de potenciales conflictos de interés, de las cuales:

- **1.656** fueron descartadas por no representar riesgos.
- **17** generaron recomendaciones del Comité de Ética.

Este mecanismo fortalece la prevención de favorecimientos indebidos, conflictos con partes relacionadas y riesgos reputacionales.

	2024	2025
Número de conflictos de interés declarados	1.954	1.673
Número de conflictos de interés gestionados	28	17

Protección reforzada para la integridad de los menores de edad

La Organización mantiene políticas estrictas para prevenir cualquier forma de explotación laboral o sexual infantil. Durante 2025 no se registraron incidentes relacionados con vulneración de derechos humanos de menores de edad.

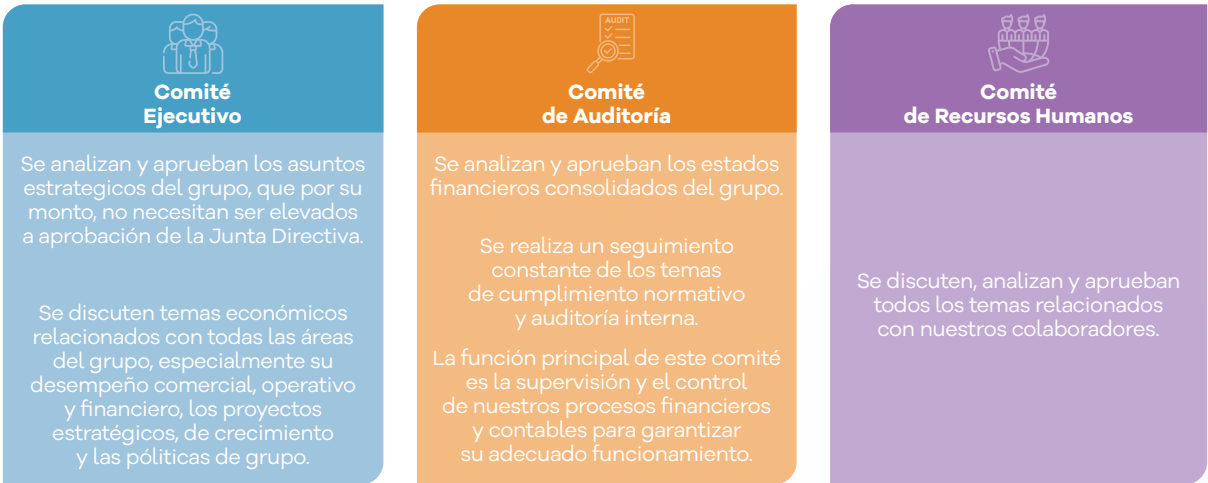
Buen Gobierno

El máximo órgano de administración del Grupo es la Junta Directiva de la matriz, Organización Decameron S.R.L. La Junta Directiva se reúne, ordinariamente, trimestralmente y a ella asisten el presidente del Grupo, el señor Fabio Villegas Ramírez, y cuatro vicepresidentes: Operación Hotelera, Comercial, Jurídico y Financiero. La responsabilidad principal de la Junta Directiva es discutir y aprobar los asuntos estratégicos más importantes para el Grupo.

El presidente lidera la ejecución de los planes estratégicos de los distintos negocios y áreas, asegurando el cumplimiento de los objetivos y proyectos definidos con su equipo de trabajo y aprobados por la Junta Directiva. Por su parte, los vicepresidentes y directores gestionan los planes de trabajo de sus áreas, coordinan, desarrollan y motivan a sus equipos y promueven el trabajo interdisciplinario.

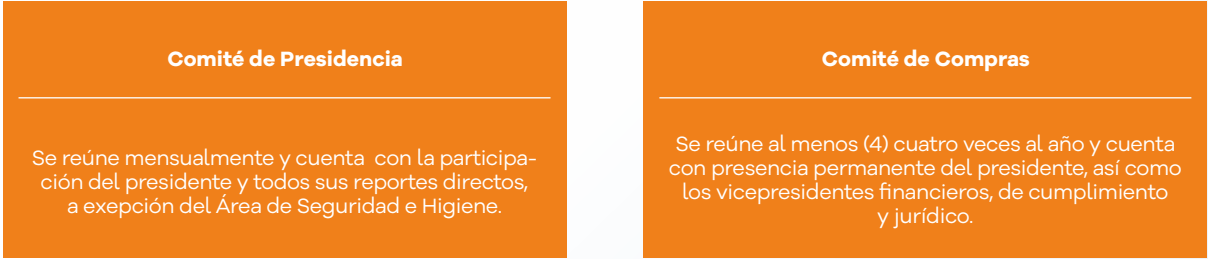


La estructura de gobierno se complementa con tres (3) comités de Junta Directiva:



A los comités de Junta Directiva asisten el presidente y ciertos vicepresidentes, dependiendo del alcance del comité. El Comité Ejecutivo sesiona por lo menos ocho (8) veces al año, el Comité de Auditoría cuatro (4) veces al año y el Comité de Recursos Humanos dos (2) veces.

Adicionalmente, hay cuatro (4) comités internos corporativos que abordan los temas más relevantes de la operación, según su especialidad, estos son:



Comité de Ética

Se reúne un mínimo de (1) una vez al mes y cuenta con la asistencia permanente de los vicepresidentes de Talento Humano, Cumplimiento y Jurídico, así como la Dirección Corporativa de Asuntos Laborales.

Comité de Sostenibilidad

Se reúne al menos (4) cuatro veces al año y cuenta con presencia permanente del área de Operación Hotelera, Compras y Sostenibilidad. Los temas que se discuten en el comité son aprobados posteriormente por el presidente.

Durante el 2025 se tuvieron 4 reuniones de Junta Directiva, en dos (2) de las cuales se discutieron temas de sostenibilidad. En la primera reunión, socializamos los avances en la estrategia de sostenibilidad y la obtención de la certificación Ecotars, y en la segunda reunión, socializamos los indicadores de consumos y los de los proyectos sociales, así como el avance frente a las metas de 2030.

También contamos con Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST en Colombia), como instancia de participación y consulta de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, corrección de condiciones y actos inseguros y desarrollo de campañas preventivas. Este comité, llamado Comité de Seguridad, opera en Colombia, Panamá, México, Ecuador, El Salvador y Perú.

Los comités se conforman de acuerdo con la normativa de cada país, y sesionan mensualmente. En Colombia, se conforma un comité por cada razón social y uno adicional por cada base hotelera.

Composición del máximo órgano de administración

(GRI 2-10) La Junta Directiva del Grupo está compuesta por cinco (5) miembros principales y un igual número de miembros suplentes. El único miembro de la Junta Directiva que pertenece al equipo directivo del Grupo es el presidente, el resto de los miembros de la Junta Directiva son representantes de los accionistas. Los miembros de la Junta Directiva son nombrados directamente por los accionistas en función de su participación accionaria, esto teniendo en cuenta que se trata de una compañía cerrada y privada. La Junta Directiva también es la encargada de definir la composición de sus comités.

(GRI 2-11) El presidente del Grupo también preside de la Junta Directiva, lo cual responde a la importancia que tiene para los accionistas

que la persona que lidera el Grupo asuma la dirección, gestión y representación frente a los diferentes grupos de interés.

Los posibles conflictos de interés están regulados mediante procedimientos y reglas sobre la toma de decisiones y votaciones en la Junta Directiva. Hasta la fecha no se han revelado conflictos de interés al interior de este órgano. Los estatutos de la matriz del Grupo establecen la posibilidad de crear dos (2) posiciones adicionales en la Junta Directiva para miembros independientes siempre que exista el voto unánime de los accionistas o el Grupo liste sus acciones en bolsa. Sin embargo, hasta el momento, estas posiciones no han sido creadas.

b. Modelo de negocio

Somos una plataforma hotelera todo incluido líder en América Latina, siendo Colombia el país con la operación más robusta para el Grupo Decameron. Tenemos presencia en siete (7) países diferentes a través de 26 hoteles, atendiendo cerca de 3.9 millones de pasajeros noche por año.

Nuestros negocios complementarios a la operación hotelera proporcionan una experiencia vacacional de servicio completo para nuestros huéspedes.



Agencias de viajes internas



Programa de vacaciones basado en puntos prepagado



Traslados y tours

Importancia del tema material

Nuestra propuesta de valor y modelo de negocio se basa en un conjunto de ventajas competitivas desarrolladas a lo largo de más de tres décadas de experiencia.

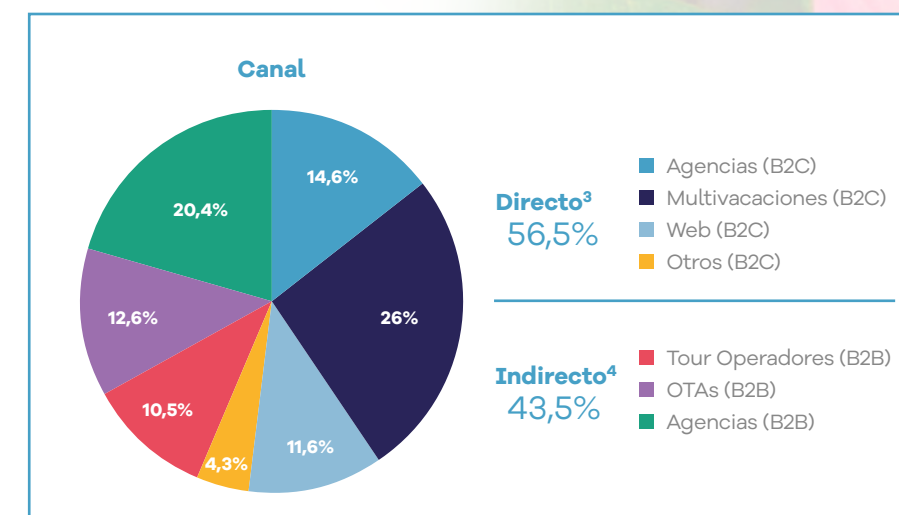


La red de distribución y los fuertes canales propios garantizan el acceso directo al 56,5% de la base de clientes, aumentando los niveles de ocupación y mejorando la lealtad del cliente.

La fuerte capacidad de distribución propia, impulsa altos niveles de ocupación y suaviza las temporadas valle.

Las agencias internas trabajan con tour-operadoras de renombre que aportan una demanda importante de mercados en los que Decameron no está directamente presente.

Las cuotas de noches de habitación del sitio web interno de Decameron del total de ORN's² todo incluido a aumentado 1% anualmente desde 2019.



Somos uno de los principales jugadores de la industria hotelera todo incluido en América Latina con un portafolio diversificado.



Posicionamiento único en Sudamérica, concretamente en Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y El Salvador, donde los demás operadores de todo incluido no tienen una presencia relevante.



Mas de 130 reconocimientos otorgados por TripAdvisor y Booking en los últimos 12 años.



Decameron se especializa en la clase media no atendida de América Latina, que se espera genere una demanda creciente en los próximos años.



Decameron se caracteriza por un portafolio de hoteles todo incluido altamente diversificado, con presencia en 7 países.

Crecimiento y evolución futura

[GRI 201-1] Nuestra presencia ha sido respaldada por una estrategia impulsada por el crecimiento en el segmento “todo incluido” en los destinos de sol, playa y arena. Lo anterior, ha resultado en un aumento promedio de aproximadamente 164 llaves (nuevos proyectos) por año desde 2010.

En el 2025 se presentó una reducción en este indicador debido a la terminación del contrato de operación del Hotel Club Caribbean en Jamaica y al cierre de la operación hotelera del Hotel Aquarium en septiembre del 2025 y su posterior entrega en febrero de 2026. Nuestra estrategia de crecimiento futura en el corto, mediano y largo plazo continúa enfocada en la búsqueda continua de oportunidades para el crecimiento de la compañía, especialmente en el mercado latinoamericano y del caribe con el negocio de hoteles vacacionales de playa en el segmento “todo incluido”.

Alianza Decameron y Wyndham



Continuamos con la alianza entre Decameron All Inclusive Hotels & Resorts y Wyndham Hotels & Resorts, la más grande franquicia hotelera del mundo con presencia en más de 95 países.

Nuestro objetivo continúa siendo es mantenernos como líder del todo incluido en la región y complementar con esta alianza lo que hoy en día tenemos y hacemos.

Desempeño económico

En 2025, continuamos con nuestro compromiso de generar valor compartido. A continuación, se presentan los principales resultados económicos a nivel de Hoteles Decameron España S.LU [cifras en miles de Euros, utilizando tasa de cambio a cierre de año]:

Resultados económicos	Beneficios / pérdidas antes de impuestos	Provisión, impuesto de renta	Aportaciones Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Año 2024	1,993	9,339	347
Año 2025	-14,686	-970	283

La pérdida antes de impuestos revelada en el Estado Financiero Consolidado de España para el cierre de 2025 es de [-39,083 miles de euros] y para el 2024 es de [-23,718 miles de euros], así mismo la provisión por impuesto de renta para el año 2025 es de [-9,259 miles de euros] y para el 2024 el retorno de provisión es un importe de [1,235 miles de euros]. Estos importes se obtienen luego de realizar el proceso de consolidación el cual contiene eliminaciones intragrupo y otros ajustes de homogenización, por lo que difiere de lo revelado a nivel individual.

El importe revelado en el rubro de donaciones a entidades sin ánimo de lucro para el año 2025 es de 347 miles de euros y para el año 2024 fue de 283 miles de euros, para ambos años sólo contiene las realizadas a Fundación Decameron, por lo que difiere de lo reportado en el Estado Financiero Consolidado de España el cual reporta las donaciones a empleados y además las destinadas a entidades sin ánimo de lucro.

[GRI 201-4] Durante 2025 se recibieron Subvenciones en Colombia por 36,582 EUR y en Jamaica por 79,595 EUR.

i. Innovación y transformación digital

En Decameron la aceleración del proceso de innovación y transformación digital continúa siendo un pilar fundamental como diferenciador competitivo tanto en nuestras operaciones como en la comunicación y experiencia de nuestros clientes.

Bajo este marco, durante 2025 se fortaleció nuestro ecosistema digital con la implementación de las siguientes plataformas y soluciones de industria que establecen las bases de un crecimiento orgánico y sostenible:

- PMS – (*Property Management System*) en Jamaica, Panamá y México.
- Nueva página web corporativa.
- Adopción de la plataforma CRS (*Central Reservation System*), optimizando la distribución, conectividad y control comercial.
- Implementación del *Web Check-in*, habilitando procesos digitales ágiles, seguros y orientados a la experiencia móvil.
- Solución para mejorar la toma de datos y la obtención de analítica para el equipo de experiencia de cliente.

Las anteriores plataformas y soluciones nos permiten:

- Mayor eficiencia y estandarización operativa.
- Experiencias más ágiles y personalizadas para nuestros huéspedes.

ii. Seguridad de la información y ciberseguridad

La ciberseguridad se mantiene como un pilar fundamental en el gobierno y gestión de la organización para el tratamiento efectivo de los riesgos cibernéticos. Durante el 2025, mantuvimos las capacidades de detección, respuesta y recuperación ante incidentes de ciberseguridad y se aprobaron nuevas inversiones para fortalecer estas capacidades que se ejecutarán en los próximos años.

Los asuntos relacionados con los riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad, así como las acciones realizadas para tratar estos riesgos, son comunicados permanentemente en las instancias de gobierno tales como Junta Directiva, Comité Ejecutivo y Comité de Presidencia. Las normativas internas asociadas a la protección de la información y activos clave se mantienen en constante revisión, actualización y verificación en su aplicación.

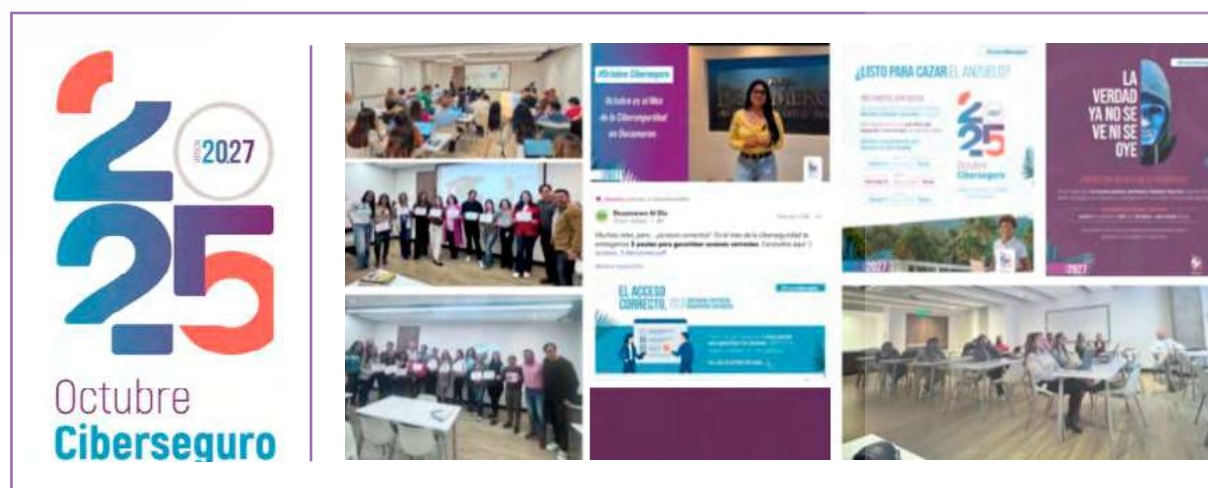
Finalmente, continuamos fortaleciendo y evolucionando la estrategia integral de ciberseguridad del Grupo, incorporando capacidades avanzadas basadas en Inteligencia Artificial para la detección temprana, prevención y contención proactiva de amenazas.

Para el 2025 se mantuvo la estrategia de ciberseguridad con sus cinco objetivos clave:



En cuanto a la estrategia de comunicación y cultura de ciberseguridad, durante el 2025 nos enfocamos en fortalecer la incorporación activa de los líderes como voceros del cumplimiento de la política de Seguridad de la Información. Estas acciones permitieron alinear comportamientos, sensibilizar a los colaboradores y reforzar el compromiso corporativo frente a los riesgos emergentes:

- **Comunicación estratégica para reforzar hábitos seguros:** Se ejecutó un plan multicanal con infografías, videos, microlearnings, cápsulas, podcast y webinars, que facilitó la adopción de prácticas seguras en todas las audiencias
- **Formación especializada para elevar competencias clave:** Se desarrollaron charlas de certificación, entrenamientos técnicos y sesiones prácticas –incluyendo usuarios privilegiados, IA, accesos, contraseñas y phishing– que fortalecieron habilidades, redujeron brechas y reforzaron el cumplimiento de la política de ciberseguridad.
- **Alta participación transversal y mayor involucramiento en las campañas realizadas:** Usuarios de todos los niveles de la organización participaron activamente en las actividades, logrando un incremento notable en la asistencia y el compromiso frente a iniciativas tales como: talleres, microlearnings, videos temáticos y sesiones prácticas, evidenciando una cultura más consciente y participativa alrededor de la ciberseguridad.
- **Octubre ciber seguro:** campaña enfocada en fortalecer la cultura de protección digital ante riesgos como ingeniería social, suplantación, deepfakes y uso malicioso de IA.



Nuestros resultados, aprendizajes e impactos

- Actualizamos la evaluación de riesgos y controles en seguridad de la información y ciberseguridad, caracterizamos las iniciativas que conforman el mapa de ruta para los próximos 3 años y quedaron inscritas dentro del Programa CORE de Transformación Digital.
- Se mantiene el apalancamiento de la seguridad de información y la ciberseguridad, mediante la participación activa de la Vicepresidencia Digital en las instancias de Gobierno corporativo, evidenciando transparencia frente a los grupos de interés y articulación con las estrategias y realidades de la organización.
- Durante los últimos cuatro años, no se han detectado eventos relacionados con fugas de datos ni se han presentado interrupciones en los servicios de Decameron debido a ciberataques.

iii. Gestión de riesgo

Durante el año 2025, la organización consolidó la madurez del Sistema Integral de Gestión de Riesgos (SIGR), fortaleciendo su alcance transversal sobre las áreas operativas y estratégicas del negocio. Este sistema permite una visión integral de los riesgos relevantes y soporta la toma de decisiones bajo un enfoque preventivo y proactivo, asegurando mayor capacidad de anticipación y respuesta ante escenarios de incertidumbre. Con base en lo anterior, se precisa lo siguiente:

- a. **Riesgos estratégicos (transversal organización):** Se realizó al análisis de los controles y efectividad de estos. De los 24 riesgos estratégicos de la organización, se priorizan 4 riesgos. Con lo anterior, establecimos una hoja de ruta con los líderes de estos riesgos para poder definir si: mejoramos el control existente o cambiamos totalmente el control.
- b. **Riesgos asociados a la unidad de negocio operación hotelera:** se realizó una revisión detallada de los 50 riesgos asociados a la operación y sus controles respectivos junto con la actualización de la matriz de riesgos (riesgo residual).
- c. **Riesgos asociados a la unidad de negocio comercial:** se realizó un proceso de identificación de 20 riesgos asociados y se plantearon unos controles por riesgo, así como las prioridades a trabajar y la definición de controles para 8 riesgos.

d. **Riesgos asociados a la unidad de negocio Explorer:** Se realizó una revisión detallada de los 24 riesgos y un proceso de evaluación y actualización de los controles sin novedades a trabajar. Lo anterior, teniendo en cuenta la eficiencia de los controles existentes.

e. **Riesgos asociados a la unidad de negocio Multivacaciones:** se realizó un proceso de identificación de 26 riesgos asociados al proceso de «Multivacaciones, y se plantearon unos controles por riesgo, así como las prioridades a trabajar y la definición de controles para 15 riesgos.

Gracias a las soluciones que se han implementado en el proceso de transformación digital, durante 2025 se ha mejorado la disponibilidad, estandarización y trazabilidad de información crítica, facilitando una gestión más robusta de riesgos financieros, operacionales y administrativos, y fortaleciendo la capacidad de monitoreo y control sobre variables clave de la operación.

De manera complementaria, el SIGR mantuvo su dinámica de actualización y adaptación continua, incorporando ajustes derivados de cambios regulatorios, condiciones del mercado y riesgos emergentes, garantizando la actualización permanente de la gestión corporativa del riesgo.

A continuación, se listan algunas variables que se tuvieron en cuenta con los líderes de cada proceso:

A. Cambios regulatorios:

1. Protección de Datos y Privacidad.
2. cambios en normas laborales.

B. Condiciones del mercado:

1. Fluctuaciones en la demanda
2. Inflación
3. Tipos de cambio
4. Inestabilidad económica
5. Desastres naturales
6. Crisis sanitarias (virus y/o plagas)
7. Inseguridad ciudadana, etc.

C. Riesgos emergentes:

1. Ciberseguridad,
2. Reputación digital
3. Seguridad de la zona de operación.

También se fortaleció la documentación y estandarización de procesos operacionales críticos, reduciendo la exposición a riesgos derivados de ineficiencias, errores humanos y desviaciones en la cadena de abastecimiento enfocado al plan de continuidad de negocio, tomando como prueba piloto a las operaciones hoteleras de Barú e Isleño. Este proceso se desarrolló con el acompañamiento y articulación de áreas clave asociadas a la segunda línea de defensa, tales como: Contraloría, SST, seguros, Seguridad física, compras, equipo de líderes de la operación hotelera y mantenimiento, consolidando un enfoque integral de control y supervisión.



A continuación, se representa gráficamente los riesgos asociados al proceso de cadena de abastecimiento que se encuentran en proceso de documentación:

Análisis de Riesgos de Continuidad del Negocio
Cadena de Abastecimiento (Organización Decameron)

Riesgo	Posibles Causas	Posibles Consecuencias	Posibles Controles
1 Indisponibilidad de Edificios	Interrupción por conflictos laborales, Inundaciones, fallas estructurales. Incendio, Clima extremo.	Aislamiento del hotel, Interrupción en la recepción y almacenamiento de insumos, Retrasos en entregas, Pérdida de reservas.	Evaluación estructural periódica, rutas alternas, seguros, Red contra incendio Limpieza de canales, Sistema de riesgo Coordinación con autoridades locales.
2 Inaccesibilidad de zona de carga y almacenamiento	Restricciones portuarias, Restricciones aéreas, Clima extremo, Incendio, bloqueos de acceso, Inundaciones o deterioro de vías de acceso.	Interrupción en la recepción y almacenamiento de insumos. Es crítico para insumos perecederos (alimentos, bebidas) y materiales de mantenimiento.	Evaluación de rutas críticas, alianzas con proveedores locales, Almacenamiento preventivo de insumos críticos
3 Indisponibilidad de sistemas de refrigeración, montacargas o estanterías	Fallas en refrigeración, estanterías, Obsolescencia tecnológica, Errores humanos en la operación, Fallas en el mantenimiento preventivo, Condiciones ambientales inadecuadas (temperatura, humedad), Contaminación cruzada o fallas sanitarias.	Pérdida de alimentos o insumos sensibles.	Mantenimiento, sensores de temperatura, Inspecciones Periódicas, Plantas Eléctricas Precuerdos con proveedores suministro de repuestos. Redundancia de cuartos fríos Software de mantenimiento Capacitación continua del personal operativo. Sistema de respaldo eléctrico Inventario de repuestos críticos en sitio.
4 Indisponibilidad de Tecnología de Información y Comunicaciones	Caídas del ERP, ciberataques.	Especialmente sensible en El Isleño por dependencia de conectividad aérea y satelital. Imposibilidad de gestionar pedidos y entregas.	Backups, ciberseguridad, redundancia, Pruebas periódicas de restauración de backups, Capacitación en ciberseguridad para el personal, Uso de sistemas de alta disponibilidad (HA).
5 Indisponibilidad de Recurso Humano	Huelgas, enfermedades, Ausencia de personal logístico o de compras, accidentes de tránsito, accidentes laborales.	Accidentes, Fatalidades, Retrasos en entregas, pérdida de reservas, Impacto humano y emocional, Responsabilidades legales y laborales, Interrupciones operativas.	Plan de continuidad laboral, acuerdos sindicales, Política de polivalencia del personal, Indicadores de ausentismo y rotación.
6 Corte prolongado de suministro de servicios básicos	Fallas eléctricas, de agua, Sobrecarga del sistema por alta demanda (picos de consumo) Daños por tormentas eléctricas o rayos, Incendios forestales o estructurales que afecten líneas eléctrica, Vandalismo o robo de cables eléctricos, Ruptura de tuberías principales o internas, Fallas en estaciones de bombeo o plantas de tratamiento.	Interrupción de las operaciones logísticas.	Plantas eléctricas, tanques de reserva de combustible para 9 días de operación, acuerdos con proveedores locales, Tanques de almacenamiento de agua, Contratos con empresas de suministro de agua en carrotanques.
7 Indisponibilidad de Terceras Partes	Proveedores Únicos, Bloqueos, Fallas logísticas del proveedor, Clima Extremo, Problemas financieros del proveedor, Problemas de calidad o incumplimiento de estándares	Desabastecimiento de insumos críticos, Por dependencia de proveedores continentales o Únicos, especialmente en San Andrés.	Proveedores alternos, inventarios de seguridad Alternativas de menú Pruebas piloto con alimentos, Evaluación periódica de proveedores críticos, Contratos con cláusulas de continuidad operativa, Diversificación geográfica de proveedores, Alianzas estratégicas con productores locales.
8 Indisponibilidad de Almacenamiento	Humedad, plagas, fallas estructurales, sobrecapacidad, inundaciones, filtraciones.	Pérdida de insumos perecederos, deterioro de materiales, incumplimiento de estándares sanitarios.	Mantenimiento preventivo, control ambiental, inspecciones periódicas, sistema de rotación de inventario.
9 Indisponibilidad de Transporte Marítimo/Aéreo	Condiciones climáticas adversas, fallas mecánicas, restricciones gubernamentales.	Retrasos en la entrega de insumos críticos, interrupción de operaciones, aumento de costos logísticos.	Contratos con múltiples proveedores logísticos, inventarios de seguridad, monitores meteorológicos, rutas alternas.

En materia de riesgos tecnológicos, se fortaleció el esquema de transferencia del riesgo mediante un programa integral de seguros, diseñado para mitigar impactos financieros en caso de materialización de incidentes cibernéticos. Este avance permitió robustecer tanto la capacidad preventiva como correctiva, incorporando estructuras de simulacro y respuesta ante escenarios críticos.

Finalmente, se avanzó en la definición de lineamientos, alcance y estructura metodológica del Plan de Continuidad de Negocio, orientado a garantizar la capacidad de respuesta y recuperación ante eventos disruptivos. Este proceso permitió fortalecer planes de contingencia, estandarizar criterios de actuación frente a siniestros y consolidar una estrategia institucional orientada a asegurar la operatividad del negocio ante crisis.

Indicar los riesgos ASG identificados por la organización

En 2025, Decameron culminó el análisis de los riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático, y avanzó en la profundización de la identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IROS) en los temas materiales de ecoeficiencia, gestión del cliente y generación de valor a la comunidad como se detalló anteriormente.

De cara al futuro, Decameron continuará evolucionando su enfoque de gestión de riesgos, integrando y robusteciendo las estrategias de control y mitigación para fortalecer su resiliencia frente a los riesgos ASG.

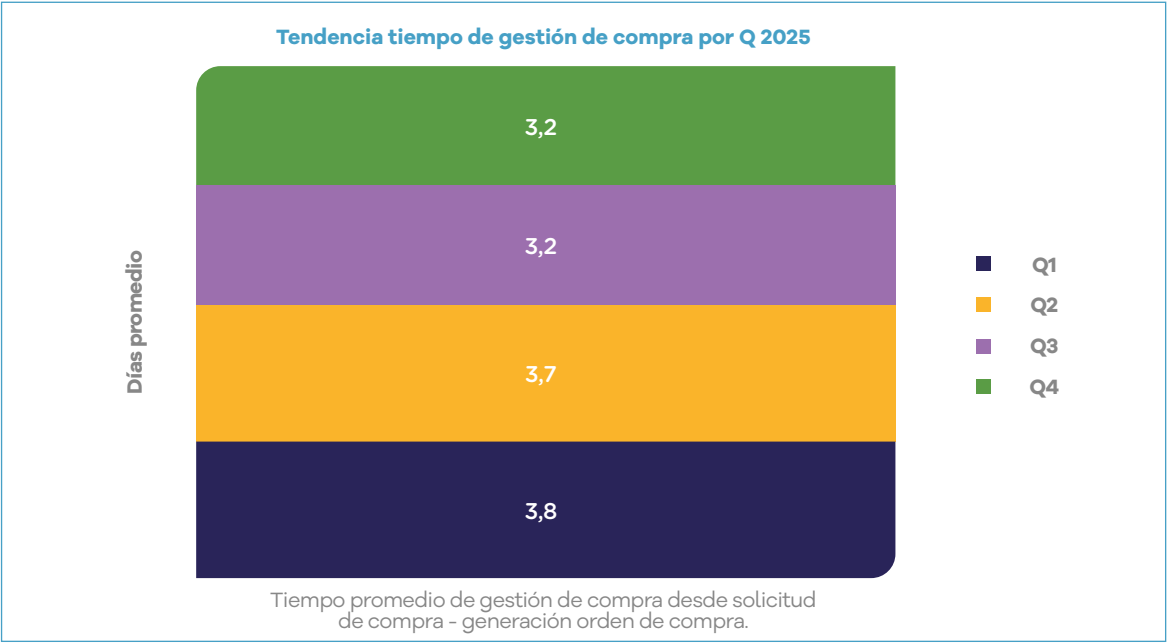
GRI [2-6 414-1]
Ley 11/18 • Sociedad- Subcontratación y proveedores

iv. Gestión de la cadena de abastecimiento

(GRI 2-6; 414-1) Reconocemos la importancia de gestionar adecuadamente nuestra cadena de suministro para ofrecer las mejores condiciones a nuestros huéspedes, e identificando los impactos que se desprenden de la adquisición de bienes y servicios requeridos, estableciendo controles que conlleven a la mitigación de estos impactos.

Una parte de la sostenibilidad del negocio depende de la experiencia que viven nuestros huéspedes, por lo tanto, las actividades con nuestra cadena de valor resultan claves para maximizar el nivel de satisfacción. Planear el abastecimiento, comprar a precios competitivos, mantener niveles de inventario óptimos son oportunidades para contribuir con ese objetivo.

Para ello, una de las principales actividades que realizamos es la categorización de las compras, esto permite establecer niveles de servicio acordes con la gestión operativa. A continuación, se presenta la tendencia del tiempo de gestión de compra por trimestre durante el 2025.



En 2024, el tiempo promedio de gestión fue de 5,2 días, mientras que en 2025 se redujo a 3,5 días. Esto representa una mejora del 33% en el proceso de gestión de compras.

Entre los principales resultados que alcanzamos en 2025 destacamos:

1. La estrategia de compras se fundamenta en la gestión de adquisiciones mediante modelos estandarizados, criterios unificados y la optimización de la red de proveedores, con el propósito de fortalecer la eficiencia y el gobierno del proceso.

En 2024, el nivel de estandarización alcanzaba el 15% de los procesos de compra, incrementándose al 24% en 2025, lo que representa un avance de 9 puntos porcentuales frente al año anterior. Este progreso refleja una reducción proporcional del modelo descentralizado, que pasó del 85% al 76%, y evidencia un cambio gradual hacia esquemas más estructurados.

La meta establecida para el periodo 2026-2028 es lograr que el 70% de los procesos de compra operen bajo modelos estandarizados, impulsados por el desarrollo de categorías, la definición de frentes de compra y la implementación del modelo de Category Manager. El 30% restante se mantendrá bajo un enfoque descentralizado, orientado a garantizar la continuidad del negocio, la atención ágil y la asignación eficiente de compradores.

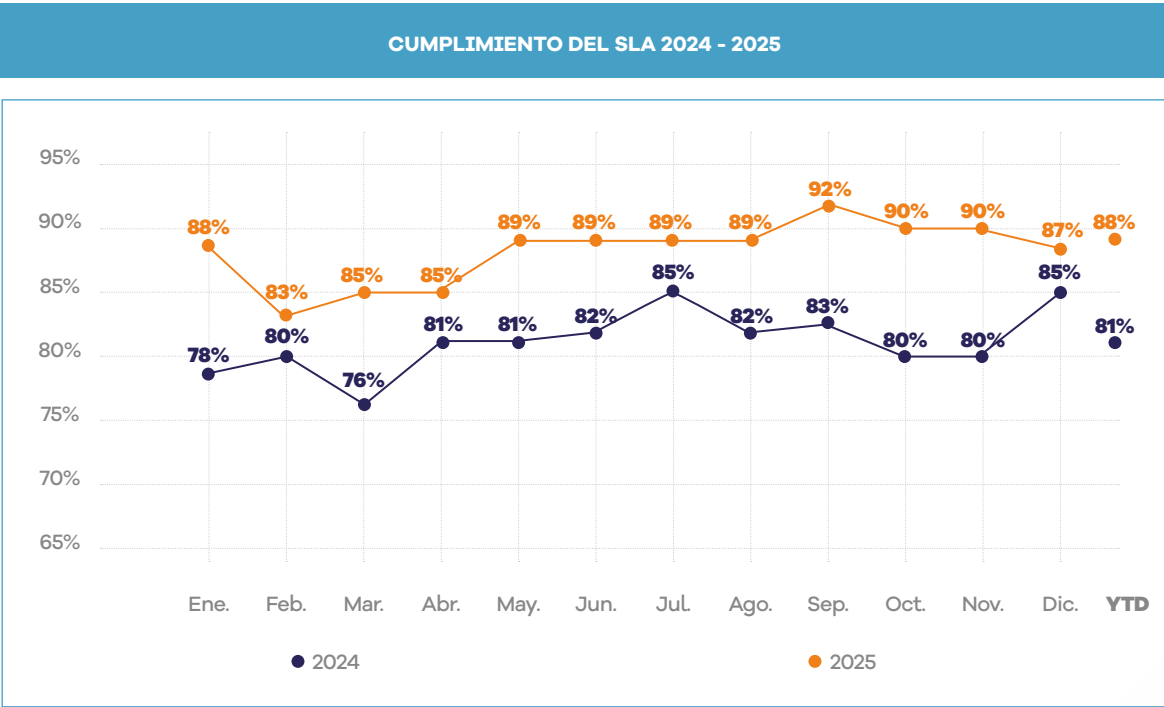
A continuación, se incluye el avance de los dos últimos años frente a las metas establecidas a 2026-2028.

2024	2025	2026 - 2028 META
15% Estandarización	24%	70% Estandarización - Desarrollo de categorías - Definición de frentes de compras - Módulo de <i>category manager</i>
85% Bases descentralizado	76%	30% Bases descentralizado - Compras de continuidad de negocio - Atención rápida

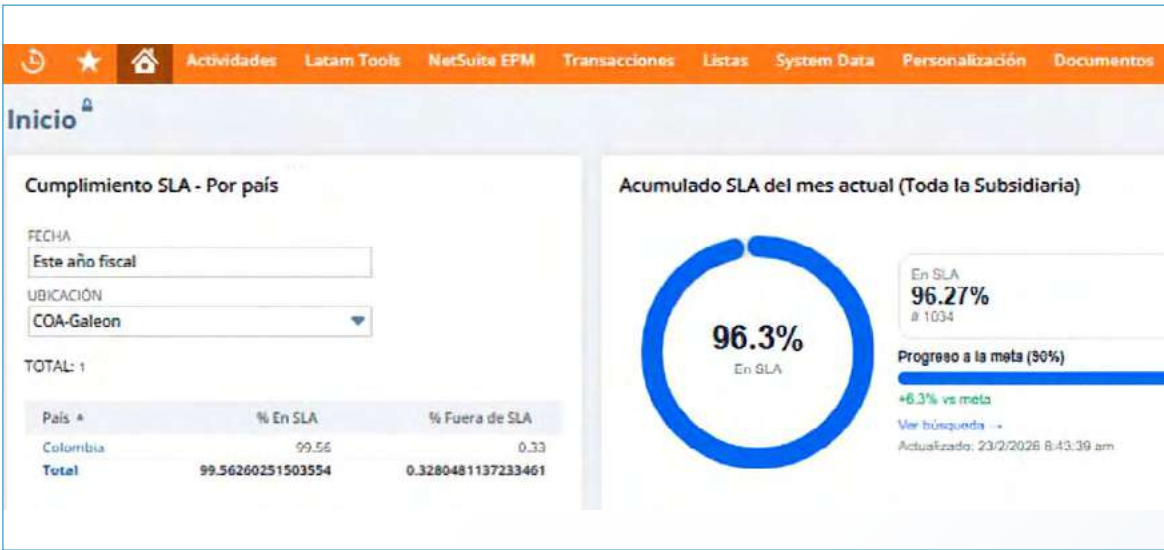
2. Desarrollamos los siguientes indicadores financieros, operacionales (SLA y backlog), y de satisfacción para la medición de los procesos de mayor impacto en el proceso de compras *end-to-end*.

