



Informe de Sostenibilidad 2023

**Piolin Bidco S.A.U. y sociedades
dependientes**

(Grupo Parques Reunidos)

Estado de Información No Financiera, de acuerdo con la Ley 11/2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ACERCA DE ESTE INFORME	3
CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL	4
EL GRUPO PARQUES REUNIDOS.....	5
QUIÉNES SOMOS	5
NUESTRO NEGOCIO.....	5
NUESTRO PROPÓSITO.....	6
NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA	6
NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	7
NUESTROS PILARES Y ÁREAS DE ACTUACIÓN	8
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	9
PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU EVOLUCIÓN FUTURA.....	15
COMPROMISO AMBIENTAL	17
CAMBIO CLIMÁTICO	19
ENERGÍA.....	23
AGUA.....	25
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	28
CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	31
BIENESTAR ANIMAL.....	33
COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS.....	34
LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES.....	37
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	42
RELACIONES LABORALES.....	46
PREVENCIÓN DEL ACOSO	49
FORMACIÓN Y DESARROLLO - GESTIÓN DEL TALENTO.....	50
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN.....	53
COMPROMISO DE NUESTROS EMPLEADOS.....	55
COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES	58
OCIO SEGURO	59
ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN.....	62
INFORMACIÓN OBJETIVA Y TRANSPARENTE	64
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	65
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	69
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	70
DERECHOS HUMANOS.....	73
DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES LOCALES	75
PROYECTOS DE IMPACTO POSITIVO – ESPÍRITU PARQUES REUNIDOS.....	78

INFORMACIÓN FISCAL Y ECONÓMICA.....	85
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.....	87
BUEN GOBIERNO Y DILIGENCIA DEBIDA	87
PRIVACIDAD	94
ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN	96
PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	102
ANEXOS.....	105
ANEXO I: LISTA DE CENTROS INCLUIDOS EN EL ALCANCE DEL INFORME	106
ANEXO II: POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD- PRINCIPIOS.....	107
ANEXO III: POLÍTICAS	110
ANEXO IV: PROCESO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	115
ANEXO V: METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS	119
ANEXO VI: DESEMPEÑO AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA - INDICADORES CLAVE	121
ANEXO VII: INDICADORES DE EMPLEADOS	128
ANEXO VIII: EVALUACIÓN AMBIENTAL: ESTRÉS HÍDRICO Y ZONAS NATURALES PROTEGIDAS	148
TABLAS DE CONTENIDO	153
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LA LEY 11/2018	154
ÍNDICE DE CONTENIDO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	162
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL WORLD ECONOMIC FORUM	174
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN SASB (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD).....	176
INDICE DE CONTENIDO SEGÚN PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.....	180
INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE	185

INTRODUCCIÓN

Acerca de este Informe

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad (“**Ley 11/2018**”), el Consejo de Administración de **Piolin Bidco, S.A.U.** (en adelante “**Piolin Bidco**”), sociedad dominante del Grupo Parques Reunidos (en adelante, “**Grupo Parques Reunidos**”, “**Parques Reunidos**” o el “**Grupo**”) emite el presente Informe de Sostenibilidad (Estado de Información No Financiera) para el ejercicio de 2023 como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las respectivas cuentas anuales consolidadas.

Tal y como se muestra en la Tabla de Contenidos I, “Índice de los contenidos según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el Informe de Sostenibilidad se ha elaborado conforme a los Estándares Global Reporting Initiative (“**GRI**”), para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio. Las definiciones y los criterios de contenido proporcionados por GRI (contexto de sostenibilidad, inclusión de las partes interesadas, materialidad y exhaustividad) son parte integral de nuestro proceso de información.

Para ciertos indicadores de desempeño se han aplicado criterios y directrices adicionales. Si se utilizan criterios y directrices adicionales, esto se explica en el apartado correspondiente del informe.

Alcance temporal

El período de información del presente informe comprende el periodo desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2023.

Alcance geográfico

El presente informe incluye información de las oficinas centrales y de todos los parques operados por el Grupo Parques Reunidos durante el año 2023.

El detalle de los parques y de las sociedades incluidas en el alcance se incluye en Anexo I.

Si el alcance geográfico fuese diferente para alguno de los indicadores o información presentada, esto se menciona en el indicador o la tabla de datos correspondiente.

Carácter público del informe

Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa del Grupo Parques Reunidos.