GESTIÓN INDICADORES		
1 Financieros	2 Operacionales	3 Servicio cliente interno
% Ahorro VS. Spend (por categoría/país)	SLA Atención de requerimientos	Satisfacción de la gestión (categoría/país)
% Spend estratégico (Gestión negociaciones estandarizadas)	Backlog de requerimientos	

3. Incrementamos en un 7% el nivel de satisfacción del servicio en la gestión de compra, el cual se mide desde que se genera la solicitud de compra hasta la liberación de la orden de compra.



4. Desarrollamos un tablero de gestión (*Dashboard*) con dos indicadores que permiten al comprador conocer en tiempo real su nivel de servicio en la categoría asignada, así como visualizar los requerimientos pendientes para su gestión.



5. Se realizó la primera encuesta de percepción del servicio de compras completo y el conocimiento técnico del comprador en su categoría, abarcando los siete países donde se presta el servicio, con el fin de medir la satisfacción del cliente interno. La tasa de respuesta fue del 85,9% y los resultados reflejan un nivel de satisfacción superior al 69%.

Filtros de selección de proveedores de acuerdo con criterios ambientales.

(308-1) Continuamos manejando los criterios precio, calidad y tiempo para la selección de proveedores. En el proceso de vinculación existe un apartado de sostenibilidad para conocer si el proveedor cuenta con criterios de sostenibilidad en su estructura de operación, esperamos a partir del año 2026 poder incluir este criterio como uno adicional en la selección de proveedores.

A continuación, se presenta el porcentaje de proveedores con al menos una certificación relacionada con sostenibilidad:

País	Porcentaje de proveedores nuevos que tiene por lo menos un criterio de sostenibilidad 2025	Porcentaje de proveedores nuevos que tiene por lo menos un criterio de sostenibilidad 2024
Colombia	4%	3%
Ecuador	0%	5%
Panamá	2%	3%
El Salvador	4%	1%
Perú	4%	3%
México	0%	0%
Jamaica	0%	0%
Costa Rica	0%	0%

La disminución en la vinculación de proveedores con programas ambientales en Ecuador está asociada a procesos coyunturales del país que han limitado, de manera temporal, la disponibilidad y el acceso a proveedores con iniciativas ambientales formalmente estructuradas en algunas regiones. Estas condiciones han requerido priorizar la continuidad operativa y la eficiencia en la gestión de proveedores, sin que ello represente una disminución del compromiso corporativo con la sostenibilidad.

Sistemas de supervisión y monitoreo a proveedores

El proceso de selección y registro de proveedores considera variables de riesgo para la Organización Decameron, el análisis cuenta con verificación en principales listas restrictivas y/o vinculantes, listas asociadas a LA/FT/FPADM, corrupción u otros delitos (penal) y extinción de dominio. Sanciones administrativas y listas de afectación financiera, listas PEPs y listas informativas.

Aplicamos análisis de riesgos LA/FT/FPADM al 100% de los nuevos proveedores. La siguiente tabla muestra la participación de nuevos proveedores vinculados y registrados en nuestro ERP durante el periodo 2025 – 2024



País	Porcentaje creación proveedores 2025*	Porcentaje creación proveedores 2024
Colombia	42,5%	42,3%
Ecuador	9,8%	16,1%
México	9,2%	6,6%
Panamá	8,7%	14,0%
Perú	19,8%	8,2%
El Salvador	4,2%	9,9%
Costa Rica	0,3%	0,6%
Jamaica	5,6%	2,2%

*Las dinámicas de incremento o disminución obedecen a múltiples factores del negocio. Por ejemplo, en países con operaciones más estables, donde no se han presentado mantenimientos u obras civiles relevantes y/o donde se han consolidado negociaciones estandarizadas con proveedores estratégicos, la tendencia puede ser a la disminución, ya que la base de proveedores se mantiene más estable (por ejemplo, Ecuador, Panamá y El Salvador).

Por otro lado, los incrementos no necesariamente implican la creación de proveedores sin control. El indicador muestra la participación de cada país sobre el total de proveedores nuevos, por lo que esta puede aumentar incluso cuando el número absoluto de altas no haya crecido significativamente.

Verificación Sistema de Prevención al Lavado de Activos

Durante 2025, el área de Cumplimiento realizó una verificación de los controles asociados al proceso de vinculación y actualización de proveedores a nivel corporativo, mediante un ejercicio de muestreo basado en riesgo.

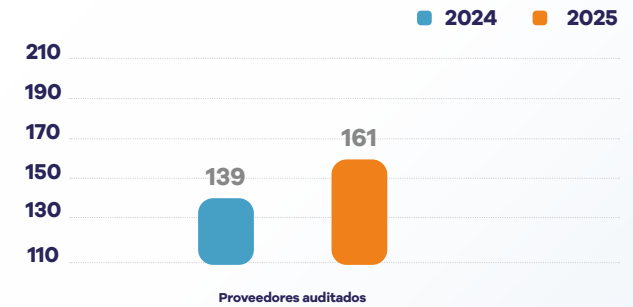
Como resultado, se identificaron oportunidades de mejora en el 58% de los casos evaluados, principalmente asociadas a la actualización documental de proveedores activos. Estas situaciones no implicaron incumplimientos materiales, sino brechas en la actualización de proveedores.

En atención a lo anterior, se implementó un plan de fortalecimiento del control, orientado a asegurar la actualización periódica de la documentación y mejorar la trazabilidad del registro.

Verificación Seguridad e Higiene – HACCP

Durante el año 2025 realizamos 161 visitas a proveedores, cumpliendo así con la disposición de evaluación cada dos años. Los porcentajes obtenidos para el área de alimentos fue superior al margen establecido del 70%, obteniéndose así una aceptabilidad del 85%, en el caso del hielo y agua con un margen mínimo del 80% se obtuvo puntaje del 89% en promedio.

Verificación de proveedores 2024 / 2025



Adicionalmente, participamos en la selección de proveedores para la prueba piloto de aves, pescados y mariscos, lácteos y embutidos en Colombia con visitas a empresas del sector que nos permitieron unificar criterios y mantener los estándares de calidad e inocuidad, con porcentajes de aceptabilidad por encima del 70%. Los proveedores fueron seleccionados y se les realiza seguimiento en cada una de las bases.

Informe de
Sostenibilidad
2025

CAPÍTULO 3

DIMENSIÓN SOCIAL

Dimensión **social**

a. Gestión del Talento

La En Decameron, el talento es un habilitador fundamental para la ejecución de nuestra estrategia y el cumplimiento de la promesa de valor a nuestros huéspedes. La calidad del servicio, la eficiencia operativa y la sostenibilidad del negocio dependen directamente de la capacidad, el compromiso y el desarrollo de nuestros equipos.

Por ello, gestionamos el talento con un enfoque estratégico orientado a fortalecer capacidades organizacionales, desarrollar liderazgo y promover entornos de trabajo que impulsen el desempeño y el bienestar de nuestros colaboradores.

Durante 2025, avanzamos en la consolidación de iniciativas enfocadas en cultura organizacional, experiencia del colaborador, desarrollo de liderazgo y posicionamiento de nuestra marca empleadora. Estos esfuerzos se reflejan en resultados en participación, formación, atracción y fidelización del talento en las diferentes geografías donde operamos.

Nuestro modelo de Talento Humano se articula a través de un enfoque cercano al negocio, que integra el rol de los HR Business Partner con equipos especializados. Esto nos permite acompañar de manera efectiva las necesidades de la operación, asegurando coherencia en la gestión y alineación con las prioridades estratégicas de la organización.

La gestión del talento se organiza en cinco pilares que orientan nuestras acciones y reflejan los principales focos de trabajo del periodo:

1. Cultura, compromiso y diversidad



2. Atracción y experiencia del talento
3. Desarrollo, liderazgo y gestión del desempeño
4. Propuesta de valor al colaborador
5. Bienestar, salud y entornos de trabajo seguros

i. Cultura, compromiso y diversidad

En Decameron entendemos que el compromiso y la cultura organizacional son habilitadores clave de la agilidad, la productividad y la sostenibilidad del negocio. Un equipo alineado con nuestro propósito fortalece la experiencia del huésped, contribuye a la eficiencia operativa y favorece la retención del talento, consolidando la calidad y calidez que nos caracteriza en el mercado.

En 2024 alcanzamos un hito relevante al implementar, por primera vez y con el acompañamiento de un consultor externo, nuestra encuesta global de compromiso, logrando una participación del 90% de los colaboradores. Este resultado evidenció altos niveles de confianza, apertura y disposición a contribuir activamente en la construcción de nuestra cultura organizacional.

Gestión 2025: De la medición la acción

A partir de estos resultados, el 2025 se consolidó como un año enfocado en la ejecución, con iniciativas orientadas a fortalecer el liderazgo, el bienestar y el desarrollo profesional como pilares para la consolidación de una cultura de alto desempeño.

▸ Liderazgo

Implementamos el programa "Liderazgo con Propósito", orientado a fortalecer capacidades de gestión, alineación cultural y movilización de equipos, alcanzando un avance del **50%** de la población objetivo.

De manera complementaria, lanzamos el programa "Liderazgo Personal", dirigido a colaboradores sin personal a cargo, enfocado en el desarrollo de habilidades de autogestión y crecimiento individual.

▸ Bienestar integral

Fortalecimos nuestra estrategia de bienestar bajo un enfoque integral que abarca cinco dimensiones: emocional, física, profesional, financiera y social. Este modelo contribuye a la calidad de vida de los colaboradores y favorece entornos laborales más saludables y sostenibles.

▸ Cultura de desarrollo y desempeño

Continuamos evolucionando el Plan Individual de Desempeño y Desarrollo (PID), promoviendo mayor claridad en los objetivos, fomentando conversaciones continuas de desempeño y definiendo planes de desarrollo alineados con las necesidades del negocio. En este sentido, durante 2025 el PID pasó de ser una herramienta de uso voluntario para los líderes a convertirse en una herramienta obligatoria para determinados colectivos.

▸ Diversidad, equidad e inclusión

Avanzamos en la consolidación de nuestra gestión en diversidad, equidad e inclusión mediante la participación en el Ranking PAR de Aequales, estableciendo una línea base para la identificación de brechas.

Adicionalmente, desarrollamos espacios de sensibilización en equidad de género y sesgos inconscientes, con la participación de más de **490 colaboradores**, y estructuramos un plan de trabajo para 2026 orientado a fortalecer esta estrategia.

Estas iniciativas contribuyen a consolidar una cultura organizacional alineada con la estrategia del negocio, promoviendo el compromiso, el desarrollo del talento y la sostenibilidad organizacional.

GRI [2-7]

Metodología de recolección de información demográfica de colaboradores

El responsable del área de talento humano de cada base recopila la información del personal contratado a través del diligenciamiento de plantillas de perfil sociodemográfico, para posteriormente ser consolidada desde el Área de Compensación Corporativa.



A continuación, presentamos la información de trabajadores con corte 31 de diciembre de 2025:

1. Número total de trabajadores por género y región

País	N° Hombres	N° Mujeres	N° Trabajadores
Colombia	2102	1.894	3.996
Costa Rica	3	1	4
Ecuador	645	383	1.028
El Salvador	362	369	731
Guatemala	5	7	12
Haití	0	0	0
Jamaica	187	182	369
México	601	681	1.282
Panamá	658	437	1.095
Perú	735	535	1.270
Total	5.298	4.489	9.787

2. Número total de trabajadores jornada completa por tipo de contrato, género y región

País	Contrato indefinido*			Contrato temporal**			Total trabajadores tiempo completo
	N° Hombres	N° Mujeres	N° Total con trato Indefinido*	N° Hombres	N° Mujeres	N° Total contrato temporal*	
Colombia	1.058	856	1.914	1.044	1.038	2.082	3.996
Costa Rica	3	1	4	0	0	0	4
Ecuador	551	343	894	94	40	134	1.028
El Salvador	214	213	427	148	156	304	731
Guatemala	5	7	12	0	0	0	12
Haití	0	0	0	0	0	0	0
Jamaica	187	182	369	0	0	0	369
México	256	284	540	345	397	742	1.282
Panamá	564	386	950	94	51	145	1.095
Perú	164	129	293	571	406	977	1.270
Total	3.002	2.401	5.403	2.296	2.088	4.384	9.787

*Contrato indefinido (denominados "a término indefinido" en otras jurisdicciones o "fijos" bajo estándar GRI)

**Contrato temporales (denominados "a término definido" en otras jurisdicciones)

Continuamos priorizando la contratación a término indefinido sobre la contratación a término temporal para generar mayor estabilidad laboral de los trabajadores vinculados y de esta forma poder reducir la rotación de personal.

3. Número total de trabajadores jornada tiempo parcial por tipo de contrato, género y región

Para este año se reportan 0 trabajadores en modalidad de tiempo parcial, dado que los trabajadores de Perú bajo esta modalidad fueron migrados a la contratación tiempo completo por necesidad de mercado, en línea con los requerimientos operativos y la estrategia de contratación vigente.

4. Número total de empleados por horas no garantizadas desglosado por género y región:

No se contó con trabajadores contratados bajo esta modalidad en ninguno de los países en los que operamos. Se entiende como empleados por horas garantizadas aquellos que no tienen asignado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes.

A continuación, se incluye la información de trabajadores en la forma de presentación exigida por la Ley 11 de 2018 para cierre de 2024 y cierre de 2025.

1. Número total de trabajadores por tipo de contrato, jornada, género y rango de edad

Total	2024		2025	
	N° Trabajadores	%	N° Trabajadores	%
	10.389	100,0%	9.787	100,0%
Tipo de contrato				
Indefinido	5.729	55,1%	5.403	55,2%
Temporal	4.660	44,9%	4.384	44,8%
Tipo de jornada				
Tiempo completo	10.383	99,9%	9.787	100,0%
Tiempo parcial	6	0,1%	0	0,0%
Género				
Hombres	5.569	53,6%	5.298	54,1%
Mujeres	4.820	46,4%	4.489	45,9%
Rango de edad				
< 30 años	3.646	35,1%	3.221	32,9%
30 a 50 años	5.427	52,2%	5.244	53,6%
> 50 años	1.316	12,7%	1.322	13,5%

2. Número de trabajadores por clasificación profesional

Categoría laboral	2024		2025	
Total	N° Trabajadores	%	N° Trabajadores	%
Categoría 1. Ejecutivos (presidente y vicepresidentes)	9	0,1%	9	0,1%
Categoría 2. Directores	37	0,3%	36	0,4%
Categoría 3. Gerentes	108	1,0%	110	1,1%
Categoría 4. Especialistas (jefes, coordinadores, especialistas y analistas)	2.084	20,1%	2.196	22,4%
Categoría 5. Otros niveles (personal operativo y auxiliares)	8.151	78,5%	7.436	76,0%
Total	10.389		9.787	



3 . Número de trabajadores por país

País	2024		2025	
	N° Trabajadores	%	N° Trabajadores	%
Colombia	4.175	40,19%	3.996	40,82%
Costa Rica	3	0,03%	4	0,04%
Ecuador	1.053	10,14%	1.028	10,54%
El Salvador	774	7,45%	731	7,47%
Guatemala	12	0,12%	12	0,12%
Haití	2	0,02%	0	0,00%
Jamaica	684	6,58%	369	3,77%
México	1.324	12,74%	1.282	13,09%
Panamá	1.095	10,54%	1.095	11,18%
Perú	1.267	12,19%	1.270	12,97%
Total	10.389		9.787	

Nota: la reducción del número de trabajadores en Jamaica se debe al cierre operativo del Hotel Club Caribbean a finales de julio 2025, así como reducción en el personal por intermitencia operativa por el huracán Melissa en los Hoteles Montego y Cornwall a finales de octubre 2025.

Diversidad e inclusión en nuestros órganos de gobierno y nuestra fuerza laboral

[GRI-405-1] A continuación el detalle de la diversidad en nuestros órganos de gobierno (Consejo de Administración y Alta Dirección).



Número de miembros de órganos de gobierno por género y edad*

Rango de edad	2024				2025			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
< 30 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
30 a 50 años	5	50%	0	0%	5	50%	0	0%
> 50 años	5	50%	0	0%	5	50%	0	0%
Total	10		0		10		0	

*Los órganos de gobierno corresponden a la Junta Directiva de Organización Decameron SRL, sociedad matriz de nuestro Grupo domiciliada en Panamá. Las personas que ostentan la calidad de miembros de junta no son trabajadores de la compañía, salvo por el presidente (1 persona).

Ahora, presentamos la información del promedio anual de nuestros trabajadores por tipo de contrato y tipo de jornada para el año 2025. Esta información se pide tanto por **GRI 2-7** como por **Ley 11 de 2018**:



TOTAL DE TRABAJADORES

2024

10.219

2025

10.058

TIPO DE CONTRATO			TIPO DE JORNADA		
	2024	2025		2024	2025
INDEFINIDO	5.741	5.587	TIEMPO COMPLETO	10.212	10.058
TEMPORAL	4.478	4.471	TIEMPO PARCIAL	7	0

[GRI 405-1] En el Grupo promovemos la diversidad cultural y la igualdad de género a través de nuestro Código de Ética y Conducta. Sin embargo, no aplica la obligación de tener planes de igualdad de acuerdo con la legislación española. Realizando un análisis de la participación basada en género y en grupos de edad en nuestros órganos de gobierno y en nuestra fuerza laboral, encontramos los siguientes niveles de participación durante el 2024 y el 2025:

1. Promedio de trabajadores por tipo de contrato, jornada y género

Género	2024				2025			
	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial
Hombres	3.215	2.335	5.547	3	3.101	2.337	5.438	0
Mujeres	2.526	2.143	4.665	4	2.486	2.134	4.620	0
Total	5.741	4.478	10.212	7	5.587	4.471	10.058	0

2. Promedio de trabajadores por tipo de contrato, jornada y edad

Rango de edad	2024				2025			
	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial
< 30 años	1.261	2.093	3.349	5	1.102	2.084	3.186	0
30 a 50 años	3.464	2.040	5.502	2	3.451	2.030	5.481	0
> 50 años	1.016	345	1.361	0	1.034	357	1.391	0
Total	5.741	4.478	10.212	7	5.587	4.471	10.058	0

3. Promedio de trabajadores por tipo de contrato, jornada y categoría laboral

Categoría Laboral	2024				2025			
	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial
Categoría 1. Ejecutivos (presidente y vicepresidentes)	9	0	9	0	9	0	9	0
Categoría 2. Directores	35	1	36	0	37	0	37	0
Categoría 3. Gerentes	99	9	108	0	102	8	110	0
Categoría 4. Especialistas (jefes, coordinadores, especialistas y analistas)	1.552	460	2.012	0	1.655	574	2.229	0
Categoría 5. Otros niveles (personal operativo y auxiliares)	4.046	4.008	8.047	7	3.784	3.889	7.673	0
Total	5.741	4.478	10.212	7	5.587	4.471	10.058	0

4. Promedio de trabajadores por tipo de contrato y país

País	2024				2025			
	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo Completo	Tiempo parcial
Colombia	1.881	2.193	4.074	0	1.913	2.160	4.073	0
Costa Rica	3	0	3	0	3	0	3	0
Ecuador	1.026	48	1.074	0	950	97	1.047	0
El Salvador	417	304	721	0	417	287	704	0
Guatemala	11	0	11	0	12	0	12	0
Haití	23	46	69	0	0	0	0	0
Jamaica	676	0	676	0	552	0	552	0
México	498	799	1.297	0	525	811	1.336	0
Panamá	890	176	1.066	0	911	178	1.089	0
Perú	316	912	1.221	7	304	938	1.242	0
Total	5.741	4.478	10.212	7	5.587	4.471	10.058	0



5. Número promedio de trabajadores por categoría laboral y género

Categoría Laboral	2024				2025			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Categoría 1. Ejecutivos (presidente y vicepresidentes)	7	77,8%	2	22,2%	7	77,8%	2	22,2%
Categoría 2. Directores	21	56,8%	16	43,2%	20	54,1%	17	45,9%
Categoría 3. Gerentes	68	63,0%	40	37,0%	65	59,1%	45	40,9%
Categoría 4. Especialistas (jefes, coordinadores, especialistas y analistas)	1.101	54,7%	912	45,3%	1.135	50,9%	1.094	49,1%
Categoría 5. Otros niveles (personal operativo y auxiliares)	4.353	54,1%	3.699	45,9%	4.211	54,9%	3.462	45,1%
Total	5.550		4.669		5.438		4.620	

6. Número promedio de trabajadores por categoría laboral y edad

Categoría Laboral	2024						2025					
	< 30 años		30 a 50 años		> 50 años		< 30 años		30 a 50 años		> 50 años	
Categoría 1. Ejecutivos (presidente y vicepresidentes)	0	0,0%	4	44,4%	5	55,6%	0	0,0%	4	44,4%	5	55,6%
Categoría 2. Directores	1	2,7%	22	59,5%	14	37,8%	0	0,0%	22	59,5%	15	40,5%
Categoría 3. Gerentes	5	4,6%	79	73,2%	24	22,2%	4	3,6%	82	74,6%	24	21,8%
Categoría 4. Especialistas (jefes, coordinadores, especialistas y analistas)	406	20,2%	1.319	65,5%	288	14,3%	469	21,0%	1.455	65,3%	305	13,7%
Categoría 5. Otros niveles (personal operativo y auxiliares)	2.942	36,5%	4.079	50,7%	1.031	12,8%	2.713	35,3%	3.918	51,1%	1.042	13,6%
Total	3.354		5.503		1.362		3.186		5.481		1.391	

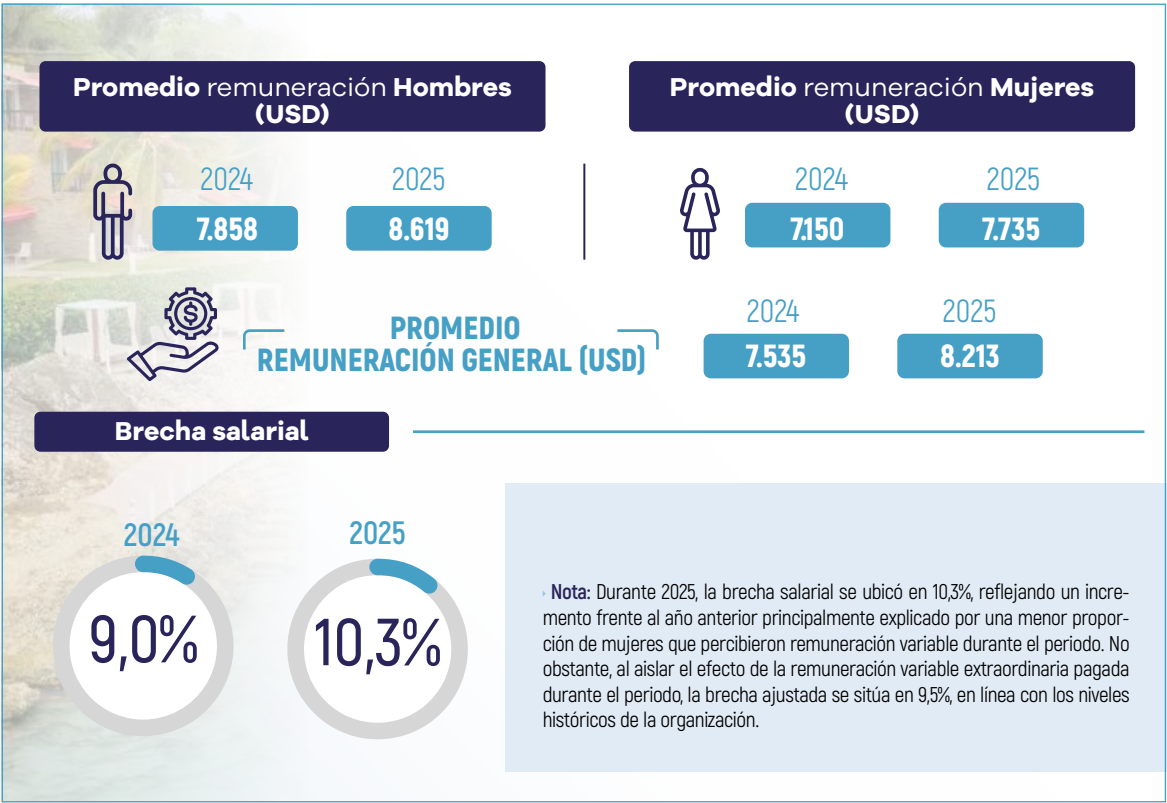
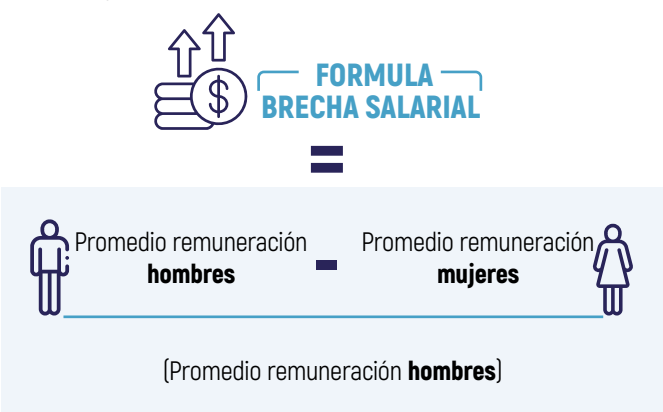
Remuneración anual desagregada por género, edad y clasificación profesional y brecha salarial



1. Remuneración media por género y brecha salarial

(GRI 405-2) Para el cálculo de la remuneración media de 2025 se tuvo en consideración la remuneración mensual promedio percibida, la cual se constituye por base salarial, auxilios desalarizados y bono por mera liberalidad.

Aunque los trabajadores han percibido la remuneración en moneda local, a la hora de reportar esta información, las remuneraciones se han convertido a USD. Un USD equivale a **1,18 euros (€)** a fecha 31/12/2025 y a **1,10 euros (€)** a fecha 31/12/2024.



2. Remuneración media por edad y género

Edad y Género	2024			2025		
	< 30 años	30 a 50 años	> 50 años	< 30 años	30 a 50 años	> 50 años
Hombres (USD)	5.693	8.277	11.272	6.031	9.158	12.215
Mujeres (USD)	5.910	7.677	8.101	6.404	8.309	8.520
Promedio general (USD)	5.792	7.996	9.959	6.202	8.758	10.666
Brecha salarial	-3,8%	7,2%	28,1%	-6,2%	9,3%	30,2%

3. Remuneración media por categoría laboral y género

Categoría laboral y género	2024					2025				
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
Hombres (USD)	250.443	73.990	54.040	12.612	5.237	328.681	86.728	63.214	13.245	5.583
Mujeres (USD)	188.463	73.959	39.966	11.959	5.240	237.223	84.830	44.969	11.791	5.514
Promedio general (USD)	236.670	73.963	48.790	12.314	5.238	316.145	85.859	55.798	12.531	5.552
Brecha salarial	24,8%	0,0%	26,0%	5,2%	-0,1%	27,8%	2,2%	28,9%	11,0%	1,2%

Nota: El incremento de la remuneración media de las categorías laborales 1, 2 y 3 respecto a 2024 se debe principalmente a la concentración de posiciones de mayor responsabilidad dentro de estas categorías, lo que ha generado un incremento asociado a la remuneración variable

4. Remuneración de directivos

La sociedad Hoteles Decameron, S.L.U no dispone de Consejeros ya que estas funciones son llevadas a cabo por la Junta Directiva de Organización Decameron S.R.L, quienes no perciben remuneración salarial por parte de Decameron. Para este cálculo se incluye dentro de directivos los cargos de Presidente y Vicepresidentes, considerados en la Categoría 1. Ejecutivos.

*El aumento de la remuneración media de los directivos respecto a 2024 se debe, principalmente, al incremento de la remuneración variable

Género	2024	2025*
Hombres (USD)	250.443	328.681
Mujeres (USD)	188.463	237.223

Protección de los Derechos Humanos en Grupo Decameron

(GRI 2-23) En Decameron contamos con políticas que promueven el respeto por los DDHH alineadas con los estándares internacionales, que incluyen:

- Nuestro compromiso de prevención de tráfico de personas, trabajo forzoso, trabajo infantil y prevención **ESCNNA**.
- El respeto por libertad de asociación, derecho de negociación colectiva.
- No discriminación por motivos de género, nacionalidad, origen, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas y/o religiosas, o cualquier otra condición que se pueda derivar en el relacionamiento con nuestros grupos de interés, de acuerdo con lo estipulado en nuestro código de ética.



Contamos con un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), el cual recopila las políticas y procedimientos que tenemos implementado para identificar posibles vulneraciones a DDHH en nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor y acciones ligados al cumplimiento de los parámetros, estos son: Código de Ética y Conducta - Régimen Sancionatorio, Política Estratégica de Compras, Canales de denuncia, Comité de ética: Subproceso Aseguramiento del Gobierno Ético - Estatuto del Comité de Ética, Área de talento humano, velando siempre por un estilo de dirección que fortalezca la relación con nuestros colaboradores, facilitando el diálogo permanente, el bienestar, la paz laboral, el trato igualitario, el derecho a la diversidad, el éxito de los acuerdos colectivos, y en general el cumplimiento de las leyes laborales de cada país; incluyendo las normas y fundamentos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y demás organizaciones que determinen normas de carácter laboral.

Remuneración equitativa

Contamos con un Código de Ética y Conducta, donde establecemos nuestro compromiso con la remuneración equitativa y la garantía de condiciones laborales justas y razonables.

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

(GRI 408-1) En 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la protección de los niños. El proceso de contratación de personal está diseñado para evitar la explotación laboral infantil, prohíbe estrictamente la contratación de menores de edad, a excepción de aquellos que realicen prácticas bajo la modalidad de contrato de aprendizaje. De esta manera, nos aseguramos de cumplir con las leyes locales e internacionales que protegen los derechos de los niños.

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

(GRI 409-1) A continuación, relacionamos las actividades implementadas para la prevención del trabajo forzoso:

1. Código de Ética: Contamos con un Código de Ética claro y robusto que prohíbe explícitamente el trabajo forzoso en todas sus formas. Este código establece lineamientos claros para nuestros colaboradores y proveedores, y define un canal seguro para denunciar cualquier irregularidad relacionada con este tema.

2. Comité de Convivencia Laboral: En Colombia contamos con un Comité de Convivencia Laboral formalmente constituido, cuyo propósito es promover un entorno de trabajo respetuoso,

seguro y libre de cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual y trabajo forzoso.

Este comité actúa como un mecanismo institucional de prevención, atención y seguimiento, garantizando a nuestros colaboradores un espacio confidencial y seguro para reportar situaciones que puedan afectar su bienestar e integridad. Asimismo, brinda acompañamiento oportuno, promueve la resolución adecuada de los casos y refuerza una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y los derechos humanos.

3. Política de Compras: Nuestra política de compras establece que cualquier proveedor que tenga procesos abiertos con la justicia o cuestionamientos públicos relacionados con el trabajo forzoso será revisado a fondo por el área de cumplimiento. No toleramos trabajar con proveedores que no cumplan con los más altos estándares éticos y laborales.

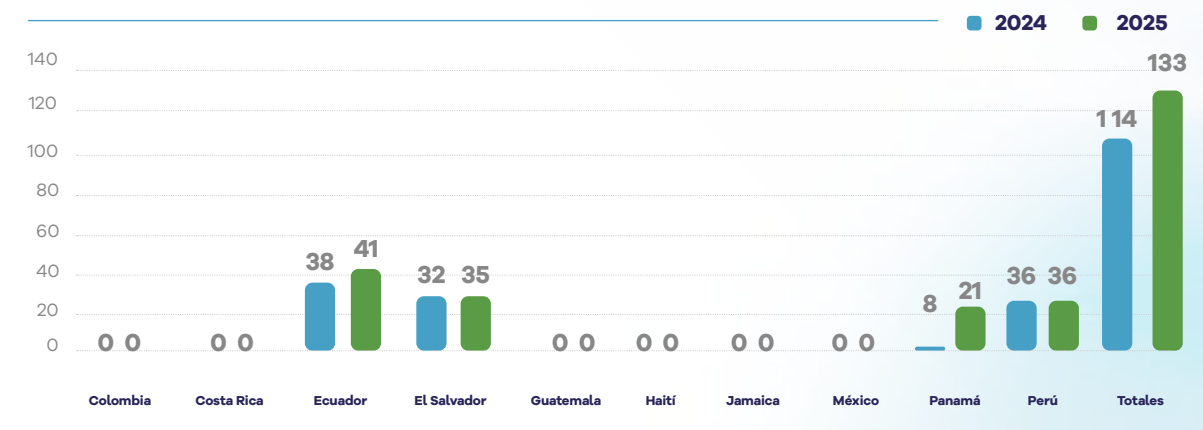
En Decameron, la prevención y erradicación del trabajo forzoso constituye una prioridad estratégica y un compromiso inquebrantable con los derechos humanos. Implementamos políticas, controles y mecanismos de debida diligencia orientados a identificar, prevenir y mitigar cualquier riesgo asociado a esta práctica en nuestras operaciones.

Reafirmamos nuestro compromiso de promover un entorno laboral seguro, justo y respetuoso, garantizando condiciones de trabajo dignas para todos nuestros colaboradores y exigiendo los mismos estándares a nuestros proveedores y aliados comerciales.

Trabajadores con condiciones discapacitantes

En cumplimiento de la legislación de los países en los que tenemos presencia y los requisitos legales que en estos se define para la administración y operación de nuestro negocio, en los años 2024 y 2025 se contó con el siguiente personal con condiciones discapacitantes:

Número de trabajadores con condiciones discapacitantes



Se incluyen los colaboradores con certificado de discapacidad emitido por el sistema de seguridad social de Ecuador, El Salvador, Panamá y Perú, con base en la definición de discapacidad de acuerdo con la normativa legal local. En el caso de Colombia, Costa Rica, Guatemala, Haití, Jamaica y México no contamos con colaboradores con certificado de discapacidad emitidos por el sistema de seguridad social correspondiente.

Nota: El aumento de los trabajadores con condiciones discapacitantes respecto a 2024, especialmente en Panamá, se debe a la aplicación de la Ley 42, que amplía la consideración de persona con discapacidad a aquellos empleados con familiares directos a su cargo en dicha situación, lo que ha incrementado el número de personas contabilizadas bajo este criterio.

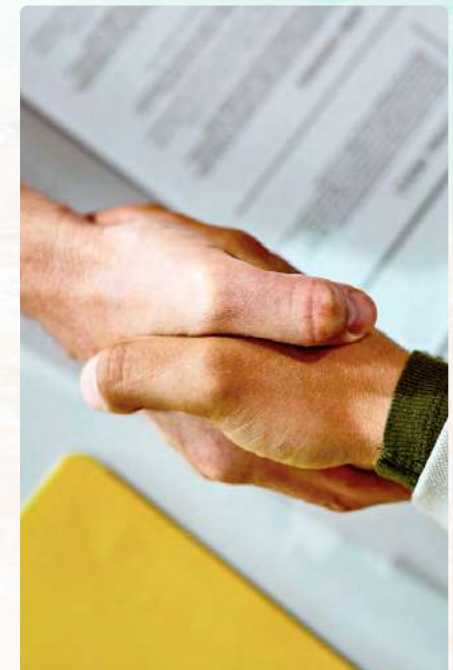
Accesibilidad universal

Comprometidos con la inclusión, nuestros hoteles cuentan con elementos como rampas, ascensores de acceso a áreas públicas, que facilitan el desplazamiento de personas con movilidad reducida. Así mismo, acorde a las características de los hoteles se presentan algunas facilidades como, estacionamiento vehicular preferencial, baños hándicap en áreas públicas y disponibilidad de sillas de ruedas.

ii. Atracción y retención del talento

En Decameron, la atracción y retención del talento son elementos clave para garantizar la continuidad operativa, la calidad del servicio y la sostenibilidad del negocio. Por ello, gestionamos estos procesos con un enfoque integral, orientado a atraer talento alineado con nuestra cultura y fortalecer su desarrollo y permanencia en la organización.

Durante 2025, consolidamos nuestra estrategia de marca empleadora, fortaleciendo nuestra presencia en plataformas digitales y posicionándonos como un empleador atractivo en mercados laborales altamente competitivos.



En CompuTrabajo, alcanzamos una calificación de **4,6 sobre 5**, basada en 3.980 evaluaciones, con un **96% de recomendación**, reflejando una experiencia laboral positiva. En **LinkedIn**, logramos una comunidad de **96.187 seguidores**, con un crecimiento del 38%, evidenciando el fortalecimiento de nuestro posicionamiento.

Este enfoque ha permitido ampliar el alcance de nuestra propuesta de valor y fortalecer el pipeline de talento.

Desarrollo del talento Interno

Promovemos activamente la movilidad interna como mecanismo de desarrollo profesional. En 2025, el 32% de las vacantes fueron cubiertas mediante promoción interna, evidenciando el fortalecimiento de nuestras prácticas de desarrollo y nuestro compromiso con el crecimiento del talento dentro de la organización.

Programas de Talento Joven

Continuamos fortaleciendo nuestros programas de formación para talento en etapa inicial, como:

- Programa de prácticas universitarias
- Programa de aprendices SENA

Estos programas funcionan como semilleros de talento, facilitando la incorporación de nuevos profesionales y su desarrollo dentro de la organización.

Dinámica de la fuerza laboral

Durante 2025 se registraron 3.843 nuevas contrataciones, con una distribución equilibrada por género.

La tasa de rotación se ubicó en **44,1%**. No obstante, este resultado se vio impactado por el cierre de operaciones en algunos hoteles durante el periodo. Al aislar el efecto de estas desvinculaciones, la rotación ajustada se sitúa en **39,1%**, lo que permite una lectura más precisa de la dinámica natural de la fuerza laboral.

Adicionalmente, la rotación estuvo influenciada por renuncias voluntarias, lo que representa un reto relevante para la organización en términos de estabilidad laboral y retención del talento.

Como respuesta, la compañía continuará fortaleciendo su propuesta de valor al colaborador, el desarrollo interno y las estrategias de fidelización.