Carta del Representante Legal

Me complace presentar nuestro Informe de Sostenibilidad en el que destacamos los avances y también los retos encontrados durante el año. Hemos logrado importantes progresos que reflejan nuestro compromiso con la integración de la sostenibilidad en nuestra estrategia de negocio, pero a la vez somos conscientes del camino que nos queda por recorrer.

En 2023, hemos obtenido la aprobación de nuestros objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero por parte de Science Based Targets initiative (SBTi), convirtiéndonos así en el primer operador de parques de ocio con presencia internacional con objetivos de reducción validados, y hemos avanzado en la implementación de nuestro programa de eficiencia energética y agua, conscientes de la creciente importancia de este recurso esencial. Nuestra participación en CDP (Carbon Disclosure Project) Clima y nuestra membresía en RE100, así como el comienzo de un estudio de riesgo climático subrayan nuestra determinación por continuar avanzando en nuestra estrategia de cambio climático.

La seguridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores han seguido siendo un tema clave. Este año, hemos estandarizado diversas prácticas, como las asociadas a socorrismo, inspección de atracciones por parte de terceros o seguridad alimentaria, a lo largo de todo el Grupo.

En el ámbito de la gestión de la cadena de suministro, hemos sentado las bases para una gestión más eficiente y responsable, asegurando que nuestras operaciones con terceros reflejen los principios de nuestra Política de Sostenibilidad.

Un año más, reafirmamos nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Dichos principios constituyen la base de nuestro renovado Código de Ética y Conducta.

Mirando hacia el futuro, a la vez que consolidamos los esfuerzos realizados en materia ambiental y de seguridad y salud, nos enfocaremos en reforzar nuestros procesos de compras sostenibles, un paso crucial para fortalecer nuestra responsabilidad ambiental y social a lo largo de nuestra cadena de valor, y en afianzar nuestra ambición asociada a diversidad, equidad e inclusión, tanto de cara a nuestros colaboradores como nuestros visitantes.

Nos estamos preparando activamente para afrontar la nueva regulación de reporte de sostenibilidad, con la convicción de que la transparencia y la rendición de cuentas son fundamentales para nuestro crecimiento sostenible.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos nuestros colaboradores por su esfuerzo y dedicación para integrar la sostenibilidad ambiental y social en su día a día. Juntos, estamos construyendo un legado para generaciones futuras.



Pascal Ferracci
CEO Piolin Bidco, S.A.U.
(Grupo Parques Reunidos)

EL GRUPO PARQUES REUNIDOS

Quiénes somos

Piolin Bidco, S.A.U. es la sociedad dominante del Grupo Parques Reunidos.

El **Grupo Parques Reunidos** es uno de los principales operadores internacionales de parques de ocio regionales. Su actividad principal consiste en la explotación de parques de atracciones, parques acuáticos, zoos y acuarios, y otros centros de ocio.

Su historia arranca en España en 1967 bajo el nombre de Parque de Atracciones Casa de Campo de Madrid, S.A. En la actualidad, gestiona una cartera diversificada de más de 50 centros de ocio en países de Europa, Norteamérica y Australia.

Parques Reunidos Servicios Centrales S.A., la sociedad sede de los servicios centrales del Grupo, está ubicada en Madrid.

Desde el 16 de septiembre de 2019 el grupo sueco EQT ejerce el control sobre el Grupo Parques Reunidos. Además del grupo sueco EQT, Alba Europe, S.à r.l. ("Alba Europe") y Miles Capital, S.à r.l. ("Miles Capital") son también accionistas del Grupo.

Nuestro negocio

Parques Reunidos opera parques de ocio en cuatro de los segmentos clave del sector:

- Parques temáticos/de atracciones
- Parques acuáticos
- Zoos y acuarios
- Otros (centros de ocio interior, teleféricos...)

Algunos de estos parques son explotados bajo régimen de arrendamiento (en la mayoría de los casos

el arrendamiento es únicamente del terreno) o concesión administrativa.

Para obtener más información sobre nuestros parques consulte

<https://www.parquesreunidos.com/nuestros-parques>

Cifras y Eventos significativos en 2023

- Cartera diversificada de más de 50 centros de ocio en 11 países
- El número total de empleados del Grupo a cierre de ejercicio (31/12/2023) asciende a 6.586 empleados.
- La plantilla media fue de 10.813 trabajadores.
- 19,3 millones de personas visitaron los parques del Grupo.
- 830,1 millones de € de ingresos ordinarios consolidados.
- Los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero fueron validados por Science Based Target initiative (SBTi)
- Parques Reunidos se adhirió a la iniciativa RE100
- El 100% de la electricidad utilizada procedió de fuentes renovables.
- 50,8 % de mujeres en la plantilla media.