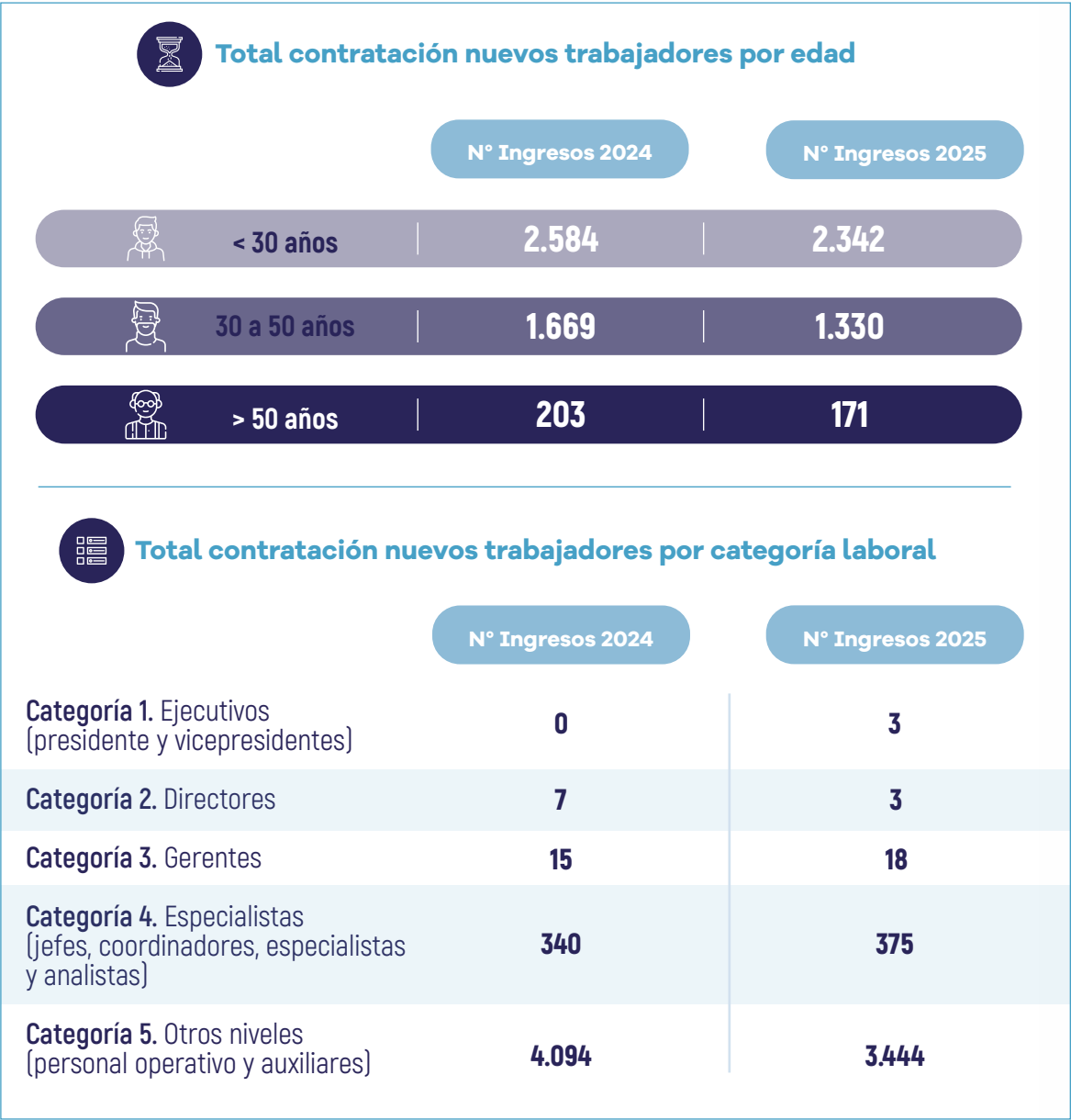
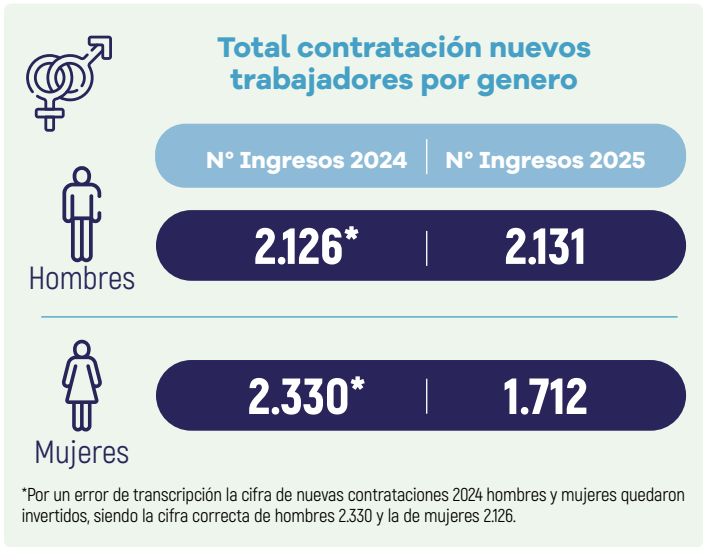
Estas acciones contribuyen a fortalecer la atracción, el desarrollo y la retención del talento, asegurando la sostenibilidad del capital humano en la organización

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible mediante la generación de empleo digno, garantizando condiciones laborales justas y el cumplimiento de los estándares legales en cada país donde operamos. Asimismo, promovemos el crecimiento económico en las regiones donde se encuentran nuestros hoteles, priorizando la contratación de talento local y raizal, fortaleciendo las comunidades y contribuyendo a un impacto social positivo y sostenible

Contratación nuevos empleados

(GRI 401-1) A continuación presentamos la totalidad de nuevas contrataciones realizadas en 2025, siendo estas desagregadas por género, edad, clasificación profesional y región.

La totalidad de las contrataciones para 2025 en Grupo Decameron, desagregadas por género, edad y por país puede ser observada de la siguiente manera:





Rotación del personal

(GRI 401-1) En Decameron monitoreamos el egreso de trabajadores con base en el tipo de retiro, así como por género, grupos de edad, categoría laboral y país.



FORMULA
TASA DE ROTACIÓN

=

Total número **retiros**

Promedio trabajadores 2025

Total Decameron	2025	2024
Total de retiros (por cualquier causa)	4.070	4.443
Tasa de rotación (por cualquier causa)	39,8%	44,2%
Total de retiros por despido	1.013	958
Tasa de rotación por despido	9,9%	9,5%
Total de retiros por renuncia voluntaria	1.972	2.290
Tasa de rotación por renuncia voluntaria	19,3%	22,8%

A continuación, presentamos el número de despidos para 2025 en Decameron, desagregados acorde a la Ley 11/2018 por género, grupos de edad y por país, comparado contra los datos del 2024.



Total despidos

N° Despidos 2024

1.013

N° Despidos 2025

958



Total Despidos por género

N° Despidos 2024

N° Despidos 2025



Hombres

562

544



Mujeres

451

414



Total despidos por edad

N° Despidos 2024

N° Despidos 2025



< 30 años

482

465



30 a 50 años

459

424



> 50 años

72

69



Total despidos por categoría laboral

N° Despidos 2024

N° Despidos 2025

Categoría 1. Ejecutivos
(presidente y vicepresidentes)

0

0

Categoría 2. Directores

2

2

Categoría 3. Gerentes

3

6

Categoría 4. Especialistas
(jefes, coordinadores, especialistas
y analistas)

86

107*

Categoría 5. Otros niveles
(personal operativo y auxiliares)

922

843



Total despidos por región

N° Despidos 2024

N° Despidos 2025

Colombia
Costa Rica
Ecuador
El Salvador
Guatemala
Haití
Jamaica
México
Panamá
Perú

142

0

67

30

2

0

131

525

95

21

133

0

114**

28

0

0

143

475

56

9

*El aumento en el número de despidos en la categoría 4 respecto a 2024 corresponde al cierre de operaciones en Jamaica y Colombia, donde se produjo la desvinculación de jefes de área y coordinadores.

**El aumento en el número de despidos en Ecuador corresponde a empleados de la operación hotelera, los cuales estuvieron asociados a temas disruptivos y de evaluación de desempeño.



Adicionalmente, presentamos el número de trabajadores que dejaron la organización por renuncia voluntaria, mutuo acuerdo, vencimiento plazo del contrato, jubilados y por fallecimiento. Esta tabla excluye los trabajadores que dejaron la organización por despido.

Año		2024					2025				
Retiros		Retiro voluntario	Mutuo acuerdo	Terminación contrato	Jubilados	Fallecidos	Retiro voluntario	Mutuo acuerdo	Terminación contrato	Jubilados	Fallecidos
		1.972	313	726	33	13	2.290	329	820	32	14
Retiros por genero											
Hombres		1.004	211	371	15	9	1.194	222	415	14	12
Mujeres		968	102	355	18	4	1.096	107	405	18	2
Retiros por edad											
< 30 años		1.016	149	418	0	2	1.226	196	459	0	1
30 a 50 años		831	136	283	0	8	919	115	320	5	4
> 50 años		125	28	25	33	3	145	18	41	27	9
Retiros por país											
Colombia		689	12	343	29	5	726	4	321	26	8
Costa Rica		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ecuador		100	4	7	0	0	96	3	13	0	0
El Salvador		83	1	126	0	2	98	1	202	0	1
Guatemala		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Haití		6	69	0	0	0	0	0	0	0	0
Jamaica		154	1	50	0	0	348	0	91	0	0
México		645	24	71	4	1	655	22	49	4	3
Panamá		57	3	90	0	4	69	14	113	0	0
Perú		238	199	39	0	1	297	285	31	2	2

Nota: Del total de trabajadores fallecidos, 13 corresponden a causas de origen natural u otros eventos no relacionados con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. El fallecimiento restante está asociado a un accidente de trabajo..

(401-2) Desde el área de compensación corporativa se ha diseñado una oferta laboral equitativa que impacta positivamente el desarrollo integral de nuestros colaboradores, incentivando un nivel de compromiso frente al cumplimiento de los objetivos de la compañía.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local

(GRI 202-1) Las ratios registradas entre los salarios promedios de categoría inicial (categoría 5) y los salarios mínimos legales vigentes por región de operación, para el año 2025 son presentados en la siguiente tabla:

País	2024			2025		
	Salario más bajo de la categoría inicial (USD)	Salario mínimo legal vigente (USD)	Salario más bajo de la categoría inicial vs. Salario mínimo legal	Salario más bajo de la categoría inicial (USD)	Salario mínimo legal vigente (USD)	Salario más bajo de la categoría inicial vs. Salario mínimo legal
Colombia	319,30	319,30	0,0%	352	352	0,0%
Costa Rica	1.574,40	679,60	56,8%	1.611	695	56,9%
Ecuador	460,00	460,00	0,0%	470	470	0,0%
El Salvador	365,00	365,00	0,0%	409	409	0,0%
Guatemala	486,10	408,00	16,1%	552	495	10,3%
Haití	142,70	142,70	0,0%	0	0	0,0%
Jamaica	381,60	381,60	0,0%	400	400	0,0%
México	407,90	407,90	0,0%	436	436	0,0%
Panamá	635,00	635,00	0,0%	635	635	0,0%
Perú	274,10	274,10	0,0%	317	317	0,0%



Fórmula ratio salarial

$$\frac{\text{Salario más bajo de la categoría inicial} - \text{Salario mínimo legal vigente}}{\text{Salario más bajo de la categoría inicial}}$$

Permiso parental

(GRI 401-3) Bajo el compromiso de brindar todas las oportunidades de bienestar a nuestros empleados y de cumplir con lo estipulado por la normativa de cada uno de los países donde operamos, relacionamos los empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad gozaron de la misma durante el año 2025. Los trabajadores que tuvieron derecho a esta licencia continuaron recibiendo el salario aplicable de conformidad con lo establecido en las leyes de cada país por la duración de su licencia.

	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
N° Trabajadores que disfrutaron de licencia parental	83	67	89	31
N° Trabajadores que se reincorporaron después de finalizar la licencia parental	72	66	76	25
Tasa de regreso de trabajadores con licencia parental	86,75%	98,51%	85,39%	80,65%

iii. Desarrollo, desempeño y formación

En Decameron promovemos el desarrollo integral del talento a través de un modelo estructurado de formación, alineado con las necesidades del negocio y orientado a fortalecer capacidades clave para el desempeño organizacional.

Nuestra estrategia se basa en cuatro dimensiones de conocimiento:

- Conocimiento organizacional
- Habilidades técnicas
- Habilidades blandas
- Habilidades de liderazgo

Durante 2025, alcanzamos un total de **164.011 horas de formación**, con un enfoque prioritario en el fortalecimiento de



Dimensión	N° horas año	% horas
Conocimiento organizacional	53.090	32,4%
Habilidades blandas Competencias	14.619	8,9%
Habilidades de Liderazgo	14.019	8,5%
Habilidades duras técnicas	82.283	50,2%
Total general	164.011	100,0%

Factor	N° horas año	% horas
Factor Back	13.324	8,1%
Factor C	22.394	13,7%
Factor MV	25.918	15,8%
Factor OH	102.375	62,4%
Total general	164.011	100,0%



[GRI 404-2] Con la intención de movilizar los procesos de formación se han lanzado y consolidado diferentes programas de formación:

Liderazgo con Propósito:

684

líderes impactados, satisfacción 4,9/5

Liderazgo Personal:

277

colaboradores impactados, satisfacción 4,8/5

Adicionalmente, fortalecimos rutas de formación a través de plataformas digitales, alcanzando niveles de avance superiores al 90%.

Enfoque de aprendizaje continuo

El modelo Factor Decameron permitió adaptar la formación a las necesidades específicas de cada unidad de negocio, asegurando mayor pertinencia y aplicabilidad.

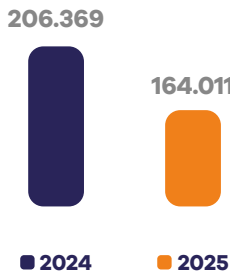
La estrategia de formación contribuye al fortalecimiento de capacidades organizacionales, el desarrollo del liderazgo y la mejora del desempeño, impactando directamente la competitividad del negocio

Promedio anual de horas de formación por empleado

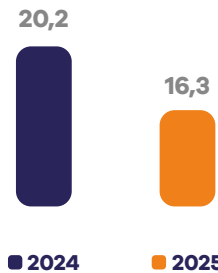
[GRI 404-1] En el 2025 se continuó trabajando en el reporte de horas para garantizar tener un formato estandarizado y reporte bajo las dimensiones de conocimiento establecidas, adicionalmente se realiza medición de la satisfacción de los procesos de formación, obteniendo un promedio general de 4,7 sobre 5.



Total horas de formación



Promedio horas de formación por empleado



Si bien las horas de formación registraron una disminución del 21% frente a 2024, esta variación responde a cambios en la ejecución de programas específicos y a la reducción del número de colaboradores.

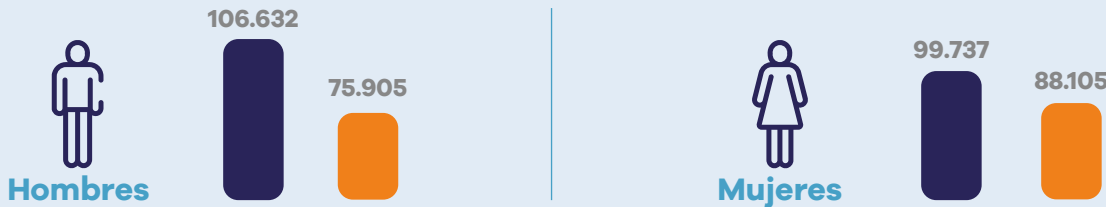
Nota: El cálculo de promedio de horas de formación se realiza sobre el número de trabajadores promedio de todo el año 2025.

Horas Totales por género

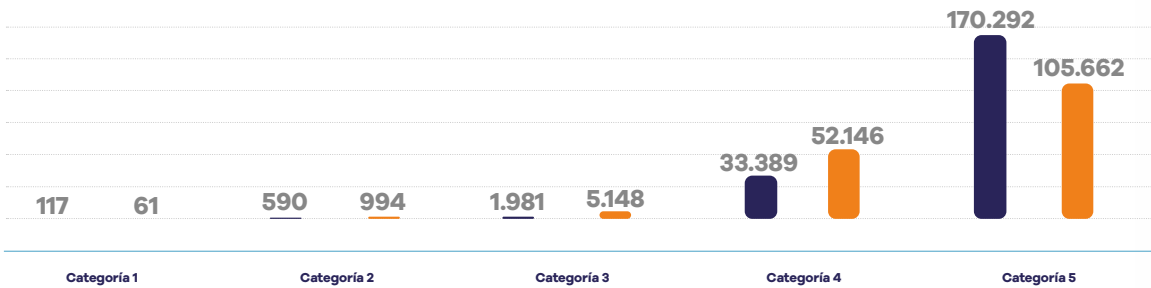
Nuestros programas de formación han sido impartidos para hombres y mujeres reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

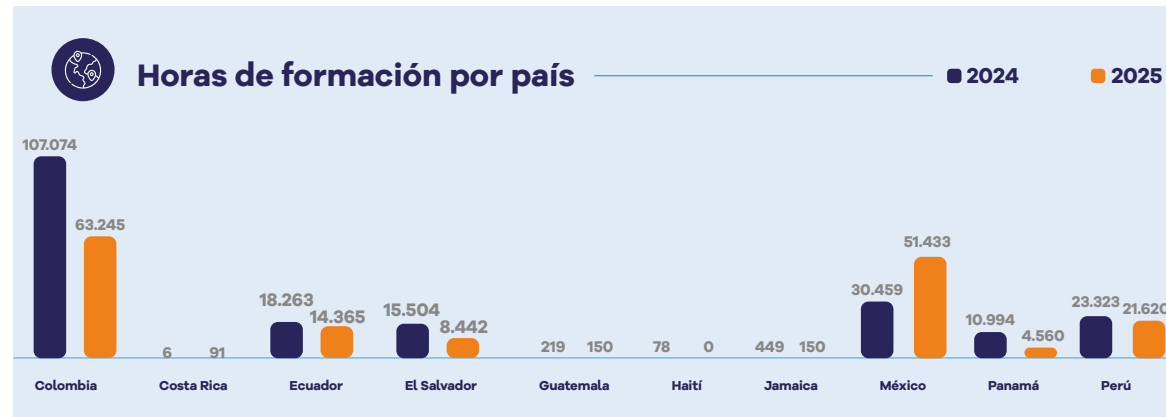


Horas de formación por género



Horas de formación por categoría laboral





Formación en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos

[GRI 412-2] En Hoteles Decameron, valoramos el talento de nuestro equipo y nos comprometemos a promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y ético. En nuestra inducción corporativa, el curso de sistemas de cumplimiento y código de ética abordamos de manera integral temas fundamentales como el acoso laboral, el acoso sexual y el trabajo infantil. Reconocemos la importancia de sensibilizar y capacitar a nuestros empleados sobre estos temas, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la integridad y la responsabilidad.

iv. Bienestar de nuestros trabajadores

En Decameron entendemos el bienestar como un componente clave del desempeño y la sostenibilidad del negocio. Por ello, promovemos entornos que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral, el desarrollo integral y la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Nuestro programa de bienestar integral se estructura en cinco dimensiones: física, emocional, social, profesional y financiera.

Durante 2025, desarrollamos múltiples iniciativas que impactaron directamente a nuestros colaboradores, destacándose:

Estas iniciativas fortalecen el **compromiso**, el sentido de pertenencia y la calidad del entorno laboral.

850

Actividades de bienestar en distintas dimensiones

1.611

Conexiones en webinars

Nivel de satisfacción promedio de
4,49 sobre 5

Total actividades 2025 por dimensión



Convenios de negociación colectiva

[GRI 2-30] Actualmente tenemos acuerdos colectivos vigentes en Colombia, Jamaica y México los cuales reflejan el ejercicio del derecho de asociación sindical, así como la búsqueda de mejores condiciones laborales para nuestros colaboradores.

Para el cálculo de empleados convencionales del año de reporte, se estandarizó la unidad de reporte, relacionando el número de empleados por país y el número de empleados convencionales por país a corte del 31 de diciembre de 2025, aplicando la siguiente fórmula:

% Convencionados a cierre de año 2025

=

No. Empleados Convencionados

No. Total de empleados

2024				2025		
País	Empleados	Convencionados	%	Empleados	Convencionados	%
Colombia	4.175	1.841	44,1%	3.996	1.767	44,2%
Costa Rica	3	0	0,0%	4	0	0,0%
Ecuador	1.053	0	0,0%	1.028	0	0,0%
El Salvador	774	0	0,0%	731	0	0,0%
Guatemala	12	0	0,0%	12	0	0,0%
Haití	2	0	0,0%	0	0	0,0%
Jamaica	684	439	64,2%	369	184	49,9%
México	1.324	802	60,6%	1.282	771	60,1
Panamá	1.095	0	0,0%	1.095	0	0,0%
Perú	1.267	0	0,0%	1.270	0	0,0%
Total	10.389	3.082	29,7%	9.787	2.722	27,8%

Medidas dirigidas a apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva

(GRI 407-1) Durante 2025, la compañía garantizó los derechos de Asociación Sindical y Negociación Colectiva mediante la atención oportuna de los procesos de negociación en los países y bases con presencia sindical, cumpliendo los acuerdos alcanzados. En la totalidad de las negociaciones iniciadas se lograron acuerdos directos, asegurando las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, la compañía mantuvo espacios permanentes de comunicación con los líderes sindicales, a través de reuniones periódicas, lo que ha permitido gestionar y resolver de manera eficiente las situaciones propias de la relación Empresa-Sindicato.

Políticas de desconexión laboral

Buscamos garantizar la calidad de vida de nuestros colaboradores, por lo que reconocemos que la desconexión laboral es un derecho de todo trabajador, por lo cual nuestros empleados tienen el derecho a NO ser contactados por la Compañía, por fuera de la jornada laboral ni durante el disfrute de vacaciones, permisos, licencias, incapacidades y descansos obligatorios.

Tiempo de trabajo 2025 por semana

 **44 horas***
6 días de trabajo
1 día de descanso

 **44 horas**
6 días de trabajo
1 día de descanso

 **45 horas**
(Jornada mixta)
6 días de trabajo
1 día de descanso

 **48 horas**
(Jornada diurna)
6 días de trabajo
1 día de descanso

 **48 horas**
6 días de trabajo
1 día de descanso

 **45 horas**
6 días de trabajo
1 día de descanso

 **40 horas**
5 días de trabajo
2 de descanso

 **40 horas**
6 días de trabajo
1 día de descanso

 **44 horas**
(Jornada diurna)
5 o 6 días de trabajo**
1 día de descanso

* Desde el 15 Julio 2025 la jornada pasó de 46 horas a 44 horas a la semana.

** Según costumbre de la Compañía y mínimo.

v. Salud y seguridad en el trabajo

En Decameron, la gestión de la salud y seguridad en el trabajo es un componente clave para la continuidad operativa, la productividad y la sostenibilidad del negocio, especialmente en una operación hotelera de alta exposición a riesgos. Este enfoque se desarrolla en línea con los lineamientos del estándar GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo, orientado a la prevención de riesgos y la protección integral de los colaboradores.

Durante 2025, la gestión se enfocó en la identificación de riesgos, el seguimiento de indicadores de accidentalidad y la implementación de controles en procesos críticos como cocinas, mantenimiento, lavandería y actividades recreativas.

GRI [403-9, 403-10]

Resultados clave

- ▶ 498 accidentes de trabajo en 2025 (vs. 518 en 2024)
- ▶ Incremento en el índice de gravedad, evidenciando eventos de mayor severidad
- ▶ 649.928 horas de absentismo, con impacto en la disponibilidad operativa

Estos resultados reflejan avances en la reducción de la frecuencia de accidentes; sin embargo, evidencian retos en la severidad de los eventos y su impacto en la operación.

GRI [403-2, 403-5]

Gestión y respuesta

Como respuesta a estos resultados, la organización ha priorizado:

- ▶ Intervención en riesgos ergonómicos y locativos
- ▶ Fortalecimiento de la seguridad vial
- ▶ Rediseño de puestos de trabajo
- ▶ Control y seguimiento de contratistas

Asimismo, se han implementado programas de vigilancia epidemiológica, acciones de formación en prevención de riesgos y estrategias de reincorporación laboral, orientadas a mitigar el impacto de los eventos de salud y seguridad.



La gestión de salud y seguridad en el trabajo contribuye a proteger la vida y el bienestar de los colaboradores, así como a garantizar la continuidad y eficiencia de la operación.



Enfoque de gestión SST

Enfoque existente ante la prevención o mitigación de impactos en salud y seguridad en el trabajo

[GRI 403-7] La organización mantiene un enfoque preventivo para la gestión de riesgos en salud y seguridad en el trabajo, basado en la identificación de peligros, evaluación de riesgos, investigación de incidentes, vigilancia epidemiológica, gestión de contratistas y seguimiento de indicadores clave.

Durante 2025, este enfoque se aplicó en procesos críticos de la operación hotelera, como cocinas, mantenimiento, limpieza, lavandería, piscinas, actividades náuticas y transporte, priorizando la intervención de condiciones de trabajo mediante controles de ingeniería, estandarización de procesos y procedimientos seguros.



Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

[GRI 403-2] La organización cuenta con procesos para la identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, complementados con la investigación de incidentes y accidentes laborales.

Estos mecanismos permiten priorizar acciones preventivas, fortalecer los controles existentes y reducir la ocurrencia de eventos que puedan afectar la salud y seguridad de los colaboradores

Servicios y programas de promoción de la salud

[GRI 403-6, 403-3] En Decameron, la gestión de la salud de nuestros colaboradores se concibe como un componente clave para la sostenibilidad del negocio, la continuidad operativa y el bienestar integral del talento.

En línea con este enfoque, la compañía garantiza el acceso a servicios de primeros auxilios, acciones de prevención y la cobertura en el sistema de seguridad social, asegurando una respuesta oportuna ante emergencias y la adecuada articulación con entidades aseguradoras y sistemas de salud en los países donde operamos.

De manera complementaria, la gestión de la salud en el trabajo se enfoca en la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, medicina del trabajo y seguimiento a condiciones de salud, integrando el análisis de riesgos higiénicos y biomecánicos, así como la gestión confidencial de la información médica.

Este enfoque permite anticipar riesgos, reducir la incidencia de enfermedades laborales y optimizar los tiempos de recuperación, contribuyendo a la disponibilidad del talento, la productividad y la continuidad de la operación.

Formación y sensibilización en salud y seguridad en el trabajo

[GRI 403-5] Durante 2025, se desarrollaron actividades de formación y sensibilización orientadas a fortalecer la cultura de prevención y el autocuidado en los colaboradores.

Estas iniciativas estuvieron enfocadas en riesgos críticos de la operación y en el cumplimiento de prácticas seguras, contribuyendo a la reducción de incidentes y al fortalecimiento de comportamientos seguros en el entorno laboral.



Participación y consulta de los colaboradores en SST

[GRI 403-4] La participación de los colaboradores es un elemento clave en el desarrollo, implementación y mejora del sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Durante 2025, esta participación se reflejó en la ejecución de **355 actividades de prevención y promoción, con más de 25.000 asistencias**, así como en su involucramiento activo en simulacros de emergencia, procesos de identificación de riesgos en campo y en espacios formales de representación como el **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral**.

Estos mecanismos permiten canalizar la voz del colaborador e integrarla en la toma de decisiones, facilitando la implementación de acciones correctivas, el rediseño de tareas y la mejora continua de las condiciones de trabajo, incluyendo la gestión de contratistas.



Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9) Para la gestión y reporte de lesiones por accidente de trabajo la organización utiliza la plataforma Mero para consolidar mensualmente la información reportada por cada unidad operativa. Esta base permite caracterizar eventos, identificar tendencias y priorizar intervenciones. El valor técnico del sistema depende de que la información derivada se traduzca en controles verificables sobre riesgos críticos y en seguimiento al cierre de acciones por sede.

A continuación, detallamos los indicadores de accidente de trabajo, para este reporte se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones:

- Los accidentes de grandes consecuencias son aquellos que de acuerdo con la normativa local son categorizados como eventos graves.
- Los accidentes registrables son todos aquellos que no generaron grandes consecuencias, pero que si generaron desde un (1) día de incapacidad y ocurrieron dentro de la empresa
- Los días perdidos se extraen del reporte de las horas de absentismo por accidente de trabajo.
- Las horas trabajadas durante el 2025 fueron calculadas de acuerdo con el promedio anual de trabajadores, multiplicado por el número de horas de la jornada laboral de cada país, acorde a la tabla "Tiempo de trabajo", y descontando las horas perdidas por absentismo por accidente de trabajo, enfermedad común y licencia parental.

Fórmulas de cálculo:

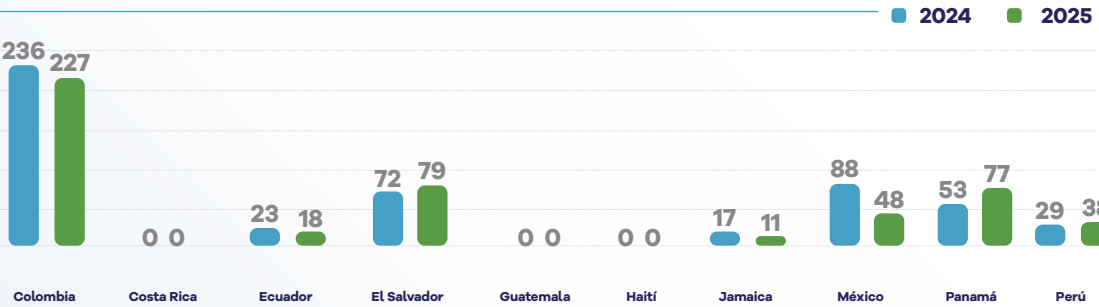
$$\text{ÍNDICE DE FRECUENCIA} = \frac{\text{Accidente de trabajo con baja}}{\text{Número de horas trabajadas}} \times 10^6$$

$$\text{ÍNDICE DE GRAVEDAD} = \frac{\text{Días perdidos por accidente}}{\text{Número de horas trabajadas}} \times 10^3$$

Número total de accidentes de trabajo por género y lugar

lugar del accidente	2024			2025		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
Dentro de la empresa	216	231	447	231	257	488
Fuera de la empresa	35	36	71	8	2	10
Total	251	267	518	239	259	498

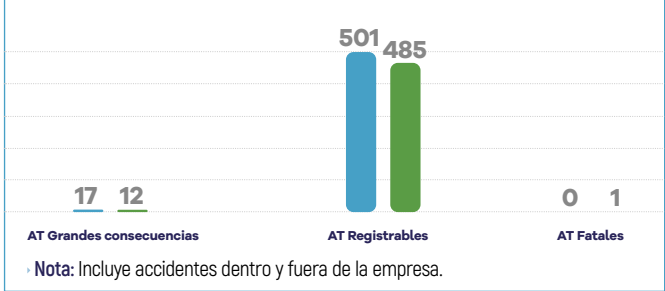
Número total de accidentes de trabajo por país



Nota: Incluye accidentes dentro y fuera de la empresa.

El número de accidentes de trabajo mostró una estabilidad relativa, con **498** casos en 2025 frente a **518** en 2024. México redujo su número de accidentes de trabajo en un **45%**, mientras que El Salvador, Panamá y Perú registraron incrementos. El patrón observado apunta a fallas persistentes en aspectos como el orden y aseo, el control de condiciones locativas, la disciplina operativa, la gestión de la fatiga, el cumplimiento de estándares y la exposición ergonómica en tareas repetitivas.

Número total de accidentes de trabajo por género y lugar

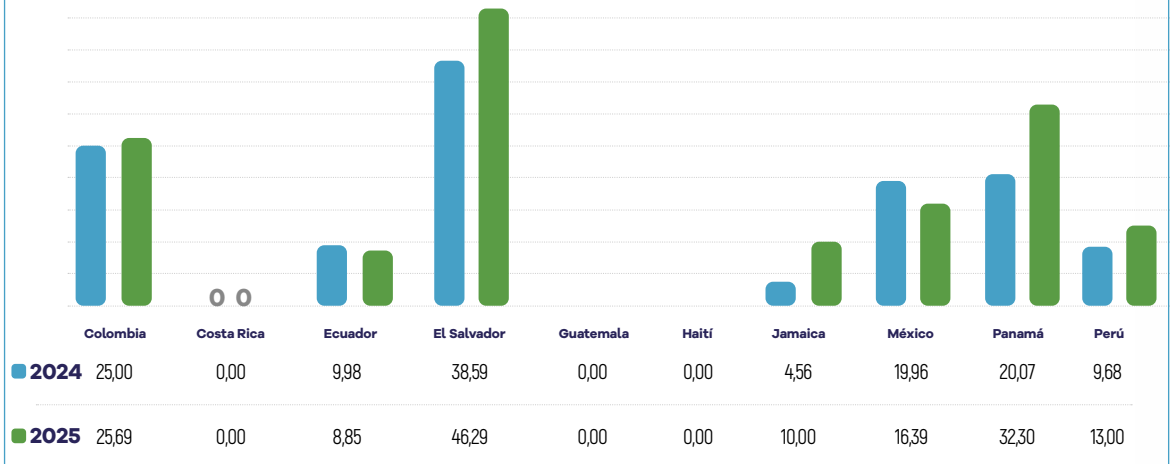


Nota: Incluye accidentes dentro y fuera de la empresa.

Uno de los accidentes de trabajo producidos en 2025 fue clasificado como fatal debido a un accidente de tránsito en el que se produjo una invasión de carril por un tercero, junto con otros factores contribuyentes como las condiciones de la infraestructura vial y deficiencias en el uso de sistemas de retención. Este evento puso de manifiesto la necesidad de considerar la seguridad vial como un riesgo crítico, tanto por su impacto en la integridad de las personas como en la continuidad operativa.

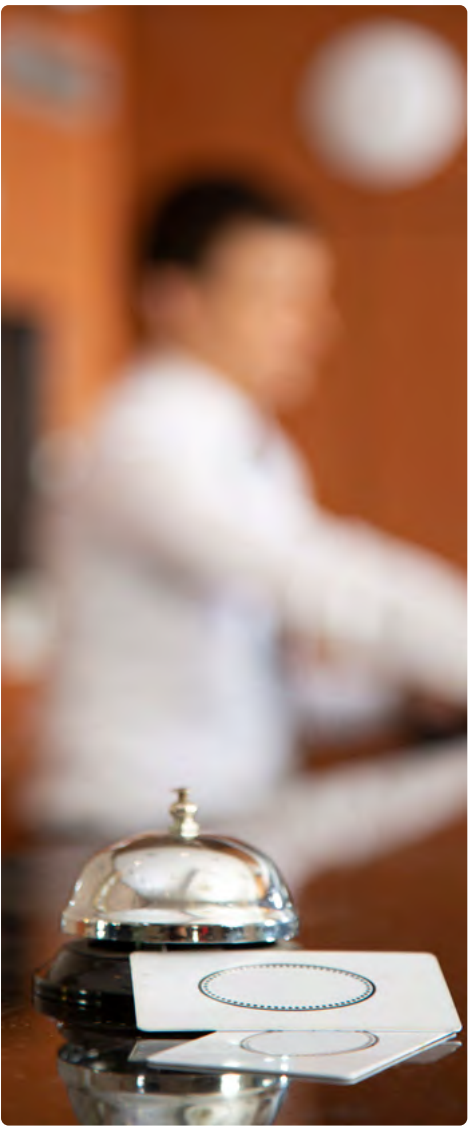
Como respuesta, la organización fortaleció el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) y el control a contratistas y proveedores, incluyendo inspecciones técnicas a vehículos, exigencias mínimas al servicio de transporte, seguimiento al uso de cinturón de seguridad, formación específica y control operativo de rutas.

Índice de Frecuencia por país



A nivel global, el índice de frecuencia evidenció una evolución heterogénea entre países en 2025 en comparación con 2024. Mientras que **México redujo su índice de 19,96 a 16,39** y **Ecuador de 9,98 a 8,85**, países como **Panamá, El Salvador, Perú y Jamaica registraron incrementos relevantes** en sus respectivos índices de frecuencia.

Por su parte, Colombia mantuvo un comportamiento relativamente estable pasando de 25,00 a 25,69, mientras que **Costa Rica, Guatemala y Haití** continuaron sin registrar accidentes durante el periodo analizado.



Los incrementos observados podrían estar asociados principalmente a desviaciones en materia de orden y limpieza, condiciones de infraestructura, fatiga del personal, brechas en disciplina operativa y factores de riesgo ergonómico derivados de tareas repetitivas.

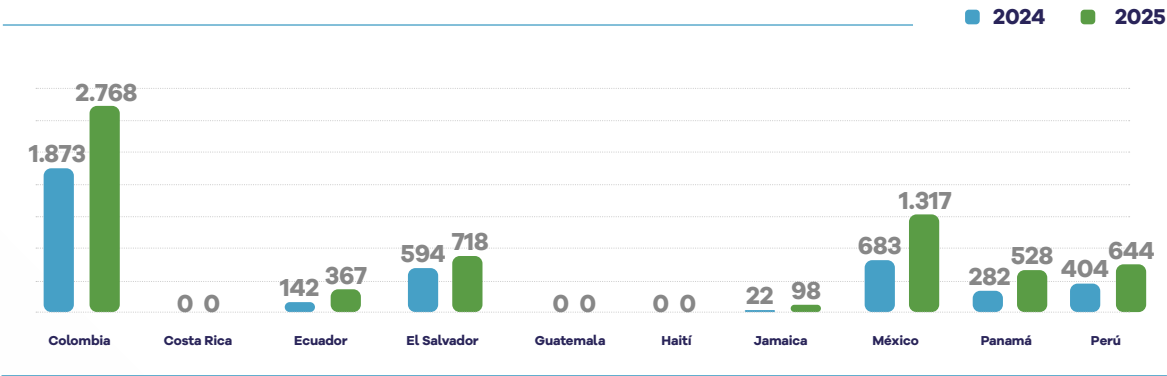
Nuestra gestión ha evolucionado hacia un enfoque preventivo, centrado en la intervención directa de los riesgos mediante la aplicación de la jerarquía de controles y el rediseño de condiciones de trabajo. Esto ha incluido mejoras er-

gonómicas, implementación de ayudas mecánicas en áreas críticas, fortalecimiento de estándares de seguridad y mediciones de condiciones ambientales.

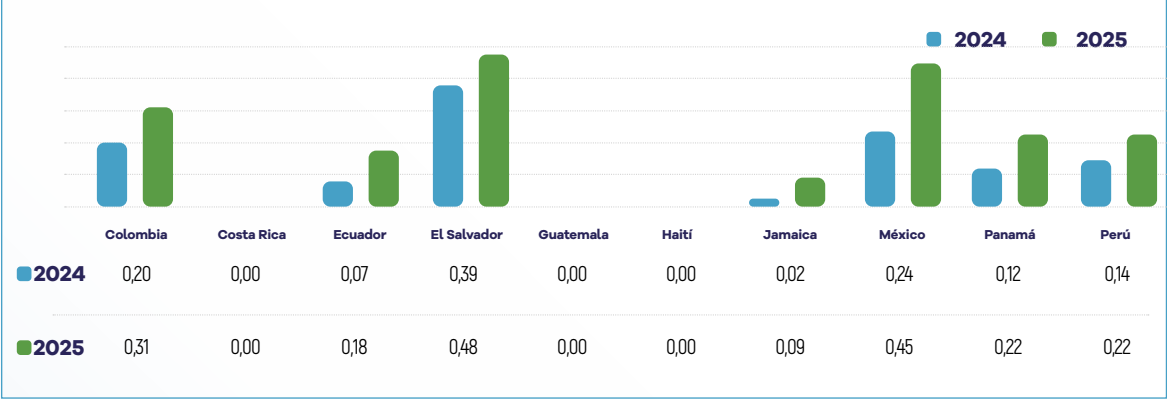
Asimismo, se han consolidado prácticas de orden y almacenamiento seguro, junto con estrategias de vigilancia epidemiológica y bienestar, que contribuyen a la reducción de riesgos.

La participación de los colaboradores, reflejada en más de 25.000 interacciones en actividades de prevención, simulacros y espacios formales, ha sido clave para la implementación de mejoras técnicas y el cierre de brechas de riesgo.