Nuestro propósito

El propósito de Parques Reunidos es proporcionar experiencias inolvidables a sus clientes¹ a lo largo de generaciones, contribuyendo al crecimiento de sus comunidades y socios.

Cumplir con este propósito significa que Parques Reunidos se compromete a hacer que las experiencias memorables de hoy sean posibles mañana protegiendo activamente el planeta, apoyando a las personas con las que trabajamos y fortaleciendo las comunidades y los socios con los que colaboramos.

Parques Reunidos aspira a mantenerse como un referente a nivel global en el sector del ocio, en el que se distingue por ofrecer experiencias de ocio seguras, educativas y sostenibles.

Para obtener más información sobre nuestro propósito consulte:

<https://www.parquesreunidos.com/grupo/nuestro-proposito>

Nuestro Código Ético y de Conducta

Nuestro Código de Conducta fue elaborado en 2019 y revisado por última vez en 2018. Aparte del círculo natural de revisiones, las siguientes razones hicieron necesaria una reformulación completa del documento: (i) Cultura del Grupo: el Grupo emprendió en 2023 un proyecto de transformación cultural y redefinición del propósito y valores del Grupo que deben reflejarse en el Código (ii) Cambios regulatorios: desde 2018 se han producido cambios regulatorios significativos que hacen necesaria una revisión y reformulación completa del Código. El Código de Ética y Conducta reformulado fue aprobado por el Consejo de Administración en febrero de 2014.

Nuestro Código Ético y de Conducta define los principios y pautas de comportamiento para la efectiva realización del propósito y de los valores de Parques Reunidos y sirve de guía de conducta para las relaciones con sus grupos de interés (empleados, clientes, accionistas, socios de negocio, proveedores y aquellas sociedades en las que desarrolla su modelo de negocio y, en general, con cualquier persona u organización del entorno social de los países donde Parques Reunidos opera o espera hacerlo).

En Parques Reunidos estamos comprometidos con desarrollar nuestro negocio con los más altos niveles de

integridad y ética. Entendemos que trabajar de manera íntegra y transparente nos permite crear relaciones de confianza y credibilidad con todos aquellos con los que nos relacionamos, permitiéndonos llevar adelante nuestras iniciativas de negocio de manera más segura y

Las pautas básicas de comportamiento de Parques Reunidos incluyen la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo** y sus Convenios, las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** y la iniciativa del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** con el objetivo de contribuir positivamente al progreso económico, medioambiental y social.

En particular, Parques Reunidos apoya los **Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas** y establece principios de actuación en las áreas de Derechos Humanos, Condiciones de Trabajo, Medio Ambiente y Prácticas Anticorrupción. Estos principios guían tanto el Código Ético y de Conducta como el resto de las políticas, estándares y procedimientos del Grupo.

¹ Los términos "cliente" y "visitante" se utilizan indistintamente en este informe.

Nuestra estrategia de sostenibilidad

La Política de Sostenibilidad del Grupo reconoce la obligación de Parques Reunidos - con sus empleados, clientes, proveedores, inversores, accionistas, las comunidades locales, con el medio ambiente y la sociedad en general- de operar su negocio de una manera que equilibre los objetivos sociales, ambientales y económicos. Para ello, las consideraciones de sostenibilidad se estructuran a través de un conjunto de políticas interdependientes y sus estándares y procedimientos, que se implementan colectivamente para cumplir los objetivos de dicha Política.

La Política de Sostenibilidad, junto con el Código Ético y de Conducta, constituye la base del compromiso continuo del Grupo con la sostenibilidad y tiene los siguientes objetivos:

- Proporcionar un marco para hacer realidad el compromiso de Parques Reunidos con la sostenibilidad abordando los impactos, riesgos y oportunidades en relación con cuestiones de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza.
- Facilitar la integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio y la estrategia del Grupo.
- Fomentar el funcionamiento de manera que se cumplan con las responsabilidades fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente, bienestar animal y lucha contra el soborno y la corrupción.
- Promover una cultura ética activa y un enfoque empresarial responsable.
- Incrementar la transparencia en las materias antes mencionadas.

La Política define además los principios de funcionamiento y actividad del Grupo en el contexto de la sostenibilidad e incluye el compromiso del Grupo con la aplicación de las mejores prácticas en los países donde opera.

La Política cubre todo el ciclo de vida de todas las actividades del Grupo, en todos los países en los que

está presente, directa o indirectamente, con pleno control de gestión. Cuando Parques Reunidos no tenga control total de la gestión, el Grupo hará uso de su influencia y hará todos los esfuerzos razonables para aplicar el espíritu de esta Política.

Esta Política se aplica a todos los empleados, contratistas, subcontratistas, personal de agencias y terceros de Parques Reunidos que desarrollen actividades para y en nombre del Grupo. Se aplica a los bienes y servicios que adquirimos, a nuestras operaciones directas y a los servicios que brindamos a nuestros clientes.

Los compromisos de la Política incluyen nuestra propia operación y nuestra cadena de valor (incluidos proveedores, visitantes y otros clientes, comunidades y relaciones comerciales)

Los principios de la Política de Sostenibilidad se recogen en Anexo II.

La estrategia de sostenibilidad de Parques Reunidos integra criterios ambientales, sociales y de buen gobierno. Dicha estrategia integra, así mismo, los intereses y expectativas de los grupos de interés, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La estrategia se estructura en tres pilares cada uno de los cuales lleva asociado áreas de actuación concretas para garantizar su logro, con el objetivo final de crear valor compartido

Parques Reunidos se compromete a informar sobre el progreso alcanzado en dichas áreas en informes de sostenibilidad que se elaborarán con carácter anual.

Además de las iniciativas asociadas a estas áreas estratégicas, los parques del Grupo desarrollan otras acciones de carácter social y ambiental adecuadas al segmento de negocio y/o el contexto social y ambiental en el que opera el parque.

Nuestros Pilares y Áreas de Actuación

La estrategia de sostenibilidad de Parques Reunidos se estructura en tres pilares cada uno de los cuales lleva asociado áreas de acción concretas para garantizar su logro, con el objetivo final de crear valor compartido.

Pilar	Área de actuación	Ambición	Pacto Mundial	Objetivos Desarrollo Sostenible	
Planeta	Cambio Climático	Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	Principio 7 Principio 8 Principio 9	13	
	Gestión de Recursos	Gestión de la Energía		Reducir el consumo de energía	7
		Gestión del Agua		Reducir el consumo de agua	6
		Economía Circular y Gestión de Residuos		Minimizar la cantidad de residuos producidos Eliminar plásticos de un solo uso. Reducir desperdicio alimentario Minimizar la cantidad de residuos enviados directamente a vertedero	12
	Conservación de la Biodiversidad	Ser un agente activo para la conservación de la biodiversidad		14 15	
Personas	Seguridad y Salud (trabajadores y visitantes)	Cero daños a las personas	Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 6	3 8	
	Diversidad, Equidad e Inclusión (trabajadores y visitantes)	Promover la diversidad, equidad e inclusión en todas sus dimensiones. Ser un lugar de entretenimiento para personas con discapacidad		5 10	
	Compromiso de Nuestros Empleados	Promover la satisfacción y el compromiso de nuestros colaboradores		8 16	
	Proyectos de Impacto Social	Contribuir a los Objetivos del Desarrollo Sostenible a través de iniciativas de impacto positivo		3 4 10 13 14 15 17	
Principios de Buen Gobierno	Ética y anticorrupción	Cero incidentes relacionados con nuestro código ético y de conducta	Principio 10	16	
	Bienestar animal	Garantizar el bienestar de los animales bajo nuestro cuidado		14 15	
	Compras Sostenibles	Asegurar una gestión sostenible de la cadena de suministro	Principios 1 a 6	8 12 17	



Análisis de materialidad

Parques Reunidos realizó en 2019 un primer análisis de materialidad siguiendo la metodología definida por el estándar Global Reporting Initiative GRI-101-Fundamentos. Los resultados de dicha evaluación de materialidad, junto con las consideraciones de la Ley 11/2018 de información no financiera, se utilizaron para definir la Estrategia de Sostenibilidad de Parques Reunidos. Desde entonces, el listado de temas materiales se revisa anualmente para determinar si los temas identificados el año anterior siguen siendo relevantes, si se ha modificado su relevancia para

Metodología²

Identificación de temas

A efectos de la evaluación de materialidad de 2023, se han revisado los temas (y sus sub-temas y sub-sub-temas) incluidos en los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés) y, en función del contexto en el que opera Parques Reunidos y los resultados de evaluaciones de materialidad anteriores, algunos de los temas han sido agregados, desagregados o renombrados. Del mismo modo, aunque Parques Reunidos reconoce que algunos temas son globalmente relevantes, algunos de los temas incluidos en los ESRS han sido excluidos de la lista de temas a priorizar ya que Parques Reunidos opera en un contexto donde los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con dichos temas se consideran no materiales (por ejemplo trabajo infantil en empleados propios).