Número total de días perdidos por accidentes de trabajo



Índice de gravedad por accidente de trabajo



El índice de gravedad aumentó en 2025, lo que evidencia que la organización no solo enfrenta eventos, sino lesiones de mayor complejidad y mayor tiempo perdido. Este es el hallazgo técnico más relevante del periodo. La gravedad creció aun en contextos donde la frecuencia no aumentó proporcionalmente, lo que obliga a revisar la calidad de los controles, la oportunidad de intervención y el diseño de las tareas críticas.

México duplicó su índice de gravedad, pasando de 0,24 en 2024 a 0,45 en 2025. Por su parte, Colombia incrementó en un 48% los días perdidos, alcanzando un total de 2.768. Asimismo, El Salvador se mantuvo como el país con mayor impacto relativo, al registrar el índice de gravedad más elevado en 2025.

El análisis realizado junto con los responsables de Salud y Seguridad del Trabajo en cada sede identifica como principales factores contribuyentes las lesiones osteomusculares, las caídas, los eventos asociados a condiciones locativas, los riesgos mecánicos y los accidentes viales con incapacidades prolongadas

Accidentes dentro de la empresa 2024 vs 2025 y los respectivos índices de frecuencia y gravedad por género

Hombres

País	2024				2025			
	A.T	D.P	I.F	I.G	A.T	D.P	I.F	I.G
Colombia	115	885	26,61	0,21	112	1.039	26,76	0,25
Costa Rica	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
Ecuador	13	69	16,14	0,09	5	55	6,45	0,07
El Salvador	29	371	38,26	0,49	32	422	43,11	0,57
Guatemala	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
Haití	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
Jamaica	3	6	4,43	0,01	6	77	11,01	0,14
México	21	270	13,87	0,18	23	828	14,61	0,53
Panamá	19	154	20,39	0,17	31	266	32,61	0,28
Perú	16	180	13,10	0,15	22	382	18,07	0,31
Total	216	1.935	20,74	0,19	231	3.069	23,08	0,31

Mujeres

País	2024				2025			
	A.T	D.P	I.F	I.G	A.T	D.P	I.F	I.G
Colombia	114	988	23,56	0,20	115	1.729	24,72	0,37
Costa Rica	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
Ecuador	8	73	6,16	0,06	13	312	10,33	0,25
El Salvador	30	223	38,92	0,29	37	296	49,44	0,40
Guatemala	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
Haití	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
Jamaica	3	16	4,70	0,03	5	21	9,02	0,04
México	36	413	26,84	0,31	25	489	18,46	0,36
Panamá	28	128	19,86	0,09	46	262	32,10	0,18
Perú	12	224	7,18	0,13	16	262	9,39	0,15
Total	231	2.065	18,70	0,17	257	3.371	21,93	0,29

A.T: Accidente de trabajo, D.P: Días perdidos, I.F: Índice de frecuencia, I.G: Índice de gravedad

El análisis consolidado por género nos entrega una hoja de ruta clara para optimizar la eficacia de nuestros controles actuales.

En 2025 registramos índices de gravedad de 0,31 en hombres y 0,29 en mujeres superiores a los registrados en 2024. Este incremento obedece tanto al aumento del total de accidentes como al impacto de la severidad en las lesiones. Por lo anterior, se fortalecerán los controles existentes en nuestra operación donde los protocolos y herramientas se adaptan específicamente al contexto de cada tarea, garantizando que el diseño de la seguridad sea tan dinámico como nuestras actividades.



Absentismo en horas

País	2024			2025		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
Colombia	113.452	200.074	313.526	153.037	173.587	326.624
Costa Rica	0	0	0	0	0	0
Ecuador	20.533	24.053	44.586	21.184	39.896	61.080
El Salvador	22.440	34.085	56.525	21.331	36.442	57.773
Guatemala	0	0	0	0	0	0
Haití	0	0	0	0	0	0
Jamaica	16.140	21.053	37.193	1.280	1.293	2.573
México	20.843	41.700	62.543	26.752	50.783	77.535
Panamá	26.220	29.363	55.583	28.508	37.828	66.336
Perú	22.920	32.840	55.760	25.608	32.400	58.008
Total	242.548	383.168	625.716	277.700	372.229	649.929

Número de horas de absentismo



En el cierre de 2025, el absentismo total consolidado alcanzó **649,929 horas**, lo que representa una variación del **4%** respecto al periodo anterior. Desde la perspectiva estratégica del negocio, este indicador se traduce en un desafío de disponibilidad de capital humano que impacta la estabilidad de turnos, eleva los costos operativos por reemplazos y presiona la continuidad del servicio en nuestras sedes.



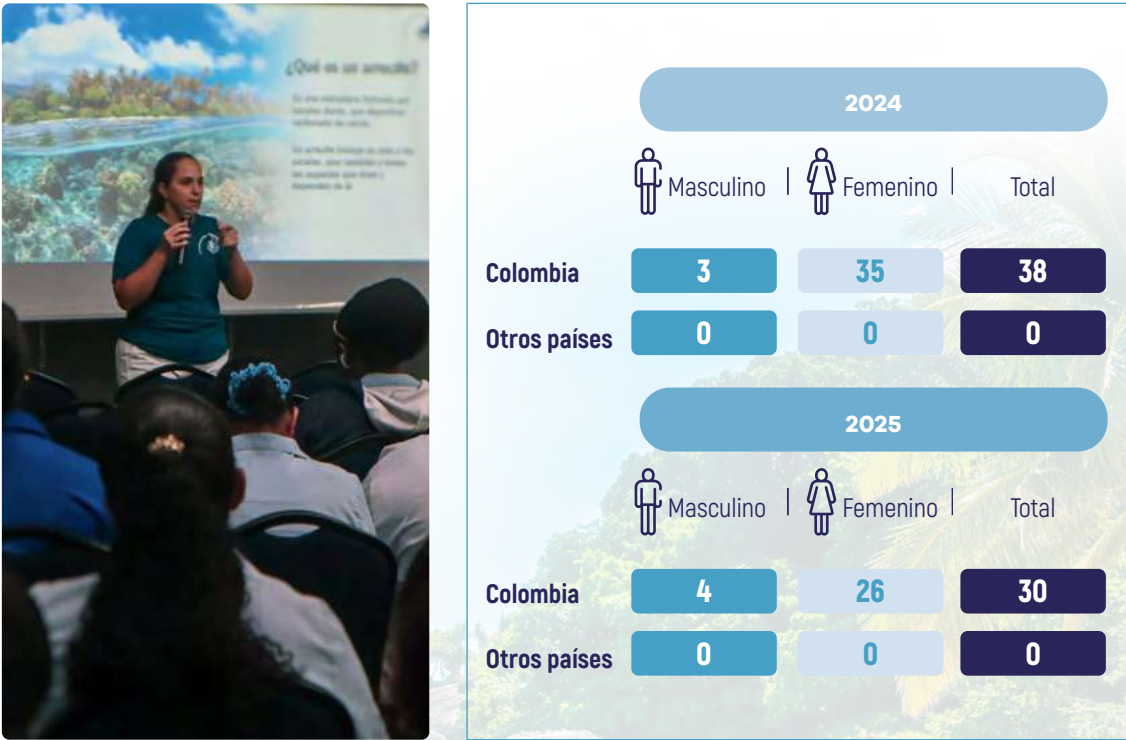
Radiografía por Operación

- **Colombia (50% de la operación):** Se prioriza el análisis de procesos y cargas biomecánicas para reducir ausencias y evitar impactos en la operación.
- **México y Ecuador:** Se adelantan ajustes en equipos y condiciones de trabajo, especialmente en áreas operativas, para mitigar riesgos y prevenir lesiones.
- **Otros países:** El absentismo se mantiene estable, con foco en estandarización y control operativo como mecanismos de prevención.



Dolencias y enfermedades laborales

► **Prevalencia:** Número de enfermedades nuevas (año vigente) más número de enfermedades antiguas (años anteriores) acumuladas



GRI [GRI 403-10]

En Colombia, la gestión de salud logró en 2025 una reducción del **21% en la prevalencia de enfermedad laboral**, gracias al cierre de casos históricos y procesos efectivos de reincorporación.

A partir de este avance, la estrategia evolucionó hacia la intervención técnica del entorno de trabajo, mediante rediseños ergonómicos y la implementación de ayudas mecánicas en áreas críticas. Este enfoque se soporta en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, que permite monitorear la efectividad de las acciones y asegurar el cumplimiento de las restricciones médicas.



b. Gestión del cliente

i. Salud y seguridad del cliente

Importancia del tema material

(GRI 3-3) La gestión desarrollada por el programa de Seguridad e Higiene para el año 2025 estuvo enfocada en los resultados obtenidos de las auditorías internas realizadas en las diferentes bases; durante el periodo evaluado, se pudo efectuar la verificación de los criterios establecidos para la seguridad en aguas, alimentos e infraestructura, lo que nos permitió obtener acciones claras orientadas a la mejora continua y promover la cultura de inocuidad.

Los informes de gestión se entregaron por medio de la plataforma que se implementó en el año 2024, favoreciendo la identificación de las no conformidades, oportunidades de mejora y fortalezas de los diferentes hoteles. A continuación, el detalle de los resultados obtenidos durante el 2025:

Auditorías internas realizadas en el año 2025 hoteles HACCP

Rangos de Puntajes Obtenidos	No.Hoteles	Hoteles
77% - 80%	5	San Luis Cornwall, Montego La Marina, Los Cabos
81% - 85%	10	Aquarium, Cartagena, Delfines, Galeon, Isleño, Marazul Isla Coral, Los Cocos, Complex Panamá
86% - 92%	11	Barú, La Heliconias, Maryland, Panaca, Ticuna Mompiche, Punta Centinela Salinitas El Pueblo, Punta Sal, Radisson Miraflores

Nota: Todos los Hoteles Recibieron Auditoría Interna HACCP durante este periodo.

No.
Hoteles



■ 77% - 80%

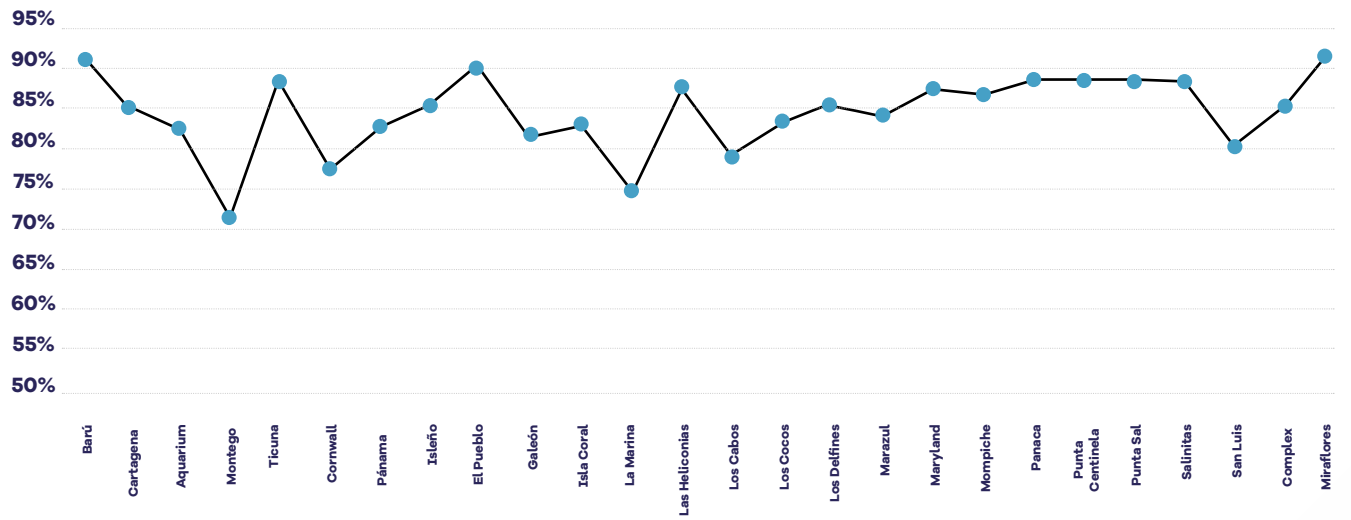


■ 81% - 85%

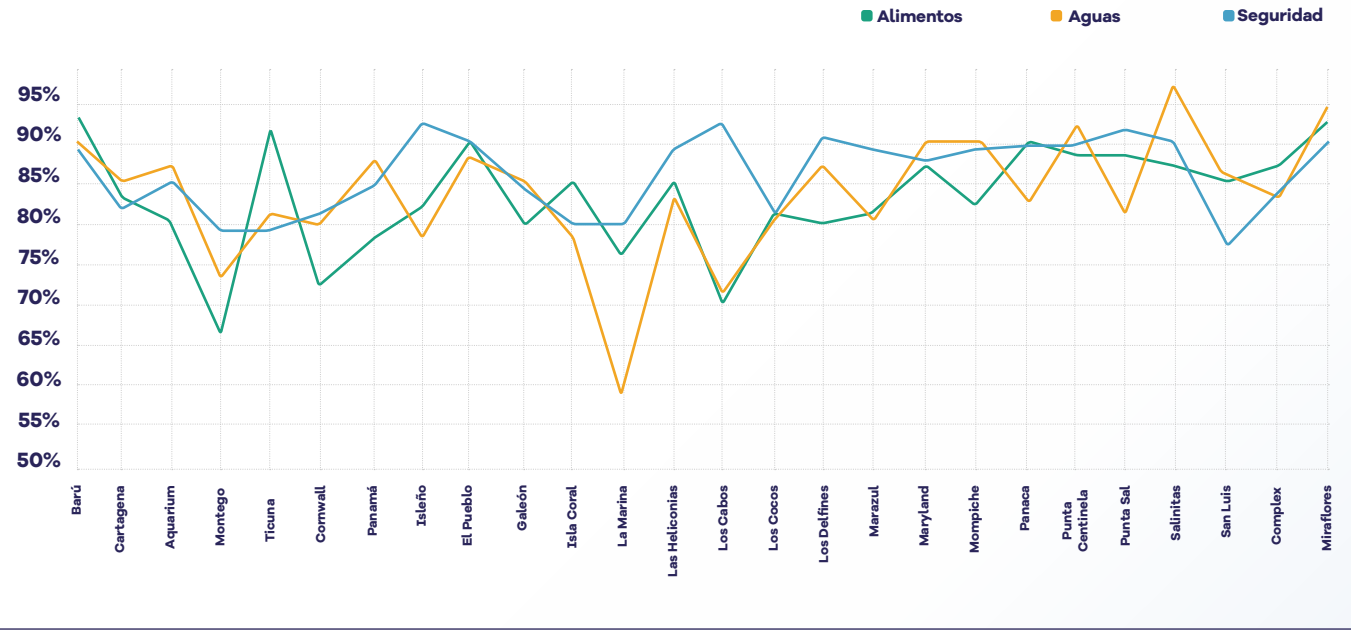


■ 86% - 92%

Puntaje global auditorías internas HACCP



Auditorías internas HACCP



*El resultado del Hotel La Marina obedeció a la ausencia de personal dedicado a realizar los controles y monitoreos de las piscinas.

Durante el periodo reportado, recibimos visitas de las secretarías de salud (o la autoridad correspondiente dependiendo del país) lo que generó impactos significativos en la gestión del **programa HACCP** dado que los conceptos obtenidos fueron satisfactorios. Estas inspecciones permitieron fortalecer el enfoque de los criterios de inocuidad, la cultura de lo preventivo y la mejora continua. Los requerimientos relacionados con quejas o reclamos de los clientes se canalizan a través de cada una de las bases, y nuestro programa permite dar respuesta oportuna basada en los seguimientos a los controles diarios realizados por el personal y los resultados de los análisis microbiológicos efectuados mes a mes.



Así mismo, nos enorgullece informar que al igual que en el año 2024, en 2025 logramos:

- **[GRI 416-1]** Realizar evaluaciones en el **100%** de nuestros hoteles relacionadas con el impacto que tiene nuestro servicio ofrecido en la salud y seguridad del cliente mediante auditorías internas. (Auditorías Internas HACCP).
- **[GRI 416-2]** Registrar CERO casos de incumplimiento relacionados con el cuidado de la salud y seguridad de nuestros clientes.
- **[GRI 418-1]** Registrar CERO casos de reclamaciones fundamentadas relativas a casos de violación de datos y/o pérdida de información del cliente.
- Adicionalmente, durante el 2025 participamos nuevamente en el programa de voluntariado corporativo a través de mentorías durante la semana de la lactancia materna para los programas de Fundación Decameron en Cartagena y Santa Marta, y también en el programa de apoyo a madres emprendedoras de Barú con una iniciativa enfocada en la seguridad alimentaria.

Para consultar los avances de nuestras metas de **"Salud y Seguridad del Cliente"** ver Anexo 2K.

ii. Experiencia y satisfacción del cliente

Desde la Gerencia de Excelencia Operativa de la Vicepresidencia de Operaciones Hoteleras del Grupo, se cuenta con un área de Experiencia de Cliente que lidera y monitorea la estrategia de satisfacción de los huéspedes permitiendo controlar permanentemente resultados sobre indicadores de todas las propiedades las cuales son base de nuestros planes de trabajo. También contamos con un área de procesos de excelencia operativa que se integra buscando la estandarización y consolidación de todos los procesos de la Vicepresidencia de Operaciones garantizando eficiencia operativa, alineación con las herramientas digitales y finalmente visión estratégica sobre la satisfacción de nuestros clientes.

Se continúa trabajando en alineación con los valores corporativos de la marca, enfocándonos en la **"pasión por servir"**. Teniendo esa premisa constante se trabajan todas las estrategias aportando al cumplimiento de indicadores claves de negocio y de sostenibilidad.

La experiencia de nuestros clientes y su percepción sobre nuestro servicio es un elemento fundamental de nuestra marca. Analizamos todos los comentarios de nuestros huéspedes de las encuestas post-estadía, así como las reseñas dejadas en los canales online, lo que permite tener una base importante de información para medir y generar iniciativas en la mejora de nuestros servicios, que propendan por la fidelización de nuestros clientes. Éstas son contestadas por el equipo de servicio al huésped de los hoteles y constituyen parte fundamental de las agendas de mejora continua de las respectivas gerencias.



Nuestra gestión

Para la medición de resultados se cuenta con el programa Customer Experience Management (CEM) de gestión de indicadores de experiencia del cliente, que soporta toda la base de información y generación estadística para todos nuestros hoteles. Con esto consolidamos nuestro programa de voz de cliente para tener información veraz y oportuna para el análisis de datos y diseño de estrategias de mejora o correctivas a partir del trabajo interdisciplinario de todos los líderes de la Vicepresidencia. En el mes de enero del año 2025 iniciamos un cambio de CEM de manera gradual en todos los países.

La decisión de este cambio soporta y apalanca un mayor crecimiento de valor de la compañía al ser una herramienta mundialmente utilizada en la industria y que aporta mayores capacidades operativas en el marco del programa global de transformación digital que está viviendo el Grupo y como elemento fundamental de la alianza con Wyndham.

Nuestros resultados, aprendizajes e impactos

Tenemos incrementos positivos en nuestros 3 indicadores principales y buenos resultados sobre comparativos de industria en el último año en los países donde operamos. Se continua con la medición de recomendación, satisfacción y reputación de las propiedades en las dos plataformas, pero con métricas y parámetros diferenciales en cada una de ellas hasta tanto no se termine la migración total del CEM en todo el Grupo a la nueva plataforma CEM. Las estrategias de medición y control, en la satisfacción de nuestros huéspedes continúa como eje transversal a todos los lineamientos operativos.

Indicadores de experiencia y satisfacción del cliente

Obtener altos estándares de calidad es uno de los objetivos de gestión de Decameron. Para ello, la cadena mide y analiza mensualmente el grado de satisfacción de nuestros clientes a través de 3 indicadores principales, reiterando que se realiza mediante una encuesta de satisfacción que los huéspedes diligencian al salir del hotel, escaneando un QR o vía e-mail.

A continuación, mostramos el resumen de los incrementos anuales que han venido presentando los principales indicadores en los últimos años de los hoteles que se mantienen en plataforma anterior (Colombia, Ecuador, Perú, Salvador) y para los hoteles de Panamá y México con resultados preliminares dado que iniciaron su migración a la nueva plataforma CEM durante este año esperando una estabilización completa para el 2026. En el indicador IRO no se ve un crecimiento debido a que, principalmente, se recolectaron menos reseñas que el año anterior por el cambio de CEM de los hoteles de Panamá y México ya mencionado.



Crecimiento
**indicadores
Anuales**

2025

2,6% | 1,5% | -1,1%

NPS CSAT IRO

2024

8,33% | 0,44% | 3,41%

NPS CSAT IRO

2023

22,03% | 2,49% | 0,44%

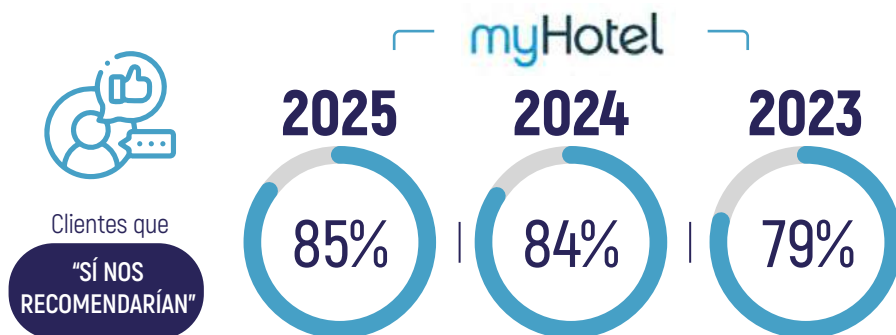
NPS CSAT IRO

IRO – ÍNDICE DE REPUTACIÓN ONLINE:
es el prestigio o estima sobre una marca, depende de valoraciones y comentarios en canales digitales.

*Cambio en el modelo de calificación, que se basa en tres factores clave: Calificación en línea, cobertura y número de reseñas.

1. NPS – Net Promoter Score

Este indicador, ha tenido una tendencia incremental, alcanzando una cifra superior a años anteriores. El Grupo se encuentra en la valoración promedio de la industria hotelera en Latinoamérica.



2. CSAT – Customer Satisfaction Score



Es la valoración sobre las áreas de servicio, donde alcanzamos una calificación positiva, lo que representa una mejora frente al histórico y buenos resultados respecto a métricas de industria de la región, con la calificación máxima **5** y en donde todas nuestras áreas de servicio se evaluaron sobre **4**, obteniendo un puntaje global de **4,61**.

En comparación con el año anterior (global **4,6** se obtuvo un incremento **(1,5%)** en nuestra gestión. El área de spa con la mejor calificación entre nuestros clientes.

CSAT / OSAT myHotel 9 CATEGORÍAS DE SERVICIO



Alimentos y Bebidas; Infraestructura, Recepción y Multivacaciones.

Para el nuevo CEM se iniciará a trabajar un indicador de satisfacción general y adicional otra serie de indicadores por cada área de servicio.

CRECIMIENTO 2024 AL 2025 1,5%

3. IRO – Índice de Reputación Online

El descenso en el crecimiento del IRO se debió principalmente a la reducción de cantidad de reseñas recibidas por la salida de los hoteles de México principalmente hacia la otra plataforma. Sin embargo, cierra con una cifra que refleja un nivel reputacional positivo para el Grupo; manteniéndonos por encima de **80%** todo el año y con una calificación en OTAS superior a **4** que se traduce en mayores oportunidades de crecimiento de mercado y competitividad en el sector.

Este indicador, es la sumatoria de **3 dimensiones** que arroja un porcentaje de desempeño de 0 a 100%:

- **Calificaciones Online:** Nota promedio ponderado de las calificaciones que se reciben en las diferentes OTA's o canales digitales de opinión.

- **Cobertura de respuesta:** Corresponde al porcentaje de reseñas respondidas en las diferentes OTA's o canales digitales de opinión durante el periodo consultado, mide la gestión del hotel y la marca frente a su reputación digital.
- **Numero de reseñas:** Representa la cantidad de reseñas obtenidas por la propiedad en un segmento de hoteles del mismo tamaño.



IRO / OSR

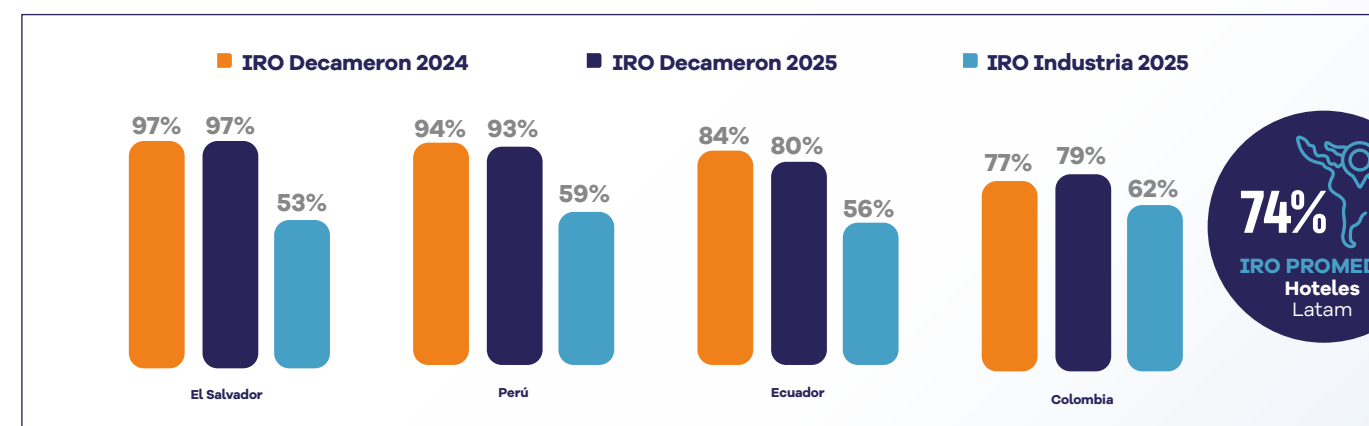


Sobre los 3 componentes de evaluación, se alcanzaron porcentajes por encima del **80%**: Una calificación sobre el **89%**, cobertura del **96%** y número de reseñas en **83%**. Sobre el ítem de calificación de OTAS presentamos los incrementos que se tuvo en cada una de ellas con respecto al año anterior. El canal con mayor crecimiento en el año 2025 fue Tripadvisor con un **20,1%**.

Obtuvimos un puntaje destacado a nivel corporativo en comparación con métricas y parámetros de la industria en donde el máximo de calificación es 100.

A continuación, se detallan los resultados del IRO Decameron por país comparado contra año anterior y con la industria en 2025 según el Benchmark Anual de hotelería en América Latina 2025 con 2,000 hoteles en 19 países por Myhotel.

Fuente: Estudio MyHotel 24 Países A.L Año 2024

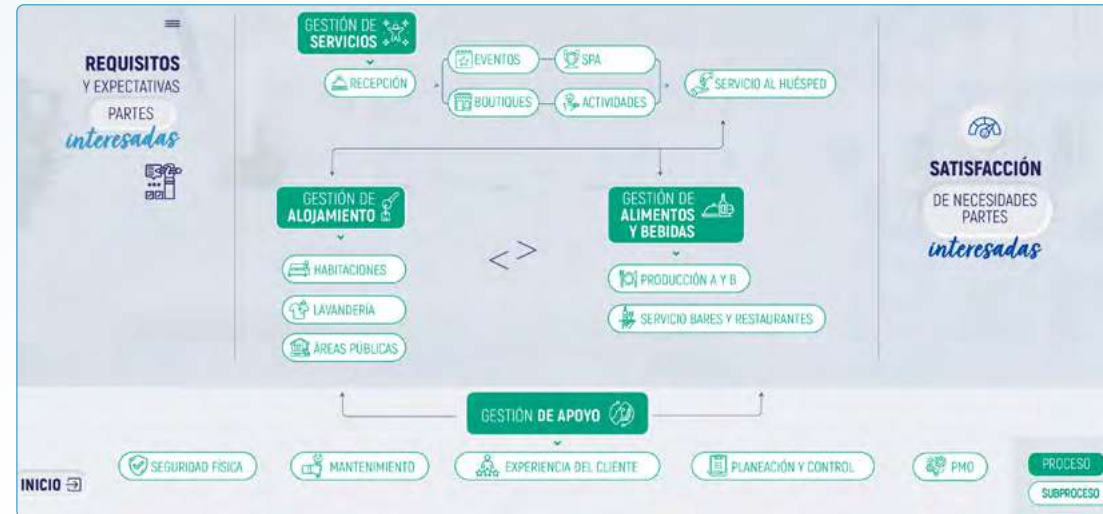


Otros indicadores (medidos internamente)

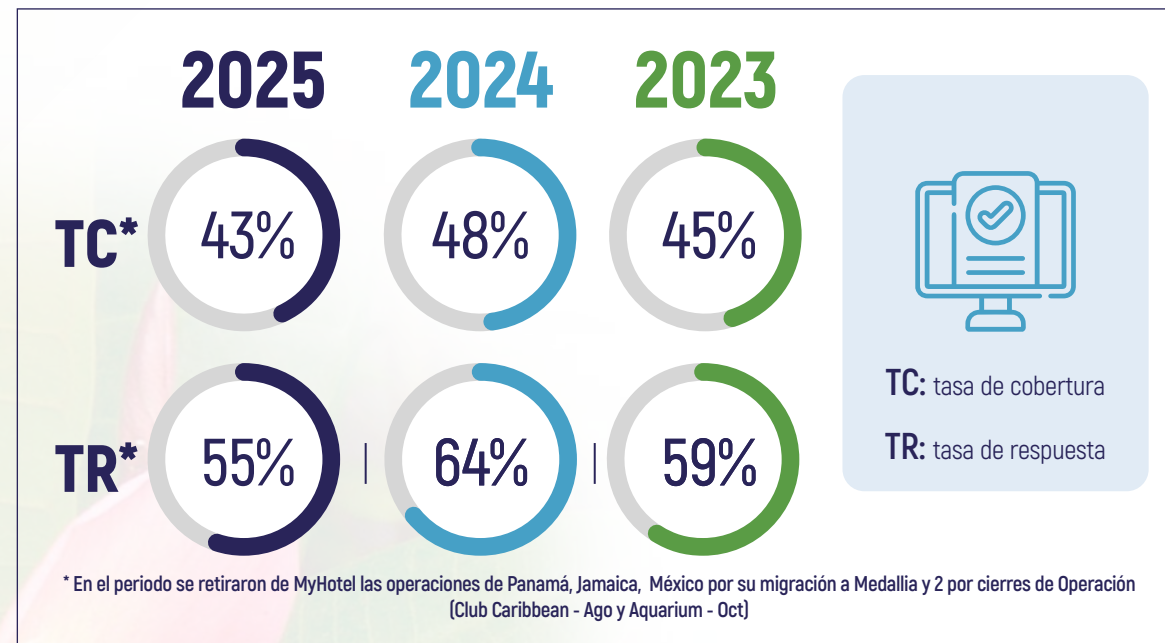
- **Porcentaje de Cumplimiento sobre Estándares de Servicio:** En el cumplimiento de estándares de servicio nos mantenemos con resultados positivos por encima del **80%**, El resultado de 2025 fue de **82%**. Se evalúan 74 ítems referentes a la experiencia de los huéspedes en 11 áreas de servicio.

- **Porcentaje de Cumplimiento sobre Estándares de Marca:** Tenemos un resultado corporativo sobre el **80%**. El resultado de 2025 fue del **82%**. Acá se evaluaron 33 ítems estandarizados de nuestro manual de estándares del modelo operativo que se relacionan con piezas, habladores, y artes en trabajo conjunto con el área de experiencia de marca.

- **Número de documentados en mapa de procesos:** Se generó un indicador adicional del área de estándares de excelencia operativa en donde se relacionarán los procesos documentados de la Vicepresidencia. Esto ha permitido no solo tener un repositorio documental de todos los procesos si no también un mayor control en las bases hoteleras sobre los lineamientos de operación de los hoteles. Una vez se llegue la madurez completa del sistema de gestión documental se iniciará a trabajar temas de vigencia y socialización de los mismos.



- **TC- Tasa de Cobertura** (Es la relación que existe entre la cantidad de encuestas contestadas sobre el número de Check outs) y **TR -Tasa de Respuesta** (Es la relación que existe entre la cantidad de encuestas contestadas del total de encuestas enviadas). Para el año 2025 las tasas fueron menores que en el año anterior por la misma justificación del cambio de plataforma CRM. Se capturaron menos encuestas totales al tener un grupo menor de hoteles.



- **Gestión de comentarios y reseñas:** Respuesta a comentarios y reseñas a huéspedes promotores, pasivos y detractores con una meta de cumplimiento del **100%**. Se cuenta con un proceso documentado sobre la metodología de respuesta a comentarios de huéspedes tanto de encuestas post estadía como de reseñas online de la cual se tiene una cobertura de **99%** y **96%** respectivamente para el año 2025.

En el programa de voz de cliente monitoreamos la cantidad de comentarios recibidos por nuestros huéspedes y los agrupamos en positivos y negativos para poder traducirlos en propuestas de mejora y felicitaciones a nuestros líderes de área según sea el caso. La cantidad de comentarios positivos y felicitaciones ha venido en incremento y para el año 2025 fue de **11%** con respecto al **9%** del 2024.

El logro de las metas propuestas nos ha permitido recibir reconocimientos de orden regional como el de MyHotel Awards; un estudio que se basa en información recolectada. En más de 2,000 hoteles en 19 países, procesando 4 millones de reseñas y 1 millón de encuestas, y que permite evaluar el desempeño de los hoteles y su capacidad para satisfacer y superar las expectativas de sus clientes.



- **Puesto 11**, Top 20 hoteles con mejor IRO para Royal Decameron Salinitas.
- **Puesto 9**, Top 10 hoteles con mejor NPS categoría +151 habitaciones para Decameron Panaca.
- **Puesto 8**, Top 10 hoteles con mejor NPS categoría +151 habitaciones para Decameron Barú.
- **Puesto 7**, Top 10 hoteles con mejor NPS categoría +151 habitaciones para Royal Decameron Punta Centinela.
- **Puesto 4**, Top 10 hoteles con mejor CSAT General categoría +151 habitaciones para Royal Decameron Punta Centinela.
- **Puesto 3**, Top 10 hoteles con mejor CSAT en Entretenimiento para Royal Decameron Punta Centinela.
- **Puesto 7**, Top 10 hoteles con mejor CSAT en sostenibilidad para Royal Decameron Punta Centinela.

Formación en cultura de cliente

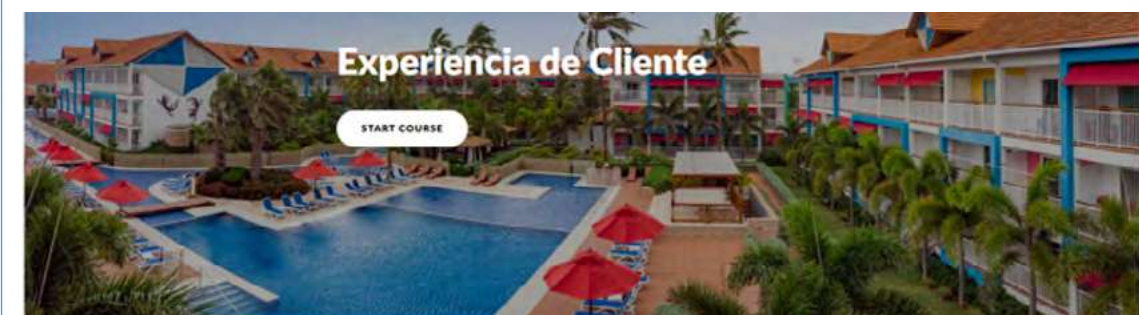
Se continúa trabajando sobre el proyecto de formación en cultura de cliente que define los lineamientos, pilares y protocolos para las operaciones hoteleras con guías y lineamientos transversales que nos lleven a asegurar una misma experiencia a nuestros clientes.

Como primer hito del programa de formación estratégico en cultura del cliente se continúa configurando el primer curso de experiencia de cliente redefiniéndolo en alianza con una plataforma de e-learning especializada en hospitalidad, se trabajó en la incorporación de este material en la inducción corporativa, para lo cual se han extraído 6 capsulas en video sobre EXCELENCIA DEL SERVICIO:

1. Por qué es importante la experiencia del huésped.
2. Cómo causar impacto (tu trabajo es importante).

3. La diferencia entre servicio y hospitalidad.
4. Experiencia: Inspirar, empoderar y conectar.
5. Mejora continua de la recuperación del servicio.
6. Principios de recuperación del servicio al cliente.

Con ello se espera impactar en primera fase el 100% de los colaboradores de hoteles y luego seguir con las otras vicepresidencias de la compañía a través de la plataforma DecAcademy y así lograr difundir el objetivo que como Grupo tenemos de ser una empresa **CENTRADA EN EL CLIENTE**.



¡Bienvenidos al Curso Experiencia de Cliente!



En este curso, aprenderás cómo cada interacción con nuestros huéspedes puede generar emociones positivas, impactar nuestra reputación y fortalecer la lealtad a la marca.

En 2025 continuamos con las acciones de comunicación dando a conocer a todos los colaboradores de la compañía la gestión del área de experiencia al cliente. Este año se trabajó en varios podcast y comunicados reforzando la cultura de experiencia del cliente y su importancia en cada uno de nuestros proyectos trabajando junto con la gerencia de cultura digital innovación y gestión del cambio.



Nota boletín por correo		
Boletín semanal	Fecha	
	Estamos nominados a los premios myHotel Awards 2025	23 de Enero de 2025
	Reconocimiento premios Myhotel 2024	13 de Febrero de 2025
	Reconocimiento a la Excelencia en Panamá: Colaboradores del Mes y Top NPS	13 de Febrero de 2025
	Conectados a la transformación digital y al destino Versión 2027	15 de Enero de 2026

Campaña mes de la experiencia de huésped		
Boletín semanal	Fecha	
	Nuestro mejor producto: el servicio	02 de Octubre de 2025
	Celebramos el mes de la experiencia del cliente	09 de Octubre de 2025
	Más que servicio, recuerdos inolvidables	23 de Octubre de 2025
	Estuvimos presentes en el GO XPERIENCE 2025 ¡Innovamos para crear emociones inolvidables!	30 de Octubre de 2025
	El servicio nos define, hoy y siempre	06 de Noviembre de 2026



c. Creación de valor a la comunidad

Importancia del tema material

[GRI 3-3] Para Decameron el desarrollo de las personas y las comunidades de los destinos donde opera constituye un eje estratégico del modelo de negocio y la creación de valor sostenible, teniendo en cuenta el impacto positivo que pueden generar sus operaciones a nivel económico y social. Es por ello por lo que la Compañía busca fortalecer las capacidades locales y generar oportunidades a través de diferentes iniciativas y programas.

La creación de valor a la comunidad ha sido identificada como un asunto material prioritario y en 2025, trabajamos por gestionarlo bajo un enfoque de mejora continua, resultados medibles y avance hacia la medición de impacto.

Nuestra gestión

En 2025, continuamos con la medición de nuestros programas a través de indicadores de gestión y encuestas de satisfacción consolidadas. Adicionalmente, iniciamos la ejecución de las actividades del programa de voluntariado corporativo en sus 3 líneas: alianzas y patrocinios, mentorías, y jornadas. Hemos garantizado espacios de inducción, formación y evaluación que nos han permitido iniciar la medición de niveles de satisfacción y percepción del impacto tanto a los voluntarios como a beneficiarios,

Estos resultados van de la mano del fortalecimiento de nuestro ecosistema de comunicación en 2025 a través de los canales internos: **"Decameron al Día"**, publicaciones en cartelera, reuniones vía streaming, y canales externos: publicaciones en Redes Sociales de aliados, medios de comunicación locales, página web de la Compañía y sus redes sociales.



Las comunicaciones dirigidas a las comunidades se canalizan a través de espacios de participación y difusión definidos para cada proyecto, asegurando relaciones asertivas especialmente con las comunidades cercanas a las operaciones hoteleras.

Puntualmente, para Barú, Santa Marta, Cartagena y San Andrés que son las operaciones donde Fundación tiene alcance, la gestión de la comunicación comunitaria es liderada por un equipo interdisciplinario integrado de Fundación De-

cameron que actúan en sinergia con los Coordinadores de Sostenibilidad, Comunicaciones Corporativas y/o las Jefaturas de Talento Humano de las bases, atendiendo los requerimientos e interacciones con los grupos de interés.



Finalmente, desde la Dirección Legal de Asuntos Hoteleros, se encargan del manejo de comunidades como las consultas previas con comunidades afrodescendientes e indígenas, las cuales ya han sido tramitadas y se encuentran en seguimiento de acuerdos consultivos con las comunidades donde aplican.

Para los procesos que involucran comunidades, realizamos evaluación de necesidades que involucran a personas, colaboradores, posibles aliados e instituciones de las zonas, para tener en cuenta su perspectiva y así poder diseñar de manera colaborativa los proyectos que Decameron planea ejecutar en el territorio. En 2025, se realizaron las primeras visitas a las operaciones del eje cafetero y Amazonas y se analizaron las encuestas de satisfacción que respondieron los beneficiarios de proyectos en otras áreas de influencia, de manera que ayudaran a guiar nuestra planeación de acciones futuras.

i. Fundación Decameron

Importancia del tema material

[GRI 3-3] La Fundación Decameron, es una entidad sin ánimo de lucro que desde el 2006 ha trabajado por el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de comunidades vulnerables.

Es el canal principal a través del cual hemos ejecutado proyectos y/o programas con comunidades en Cartagena, Santa Marta y San Andrés. Adicionalmente, a través de donaciones se apoyaron operaciones en otras zonas de Colombia donde tenemos operaciones hoteleras y oficinas corporativas y se ejecutaron actividades de Voluntariado. Para el año 2026, se proyecta ejecutar la primera actividad de Voluntariado en eje cafetero, en el mes de enero y se espera realizar otra en Ticuna en otro momento del



año. De igual forma, se realizarán viajes a El Salvador y Ecuador para conocer de primera mano, las actividades potenciales que se pueden apoyar en el eje de Educación.

Durante el año 2025, Fundación Decameron continuó ejecutando los proyectos activos en las comunidades de Boquilla, Barú, Santa Marta y San Andrés. También ampliamos nuestra participación a 2 círculos adicionales del Proyecto de Impacto Colectivo Barú 2030: Educación y Medio Ambiente, y al proyecto "Letra Viva" liderado por la Asociación Somos Barú, aliado en el territorio de Barú, para mejorar los índices de lectura y escritura de la comunidad infantil y adulta.

En línea con nuestro compromiso de generar valor compartido en los territorios donde operamos, continuamos fortaleciendo el relacionamiento con organizaciones comunitarias de base, como las juntas de acción comunal en Santa Marta, San Andrés y Barú, colegios y entidades aliadas para trabajar conjuntamente en la planificación de acciones futuras, apoyando y potencializando nuestras iniciativas con las de estas organizaciones.

Durante el periodo reportado, continuamos fortaleciendo las alianzas existentes y trabajando articuladamente para formar nuevas alianzas con organizaciones estratégicas con influencia en los territorios donde operamos apostándole a generar un impacto positivo y duradero en la comunidad, asegurando la sostenibilidad de las acciones y los impactos para garantizar la calidad y eficiencia de nuestros programas y proyectos sociales, se han mantenido los mecanismos de evaluación y retroalimentación, a través de atención permanente mediante líneas telefónicas, correos y presencia de las profesionales de Fundación en los territorios. Así mismo, se han diseñado encuestas de satisfacción y espacios con padres y madres de familia para trabajar temas alineados a pautas de crianza y generar espacios de escucha para que expresen sus inquietudes,

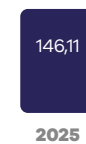
observaciones sobre los proyectos o temas que les interesen. Estos espacios permitieron identificar nuestros avances y áreas de mejora para trabajar en el 2026.

Nuestra gestión, resultados e impactos

Durante 2025 nuestros programas sociales mostraron un desempeño positivo. Se han continuado aplicando evaluaciones a través de en-

cuestas de satisfacción y talleres participativos con los niños y jóvenes donde expresan sus avances y oportunidades de mejora de cada programa en el que participan. A continuación, se muestra un resumen de los proyectos en cuanto a cumplimiento y nivel de satisfacción:

Porcentaje de cumplimiento anual (%)



Porcentaje de cumplimiento por programa (%)



Nivel de satisfacción anual (%)



Porcentaje de satisfacción por programa (%)



Nota: Los niveles de satisfacción que se muestran en cero en la anterior gráfica obedecen puntualmente a la evaluación de los programas de San Andrés. Considerando que los cuidadores de los niños participantes son en su mayoría adultos mayores se dificultó realizar encuestas digitales de satisfacción, por lo que sus percepciones se recolectaron mediante evaluaciones cualitativas. Este proceso permitió validar que las familias y los participantes de los programas han mostrado satisfacción con los avances de las actividades durante el año.

Este impacto se refleja en las percepciones expresadas por los niños y niñas en los talleres de cierre, donde compartieron aprendizajes y vivencias tales como: "Aprendí a cuidar el medio ambiente", "Aprendí cosas nuevas y vi diferentes puntos de vista en diversos temas", "Me gustó ser parte de un equipo y compartir con amigos" y "Aprendí a seguir instrucciones de juego".

Asimismo, los familiares han validado este proceso en encuentros aportando relatos que resaltan el valor social del programa: "Me gustó mucho las practicas porque se distraen y se ocupan", "Me encanta mucho porque mi hijo ha socializado mucho", "La experiencia excelente, muy buena temática, e integración con diferentes niños y padres de familia", "El programa es una experiencia única que le deja a cada niño, aprenden cosas buenas, y pues hacen un buen trabajo" y "Gracias por la atención hacia las madres gestantes y hacia los niños y niñas".



En 2025 continuamos trabajando desde los 3 ejes que reúnen las diferentes iniciativas y programas. A continuación, se describen los principales resultados:

Líneas de intervención

(GRI 3-3) (GRI 413-1)

- › Jardín Infantil Barú
- › Atención a primera infancia Cartagena (Boquilla)
- › Atención a primera infancia Santa Marta (Don Jaca)
- › Programa lectura “el Jardín de las palabras”
- › Proyecto Impacto Colectivo Barú 2030 - Mesa de educación

EDUCACIÓN
Foco primera infancia y niñez

- › Proyecto deportivo Real Star-Barú
- › Programa deportes Escuela de béisbol San Luis-San Andrés, Islas
- › Programa Formación Avanzamos contigo
- › Programa voluntariado Dona tus horas
- › Programa donaciones
- › Proyecto navideño

BIENESTAR
SOCIAL

- › Programa Guardianes ambientales Barú-San Andrés
- › Jornadas Ambientales
- › Proyecto Impacto Colectivo Barú 2030 - Mesa Turismo sostenible
- › Proyecto Impacto Colectivo Barú 2030 - Mesa de Medio Ambiente

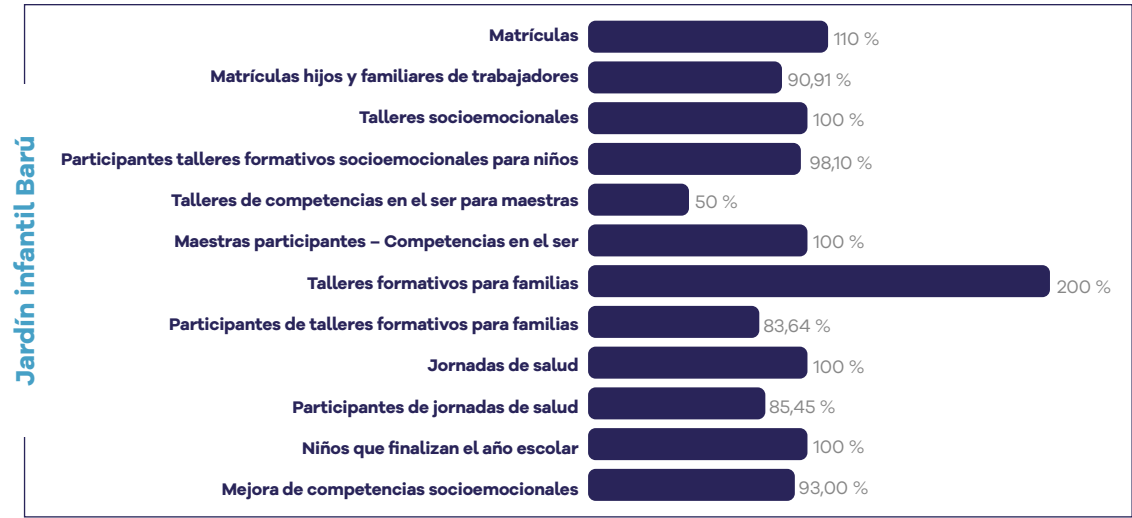
DESARROLLO
SOSTENIBLE

1. Educación

A través de nuestras intervenciones en esta línea, buscamos promover el acceso a oportunidades educativas de calidad, la atención integral y el fortalecimiento de habilidades de lectoescritura, esenciales para el desarrollo cognitivo y social. Con ello, buscamos contribuir al cierre de las brechas de desigualdad en contextos de vulnerabilidad, permitiendo que las comunidades estén mejor preparadas para el futuro y aporten al progreso sostenible de sus territorios. A continuación, se detallan el desarrollo y logros obtenidos de las iniciativas implementadas.

1.1. Jardín infantil Barú

Objetivo	Brindar atención integral en los componentes pedagógicos, nutricional y recreativo a 55 niños de la comunidad de Barú, con el objetivo de prepararlos para el acceso a la educación formal.
Beneficiarios	En 2025 logramos ampliar cobertura a 55 niños, en su mayoría hijos de colaboradores del Hotel Decameron Barú.
Actividades	Atención de lunes a viernes, momentos de alimentación durante el día, actividades pedagógicas, de desarrollo físico, cognitivo, talleres a familias, jornadas de salud y educación socioemocional a través del programa Navegar Seguro.
Aliados	Fundación Santo Domingo, Alianza educativa, Fundación Educativa Instituto Ecológico Barbacoas (FEIEB).



1.1.1. Resultados 2025

Alcanzamos los objetivos planteados para el Jardín Infantil, en muchos casos, superando las metas, esto fue posible mediante espacios intencionados y diseñados para potenciar el desarrollo de niños y niñas, la capacitación a maestras, y el acompañamiento de expertos en educación socioemocional, continuamos trabajando para garantizar un tránsito armónico hacia la educación formal.

Cabe resaltar que se continuaron las actividades con familias, a través de talleres y actividades durante jornadas especiales como las ambientales. Con estas acciones se mantiene la premisa de “Matriculamos familias”.



1.1.2 Actividades Complementarias

11.2.1 Aprende y Transforma III: Comprometidos con el trabajo colectivo nos vinculamos al Proyecto Aprende y Transforma en su fase III, que busca una transformación sistémica sostenible de la educación en primera infancia del territorio. Este proyecto hace parte de las acciones del Círculo de Educación Barú 2030, que busca incidir en acciones que mejoren la calidad de educación en la isla de Barú, consolidando una estrategia que fortalece las capacidades pedagógicas de formadores y líderes educativos, así como la adecuación de ambientes de aprendizaje, la activación de experiencias comunitarias y la vinculación activa de familias en el ecosistema de aprendizaje.



En paralelo, a través del Círculo de Educación se impulsaron acciones orientadas a fortalecer las trayectorias educativas de niños, niñas a través de un enfoque sistémico que busca transformar prácticas pedagógicas y espacios para brindar educación de calidad a los niños del territorio.

11.2.2. Ruta 90 – Santa Ana: En aras de crear espacios complementarios de aprendizaje y diversión fortalecimos la alianza con la Fundación Santo Domingo y la iniciativa Ruta 90 de Cine Colombia para brindar experiencias cinematográficas logrando convertir la plaza de Santa Ana en un espacio de integración cultural. Esta iniciativa no solo impactó positivamente a la comunidad, sino que permitió a los niños y niñas de nuestro Jardín Infantil disfrutar de un espacio recreativo.

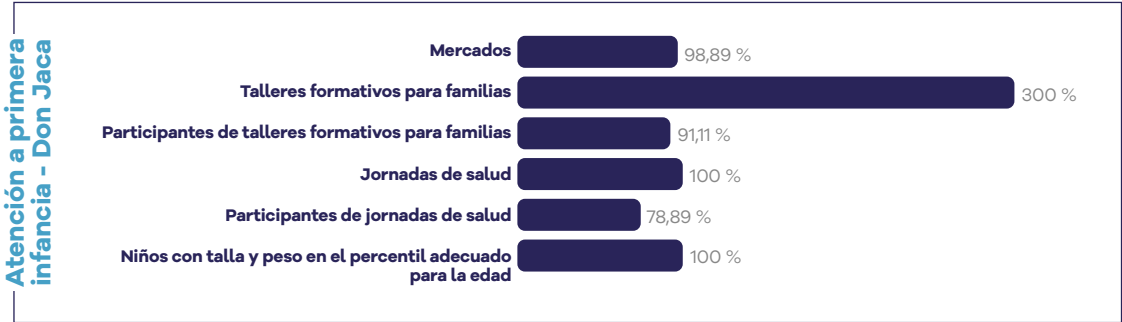


11.2.3. Feria del Buen Trato: Debido a los resultados positivos obtenidos a través de las salidas pedagógicas, en 2025 los niños asistieron al encuentro local promovido por la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, denominado “Feria del Buen trato”, donde maestras y niños pudieron participar de las diferentes experiencias educativas que desarrollan las instituciones educativas del Distrito de Cartagena, resaltando el buen trabajo que se realiza por la educación en la ciudad.



1.2. Atención a Primera Infancia Santa Marta - Don Jaca

Objetivo	Brindar atención integral en los componentes pedagógicos, nutricional y recreativo a niños de la comunidad de Don Jaca (Santa Marta).
Beneficiarios	45 madres gestantes, lactantes y niños de 2 a 5 años. Comunidad de Don Jaca (Santa Marta).
Actividades	Programa ejecutado por operadores de ICBF en los territorios. Se brinda: Acompañamientos en casa semanales, encuentros para desarrollar actividades pedagógicas de desarrollo físico, cognitivo, talleres a familias. Desde Fundación Decameron proporcionamos el espacio para el desarrollo de las actividades del operador de ICBF, un complemento de alimentos (mercado) 3 veces al año, donaciones, y talleres o actividades complementarias a través del voluntariado corporativo.
Aliados	Fundación Humanitaria Caminos Verdes.

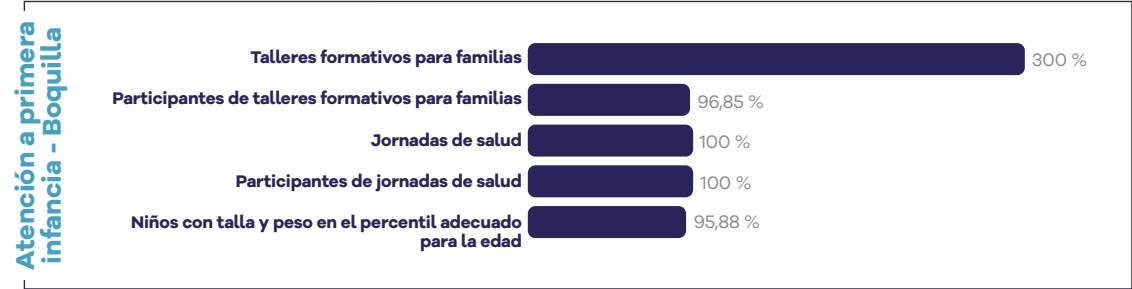


En 2025 se continuó trabajando en los componentes de familia, comunidad y redes; salud y nutrición; y el componente pedagógico, establecidos por el ICBF. Las actividades que se desprenden de cada uno de los componentes son guiadas por un equipo profesional del operador de la unidad, garantizando una atención de calidad y especializada.

- 1. Componente salud y nutrición:** Se desarrollaron jornadas de salud, orientadas a la prevención de enfermedades, promoción de hábitos saludables, seguimiento y monitoreo al desarrollo nutricional de los niños, el cual, para 2025 arrojó resultados positivos para el análisis de las curvas de crecimiento en los niños
- 2. Componente familia, comunidades y redes:** Con los padres de familia y cuidadores se han orientado charlas para el fortalecimiento de habilidades sobre protección de derechos, crianza responsable, y desarrollo infantil, con la finalidad de promover entornos familiares seguros y corresponsables del cuidado de los niños.
- 3. Componente pedagógico:** Los niños participaron en actividades lúdicas de estimulación, diseñadas para fomentar su desarrollo cognitivo, motor y emocional. Por su parte, las familias fortalecieron sus pautas de crianza en temas como la autonomía, establecimiento de límites, promoción de entornos protectores, y sentido de pertenencia e identidad cultural con el territorio.

1.3. Atención a Primera Infancia Cartagena - Boquilla

Objetivo	Brindar atención integral en los componentes pedagógicos, nutricional y recreativo a niños de la comunidad de Boquilla (Cartagena).
Beneficiarios	98 madres gestantes, lactantes y niños de 2 a 5 años. Comunidad de Boquilla (Cartagena).
Actividades	Programa ejecutado por operadores de ICBF en los territorios, brindando: Acompañamientos en casa semanales, encuentros para desarrollar actividades pedagógicas de desarrollo físico, cognitivo, talleres a familias. Desde Fundación Decameron proporcionamos el espacio para el desarrollo de las actividades del ICBF, entregamos donaciones y realizamos talleres o actividades complementarias a través del voluntariado corporativo.
Aliados	Asociación de padres de familia de Hogares Comunitarios de Bienestar Simón Bolívar Cesar Flórez.



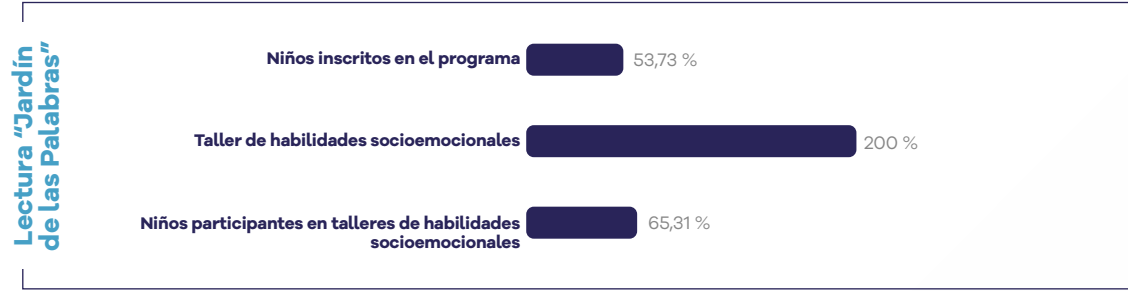
Durante el 2025, garantizamos un espacio digno, seguro y con las condiciones necesarias para brindar atención a las familias y sus hijos. A partir de la atención integral liderada por el operador del ICBF se potenció el tejido familiar mediante la implementación de talleres formativos sobre salud, nutrición y competencias socioemocionales. Estos encuentros no solo abordaron temáticas como la garantía de derechos y la crianza positiva, sino que lograron consolidar a los hogares como ambientes protectores.



De igual manera, durante el año, se fortaleció el impacto social, gracias al notable incremento en la participación del programa de Voluntariado Corporativo, a través de tres iniciativas clave: un taller de finanzas familiares liderado por la Dirección de Planeación Financiera, una jornada de sensibilización en la semana de la lactancia materna con el equipo de Seguridad e Higiene, y una celebración navideña para el cierre de programas y entrega de regalos por parte de la Oficina Central Cartagena.

1.4. Programa lectura el Jardín de las Palabras

Objetivo	Generar espacios de mediación lectora que ayuden a mejorar la fluidez y comprensión a partir de herramientas que permitan disfrutar del proceso de lectura, como parte esencial para su desarrollo integral.
Beneficiarios	17 niños de la comunidad Red Ground (Las tablitas) en San Andrés.
Actividades	Consolidar la primera etapa del proceso de competencia lectora a partir de talleres semanales con actividades lúdicas y exploratorias, talleres de mediación lectora y creación de historias, mientras se fortalecen habilidades en el ser y valores en los niños y niñas del programa.
Aliados	Mamaroja Company, Festival Insular del Libro de San Andrés -FILSAI Apoyo de la Junta de Acción Comunal de Red Ground (Las Tablitas)



La implementación del programa de lectura en San Andrés ha representado un paso importante en nuestra estrategia de expandir iniciativas sociales a través de la Fundación. Iniciamos en 2024 con actividades para hijos de colaboradores y en 2025 extendimos nuestro alcance a una comunidad, donde se detectaron brechas en el proceso de desarrollo de la niñez. La intervención del proyecto permitió transformar dichos retos en acciones consolidadas de bienestar integral.

Logramos iniciar el año con una inscripción de más de 30 niños de la comunidad. Sin embargo, la asistencia de las niñas y niños fue fluctuando debido a que otras organizaciones llegaron al territorio con proyectos de otra naturaleza, concluyendo el ciclo con un grupo de 17 niños que mantuvieron su asistencia en los encuentros y salidas pedagógicas.

Un hito clave, fue establecer un vínculo de confianza con las familias de una comunidad nueva. Asimismo, logramos despertar el interés de los niños por la lectura y fortalecer hábitos fundamentales para el desarrollo de los talleres, tales como la puntualidad, el compromiso, y la permanencia.

Durante la implementación, se evidenció un crecimiento sostenido en la motivación de los niños, reflejado en su interés constante por participar en los talleres. Este entusiasmo fue impulsado por la implementación de una metodología lúdica y dinámica en las actividades.



2. Bienestar Social

Nuestras intervenciones en este eje de trabajo buscan incidir en la formación complementaria y el desarrollo humano integral a través de programas de formación deportiva y pedagógica enfocados en el crecimiento saludable de la niñez, formación y capacitación complementaria y en competencias del ser para fortalecer las habilidades de los colaboradores, y una sólida estrategia de voluntariado corporativo. A través de estos ejes, la Fundación Decameron transforma positivamente la calidad de vida de los colaboradores y las comunidades donde opera.

2.1. Proyecto deportivo Real Star - Barú

Objetivo	Generar espacios pedagógicos desde la práctica deportiva y recreativa contribuyendo al cuidado de la salud y el desarrollo personal de los niños, niñas y adolescentes en edades de 6 a 13 años.
Beneficiarios	87 niños y familias de Santa Ana, Arcara y Barú poblado (Isla de Barú).
Actividades	Encuentros formativos basados en el entrenamiento deportivo, desarrollados con una frecuencia de tres sesiones semanales en las comunidades de Santa Ana, Arcara y Barú Poblado. Adicionalmente, se ejecutan talleres mensuales en entrenamiento pedagógico, valores, hábitos de vida saludables.
Aliados	Operado por Corporación Comunitaria Real Star. Apoyado por Fundación Santo Domingo, Grupo Argos y aportes de otros aliados en el territorio.



Este proyecto deportivo, presente en el territorio desde 2015, cuenta con nueve años de trayectoria en la formación deportiva y del ser. Su labor se fortalece mediante alianzas con diversas organizaciones de la Isla de Barú, con el objetivo de ampliar el impacto positivo en la niñez y la juventud del territorio.

Estos componentes incluyen encuentros lúdico-pedagógicos para generar hábitos de vida saludables, festivales deportivos, promoviendo habilidades blandas como el trabajo en equipo, disciplina y respeto, y desde el componente familiar, se realizan talleres a padres y cuidadores de los niños brindando herramientas para la apropiación de hábitos saludables y técnicas para orientar el desarrollo personal de sus hijos.

2.2. Programa deportes Escuela de Beisbol San Luis

Objetivo	Generar espacios pedagógicos desde la práctica deportiva y recreativa contribuyendo al cuidado de la salud y el desarrollo personal de los niños, niñas y adolescentes en edades de 6 a 13 años de San Andrés.
Beneficiarios	30 niños incluyendo hijos y/o familiares de colaboradores de los hoteles Decameron en San Andrés y niños residentes del sector de San Luis.
Actividades	Entrenamientos deportivos semanales para promover bienestar físico y socioemocional, desarrollar habilidades deportivas en Béisbol y promover valores como disciplina, trabajo en equipo y autoconfianza.
Aliados	Es ejecutado por la organización comunitaria “ Escuela de Béisbol de San Luis”.



Reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar y crecimiento de los hijos y familiares de nuestros colaboradores, así como de los niños del sector San Luis (San Andrés), impulsando el desarrollo de sus habilidades deportivas, el aprovechamiento del tiempo libre, y el fortalecimiento del talento local.

Nuestro objetivo principal para 2025 fue ampliar la cobertura del programa para alcanzar un mayor número de participantes. Como resultado, logramos beneficiar a 30 niños, lo que representa un incremento del 50% respecto al año anterior.

Para 2026 proyectamos fortalecer la asistencia de los participantes y escalar el alcance del programa, integrando un componente transversal de competencias socioemocionales para los niños y sus familias.



2.3. Programa de formación “Avanzamos contigo”

Objetivo	Desarrollar capacidades para la vinculación laboral en la comunidad y en colaboradores de los hoteles Decameron, generando espacios de formación por competencias.
Beneficiarios	17 colaboradores de los Restaurantes San Pedro y Vitrola se vincularon a curso complementario en Servicio al Cliente. 35 madres del programa Atención a Primera infancia Don Jaca, se vincularon a curso complementario en Servicio de habitaciones.
Actividades	• Curso complementario en Servicio al Cliente – SENA. • Curso complementario en Servicio de Habitaciones - SENA En total, fueron 88 horas de formación y adicionalmente, se desarrollaron talleres formativos en desarrollo de habilidades en el Ser.
Aliados	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.



En la organización partimos de la convicción de que la formación continua es el motor para el desarrollo integral. Durante el 2025 consolidamos nuestro compromiso con la excelencia en el servicio y el impacto social a través de programas de capacitación en competencias técnicas y humanas para nuestros colaboradores y a las comunidades de nuestra área de influencia, de manera que logren mejorar su desempeño o ampliar sus posibilidades para vincularse laboralmente.

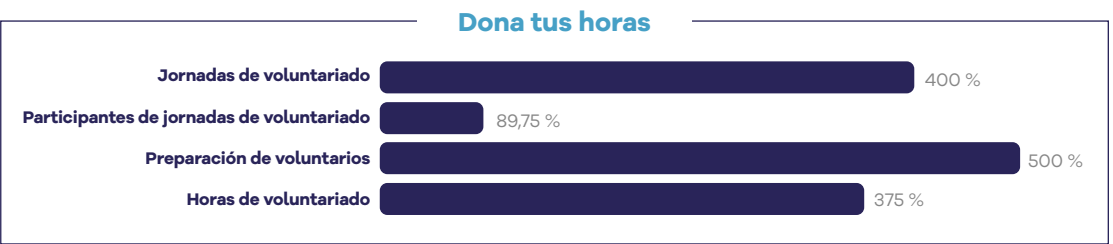
A través de la alianza estratégica con el SENA, Desarrollamos 2 formaciones complementarias logrando la certificación de 52 personas en competencias de alta demanda para el sector turístico y atención al cliente.

Para el 2026, nos proponemos consolidar el aprendizaje obtenido, priorizando la calidad de los procesos formativos y la

alineación de estos con las necesidades de nuestra operación y del entorno social. Nuestras prioridades estratégicas se centrarán en mantener las alianzas institucionales para asegurar que la oferta educativa siga siendo accesible y pertinente para nuestros colaboradores y las comunidades de nuestra área de influencia.

2.4. Programa de Voluntariado Corporativo

Objetivo	Fomentar el compromiso y la responsabilidad social empresarial brindando a colaboradores la oportunidad de participar en actividades y programas sociales y ambientales que impactan a las comunidades en donde operamos.
Voluntarios	74 colaboradores del Hotel Decameron Cartagena, Decameron Galeón; y Oficinas Corporativas de Bogotá y Cartagena.
Actividades	Las jornadas de voluntariado se adaptaron a las necesidades de cada comunidad. Trabajamos en finanzas personales para mejorar la economía familiar y brindamos orientación sobre lactancia y nutrición infantil. También capacitamos en higiene de alimentos a pequeña escala a través de mentorías, y compartimos espacios para actividades de recreación y actividades interactivas lúdicas. Además, promovimos el cuidado del entorno mediante la reforestación y la siembra de huertas comunitarias. Finalmente, cerramos con actividades de recreación y esparcimiento durante las fiestas navideñas.
Aliados	Fundación Humedales Bogotá, Fundación Keralty, Comunidad Terramun.
Beneficiarios	• Asociación de Padres de Familia de Hogares Comunitarios de Bienestar Simón Bolívar Cesar Flórez • Fundación Caminos Verdes • Fundación Educativa Instituto Ecológico Barbacoas • Emprendimiento Delicias de Barú • Jardín Infantil El Patoso – Fontibón, Bogotá • Institución Educativa La Aurora (sede Márquez)



En Decameron, el programa de Voluntariado Corporativo es desarrollado dentro del marco de sus valores, misión y visión empresarial.

Su objetivo es fomentar el compromiso y la responsabilidad social empresarial brindando a nuestros colaboradores la oportunidad de participar en actividades y programas sociales en las comunidades donde operamos y unirnos en una causa común: hacer una diferencia positiva contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios y/o al desarrollo sostenible.

Hemos evidenciado que a través del programa nuestros colaboradores desarrollan su sentido de pertenencia, y competencias y habilidades como: trabajo en equipo, empatía y comunicación. La diversidad de los voluntarios en estas jornadas evidenció el valor de la colaboración transversal, permitiendo que personas de distintas áreas conectaran y trabajaran en equipo por primera vez.

Desde Fundación Decameron seguimos fomentando la participación en estos espacios, especialmente a través de jornadas de voluntariado y mentorías que benefician a los programas y proyectos sociales de la Fundación, a su vez, en 2025, extendimos nuestro alcance hacia nuevas organizaciones aliadas. Esto nos permitió diversificar nuestro impacto social, integrando comunidades e iniciativas fuera de nuestro ámbito habitual de actuación.

De esta manera, el programa de voluntariado corporativo consolidó su proyección e impacto, gracias al interés y motivación de los colaboradores, se pudieron realizar (6) jornadas y (1) mentoría, impactando a alrededor de 464 personas, que incluyen:

- Taller de finanzas personales.
- Talleres de lactancia materna- Programas de Primera Infancia.
- Mentorías especializadas en higiene industrial, control de microorganismos y protocolos de seguridad.
- Jornada socioemocional Jardín Infantil El Patoso Bogotá.
- Jornada Ambiental Fundación Humedales La Calera, Bogotá: siembra de especies nativas y siembra de 100 plántulas en la huerta de la Institución Educativa La Aurora (sede Márquez).
- Jornada Navidad barrio Boston: En articulación con Fundación Keralty y la Asociación Un Nuevo Horizonte Renace, el grupo de voluntarios de la Oficina Corporativa Cartagena desarrolló una jornada de actividades lúdicas y recreativas en el marco de las fiestas navideñas para niños y niñas beneficiarias de las organizaciones aliadas.
- Jornada Navidad Primera Infancia Boquilla: En conmemoración de las fiestas navideñas, desde las unidades de negocio Explorer y oficina corporativa Cartagena acompañamos este espacio para que las y los beneficiarios de la modalidad familiar recibieran sus regalos como reconocimiento a su participación activa en el programa de la sede de la Boquilla. En esta actividad, asistieron madres y padres en compañía de hijas e hijos.

2.5. Proyecto navideño

Objetivo	Reconocer el esfuerzo de nuestros beneficiarios en la participación en nuestros programas, promover valores en comunidades a través de la celebración navideña, e incentivarlos a seguir participando.
Actividades	▸ Entrega de 605 regalos a niños, jóvenes y familias de programas de la Fundación en las siguientes comunidades: Barú, Boquilla, Santa Marta, San Andrés. ▸ Realización de actividades recreativas y de animación. ▸ Adicionalmente, por tercer año consecutivo en alianza con Fundación Santo Domingo, Puerto Bahía, Fundación Hernán Echavarría y Grupo Argos realizamos la toma navideña en la Isla de Barú, donde entregamos 1630 regalos a los niños de los Hogares Comunitarios, preescolar, primero y segundo grado de primaria de las Instituciones Educativas de Ararca y Santa Ana, y adultos mayores.
Aliados	Fundación Santo Domingo, Grupo Argos, Fundación Puerto Bahía, Fundación Hernán Echavarría, Colectivo Barú 2030.



2.6. Iniciativa social Mompiche

Objetivo	Entrega de desayunos diarios (lunes a viernes) a 2 escuelas de las comunidades aledañas a nuestra operación Decameron Mompiche en Ecuador.
Beneficiarios	850 niños y niñas, de los cuales, 600 fueron para la escuela Maximinio Intriago, en la comuna de Mompiche y 250 para la escuela José Joaquín de Olmedo de la parroquia Bolívar.

3. Medio ambiente y desarrollo sostenible

Nuestras intervenciones en este eje de trabajo están orientadas a consolidar un equilibrio dinámico entre las dimensiones sociales y ambientales de los proyectos tanto de la Fundación Decameron como de la Organización.

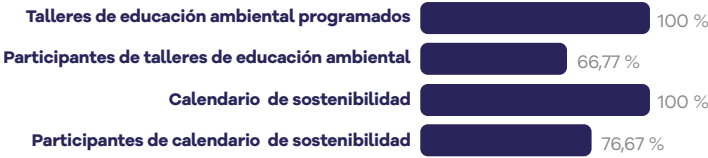
3.1. Programa Guardianes Ambientales

Objetivo	Promover el cuidado del medio ambiente y las buenas prácticas comunitarias, resaltando el rol fundamental de la niñez y la juventud a través de talleres de educación ambiental y de sensibilización en el territorio.
Beneficiarios	▸ Isla de Barú: 119 niños y jóvenes de Santa Ana, Ararca y Barú Poblado. ▸ San Andrés: 17 hijos de colaboradores y 2 niños de comunidades aledañas.
Actividades	Talleres en Educación ambiental, conmemoración de fechas ambientales importantes, talleres de autoestima, proyecto de vida, habilidades para la vida.
Aliados	Líderes comunitarios, Parques Naturales de Colombia, Jardín Botánico San Andrés, Universidad Nacional (sede San Andrés).



San Andrés

Guardianes Ambientales



El programa de Guardianes Ambientales busca fomentar la educación ambiental y liderazgo infantil para el cuidado de los ecosistemas y la sostenibilidad del territorio, destacando su papel fundamental en la protección y cuidado del entorno que les rodea.

En la Isla de Barú, la Fundación Decameron lidera encuentros con las comunidades de Ararca, Santa Ana y Barú Poblado. En San Andrés, estas jornadas se desarrollan en alianza con la Universidad Nacional y su Jardín Botánico, contando principalmente con la participación de hijos e hijas de colaboradores. El programa se enfoca en el reconocimiento de la diversidad ecológica y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, brindando herramientas prácticas para la conservación activa del territorio. Por medio de talleres formativos y jornadas ambientales se promueven las buenas prácticas ambientales en las comunidades, el desarrollo de la conciencia y responsabilidad ambiental. Los talleres abordan temas de biodiversidad, reciclaje y cambio climático, mientras que en el desarrollo de las jornadas ambientales se realizan actividades prácticas de limpieza y recolección de residuos, siembra de plantas y salidas pedagógicas a espacios de su comunidad.

Este programa busca fortalecer el liderazgo de los niños, convirtiéndolos en agentes de cambio para la protección del medio ambiente y la biodiversidad de sus comunidades. Paralelamente, se desarrollan competencias del ser mediante talleres socioemocionales que brindan a los niños herramientas para consolidar su proyecto de vida y fortalecer su identidad.



3.2. Jornadas de Educación Ambiental

Objetivo	Promover el cuidado del medio ambiente y las buenas prácticas en comunidades beneficiarias y colaboradores de nuestros hoteles a través de talleres y jornadas ambientales.
Beneficiarios	▸ Niños del programa Guardianes Ambientales SAI ▸ Colaboradores de Decameron
Actividades	▸ Conmemoración Día Internacional de los Manglares - San Andrés ▸ Jornada de limpieza de playas - San Andrés ▸ Pacto por los Océanos - San Andrés
Aliados	▸ Fundación Blue Indigo e Iniciativa I love San Andrés ▸ Jetsmart ▸ Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras (INVEMAR)



▸ **Campaña San Andrés Tu Propia Isla:** jornada de limpieza de playas y concientización sobre los efectos visibles de la contaminación en los cuerpos de agua.

▸ **Iniciativa I Love San Andrés:** para la conmemoración del Día Internacional para la conservación de manglares, se realizó una siembra técnica de plántulas, con el fin de realizar acciones de monitoreo que permitirá al grupo observar el crecimiento y fortalecer las acciones de cuidado hacia esta especie.

▸ **Taller INVEMAR:** A través de la articulación con el Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras (INVEMAR), se llevó a cabo un taller de educación y sensibilización ambiental dirigido a niños del programa de Guardianes Ambientales. Como cierre simbólico de la actividad, los niños participaron en la firma de un mural, en el cual reafirmaron su compromiso como embajadores de la sostenibilidad, formalizando su adhesión al Pacto por el Cuidado de los Océanos y promoviendo acciones responsables en favor del medio ambiente.

3.3. Proyecto de Impacto Colectivo Barú 2030

Es un colectivo de organizaciones públicas, privadas y comunitarias unidas en torno a una agenda común de desarrollo sostenible de la isla de Barú en 5 círculos: Turismo sostenible, Educación, Liderazgo comunitario, Gestión desde lo público y Medio Ambiente, a través de proyectos de alto impacto.

En 2025, el Grupo Decameron, a través de su Fundación, continuó consolidando su compromiso con el desarrollo sostenible de la Isla de Barú mediante su participación como aliado estratégico de la alianza Impacto Colectivo Barú 2030, una iniciativa que articula actores del sector privado, público y comunitario para promover transformaciones territoriales sostenibles.

Aliados institucionales y comunitarios:



3.3.1 Círculo Turismo Sostenible (ruta ecoturística Barú)

Objetivo	Promover desarrollo de ofertas de turismo comunitario en la isla de Barú a partir de la construcción de rutas ecoturísticas y culturales para potenciar productos y servicios e impulsar el desarrollo sostenible del territorio.
Beneficiarios	Rutas ecoturísticas de Santa Ana, Ararca, Playa Blanca y Barú Poblado.
Actividades	Se desarrollaron formaciones a las organizaciones de turismo que hacen parte de la oferta turística de Ararca y Santa Ana para el fortalecimiento de la prestación de bienes y servicios. Se iniciaron acciones de adecuación, mantenimiento y dotación en los puntos físicos clave dentro de la ruta ecoturística a través del proyecto +VIDA Barú.
Aliados	



Uno de los avances más significativos se dio en el ámbito del **turismo sostenible y el fortalecimiento de economías locales**, mediante el desarrollo del proyecto **+Vida Barú**, implementado en alianza con la Alcaldía de Cartagena y organizaciones del territorio. Esta iniciativa ha buscado mejorar la competitividad del destino a través del fortalecimiento de rutas ecoturísticas, el acompañamiento a emprendimientos comunitarios y el impulso de encadenamientos productivos vinculados al turismo responsable. Como resultado, se consolidaron nuevas experiencias de turismo comunitario con enfoque cultural y ambiental, generando oportunidades de ingreso para familias del territorio y promoviendo un modelo de turismo que reconoce el valor del patrimonio natural y cultural de la isla.



3.3.2 Círculo de medio ambiente-Proyecto Economía Azul

Objetivo	Impulsar la conservación de los ecosistemas de mangle y arrecife de coral mediante el desarrollo de estrategias sostenibles de manejo de la biodiversidad y la generación de alternativas económicas para las comunidades locales.
Beneficiarios	Comunidades de Ararca, Santa Ana, Barú Poblado y Playa Blanca .
Actividades	• Limpieza de 510 metros de canales existentes para mejorar el flujo hídrico del ecosistema. • Construcción de 710 metros de nuevos canales que favorecen la restauración del manglar. • Mantenimiento de 2,3 hectáreas en el Caño Lequerica. • Seguimiento y monitoreo a las zonas intervenidas para evaluar su recuperación.
Aliados	

El proyecto de Economía Azul busca impulsar la conservación de ecosistemas estratégicos como manglares, corales y pastos marinos, y promover modelos productivos sostenibles asociados a la biodiversidad, al tiempo que fomenta la economía circular y el aprovechamiento responsable de los recursos naturales. En 2025 se avanzó en la estructuración de esta iniciativa, su visibilidad en plataformas internacionales y la gestión de cooperación técnica y financiera para su implementación.

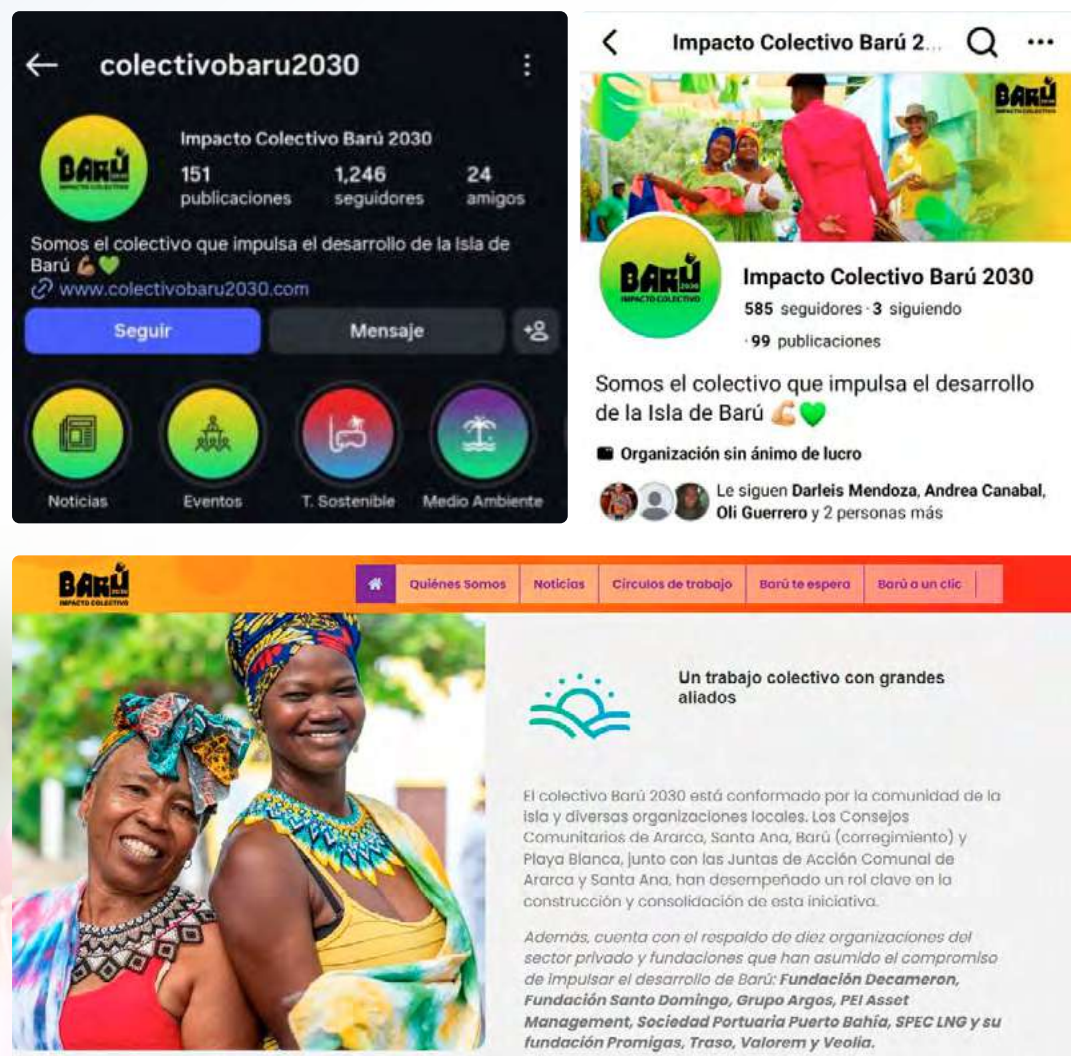
Las actividades de este proyecto permitieron restaurar la conectividad hídrica y mejorar la distribución del agua, impactando de manera directa 40 hectáreas y, de forma indirecta, un área de influencia de aproximadamente 190 hectáreas.

En el caño Lequerica se logró eliminar la competencia de especies como el pasto Enea (Typha sp), garantizando así el desarrollo estructural y la supervivencia de las plantas.

Las redes sociales del Colectivo se han convertido en espacio dinámico para compartir historias de éxito, testimonios y experiencias de las comunidades, evidenciando nuestra apuesta por la Isla de Barú.

A través de los comunicados y boletines emitidos desde el Colectivo Barú 2030 en medios de comunicación, se han divulgado los avances de las iniciativas y proyectos en el marco de los círculos de trabajo en el cual participamos, para impulsar la transformación y desarrollo de la Isla de Barú.

A continuación, algunas publicaciones y la activación de redes sociales propias de Barú 2030:



<https://impactocolectivobaru2030.com/>

De esta manera la alianza continúa impulsando procesos que fortalecen el desarrollo integral del territorio, incluyendo programas de formación para jóvenes, iniciativas de liderazgo comunitario y proyectos orientados a la conservación ambiental y la economía circular. Estas acciones han contribuido a fortalecer las capacidades locales, promover la participación comunitaria y avanzar en la construcción de un modelo de desarrollo territorial más inclusivo y sostenible.

GRI [413-2]

Mitigación de impactos negativos reales o potenciales en nuestras comunidades

Reconocemos que debido a la naturaleza de nuestras operaciones hoteleras pueden generarse potenciales impactos en los ecosistemas y comunidades que se encuentran ubicados en nuestras zonas de influencia. Entre esos, se encuentran posibles afectaciones a los recursos naturales, como la calidad del agua, aire biodiversidad que también son importantes para las actividades productivas y medios de vida de las comunidades de pescadores, artesanos y demás habitantes de dichas zonas.

Con el fin de gestionar responsablemente esos riesgos, la compañía promueve la identificación temprana de impactos y diálogo con las comunidades cercanas a sus operaciones, además realiza procesos de consulta

previa en Colombia, para identificar estas posibles afectaciones y así trabajar junto con la comunidad en la definición de los mecanismos idóneos de compensación para mitigar los impactos.

Adicionalmente, la compañía busca potenciar los impactos positivos a través de proyectos sociales en comunidades en zonas aledañas a los hoteles, principalmente a través de Fundación Decameron. Además, se inició una evaluación de necesidades y oportunidades en las operaciones del Eje Cafetero y Ticuna, para iniciar acciones desde el eje social. Así mismo, en 2026, se planea hacer el mismo ejercicio en Ecuador y El Salvador con el fin de abarcar cada vez más acciones con impacto social en nuestras operaciones hoteleras.

ii. Donaciones

Importancia del tema material

[GRI 3-3] Como ya se mencionó, crear valor en las comunidades donde operamos es un tema material para Decameron, que se trabaja desde varios frentes incluyendo el programa de donaciones de activos y otros elementos dados de baja. A través de esta iniciativa se busca extender la vida útil de elementos que aún se encuentran en condiciones adecuadas, contribuyendo a la reducción de residuos y al aprovechamiento responsable de los recursos, alineado con nuestros principios de sostenibilidad y economía circular.



Al tiempo, esta iniciativa sigue fortaleciendo nuestro compromiso con la responsabilidad social, al destinar estos objetos a las comunidades y organizaciones de nuestras zonas de influencia y a colaboradores, contribuyendo a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Lo anterior nos permite:

1. Promover la economía circular a través de una segunda vida para los artículos donados en nuestras operaciones.
2. Generar valor social, facilitando acceso a comunidades y colaboradores, a bienes que puedan contribuir a mejorar sus condiciones de vida y el desarrollo de sus actividades.
3. Fortalecer alianzas con organizaciones sociales, ampliando el alcance de las donaciones y asegurando que los beneficios lleguen a más comunidades y personas en diferentes ubicaciones.

Nuestra gestión

[GRI 3-3] Durante 2025 iniciamos el proceso de **actualización de procedimientos, lineamientos y formatos asociados al programa de donaciones**, con el objetivo de ampliar su alcance, fortalecer los mecanismos de control y mejorar la trazabilidad del proceso.

Esta actualización busca la optimización de la gestión de los activos dados de baja en los hoteles –como colchones, electrodomésticos, menaje y otros elementos operativos– así como de otros artículos en buen estado, entre ellos textiles, lencería hotelera y mobiliario de oficinas, salas y restaurantes, que pueden ser reutilizados por colaboradores, organizaciones sociales y comunidades.

Como parte del fortalecimiento del programa y de sus procesos de gestión, se invitó a las operaciones a mapear organizaciones, con el objetivo de ampliar el número de organizaciones beneficiarias. Además, se implementaron mecanismos

más rigurosos para la verificación de las organizaciones, la validación de beneficiarios y el seguimiento a las donaciones realizadas, con el propósito de garantizar la transparencia del proceso y maximizar el impacto social de estas iniciativas. Adicionalmente, avanzamos en la gestión de donación de alimentos a través de una alianza con ABACO (Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia), mediante un piloto implementado en Cartagena, que busca canalizar excedentes de alimentos aptos para el consumo hacia poblaciones en situación de vulnerabilidad, contribuyendo simultáneamente a la reducción del desperdicio alimentario.

Nuestros resultados, aprendizajes e impactos

[GRI 3-3] A través de nuestro programa de donaciones promovemos el consumo responsable, la reducción de residuos, la reutilización de elementos que pueden tener segunda vida, contribuyendo así a una gestión más eficiente de los recursos y, además, buscamos generar valor social, al destinar estos elementos a colaboradores, organizaciones sociales y comunidades, aportando a mejorar su calidad de vida.

A continuación, un resumen de las donaciones:

- Donaciones en dinero: en 2025 el grupo realizó donaciones a entidades sin ánimo de lucro (Fundación Decameron) por 347.000 Euros y para el año 2024 fue de 283.000 Euros.
- Donaciones en especie: a continuación, se describen las donaciones en especie realizadas provenientes de los activos dados de baja de las operaciones hoteleras directamente y a través de Fundación Decameron, para el caso de Colombia:

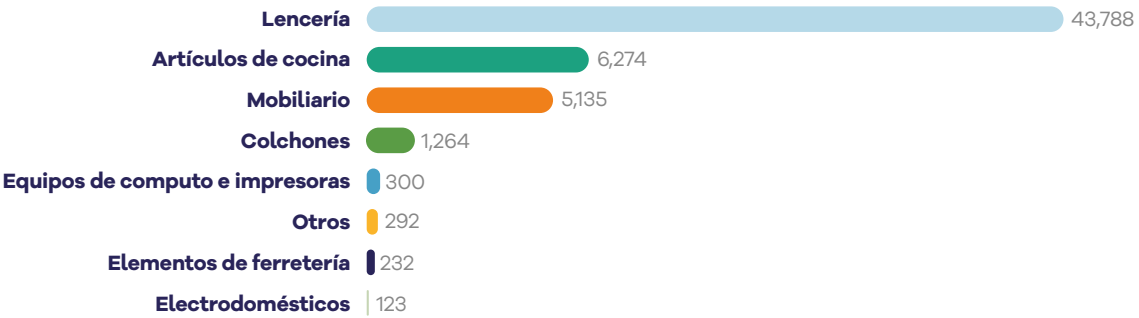
Donaciones - Comparativo

País / Sede	Año anterior	Año actual
Colombia	10,754	19,502
Ecuador	3,663	3,204
El Salvador	7,849	6,997
Jamaica	0	0
México	4,998	10,838
Otras sedes	16	184
Panamá	423	4,748
Perú	7,737	11,935
TOTAL	35,440	57,408

La variación que se evidencia de 2024 a 2025 se debe a que hemos incentivado la donación por parte de la mayoría de nuestras bases hoteleras, así mismo desde las oficinas corporativas

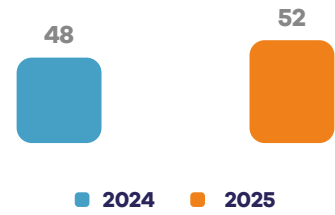
A continuación, se detallan el total de donaciones por tipo de activos:

Donaciones por tipo

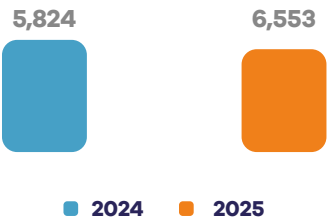


A continuación, relacionamos la cantidad de instituciones y personas beneficiadas de las donaciones:

Instituciones beneficiadas



Personas beneficiadas



Patrocinios

De acuerdo con la información reportada anteriormente en el capítulo Reconocimientos, iniciativas, adhesiones y patrocinios, además de las donaciones, la compañía realizó patrocinios a través de su Fundación en la línea de deporte, arte y cultura, solicitudes comunitarias para eventos propios, como se detalla a continuación:



1. Apoyo a deportistas:

La Fundación Decameron apoyó por tercer año consecutivo la participación de la hija de uno de nuestros colaboradores en el Campeonato Nacional y la XI Válida de la Copa Nacional de BMX Racing 2025, realizado en Bogotá. Este evento de carácter oficial, avalado por la Federación Colombiana de Ciclismo, reúne a los atletas de más alto rendimiento en las categorías Challenger y Elite.

Como parte de este apoyo, Decameron cubrió los tiquetes aéreos de ida y regreso para la deportista y su acompañante, facilitando su participación en la competencia y respaldando su proceso deportivo.



2. Festival del Libro de San Andrés – FILSAI.

La Fundación Decameron promueve el fortalecimiento de las comunidades a través del apoyo a iniciativas culturales y educativas que fomentan el acceso a la lectura, la participación familiar y el desarrollo integral de la niñez.

Por esta razón nos vinculamos con aporte al Festival Internacional del Libro de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (FILSAI), para un evento cultural de alcance regional que promueve la literatura, la oralidad y la identidad caribeña. Se extendió invitación especial a los hijos de nuestros colaboradores de las operaciones hoteleras en San Andrés, fomentando la participación familiar y el acercamiento de las nuevas generaciones a espacios culturales. Adicionalmente en diferentes espacios, participaron nuestros niños del programa de lectura “El Jardín de las Palabras”.



Desde la Organización se promueven espacios de encuentro cultural y educativo, generando un impacto social positivo en niños, familias, colaboradores y comunidades locales, promoviendo el acceso equitativo a la cultura.



3. Solicitudes de comunidades

Como fortalecimiento de las comunidades locales y la construcción de relaciones basadas en la confianza y el diálogo permanente, atendimos solicitudes comunitarias que contribuyen al bienestar social y a la preservación de su identidad cultural, especialmente aquellas orientadas a la niñez y al desarrollo comunitario. Durante el 2025 recibimos solicitudes de apoyo por parte de las Juntas de Acción Comunal (JAC) de Barú Poblado, Ararca, y Don Jaca (Santa Marta) orientadas a: realización de actividad conmemorativa del Día del Niño, fiestas patronales, festival del pescador y ceremonias de grados.



Estas solicitudes fueron atendidas mediante la entrega de refrigerios, juguetes, y premios insumos clave para el desarrollo de las actividades, contribuyendo al éxito de los eventos y al disfrute de los menores y personas participantes. Estas acciones se realizaron en coordinación con los líderes comunitarios, garantizando que los apoyos respondieran a las necesidades y expectativas del territorio.



4. Cumpliendo Sueños con Make a Wish

A través de la alianza estratégica establecida con la organización *Make-A-Wish*, apoyamos a niños con enfermedades de alto riesgo y a sus familias mediante el cumplimiento de deseos que aportan esperanza y bienestar emocional.

En este marco, cumplimos el sueño de una niña cuyo deseo era *"ir a Panaca y conocer los animales"*. La iniciativa se desarrolló en Decameron Panaca, donde se brindó hospedaje, traslados al hotel y entradas al Parque PANACA, tanto para la niña como para su acompañante. Esta experiencia integró capacidades operativas, humanas y logísticas de la Compañía, garantizando una experiencia segura, inclusiva y significativa.



5. Apoyo a Rifa Solidaria - Aldeas Infantiles

Decameron brindó su apoyo al Navisordeo organizado por Aldeas Infantiles SOS Colombia, una iniciativa solidaria orientada a la recaudación de fondos para fortalecer los programas de protección, desarrollo y cuidado integral de la niñez y juventud, así como a la captación de donantes contribuyendo a la sostenibilidad de la organización.

Como parte de este apoyo, Decameron donó hospedaje todo incluido por 3 días y 2 noches en el Hotel Grand Decameron Panamá para 2 personas.

El apoyo de esta iniciativa permitió contribuir al financiamiento de programas sociales de Aldeas Infantiles SOS, impactando positivamente a comunidades vulnerables y fortaleciendo un modelo de trabajo basado en alianzas.



CAPÍTULO 4

DIMENSIÓN AMBIENTAL

Informe de
Sostenibilidad
2025

Dimensión ambiental

Gestión del cambio climático y ecoeficiencia



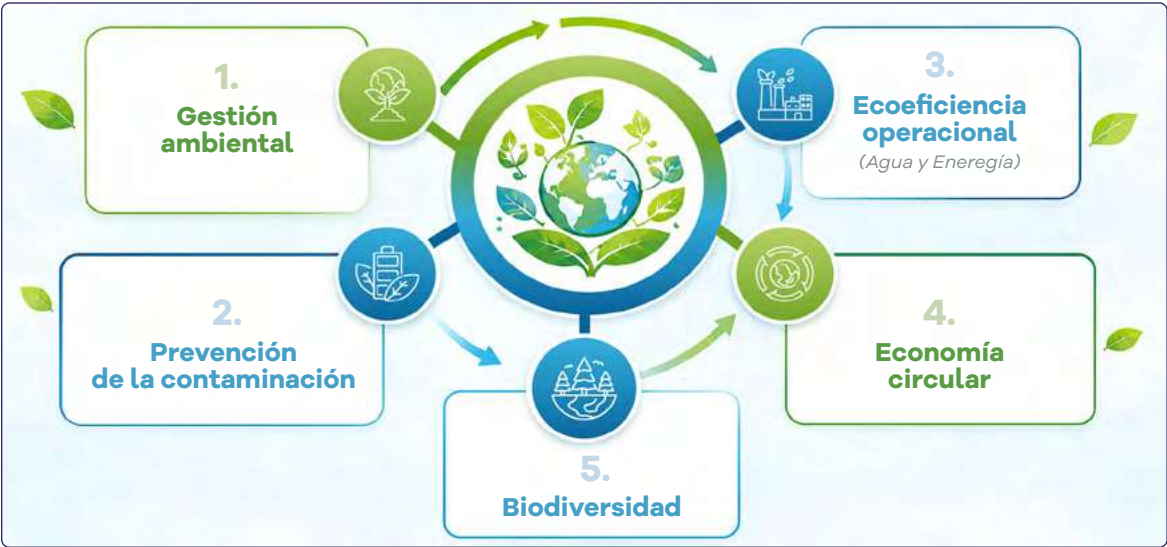
Importancia del tema material

[GRI 3-3] El cambio climático continúa siendo un tema material prioritario dentro de nuestra estrategia, dada su relevancia para la sostenibilidad de los destinos turísticos y la continuidad del negocio. En Decameron, gestionamos este desafío mediante un enfoque estratégico que incluye la medición de nuestra huella de carbono, la implementación de iniciativas para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el desarrollo de análisis de riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático.

Asimismo, promovemos la ecoeficiencia en nuestras operaciones, optimizando el uso de los recursos naturales y minimizando la generación de residuos, con el propósito de contribuir a un turismo más responsable y fortalecer la conciencia ambiental de nuestros huéspedes.

Nuestra gestión

En Decameron continuamos gestionando este tema a partir de cinco (5) componentes fundamentales:



i. Gestión ambiental

GRI [203-1]

Ley 11/18 • Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad, y los procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; impacto de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio - Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.

La gestión ambiental es clave para el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos y de la normativa en los países donde operamos, fortaleciendo así la confianza en nuestra marca y el cumplimiento regulatorio.

En 2025, al igual que en 2024, ninguna empresa del grupo registró multas o sanciones significativas por incumplimientos ambientales. A continuación, se presentan los principales impactos ambientales derivados de nuestras operaciones:

Aspecto	Riesgos e impactos	Controles existentes y oportunidades
Agua 	Agotamiento de los recursos naturales por el consumo de agua y posible contaminación hídrica por vertimientos.	Continuamos ejecutando actividades de mantenimiento preventivo, implementamos dispositivos de ahorro de agua. Asimismo, realizamos inspecciones para asegurar el manejo adecuado de productos químicos y optimizamos los sistemas de contención y kits antiderrames.
Energía 	Agotamiento de los recursos naturales por el consumo de energía.	Llevamos control de consumos energéticos y avanzamos en la sustitución de combustibles por alternativas más limpias, promoviendo además el uso de energías renovables cuando es posible.
Biodiversidad 	Alteración a fauna y flora.	En 2025 realizamos el segundo concurso de biodiversidad para promover la conservación de fauna doméstica y silvestre. Asimismo, apoyamos un proyecto de economía azul en Barú para la conservación de manglares y desarrollamos iniciativas como limpieza de playas y siembra de manglar en algunas de nuestras operaciones.
Suelo 	Posible contaminación por acumulación de residuos y uso de productos químicos.	Contamos con gestores autorizados para el adecuado tratamiento de residuos y avanzamos en la ampliación de esta cobertura y en la implementación de nuevas prácticas. Asimismo, iniciamos programas de donación de alimentos orgánicos y fortalecimos las estrategias de aprovechamiento de residuos.
Aire 	Emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del consumo de combustibles y el uso de gases refrigerantes.	Controlamos el consumo de combustibles y gases refrigerantes, y medimos la huella de carbono para evaluar nuestro impacto. Asimismo, realizamos mantenimiento periódico para prevenir fugas y optimizar consumos, avanzando en proyectos orientados a la reducción de emisiones.

Consolidación de indicadores

Fortalecimos el uso de la herramienta que centraliza los indicadores ambientales de todas nuestras unidades de negocio. En 2025, incorporamos en esta plataforma el seguimiento de las metas a 2030 en agua y huella de carbono.

Auditorías ambientales

Avanzamos en la ejecución de auditorías ambientales, obteniendo los siguientes resultados a cierre de 2025:

Auditorías ambientales

(22 Sedes auditadas)

Sedes auditadas		Temas auditados según requerimientos legales en cada país	
País	Unidad		
 Colombia	12 Hoteles 2 Restaurantes 1 Club de playa	 Agua	
 México	5 Hoteles	 Emisiones	
 Panamá	1 Hotel	 Forestal y Biodiversidad	
 El Salvador	1 Hotel	 Gestión ambiental	
		 Olores ofensivos	
		 Productos químicos y sustancias controladas	
		 Plásticos de un solo uso	
		 Publicidad exterior visual (PEV)	
		 Residuos	
		 Ruido	
		 Suelo	
		 sustancias agotadoras de la capa de ozono	

Metodología de las auditorías



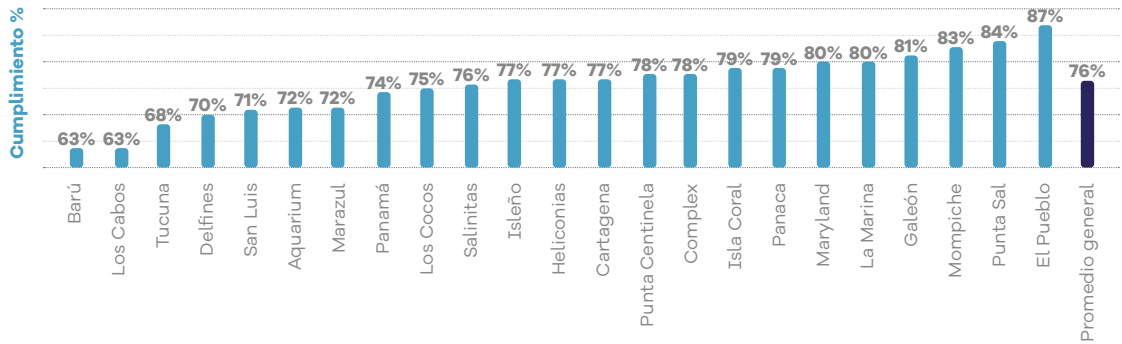
Las auditorías fueron realizadas por consultores externos con experiencia en el cumplimiento de requisitos legales ambientales específicos de cada región. Asimismo, se definió una hoja de ruta junto con un plan de acción orientado al cierre de hallazgos y la gestión de oportunidades de mejora, con un horizonte de ejecución comprendido entre 2026 y 2028. El seguimiento al nivel de avance se llevará a cabo de manera trimestral, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Visitas de seguimiento y checklist de buenas prácticas

Visitamos 18 operaciones hoteleras con el objetivo de acompañar los procesos de auditorías ambientales y verificar el cumplimiento de prácticas de sostenibilidad, establecimos acciones de mejora y planes de acción para el cierre de hallazgos derivados de estas visitas.

El checklist de sostenibilidad, como herramienta de control interno, fue actualizado en 2025, incorporando nuevos criterios, lo que se tradujo en una disminución de cuatro (4) puntos porcentuales en el nivel de cumplimiento frente a 2024. Adicionalmente, se fortalecieron los procesos de aplicación en veintitrés (23) operaciones hoteleras, alcanzando un promedio anual de cumplimiento del 76%.

Cumplimiento checklist de buenas prácticas de sostenibilidad - 2025



Esta herramienta se aplica de manera trimestral y contempla estándares relacionados con el manejo de recursos naturales, la gestión de residuos, la reducción del uso de plásticos, la eficiencia energética y la prevención de la contaminación, entre otros aspectos clave de todas las áreas operativas.

Formación en Sostenibilidad

A finales del año 2024 se incluyó en el proceso de inducción corporativa un capítulo de formación en materia de sostenibilidad, por lo que para 2025 todos los nuevos ingresos tomaron la inducción familiarizándolos con los principios básicos de la sostenibilidad a través de tres módulos:



El personal ingresado y capacitado en sostenibilidad durante este año fue de más de 3.000 empleados.

Así mismo, para reforzar y profundizar los conocimientos de los coordinadores de sostenibilidad, se capacitó en los siguientes temas

- Socialización Checklist Buenas Prácticas de Sostenibilidad
- Señalización centros de acopio de residuos
- Gestión de residuos peligrosos
- Buenas prácticas de sostenibilidad (Checklist): Decibeles permitidos
- Buenas prácticas de sostenibilidad (Checklist): Estudios de agua PTAR
- Socialización de información sobre equipos con PCBs
- Atención de contingencias ambientales

Adicionalmente, durante este año se realizaron formaciones especializadas en materia de biodiversidad con un consultor externo, dirigida a gerentes, líderes de áreas públicas y coordinadores de sostenibilidad, en los siguientes temas:

- Naturaleza en el mapa global
- Ecosistemas y negocios: Variables inexploradas
- Turismo con sentido y caja de herramientas
- Guías de inventario de flora y fauna

Asesorías, consultorías y pólizas de riesgos

Para realizar la prevención de estos riesgos, contamos con el acompañamiento de consultorías ambientales en Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Panamá y Perú lo que nos permite implementar acciones oportunas, preventivas correctivas cuando es necesario.

El Grupo cuenta con una póliza de RCE general que ampara su operación, dentro de la arquitectura técnica de ésta se cuenta con la cobertura para los siguientes eventos: "Contaminación Súbita, accidental e Imprevista (Ocurrida dentro de las primeras 72 horas)".

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En el Grupo, se invirtieron un total de USD\$5.074.303 en 2025, lo que representa un aumento del 25% en comparación con los USD\$4.061.103 invertidos en 2024. A continuación, se detallan las inversiones y costos relacionados con la prevención de riesgos ambientales.

Tipo de inversión USD	2024	2025
Aires acondicionados (Capex-Opex)	1.744.600	1.870.052
Eficiencia energética y sustitución de combustibles	155.740	53.903
Recambio de iluminación LED	269.625	219.465
Gestión de residuos	1.052.568	1.406.652
Asesoría y consultoría ambiental	228.159	284.875
Equipos de eficiencia hídrica	229.197	345.986
Monitoreos de agua y PTAR	229.588	274.418
Señalización y habladores sostenibilidad	13.567	35.274
Viajes Visitas de seguimiento	3.438	4.226
Prevención de la contaminación	91.107	453.091
Concurso de Biodiversidad	43.514	126.361
Total inversiones y costos	4.061.103	5.074.303

Nota: El incremento significativo en la inversión destinada al Concurso de Biodiversidad obedece a la implementación del proyecto Huella Costera en la operación de Barú, Colombia.



El incremento en las inversiones se justifica principalmente por la adquisición de equipos para el control del ruido, como sonómetros, así como por la implementación de medidas de insonorización en una discoteca.

También se registró un incremento en los recursos destinados al Concurso de Biodiversidad y en materia de gestión de residuos, se evidenció un mayor nivel de aprovechamiento y disposición final a través de gestores autorizados, principalmente en Colombia, Panamá y Perú.

En 2025, se desarrolló una campaña de prevención del desperdicio de alimentos, lo que implicó inversiones en señalización y material informativo. Adicionalmente, se evidenció un aumento en los gastos asociados a la compra de canecas y la disposición de residuos, fortaleciendo así la gestión en este ámbito.



ii. Ecoeficiencia operacional

GRI [302-1, 302-3, 303-1, 303-3, 303-5, 305-4] Indicadores propios de Intensidad de agua, energía, huella de carbono y residuos.

Ley 11/18 • Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética • Consumo, directo e indirecto, de energía • Uso de energías renovables • Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales).

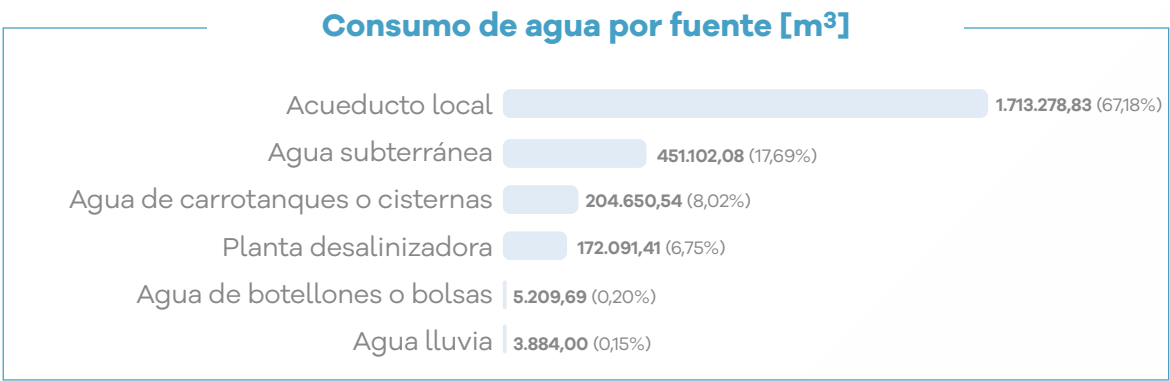
Reconocemos que la prestación de nuestros servicios turísticos implica el uso responsable de recursos naturales como el agua y la energía.

Alcance 2025: los indicadores de consumo de agua y energía, generación de residuos y huella de carbono incluyen todas las unidades de negocio: hoteles, restaurantes, salas, agencias, oficinas corporativas, bodegas y la Fundación Decameron.

Gestión del agua

(GRI 303-1) Registro del consumo y extracción de agua por fuente de suministro:

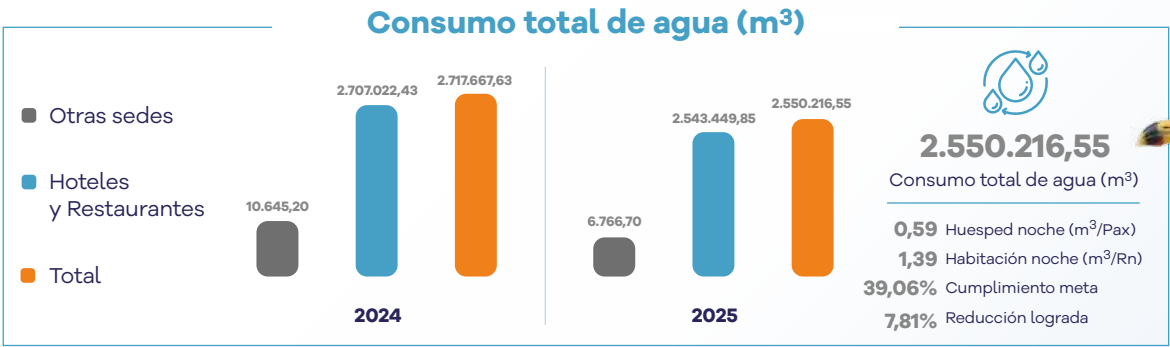
Con el fin de tener un mejor control de las fuentes de consumo de agua especialmente en la operación hotelera, hemos desglosado la categoría "agua terceros" reportada durante el año 2024 en "agua botellones o bolsas" y "agua de carrotaques o cisternas". Adicionalmente, hemos incluido la categoría "agua lluvia" la cual surge de la captación y cuantificación de un piloto de captación en una de nuestras operaciones en Colombia.



Nota: En 2025 se presenta reducción en el consumo de agua subterránea ya que se validó la información y el agua de la operación de El Pueblo, Perú es suministrada por acueducto.

Consumo total de agua (m³)

GRI [303-3, 303-5]



Nota: Otras sedes contempla: salas, agencias, oficinas corporativas, bodegas y Fundación Decameron.

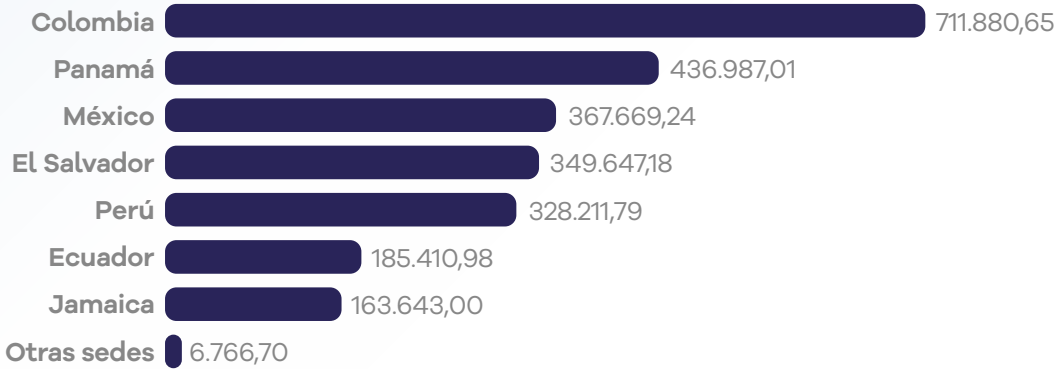
En la disminución en el consumo total influyó los cierres de algunas de nuestras operaciones, sin embargo, la reducción en la ratio se debe a la identificación y cierre más oportuno de fugas, así como al avance en la sustitución de unidades hidrosanitarias y optimizaciones en los procesos de retrolavado de piscinas. De esta forma hemos avanzado un 7,81% versus la meta de reducción del consumo del 20% al año 2030.



Consumo de agua por país (m³)

GRI [303-3, 303-5]

Consumo de agua total por país (m³)



Vertidos de agua

GRI [303-4]

El 57% de nuestra operación hotelera gestiona sus vertimientos a través de las redes de alcantarillado local, mientras que el 43% restante los gestiona a través de plantas de tratamiento de aguas residuales (PTAR) propias, las cuales cuentan con los controles y monitoreos acorde a la normativa local, para reutilizar el agua en calidad de riego de zonas verdes o retorno seguro a cuerpos hídricos.

Los tres restaurantes y otras unidades de negocio gestionan los vertimientos a través del alcantarillado público.

Durante el 2025 calculamos nuestros vertimientos a través de medidores, facturación de servicio de alcantarillado y ejercicios de estimados, obteniendo los siguientes volúmenes:

Vertimientos totales	1.601.350 m³
Agua tratada por PTAR	1.086.543 m³
Agua tratada por pozo séptico	21.574 m³
Agua entregada a alcantarillado	493.233 m³

Jerarquía de mitigación en el uso del agua

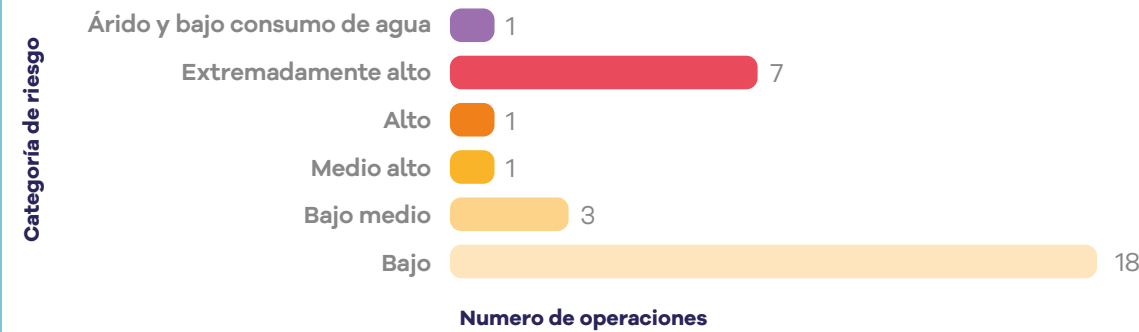


Evaluación de zonas de estrés hídrico

Continuamos nuestro seguimiento al análisis de las zonas de estrés hídrico realizado a través de la herramienta Aqueduct Water Risk Atlas durante 2025.

Se evidencia que, de 31 operaciones evaluadas, el 67,7% representan un riesgo bajo o bajo-medio, un 3,2% riesgo medio alto y el 29,0% restante son operaciones que se encuentran en riesgo alto, extremadamente alto y árido.

Categoría de riesgo estrés hídrico Decameron



Operaciones con mayor riesgo de estrés hídrico:

El hotel de Cabos se encuentra en la categoría de riesgo más alto como árido, las operaciones de El pueblo, San Isidro, Miraflores, La Marina, Isla Coral, Complex y Cocos se encuentran en riesgo extremadamente alto, y Salinitas se encuentra en riesgo alto.

Estrés hídrico 2030 - 2050

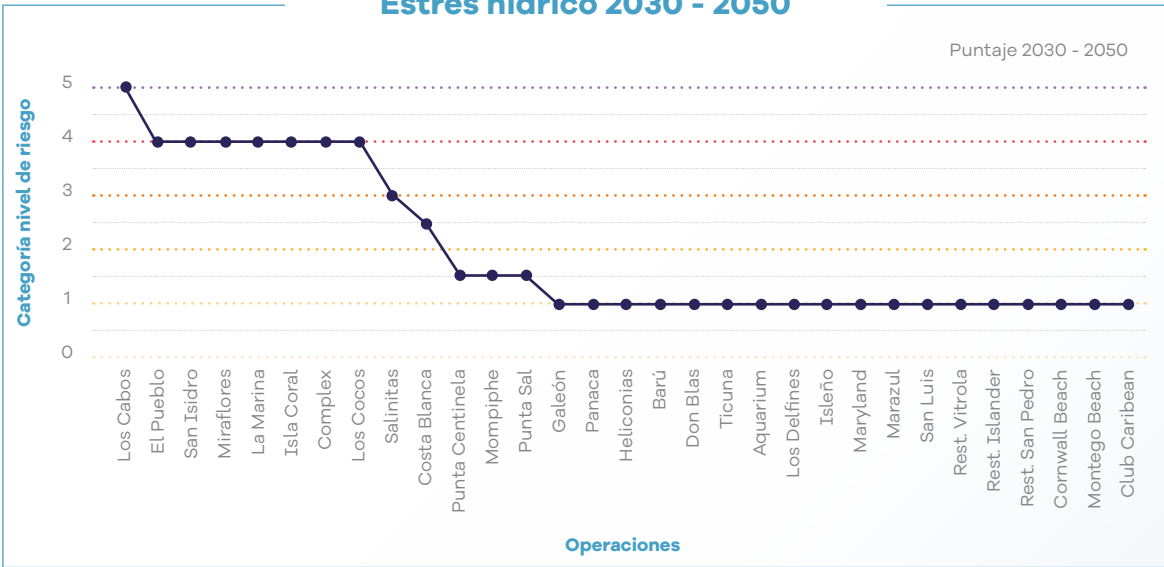


Tabla de clasificación de nivel de riesgo estrés hídrico

Valor bruto	Categoría de riesgo	Puntaje
< 10%	Bajo	1
10 - 20%	Bajo - Medio	1,5
20 - 40%	Medio - Alto	2,5
40 - 80%	Alto	3
> 80%	Extremadamente alto	4
Árido y bajo consumo de agua		5

El valor bruto es el % de probabilidad de agotamiento de agua que detalla la herramienta la herramienta *Aqueduct Water Risk Atlas*.

E3-4 Consumo total de agua en m³ en áreas en riesgo hídrico, incluidas áreas de alta tensión hídrica, es la siguiente, según la clasificación anteriormente mencionada de nuestras operaciones.

Categoría de estrés hídrico	Consumo m³
Árido y bajo consumo de agua	49.300
Extremadamente alto	499.240
Alto	349.647
Total de Consumo Zonas de mayor riesgo	898.187
% del consumo de zonas de mayor riesgo con respecto al consumo total de agua	35,2%

Recursos asignados para la gestión del agua y recursos marinos

Detallamos recursos destinados para la adecuada gestión, conservación y cuidado del agua:

Categoría de estrés hídrico	USD 2024	USD 2025
Mejoras en redes hidrosanitarias	71.563	120.628
Equipos de uso y ahorro eficiente del agua	146.079	212.807
Equipos o sistemas de captación de aguas lluvias	1.259	145
Medidores de agua	10.296	12.406
Monitoreos o pruebas de calidad del agua potable	149.420	58.282
Pruebas de calidad del agua de vertimiento	20.562	33.103
Adecuaciones y mantenimientos de PTAR	59.607	183.033
TOTAL	458.786	620.404

Nota: Durante el 2025 se realizaron mejoras en redes hidrosanitarias Mejoras en la PTAR Equipos de uso y ahorro eficiente de agua

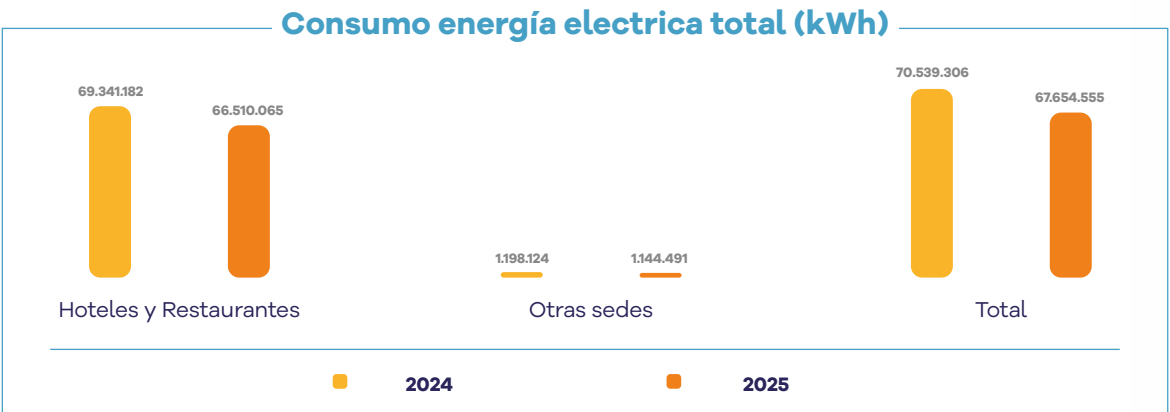
Cálculo de intensidad de consumo de agua por ingresos

Año	Consumo total de agua (m³)	EBITDA ajustado recurrente	(Consumo m³ / ingresos EUR)
2024	2.717.667	60.923.718 EUR	0,04
2025	2.550.216	50.039.908 EUR	0,05

Gestión de la energía

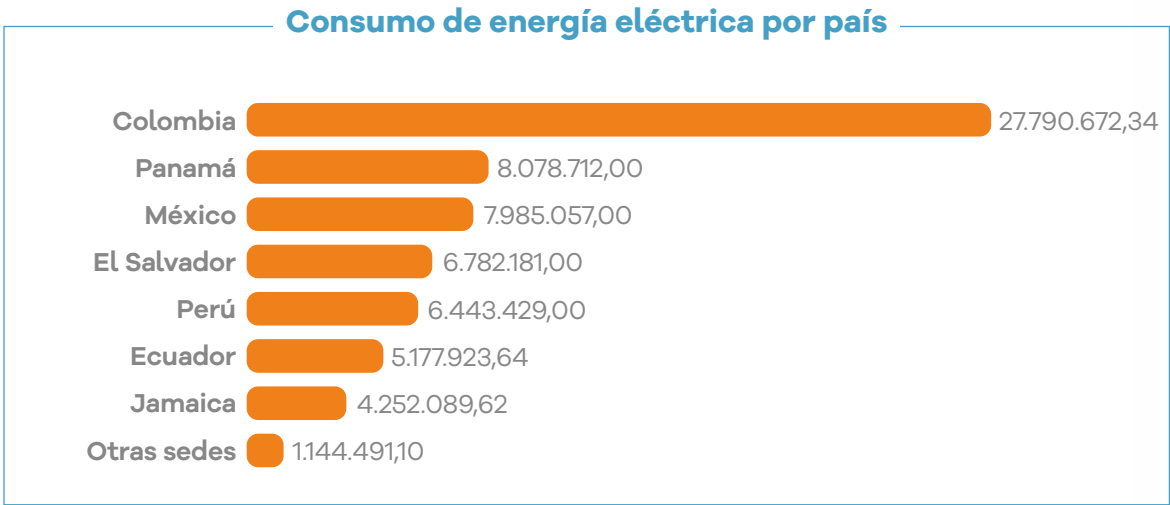
Consumo de energía eléctrica total (kWh)

GRI [302-1]



Nota: Otras sedes contempla: salas, agencias, oficinas corporativas, bodegas y fundación Decameron.

Se evidencia una disminución del 4% en el consumo de energía eléctrica, resultado de los procesos de renovación de equipos por tecnologías con mayor eficiencia energética, así como de la implementación de sistemas de iluminación con energía solar para el alumbrado de áreas públicas en algunas operaciones.



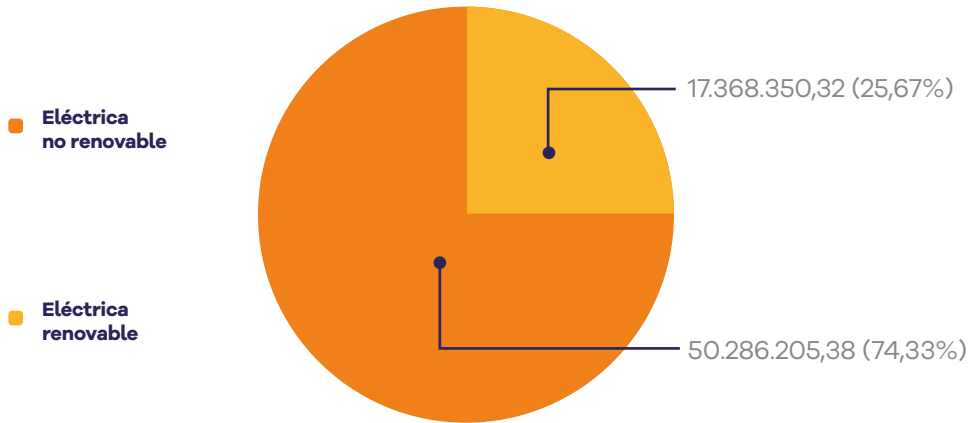
Nota: Colombia es el país con mayor consumo de kWh, lo que se relaciona directamente con el mayor número de operaciones.

Consumo de energía eléctrica por fuente

En 2025, el 25,67% de la electricidad consumida por nuestros hoteles procedió de fuentes renovables. Cinco hoteles del Grupo y la oficina principal de Bogotá continúan utilizando energía certificada derivada de hidroeléctricas.



Consumo de energía por fuente (kWh)



Consumo de Energía proveniente de combustibles fósiles (kWh)

Los combustibles fósiles se utilizan en diversos equipos necesarios para la operación del hotel, como estufas, hornos, calderas, plantas de generación de energía, vehículos, secadoras y equipos de jardinería, entre otro.

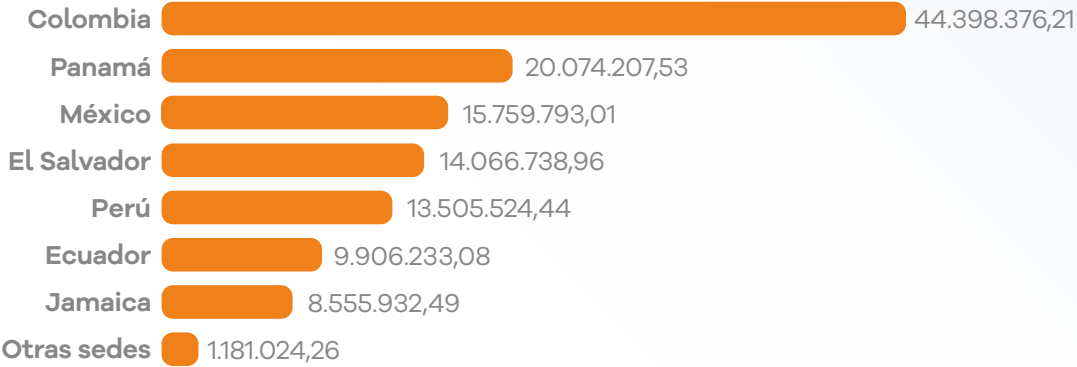
Combustible	2024	2025
GLP	46.323.713	46.685.300
Gas natural	7.031.230	7.529.890
ACPM Fuente fija	8.126.369	3.350.223
ACPM Fuente móvil	1.201.273	1.153.971
Gasolina Fuente móvil	888.291	864.719
Gas Propano	174.545	172.839
Gas Fuente fija	82.574	36.332
TOTAL CONSUMO kWh	63.827.995	59.793.274

Consumo total de energía (eléctrica + combustibles fósiles) (kWh) por país y por fuente



Consumo total de energía (eléctrica + combustibles fósiles) (kWh) por país

Consumo de energía total por país (kWh)



Cálculo de intensidad de consumo energético por ingresos

Año	Consumo total de agua (kWh)	EBITDA ajustado recurrente	(Consumo kWh / ingresos EUR)
2024	134.367.302	60.923.718 EUR	2,20
2025	127.447.830	50.039.908 EUR	2,55

iii. Prevención de la contaminación

GRI [305-1, 305-2]

Ley 11/18 • Cualquier forma de contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica. • Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente • Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética • Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático • Emisiones de gases de efecto invernadero • Uso de energías renovables.

La contaminación atmosférica, visual y auditiva (AVA) puede impactar directamente a huéspedes, colaboradores, comunidades cercanas y ecosistemas. A continuación, se identifican las principales fuentes de contaminación atmosférica, visual, auditiva, del suelo y del agua generadas por la organización.



Como parte de nuestras acciones para reducir la contaminación, implementamos:

Contaminación Atmosférica

- Renovación progresiva de equipos de climatización y refrigeración con gas amigables con el ambiente.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos.
- Sustitución de combustibles en calderas y plantas por alternativas más limpias.
- Instalación de alumbrado solar en áreas públicas.

Contaminación Visual

- Avisos publicitarios que cumplen con los requisitos legales aplicables.
- Iluminación tenue en áreas públicas.

Contaminación Auditiva

- Monitoreos internos preventivos y mapas de ruido.
- Equipos de medición adquiridos para las operaciones.
- Implementación de soluciones de insonorización.

Contaminación del Suelo y del Agua

- Manejo integral de residuos.
- Áreas seguras para el almacenamiento de productos químicos.
- Adquisición de kits antiderrames.

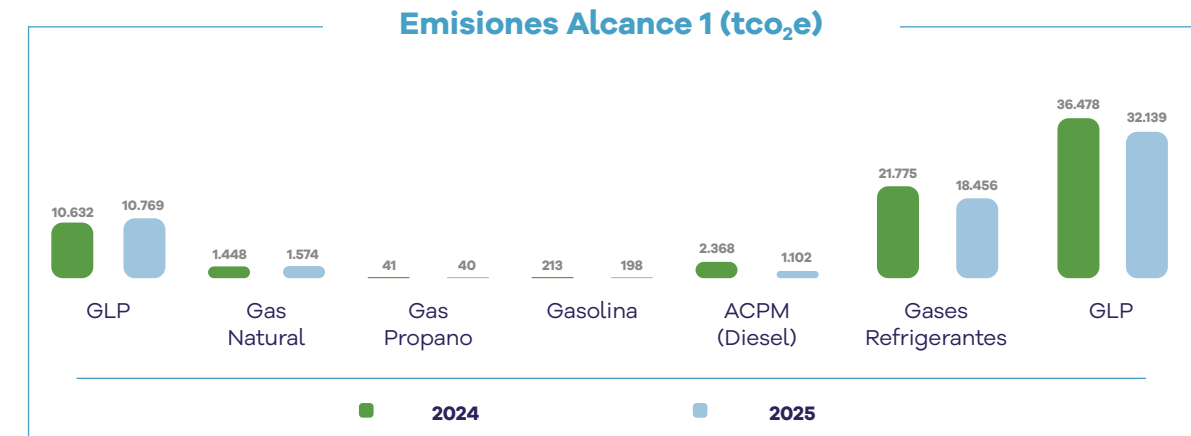
Huella de Carbono

Los datos de emisiones que se muestran a continuación están calculados según el *Greenhouse Gas Protocol* (GHG Protocol).



Cálculo de Alcance 1 de la Huella de Carbono de Combustibles Fósiles

GRI [305-1]



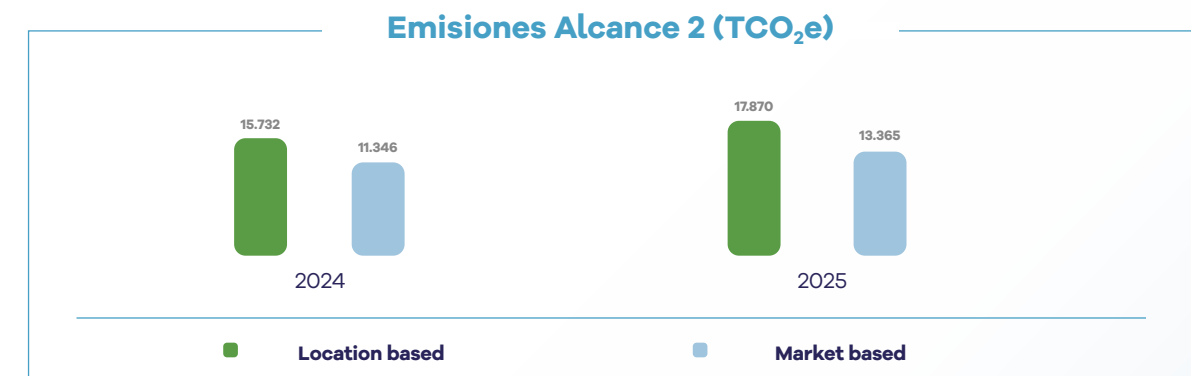
Nota: Fuente de los factores de emisión: DEFRA, Fuel properties, edition - 2025, los cálculos de huella de carbono se calculan en TnCO₂e, esto incluye gases como el metano - CH₄, el óxido nitroso - N₂O y Dióxido de carbono CO₂.

La disminución de emisiones se atribuye a la reducción en el consumo de diésel, asociada a una menor ocurrencia de cortes en el suministro de energía eléctrica de la red, así como a la sustitución de combustibles en calderas que anteriormente operaban con diésel y fueron convertidas a gas licuado de petróleo (GLP). Adicionalmente, en 2025 se registró una disminución del 15% en el consumo de gases refrigerantes.

GRI [305-2]

Cálculo del Alcance 2 de la Huella de Carbono por el consumo de electricidad

Los factores de emisión han sido obtenidos de la Agencia Internacional de la Energía.

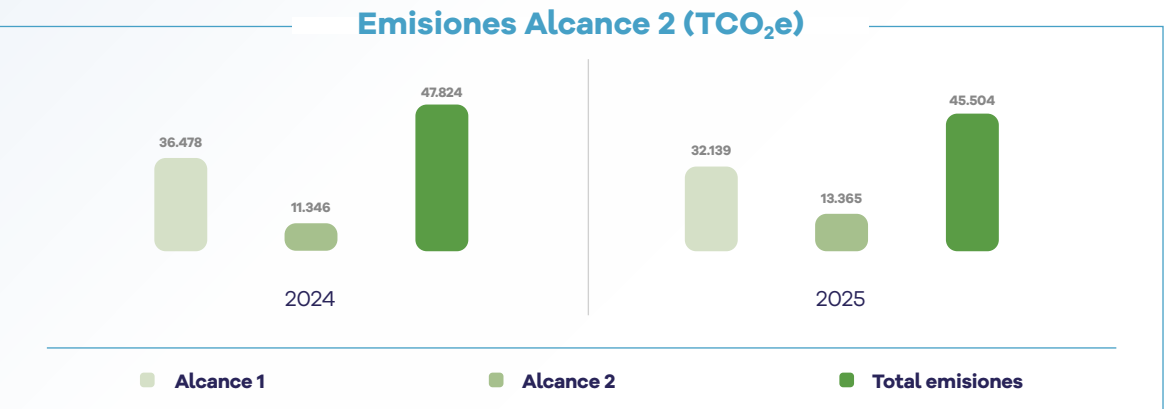


Nota: Para el cálculo del Alcance 2 Market-based y Location-based se han utilizado los factores de emisión de la Agencia Internacional de la Energía (AIE) de 2023. La diferencia de las emisiones de alcance 2 calculadas por el método "location based" y "market based" se debe a la compra de electricidad con certificado de redención de energía renovable.

Pese a los esfuerzos realizados para disminuir el consumo de energía eléctrica en 2025 frente a 2024, se evidencia un aumento en las emisiones de alcance 2. Este comportamiento se asocia con la actualización de los factores de emisión de la Agencia Internacional de Energía (AIE), una variable externa que no está bajo nuestro control y que depende de la matriz energética de cada país, así como de las condiciones climáticas que influyen en la generación de energía.

En relación con el alcance 2 market-based en 2025 cuatro (4) hoteles de Colombia (en vez de 5) y el hotel de Panamá, adicional la oficina corporativa de Colombia consumieron energía proveniente de fuentes renovables de hidroeléctrica, aumentando en consecuencia las emisiones vs 2024.

Total de emisiones del Alcance 1 y 2

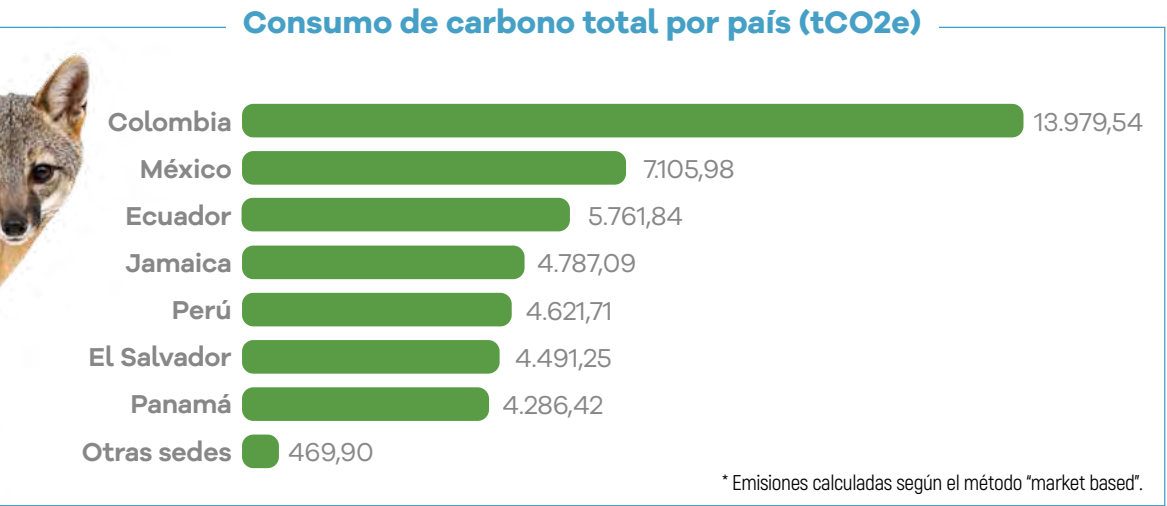


El total de emisiones se ha calculado con base en las emisiones del Alcance 1 y del Alcance 2 Market Based. El total de emisiones con base en el Alcance 1 y el Alcance 2 Location Based es equivalente a 50.009 tco2eq en 2025 frente a 52.210 tco2eq en 2024.

En 2025 la huella de carbono total bajo el método Market Based se disminuye en 2.320 tCO2eq en comparación con 2024. Esto se debe principalmente al menor consumo de gases refrigerantes, gasolina y diesel en nuestras operaciones.



Huella de carbono por país



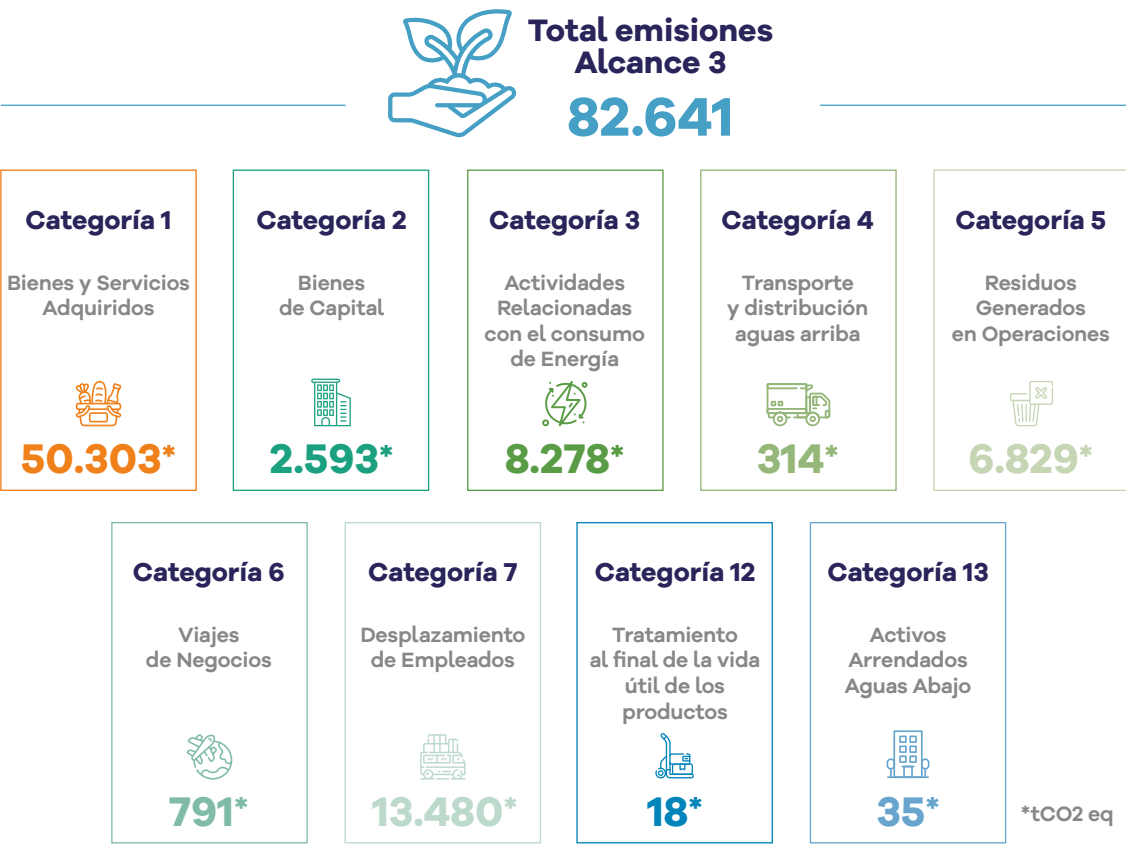
Nota: En la huella de carbono por países, se puede observar que Colombia es el que tiene mayor generación de tCO2eq debido a que es la operación con mayor cantidad de hoteles y restaurantes. Los factores de emisión por consumo de energía son variables de acuerdo con las fuentes provenientes de energía de cada país.

E1-6 Emisiones GEI Alcance 3

Cálculo del Alcance 3 de la Huella de Carbono por emisiones indirectas generadas en la cadena de valor

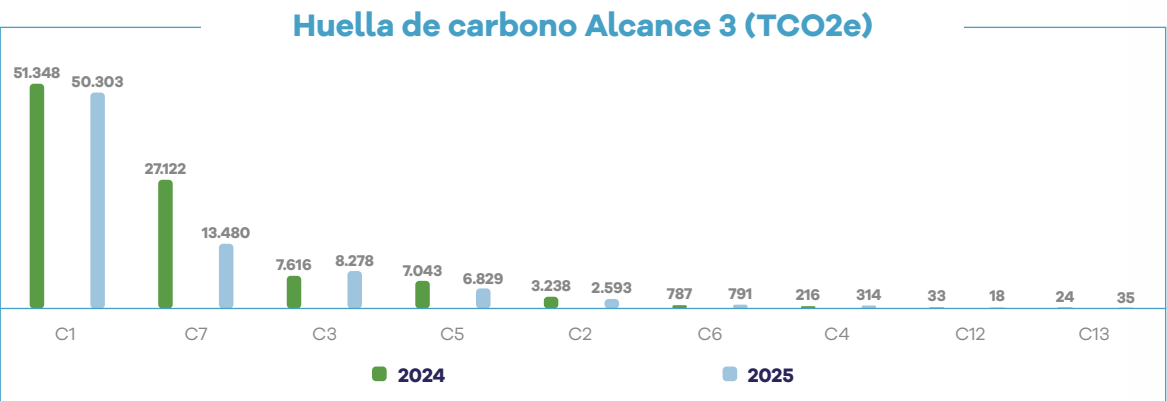
GRI [305-3]

Realizamos el segundo inventario de huella de carbono de alcance 3 para las nueve categorías aplicables, obteniendo los siguientes resultados:



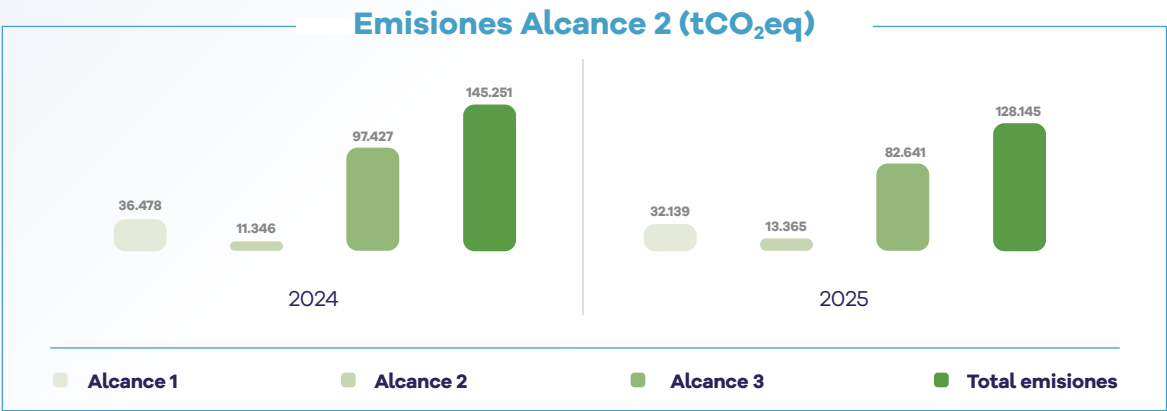
Nota: Las categorías 2 y 4 se calcularon bajo una metodología de basado en gastos, categorías 3, 5, 6, 7 y 13 se utilizó metodología basada en datos reales y por último las categorías 1 y 12 fueron calculadas utilizando un método híbrido entre metodología basada en gastos y datos reales de las operaciones.

Comparativo emisiones alcance 3



Nota: La reducción significativa en la categoría 7 se explica por una mayor representatividad de la muestra de colaboradores que participaron en la encuesta de hábitos de desplazamiento, lo que permitió obtener información más precisa y ajustada a la realidad.

Total de emisiones del Alcance 1, 2 y 3



Inversiones realizadas para la mitigación del cambio climático, divulgando los indicadores clave de desempeño de CapEX y Opex

Proyecto o inversión	USD 2024	USD 2025
Inversiones en recambio de iluminación LED	269.625	219.465
Adquisición de eficiencia energética	2.751	11.314
Adquisición de equipos con uso de energía solar	6.432	12.497
Sustitución de combustibles más limpios	146.558	30.091
Inversiones en aires acondicionados	1.744.600	1.870.052
TOTAL	2.169.966	2.143.419

Nota: En 2024 se presentó una mayor inversión en sustitución de combustibles, debido a las adecuaciones realizadas en los hoteles Isleño y Panamá, donde se reemplazaron calderas que operaban con diésel. Para 2025, esta inversión ya no fue necesaria.

Contaminación lumínica y auditiva

Evaluaciones o monitoreos ambientales:

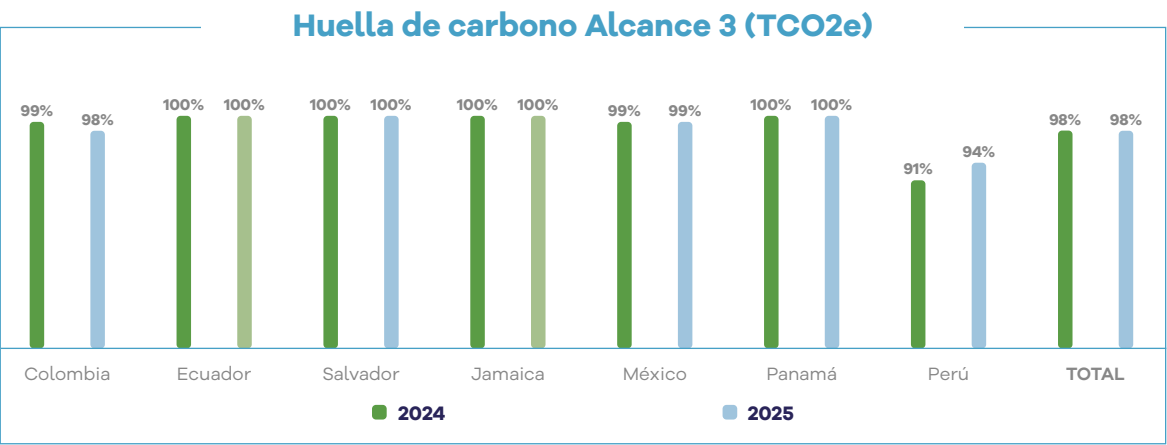
Aumentamos los monitoreos de ruido con proveedores externos, ampliando la cobertura de 2 a 5 operaciones hoteleras. Las mediciones se realizaron en Cartagena, Mompiche, Punta Centinela, Cabos y Punta Sal. Los resultados fueron favorables, evidenciando el cumplimiento de los valores límites permisibles, excepto en la operación de Cartagena, donde se están implementando medidas de corrección.

En 2025, invertimos 63445 USD en mediciones externas, la adquisición de sonómetros y adecuaciones locativas, incluyendo la implementación de barreras para evitar la propagación del sonido en Panamá. Asimismo, en los hoteles de Panaca y Complex se adquirieron equipos para mejorar la calidad del sonido.

Quejas de ruido:

Durante 2025, recibimos dos (2) quejas relacionadas con el ruido en nuestras operaciones. En los hoteles Cartagena y San Luis, la autoridad ambiental realizó las respectivas visitas de inspección. Estas quejas no derivaron en multas ni sanciones. En ambos casos, las quejas estaban asociadas a actividades de entretenimiento, por lo que se implementaron controles de manera inmediata para ajustar el volumen de los equipos.

Implementación de iluminación LED:



iv. Economía circular

Para garantizar la continuidad de nuestros servicios aplicamos prácticas de optimización del consumo de materias primas, así como prácticas para gestionar de forma adecuada los residuos que generamos en el desarrollo de nuestras actividades, por lo cual trabajamos acorde a principios de la economía circular alineados al ODS 12 "Producción y consumo responsable".

¿Cómo gestionamos nuestros residuos?

GRI [306-2]

Durante el 2025 mantuvimos nuestra línea de gestión de residuos y trabajamos en su mejora continua en todas nuestras operaciones a través de las siguientes cuatro fases:



Prevención

Capacitación

Continuamos con nuestro proceso de formación en gestión de residuos a nuestros colaboradores desde la inducción corporativa, así como sensibilización dirigida a nuestros huéspedes a través de piezas comunicativas por redes sociales o videos difundidos en nuestras instalaciones.



Así mismo, seguimos trabajando continuamente con cada uno de los hoteles, para reforzar los conocimientos y prácticas asociadas desde el equipo de la Dirección Corporativa de Sostenibilidad y Excelencia Operacional.

▸ Mitigación en la generación

En Decameron entendemos que la mejor gestión para un residuo, es no generarlo, por lo cual seguimos implementado acciones para reducir nuestra generación en el desarrollo de nuestras actividades operacionales, administrativas y comerciales. A continuación, relacionamos las acciones que ejecutamos en el año de reporte:



- Eliminación de elementos de un solo uso como pitillo, agitadores, vasos, cubiertos y envases desechables en todos nuestros hoteles y oficinas corporativas.
- Proyecto de sustitución de amenities de uso individual en hoteles Colombia y Ecuador.
- Reparación de mobiliario y electrodomésticos.
- Priorización de iluminación y electrodomésticos con mayor vida útil.
- Programa de donaciones de activos dados de baja.

▸ ¿Cómo gestionamos los desperdicios de alimentos?

Reafirmamos nuestro compromiso con la reducción del desperdicio alimenticio, por lo cual continuamos con un estándar de menú, que promueve el uso de productos locales y de temporada, mejorando el aprovechamiento de materias primas y la rotación de productos.

Para 2025 nuestro objetivo era llegar al 85% del cumplimiento de correcta aplicación del estándar del menú y alcanzamos el 86,46%.

Asimismo, seguimos en el proceso de transición de tecnología especializada en cocción inteligente, y enfriamiento potente, para disminuir el desperdicio de alimentos por mala aplicación en las técnicas de cocción. Invertiendo más de **600.000 USD** en cinco de nuestros hoteles.

Adicionalmente, llevamos a cabo la licitación de aceites, con la cual buscamos principalmente reducir el 25% del desperdicio de este insumo a través del mejoramiento de la calidad del producto y el correcto uso, filtrado y mantenimiento de éste, realizando capacitaciones al equipo de cada hotel y dotándolos de filtros y equipos de medición de compuestos polares para identificar el momento correcto de hacer los cambios de aceite en las freidoras y otros equipos de fritura.

Finalmente, durante los meses de octubre 2025 en adelante realizamos un convenio con ABACO - BANCO DE ALIMENTOS DE COLOMBIA para donar alimentos preparados con óptimas condiciones de inocuidad desde el Hotel Decameron Cartagena, logrando de esta forma el aprovechamiento de más de 550 kilos de alimentos compuestos principalmente de proteínas, harinas y granos que fueron distribuidos en beneficio de poblaciones en condición de vulnerabilidad alimentaria en la ciudad de Cartagena.

Para el 2026 seguiremos trabajando para extender este programa de donaciones en más hoteles a nivel Colombia, lo que nos permitirá generar mayor impacto social en las comunidades donde operamos al mismo tiempo que reducimos el desperdicio alimenticio.



Generación y gestión

▸ Separación

Dado que la legislación ambiental en materia de residuos es diferente en cada país en que operamos, hemos estandarizado y formalizado, la siguiente tabla de clasificación de residuos.

Clasificación de residuos

En nuestros hoteles clasificamos los residuos para facilitar su manejo responsable y potenciar su aprovechamiento.

No peligrosos

Orgánicos

Desperdicio alimenticio
Jardinería menor



Residuos biodegradables que se generan en la preparación de alimentos y en el mantenimiento de zonas verdes.

Aprovechables

Materiales reciclables como papel, cartón, metal y plástico



Materiales que pueden tener una nueva vida si se separan correctamente.

Ordinarios

Residuos inorgánicos no aprovechables



Residuos que no pueden reciclarse ni aprovecharse y van a disposición final.

Peligrosos

Peligrosos

Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES)



Equipos o componentes que al finalizar su vida útil, requieren un manejo especializado.

Especiales

Lodos, trampas de grasa y PTAR, RCD, paisajismo y mobiliario



Residuos que por su volumen, composición o fuente requieren un tratamiento o disposición especial.

Especiales

AVU

Aceite vegetal usado



Aceite de cocina usado que se recoge para su gestión y aprovechamiento.

Separar correctamente es un gesto simple que genera un impacto positivo en el ambiente y en las comunidades donde operamos.

De esta forma logramos una separación más eficiente de los residuos para ser entregados para aprovechamiento o disposición final a gestores en cumplimiento de la legislación ambiental aplicable a cada país.

▸ Almacenamiento

Durante el 2025 y en línea de las oportunidades de mejoras identificadas en las auditorías ambientales, se realizaron mejoras en las instalaciones en general de los centros temporales de acopio de residuos, implementando señalización de separación, kits antiderrames y mejoras locativas como es el caso de las operaciones de Salinitas, Galeón, Cocos, Heliconias y Panaca.

▸ Cuantificación

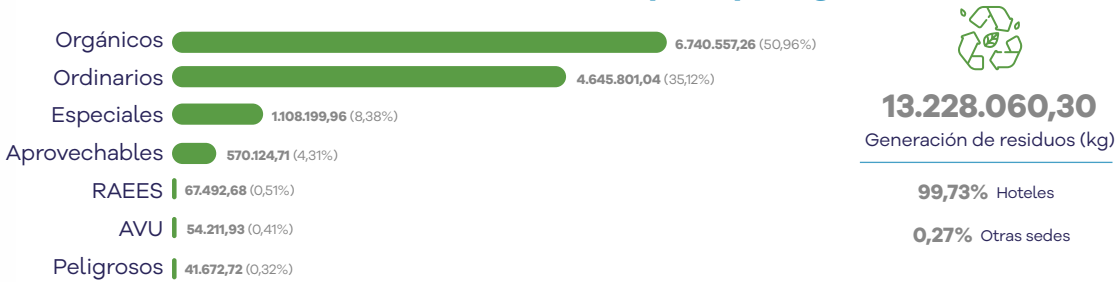
(GRI 306-3, 306-4, 306-5) En el 2025 se logró un mayor avance en la gestión adecuada de residuos, es decir en la cuantificación y disposición final. A continuación, relacionamos nuestras unidades por país y los residuos gestionados y cuantificados por cada una de ellas.

Estado	Países	Observación
Cuantificación optima de residuos 2024 y 2025	 	Todos los hoteles cuantifican y gestionan la totalidad de los residuos desde el año 2024.
Cuantificación optima durante 2025	 	Los hoteles en El Salvador y Panamá cuantifican y gestiona la totalidad de los residuos desde el año 2025.
Cuantificación parcial durante 2025		Todos los hoteles de México cuantifican y gestionan todos los tipos de residuos, con oportunidad de mejora en el manejo de residuos especiales (Isla Marina y Coral).
		Todos los hoteles de Perú cuantifican y gestionan todos los tipos de residuos, con oportunidad de mejora en el manejo de residuos aprovechables y especiales (Miraflores).
		Todos los hoteles de Jamaica cuantifican y gestionan los residuos orgánicos, ordinarios y AVU, con oportunidad de mejora en el manejo de residuos aprovechables, peligrosos y especiales.

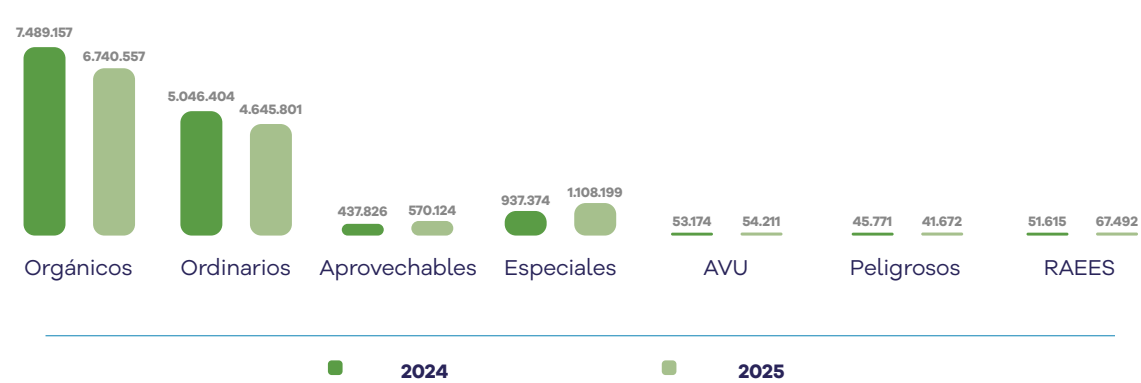
Métodos de cuantificación de residuos

País	Operación	Método de cuantificación
Colombia, Ecuador, El salvador, Panamá, México y Perú	Todos	Pesaje completo.
Jamaica	Todos	Pesaje completo, pero con aprovechables ingresados en los residuos ordinarios.

Generación de residuos por tipo (kg)



Comparativo 2024 VS 2025



Tipo	2024 Cantidad (kg)	2025 Cantidad (kg)	Variación	Explicación variación
Total	14.061.321,36	13.228.060,30	-5,9%	Las variaciones operativas por cierre de hoteles reducen en general la generación de residuos.
Orgánicos	7.489.156,54	6.740.557,26	-10,0%	
Ordinarios	5.046.403,82	4.645.801,04	-7,9%	
Peligrosos	45.771,03	41.672,72	-8,9%	
AVU	53.174,23	54.211,93	1,9%	Mayor recuperación de AVU por mejores prácticas de manejo del residuo.
Aprovechables	437.826,35	570.124,71	+30,2%	Mayor recuperación de residuos aprovechables por mejoras en la separación y por la vinculación de gestores.
RAEES	51.615,17	67.492,68	+30,8%	Mayor gestión de RAEES por mejoras en la separación en áreas de mantenimiento y por la vinculación de gestores.
Especiales	937.374,22	1.108.199,96	18,2%	Mayor gestión de residuos especiales que antes se trataban como ordinarios.

Aprovechamiento

Reutilización

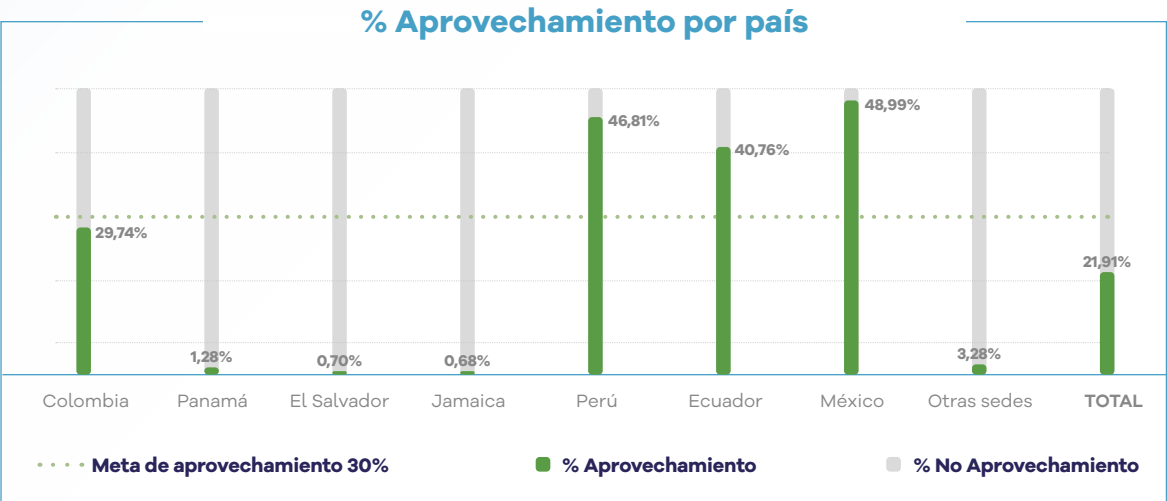
Promovemos la reutilización como una práctica clave en la gestión de residuos. A través de nuestro programa de donación de activos dados de baja, extendemos la vida útil de los materiales, reducimos la generación de residuos y generamos valor social para nuestros grupos de interés. Adicionalmente, en los países que la normatividad lo permite,

reutilizamos los residuos orgánicos como merma para alimentación animal de comunidades aledañas, que garantizan su aprovechamiento.

Reciclaje

Impulsamos el reciclaje de los diferentes tipos de residuos generados en la operación. Entregamos materiales como papel, cartón, vidrio y metales y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), a gestores autorizados para la recuperación de materiales, así mismo, entregamos residuos orgánicos y aceite vegetal usado a gestores especializados que garantizan su aprovechamiento a través de procesos de compostaje y de generación de biodiesel.

A través de nuestras prácticas de reutilización y reciclaje estimamos para el año 2025 nuestro porcentaje de aprovechamiento en 21,91%.



Consumo de materias primas

(GRI 301-1) Reconocemos que para poder prestar nuestro servicios hotelero y vacacional consumimos grandes cantidades y variedades de materias primas y recursos como agua y energía, por lo cual estamos comprometidos con su consumo responsable.

La totalidad de nuestros hoteles y unidades administrativas cuentan con el Sistema NETSUITE, el cual permite consolidar todos los consumos de Materias Primas realizados en la compañía bajo una misma estructura y nos permite tener reportes como el que se muestra a continuación:

Categoría	2024	2025	Unidad	Var Nominal	Var %
Alimentos I: pollo, carnes de res y cerdo, pescados y mariscos entre los más importantes.	11.495.212	11.163.597	Kg	-331.615	-2,88%
Alimentos II: huevos, leche, queso, aceite y arroz entre los más importantes.	14.003.023	13.666.986	Und	-336.037	-2,40%
Bebidas: agua, licores, bebidas gaseosas, refrescos.	6.670.689	5.690.629	Und	-980.060	-14,69%
Suministros: hielo, toalla de manos desechable, químicos de limpieza, amenities, mascarillas, gel anti bacterial, guantes, entre otros elementos de aseo.	15.572.953	11.304.320	Und	-4.268.633	-27,41%
Mantenimiento I: alimentos para animales.	651.174	314.306	Kg	-336.868	-51,73%
Mantenimiento II: cable, rejilla y viruta.	29.231	27.433	Metros	-1.798	-6,15%
Mantenimiento III: cloro para piscina, pintura, gas refrigerante, madera y otros elementos de ferretería.	2.476.008	2.729.642	Und	253.634	10,24%

La reducción generalizada en todas las categorías se explica, en gran medida, por el cierre de dos operaciones estratégicas para la compañía durante 2025: Club Caribbean y Aquarium. En relación con la única categoría en donde se evidencia un aumento (Mantenimiento III), esto obedece a una recategorización que se hizo de los artículos de esta categoría y las de Suministros y Mantenimiento I, dado que en el 2024 existían algunos artículos en estas últimas categorías que fueron trasladados a Mantenimiento III.

Adicionalmente, la organización viene implementando diversas iniciativas orientadas a fortalecer su estrategia de sostenibilidad, cuyos resultados ya se reflejan en la disminución de consumos, especialmente en la categoría de suministros.

Entre las principales acciones se destacan:

- Sustitución de vasos desechables y de cartón (de un solo uso) por vasos de policarbonato reutilizables, lo que ha generado una reducción significativa en el consumo de este tipo de insumos.
- Reemplazo de amenities individuales (presentaciones de 30 ml) por presentaciones de mayor volumen con sistema de dispensadores, lo que ha permitido disminuir la frecuencia de reposición y el consumo total de estos artículos.

Estas medidas no solo contribuyen a la optimización de costos, sino que también refuerzan el compromiso de la compañía con prácticas más sostenibles y responsables con el medio ambiente.



Indicadores Ambientales

GRI (302-3 305-4)

Con el fin de controlar los indicadores y evaluar la ecoeficiencia de nuestras operaciones, continuamos monitoreando indicadores ambientales relacionados con el consumo de agua, energía, generación de residuos y huella de carbono.

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Consumo de Agua	m3/Huésped X Noche	0,64	0,63	0,59
	m3/Habitación X Noche	1,48	1,49	1,39
Consumo de Energía	kwh/ Huésped X Noche	32,74	31,18	29,56
	kwh/ Habitación X Noche	75,65	73,55	69,34
Huella de Carbono (Alcance 1 y 2)	kgCO2/ Huésped X Noche	10,40	11,09	10,56
	kgCO2/ Habitación X Noche	24,02	26,16	24,76
Generación de Residuos	kg/ Huésped X Noche	2,64	3,26	3,07
	kg/ Habitación X Noche	6,22	7,69	7,20

Nota: Para los ratios de consumo de agua, energía y generación de residuos y de huella de carbono se tiene en cuenta los promedios corporativos y consumos de todas las unidades de negocio, incluye hoteles, restaurantes, salas, agencias, oficinas corporativas, bodegas y Fundación Decameron. El consumo de energía incluye eléctrica y de combustibles fósiles. Para la ratio de huella de carbono se tiene en cuenta las emisiones por el método market based. Huésped Noche es el número de pasajeros noches presentes en los hoteles durante todo el año. Habitación noches es el número de habitaciones noches ocupadas durante todo el año y de todos los hoteles del grupo.

v. Biodiversidad

GRI (304-1)

Ley 11/18 • Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

La conservación de la biodiversidad en nuestros destinos es y seguirá siendo una prioridad para Hoteles Decameron, por lo cual estamos comprometidos con la protección de los ecosistemas marinos y terrestres en donde se ubican nuestra operación hotelera.



GRI (304-1)

Número de instalaciones ubicadas cerca o en zonas protegidas

Para actualizar el inventario de áreas protegidas cercanas a nuestras instalaciones, analizamos 32 operaciones (hoteles, restaurantes y oficinas) utilizando la base de datos mundial WDPA, basada en las categorías de la UICN.

Ninguna operación se encuentra dentro de áreas protegidas; sin embargo, al cierre de 2025, dieciséis (16) hoteles (50% de las operaciones evaluadas) están ubicados cerca de estas zonas. En estas ubicaciones, mantenemos el compromiso con su cuidado y preservación:



Gestión integral de la biodiversidad

Diseñamos el procedimiento para el manejo integral de flora y fauna, el cual establece los lineamientos para la identificación, conservación y protección la biodiversidad en nuestras unidades de negocio y áreas de influencia.

Este procedimiento incorpora formatos para el inventario de biodiversidad, orientados al levantamiento de especies de flora y fauna presentes en nuestros hoteles, así como herramientas para la gestión adecuada de situaciones de emergencia relacionadas con estas.

Este avance representa un hito clave en la estandarización del cuidado de la biodiversidad dentro de la organización. De cara al futuro, continuaremos trabajando en su implementación efectiva y en su mejora continua, fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad y la operación responsable en todos nuestros destinos.

Conservación de la fauna

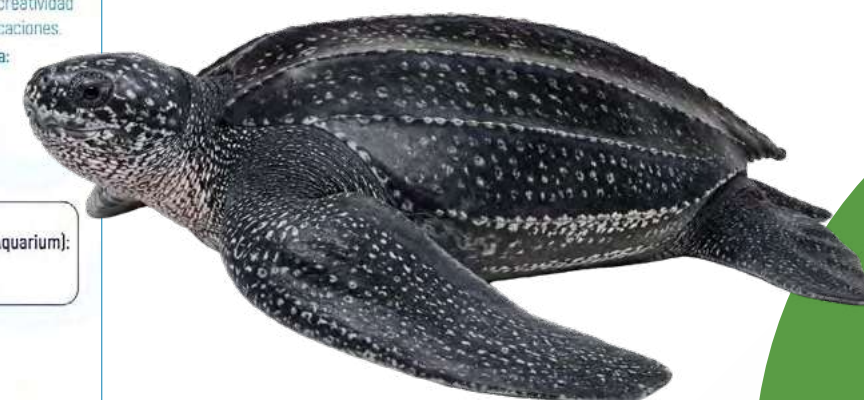
Nuestras operaciones se desarrollan en entornos con alta diversidad de fauna, por lo que identificamos las especies más comunes y aquellas que requieren especial protección. Para fomentar su cuidado, contamos con señalética en áreas públicas que sensibiliza a colaboradores y huéspedes sobre su importancia y las medidas de protección.

Adicionalmente, promovemos prácticas responsables en nuestra oferta gastronómica, evitando especies en condición de vulnerabilidad, respetando periodos de veda y trabajando con proveedores certificados que garantizan el origen adecuado de los productos.

Conscientes de la importancia del cuidado de la fauna, en 2025 el concurso de biodiversidad se enfocó en este tema, dando prioridad al manejo de fauna silvestre y doméstica, cuyos resultados se detallan más adelante. Iniciativas que ejecutamos durante 2025 en pro de la biodiversidad:

Concurso de Biodiversidad

Durante el 2025 realizamos la segunda versión del concurso de biodiversidad, el cual tuvo foco en la fauna, contemplando tres categorías: cuidado de la fauna silvestre, cuidado de la fauna doméstica y educación y sensibilización, en el cual participaron 19 de nuestros hoteles a través de 14 proyectos, generando los siguientes indicadores de desempeño:



Nos sentimos profundamente orgullosos de impulsar esta iniciativa que moviliza a nuestros equipos de trabajo a crear proyectos que responden a la necesidad de cuidar a los animales y entornos cercano a nuestros hoteles, vinculando a clientes, comunidades, autoridades gubernamentales, entre otros. A continuación, destacamos a los ganadores de esta edición.

Proyecto economía azul

El proyecto de Economía Azul en Barú, Colombia tuvo como objetivo mejorar la gestión hídrica de los manglares de la Ciénaga Coquito y Caño Lequerica, mediante la limpieza y construcción de canales, así como el mantenimiento de zonas previamente restauradas con una inversión de 13.478 USD.

Como resultado, se logró restablecer el flujo hídrico, fortalecer la salud y desarrollo del manglar y contribuir a la conservación del ecosistema, generando un impacto positivo tanto ambiental como en el bienestar de las comunidades locales.



ANEXOS

Informe de
Sostenibilidad
2025

ANEXO 1.

Principales resultados económicos 2025 y 2024 a nivel de Hoteles Decameron España S.L.U (cifras en miles de euros)

2025				
Nombre de la subsidiaria	País de constitución	Beneficios / pérdidas antes de impuestos	Provisión, impuesto de renta	Aportac. Fundación y entidades sin ánimo de lucro (*)
HOTELES DECAMERON ESPAÑA S.L.	España	943	-	-
HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S	Colombia	7,873	7,732	1
SERVINCLUIDOS LTDA.	Colombia	-1,093	806	27
DECAMERON CINCO HERRADURAS S.A.S	Colombia	1,339	-81	-
APARTA HOTEL DON BLAS S. A.	Colombia	930	464	319
DECAMERON ALL INCLUSIVE HOTELS AND RESORTS S.A.	Costa Rica	-52	-9	-
HOTELES DECAMERON ECUADOR S.A.	Ecuador	-8,702	114	-
LORMA S.A.	Ecuador	-161	-	-
HOTELES DECAMERON EL SALVADOR S.A. DE C.V.	El Salvador	7,342	8	-
SERVILABORALES S.A. DE C.V.	El Salvador	-89	27	-
CLUB DE PLAYAS SALINITAS S.A. DE C.V.	El Salvador	9,276	1,969	-
HOTELES DECAMERON GUATEMALA S.A.	Guatemala	-778	-119	-
HOTELES DECAMERON JAMAICA LIMITED	Jamaica	-5,629	10	-
HESCOV INVESTMENTS, LIMITED	Jamaica	-2,874	-30	-
WATERFRONT INVESTMENTS LIMITED	Jamaica	-2,640	37	-
DECAMERON, S.A. DE C.V.	México	-2,868	-2,261	-
SERVINCLUIDOS S.A. DE C.V.	México	-34	-9	-
LAS RAMBLAS S.A.	Panamá	-130	-	-
CPG PANAMÁ HOLDINGS, INC. (CONSOLIDADO)	Barbados	-4,936	528	-
DECAMERON GLOBAL SERVICES S. DE R.L.	Panamá	3,855	-	-
MULTIVACACIONES PANAMA S.A.	Panamá	174	42	-
DECAMERON SERVICES S.A.	Panamá	348	101	-
ATLANTIC MANAGEMENT & HOTELS INTERNATIONAL, S.A.	Panamá	-7	-	-
HOTELES DECAMERON HAITI S.A.	Haití	-54	-	-
ESDRAS ENTERPRISES INC.	Panamá	-3	-	-
OPERADORA DE TURISMO DE NATURALEZA S.A.S.	Colombia	-37	-	-
TOTAL		1,993	9,339	347

La pérdida antes de impuestos revelada en el Estado Financiero Consolidado de España para el cierre de 2025 es de [-39,083 miles de euros] y para el 2024 es de [-23,718 miles de euros], así mismo la provisión por impuesto de renta para el año 2025 es de [-9,259 miles de euros] y para el 2024 el retorno de provisión es un importe de [1,235 miles de euros]. Estos importes se obtienen luego de realizar el proceso de consolidación el cual contiene eliminaciones intragrupo y otros ajustes de homogenización, por lo que difiere de lo revelado a nivel individual. Durante 2025 se recibieron Subvenciones en Colombia por 36,582 EUR y en Jamaica por 79,595 EUR.

ANEXO 1.

Principales resultados económicos 2025 y 2024 a nivel de Hoteles Decameron España S.L.U.

ANEXO 2.

Detalle de patrocinios

ANEXO 3.

Tabla de contenidos GRI

ANEXO 4.

Tabla de contenidos Información No Financiera y Diversidad Ley 11/2018

Principales resultados económicos 2025 y 2024 a nivel de Hoteles Decameron España S.L.U (cifras en miles de euros)

2024				
Nombre de la subsidiaria	País de constitución	Beneficios / pérdidas antes de impuestos	Provisión, impuesto de renta	Aportac. Fundación y entidades sin ánimo de lucro (*)
HOTELES DECAMERON ESPAÑA S.L.	España	-803	-	-
HOTELES DECAMERON COLOMBIA S.A.S	Colombia	-663	-1,513	-
SERVINCLUIDOS LTDA.	Colombia	-1,845	-988	283
DECAMERON CINCO HERRADURAS S.A.S	Colombia	-118	-1,295	-
APARTA HOTEL DON BLAS S. A.	Colombia	3,069	1,587	-
OPERACIONES DECAMERON SAI S.A.S.	Colombia	-2	-	-
DECAMERON ALL INCLUSIVE HOTELS AND RESORTS S.A.	Costa Rica	-28	9	-
HOTELES DECAMERON ECUADOR S.A.	Ecuador	-9,520	734	-
LORMA S.A.	Ecuador	-168	2	-
HOTELES DECAMERON EL SALVADOR S.A. DE C.V.	El Salvador	8,703	-151	-
SERVILABORALES S.A. DE C.V.	El Salvador	-73	55	-
CLUB DE PLAYAS SALINITAS S.A. DE C.V.	El Salvador	13,120	3,821	-
HOTELES DECAMERON GUATEMALA S.A.	Guatemala	-907	-164	-
HOTELES DECAMERON JAMAICA LIMITED	Jamaica	-3,251	-	-
HESCOV INVESTMENTS, LIMITED	Jamaica	-2,644	1,362	-
WATERFRONT INVESTMENTS LIMITED	Jamaica	-854	964	-
DECAMERON, S.A. DE C.V.	México	-24,435	-5,548	-
SERVINCLUIDOS S.A. DE C.V.	México	-71	34	-
LAS RAMBLAS S.A.	Panamá	-77	-	-
CPG PANAMÁ HOLDINGS, INC. (CONSOLIDADO)	Barbados	3,572	120	-
DECAMERON GLOBAL SERVICES S. DE R.L.	Panamá	4,833	-	-
MULTIVACACIONES PANAMA S.A.	Panamá	39	11	-
DECAMERON SERVICES S.A.	Panamá	223	-10	-
ATLANTIC MANAGEMENT & HOTELS INTERNATIONAL, S.A.	Panamá	-5	-	-
HOTELES DECAMERON HAITI S.A.	Haití	-2,716	-	-
ESDRAS ENTERPRISES INC.	Panamá	-1	-	-
OPERADORA DE TURISMO DE NATURALEZA S.A.S.	Colombia	-64	-	-
TOTAL		-14,686	-970	283

ANEXO 2.
Detalle de patrocinios
Hoteles Decameron

Evento	Detalle del evento	Lugar	Valor Patrocinio
Evento VCH	Feria de agencia de viajes VCH	Bogotá	\$ 617 USD
ANATO 2025	Feria de turismo más importante del país	Bogotá	\$ 19.738 USD
Iroman	Participación evento deportivo	Cartagena	\$ 717 USD
Maraton 7 colores	Participación evento deportivo	San Andres	\$ 5.675 USD
ANATO Medellin	Participación feria de turismo	Medellin	\$ 1.480 USD
Global Day	Participación feria	Bogota	\$ 52 USD
Rappi Travel	Evento Rappi experiencia	Bogotá	\$ 1.480 USD
Expovacaciones	Participación feria	Medellin	\$ 987 USD
Valorem	Evento Santo Domingo	Bogotá	\$ 2.665 USD
Ladevi workshop	Workshop	Bogotá	\$ 1.110 USD
Rueda de negocios mayoristas	Rueda de negocios	Bogotá	\$ 814 USD
Evento cierre agencias 2025	Cierre de año evento agencias	Bogotá	\$ 9.344 USD
Presentaciones para agentes de viajes	Evento de capacitación para agentes de viajes de Guadalajara y Puebla	Guadalajara y Puebla	\$968,97 USD
Desayuno medios especializados en turismo	Evento de presentación de novedades para +25 medios de comunicación	Ciudad de México	\$50,05 USD
ARLAG	Feria de relacionamiento con agentes de viajes minoristas de México	Bucerías, Nayarit	\$325,12 USD
Eptur Ladevi marzo	Feria de relacionamiento con agentes de viajes minoristas de Ciudad de México	Ciudad de México	\$754,03 USD
Desayuno capacitación Despegar	Evento de capacitación para ejecutivos de Despegar	Querétaro	\$568,88 USD
Cancún Travel Mart	Feria de relacionamiento con agentes de viajes nacionales e internacionales	Cancún	\$1.304,63 USD
Aniversario Price Travel	Evento para agentes de viajes de Ciudad de México	Ciudad de México	\$247,06 USD
Eptur Ladevi agosto	Feria de relacionamiento con agentes de viajes minoristas de Ciudad de México	Ciudad de México	\$754,03 USD

Fundación Decameron

Evento	Detalle del evento	Lugar	Valor Patrocinio
Tiquetes para deportista Sara Galeano	Campeonato de BMX en Bogotá	Santa Marta	\$ 381 USD
Festival del libro de San Andrés Islas - FILSAI	Patrocinio para 1 evento comunitario en marco del Festival.	San Andres	\$ 1.234 USD
Apoyos comunidades	Respuesta a solicitudes de comunidades: refrigerios para actividades comunitarias	Cartagena	\$ 94 USD
Apoyos comunidades	Respuesta a solicitudes de comunidades: refrigerios para actividades comunitarias	San Andrés	\$ 30 USD
Cumpliendo sueños con Make a Wish	Hospedaje para 2 personas en Hotel Panaca durante 3 días y 2 noches todo incluido	Eje cafetero	\$ 309 USD
Premio rifa solidaria Aldeas Infantiles	Hospedaje para 2 personas en Hotel Decameron Panamá durante 3 días y 2 noches	Panamá	\$ 389 USD

ANEXO 3.

Tabla de contenidos GRI

Declaración de uso	Decameron All Inclusive Hotels & Resorts ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Código GRI	GRI	Comentarios		
2-1	Detalles organizacionales	Nombre de la compañía: Hoteles Decameron España S.L.U Nombre de la casa matriz: Organización Decameron S.R.L (Panamá) Nombre comercial del Grupo: Decameron All Inclusive Hotels & Resorts		
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Nombre de la entidad	Tipo de negocio	País de constitución
		Organización Decameron S.R.L.	Holding.	Panamá
		Blue Marlin Beach Club S.A.	Hotelería.	Perú
		Inmobiliaria El Pueblo SAC	Hotelería.	Perú
		Hoteles Decameron España S.L.	Vehículo de inversión.	España
		Hoteles Decameron Colombia S.A.S	Hotelería. Multivacaciones, oficinas centrales, vehiculo de inversión.	Colombia
		Servincluidos Ltda.	Hotelería. agencia comercial. Restaurantes.	Colombia
		Decameron Cinco Herraduras S.A.S	Hotelería.	Colombia
		Aparta Hotel Don Blas S. A.	Hotelería.	Colombia
		Decameron All Inclusive Hotels and Resorts S.A.	Agencia.	Costa Rica
		Hoteles Decameron Ecuador S.A.	Hotelería. Multivacaciones. vehiculo de inversión. agencia comercial y restaurantes.	Ecuador
		Lorma S.A.	Hotelería.	Ecuador
		Hoteles Decameron El Salvador S.A. de C.V.	Vehículo de inversión.	El Salvador
		Servilaborales S.A. de C.V.	Suministro de personal.	El Salvador
		Club de Playas Salinitas S.A. de C.V.	Hotelería. Multivacaciones.	El Salvador
		Hoteles Decameron Guatemala S.A.	Multivacaciones.	Guatemala
		Hoteles Decameron Jamaica Limited	Hotelería.	Jamaica
		Hescov Investments, Limited	Hotelería.	Jamaica
		Waterfront Investments Limited	Hotelería.	Jamaica
		Decameron, S.A. de C.V.	Hotelería.	México
		Servincluidos S.A. de C.V.	Suministro de personal.	México
		Las Ramblas S.A.	Agencia Comercial.	Panamá
		CPG Panamá Holdings, Inc. (consolidado)	Hotelería, Agencia comercial, vehiculo de inversión.	Barbados
		Decameron Global Services S. de R.L.	Agencia Comercial.	Panamá
		Multivacaciones Panama S.A.	Multivacaciones.	Panamá
		Decameron Services S.A.	Asesoría.	Panamá
		Atlantic Management & Hotels International, S.A.	Agencia Comercial.	Panamá
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este reporte		
2-4	Actualización de información Acerca de este reporte	Acerca de este reporte		

Código GRI	GRI	Comentarios
2-5	Verificación externa	Acerca de este reporte
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Acerca de Decameron Gestión de la cadena de abastecimiento
2-7	Empleados	Compromiso y cultura organizacional
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Ética empresarial y gobierno corporativo
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Ética empresarial y gobierno corporativo
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Ética empresarial y gobierno corporativo
2-15	Conflictos de interés	Ética empresarial y gobierno corporativo
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Ética empresarial y gobierno corporativo
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del presidente
2-23	Compromisos y políticas	Estrategia de sostenibilidad Compromiso y cultura organizacional - Protección de los Derechos Humanos en Grupo Decameron
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Estrategia de sostenibilidad
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ética empresarial y gobierno corporativo
2-27	Cumplimiento de la legislación y normativas	Ética empresarial y gobierno corporativo
2-28	Afiliación de asociaciones	Asociaciones
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia de sostenibilidad
2-30	Convenios de negociación colectiva	Bienestar de nuestros trabajadores
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Estrategia de sostenibilidad
3-2	Lista de temas materiales	Estrategia de sostenibilidad
3-3	Gestión de los temas materiales	Ética empresarial y gobierno corporativo Modelo de negocio Cambio climático y ecoeficiencia Gestión del Talento Gestión del Cliente Creación de Valor a la Comunidad
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Modelo de negocio Fundación Decameron
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Modelo de negocio Fundación Decameron
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Atracción y retención de talento
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Modelo de negocio Gestión ambiental
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Modelo de negocio
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Ética empresarial y gobierno corporativo
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética empresarial y gobierno corporativo

Código GRI	GRI	Comentarios
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética empresarial y gobierno corporativo
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Ética empresarial y gobierno corporativo
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	Economía circular
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Ecoeficiencia
302-3	Intensidad energética	Ecoeficiencia
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Ecoeficiencia
303-3	Extracción de agua	Ecoeficiencia
303-5	Consumo de agua	Ecoeficiencia
Propio	Intensidad de agua	Ecoeficiencia
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Biodiversidad
305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Cambio climático y contaminación
305-2	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	Cambio climático y contaminación
305-3	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	Cambio climático y contaminación
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Cambio climático y contaminación
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Economía circular
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Economía circular
306-3	Residuos generados	Economía circular
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Economía circular
306-5	Residuos destinados a eliminación	Economía circular
Propio	Ratios generación de residuos	Ecoeficiencia
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Atracción y retención de talento
401-3	Permiso parental	Atracción y retención de talento
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud y seguridad en el trabajo
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Salud y seguridad en el trabajo

Código GRI	GRI	Comentarios
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Salud y seguridad en el trabajo
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
403-9	Lesiones por accidente laboral	Salud y seguridad en el trabajo
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Salud y seguridad en el trabajo
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo, desempeño y formación
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Desarrollo, desempeño y formación
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Compromiso y cultura organizacional
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Compromiso y cultura organizacional
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Ética empresarial
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Bienestar de nuestros trabajadores
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Compromiso y cultura organizacional
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Compromiso y cultura organizacional
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Impacto en la sociedad y desarrollo local a través de iniciativas
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Impacto en la sociedad y desarrollo local a través de iniciativas
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Gestión de la cadena de abastecimiento
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Salud y seguridad del cliente
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Salud y seguridad del cliente
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Salud y seguridad del cliente
Propio	NPS – Net Promoter Score	Experiencia del cliente - Satisfacción del Cliente
Propio	CSAT - Customer Satisfaction Score	Experiencia del cliente - Satisfacción del Cliente
Propio	IRO - Índice de Reputación Online	Experiencia del cliente - Satisfacción del Cliente

ANEXO 4.

Tabla de contenidos Información No Financiera y Diversidad Ley 11/2018

Contenidos Ley 11/2018	GRI asociados	Apartados del informe
Asuntos Generales		
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-9	Acerca de Decameron
Mercados en los que opera.	GRI 2-1 GRI 2-6	Acerca de Decameron
Objetivos y estrategias	GRI 2-23	Modelo de Negocio
Principales factores y tendencias que pueden afectar	GRI 3-3	Ética empresarial y gobierno corporativo
Perfil del Estado de Información no Financiera		
Marco de <i>reporting</i> utilizado	GRI 2-3 GRI 2-5	Acerca de este reporte
Análisis de Materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2	Estrategia de sostenibilidad
Enfoque de Gestión		
Descripción de las políticas que aplican y resultados de las mismas	GRI 2-23 GRI 3-3	Compromisos y políticas
Principales riesgos identificados	GRI 2-24 GRI 3-3	Identificación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROS) significativos
Cuestiones Medioambientales		
Gestión medioambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3	Gestión ambiental
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	
Aplicación del Principio de Precaución	GRI 2-23	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	

Contenidos Ley 11/2018	GRI asociados	Apartados del informe
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación luminica	GRI 3-3	Cambio climático y contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 GRI 306-2	Economía circular
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 3-3 GRI 303-3 GRI 303-5	Ecoeficiencia
Consumo de materias primas.	GRI 3-3 GRI 301-1	Economía circular
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	Ecoeficiencia
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3	
Uso de energías renovables	GRI 302-1	Cambio Climático y Contaminación
Cambio climático		
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	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Cambio climático y contaminación
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3	
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 GRI 304-1	Biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3	

Cuestiones Sociales y Relativas al personal

Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional

Contenidos Ley 11/2018	GRI asociados	Apartados del informe
Empleo		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Gestión del Talento – Atracción y Retención del Talento
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Criterio interno:(Promedio de remuneración de hombres - Promedio de remuneración de mujeres) / Promedio de remuneración de hombres	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
La remuneración media de los consejeros y directivos	GRI 405-2	Gestión del Talento – Bienestar de Nuestros Colaboradores
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	Gestión del Talento – Bienestar de Nuestros Colaboradores
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	Gestión del Talento – Bienestar de Nuestros Colaboradores
Número de horas de absentismo	Criterio de reporte interno	Gestión del Talento – Salud y Seguridad en el Trabajo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3	Gestión del Talento – Atracción y Retención del Talento
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Gestión del Talento – Salud y Seguridad en el Trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9	Gestión del Talento – Salud y Seguridad en el Trabajo
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403-10	Gestión del Talento – Salud y Seguridad en el Trabajo
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	GRI 3-3 GRI 402-1 GRI 403-4	Gestión de Nuestro Talento – Bienestar de Nuestros Trabajadores Gestión del Talento – Salud y Seguridad en el Trabajo
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	Gestión del Talento – Bienestar de Nuestros Trabajadores.
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Gestión del Talento – Salud y Seguridad en el Trabajo
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3 GRI 2-29	Dimensión económica - Ética empresarial y gobierno corporativo
Formación		
Políticas de formación implementadas	GRI 404-2	Gestión del Talento – Desarrollo, Desempeño y Formación
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Gestión del Talento – Desarrollo, Desempeño y Formación

Contenidos Ley 11/2018	GRI asociados	Apartados del informe
Accesibilidad Universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 GRI 405-1 GRI 406-1	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
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	GRI 3-3 GRI 2-23	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Integración universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Gestión del Talento Compromiso y Cultura Organizacional
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 GRI 2-23	Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	GRI 3-3 GRI 2-26	Ética empresarial y gobierno corporativo. Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Prevención de los de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26	Gestión del Talento – Bienestar de los Trabajadores. Gestión del Talento – Compromiso y Cultura Organizacional
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	Criterio interno	Ética empresarial y gobierno corporativo
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-30	Gestión del Talento – Bienestar de nuestros trabajadores
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	GRI 406-1	Ética empresarial y gobierno corporativo
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Compromiso y cultura organizacional

Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3	Modelo de negocio
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3	Fundación Decameron Donaciones
Fundación Decameron	GRI 2-29 GRI 413-1 GRI 413-2	Estrategia de sostenibilidad Fundación Decameron
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	Reconocimientos, iniciativas y adhesiones
Subcontratación y Proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 GRI 2-24	Gestión de la cadena de abastecimiento

Contenidos Ley 11/2018	GRI asociados	Apartados del informe
Subcontratación y Proveedores		
Consideraciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 GRI 2-24	Gestión de la cadena de abastecimiento
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	GRI 3-3	Gestión de la cadena de abastecimiento
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1	Salud y seguridad del cliente
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 2-16 GRI 2-25	Ética empresarial y gobierno corporativo Salud y seguridad del cliente
Información Fiscal		
Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	Modelo de negocio Fundación Decameron
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	Modelo de negocio Fundación Decameron
Subvenciones públicas recibidas	GRI 207-4	Modelo de negocio Fundación Decameron



20 25


DECAMERON
All Inclusive Hotels & Resorts