En los años siguientes, y a menos que resulte recomendable lo contrario debido a cambios regulatorios (por ejemplo, nuevos temas incluidos en los estándares ESRS) o comerciales (por ejemplo, desinversión de cualquier segmento de negocio), los temas definidos en 2023 se utilizarán para evaluaciones de materialidad posteriores.

Evaluación y priorización de temas.

La evaluación de la materialidad de Parques Reunidos sigue un enfoque de “doble materialidad”, es decir,

Parques Reunidos o sus grupos de interés o si hay nuevos asuntos que deben incorporarse al inventario de temas materiales.

En la preparación del Informe de Sostenibilidad 2023, Parques Reunidos ha realizado una evaluación de materialidad siguiendo un enfoque de doble materialidad alineado con las recomendaciones de la Guía de implementación para la evaluación de materialidad emitida por EFRAG (Grupo Asesor Europeo en Información Financiera).

para determinar el listado de temas materiales el análisis considera:

- **materialidad financiera:** cómo las cuestiones de sostenibilidad (ambiental, social, de gobernanza; ESG por sus siglas en inglés) influyen en el negocio (visión ‘de fuera hacia dentro’), y
- **materialidad del impacto:** cuál es el impacto de la empresa en las personas y el planeta (visión de ‘dentro hacia fuera’)

La evaluación se ha realizado utilizando la metodología descrita en el borrador de la Guía de Implementación para la Evaluación de Materialidad emitida por EFRAG.

La evaluación de cómo influyen los asuntos relacionados con la sostenibilidad en el negocio de Parques Reunidos (visión de fuera hacia dentro) se ha realizado a partir de las respuestas de los miembros del Comité Ejecutivo al cuestionario de revisión del Mapa de Riesgos Corporativo preparado por Auditoría Interna. El cuestionario se basa en las normas europeas de elaboración de informes de sostenibilidad y evalúa horizontes temporales a corto, medio y largo plazo

La evaluación del impacto de las actividades de Parques Reunidos en las personas y la sociedad (visión de dentro hacia fuera) se ha realizado utilizando la metodología descrita en el borrador de la Guía de Implementación para la Evaluación de Materialidad emitida por EFRAG. El impacto se evalúa como impacto actual tomando en consideración los controles existentes. En años

² Ver también Anexo IV ‘Proceso y Metodología del Análisis de Materialidad’

posteriores, el impacto será reevaluado tomando en consideración controles adicionales implementados y la evaluación de la efectividad de los existentes.

El criterio para identificar los temas materiales para Parques Reunidos es considerar un tema como material si

- ha sido identificado dentro del 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de fuera hacia adentro
- ha sido identificado dentro del 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de dentro hacia afuera
- está incluido en la norma SASB específica del sector.
- ha sido identificado como material por al menos tres de los grupos de interés, o por empleados y clientes al mismo tiempo
- ha sido identificado como material por todos (la mayoría) de los pares del sector

Si el tema no cumple alguno de los criterios anteriores, entonces el tema no se clasifica como material para

Revisión del contexto de Parques Reunidos

Actividades

No hay cambios respecto al año anterior en las actividades, las ubicaciones geográficas de estas actividades, o los tipos de productos y servicios que

Relaciones comerciales

Aparte de los cambios de proveedores, que forman parte de la operativa habitual, no hay cambios en las relaciones comerciales de Parques Reunidos respecto al año anterior. Los tipos de relaciones comerciales que tiene, los tipos de actividades realizadas por

Contexto de sostenibilidad

Parques Reunidos mantiene su compromiso respecto de los instrumentos intergubernamentales (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Directrices para Empresas Multinacionales; Organización Internacional del Trabajo (OIT) Tripartita- Declaración de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN), OIT Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo de la OIT; Principios Rectores de las Naciones Unidas (ONU) sobre las empresas y los derechos humanos) y los

Parques Reunidos. Esto no quiere decir que el tema no sea importante, ya que para algunos grupos de interés habrá indicadores que representan un requisito imprescindible que deberá ser divulgado en los informes de sostenibilidad; en otros casos, Parques Reunidos está obligado a revelar información sobre ese tema por exigencias regulatorias (Ley 11/2018 de divulgación de información no financiera). Parques Reunidos también puede decidir trabajar como parte de su estrategia de sostenibilidad a largo plazo en determinados temas que, si bien actualmente no son materiales, se espera que lo sean en el medio o largo plazo.

Esta selección (lista de temas materiales) significa que estos son los aspectos esenciales que deben aparecer en los informes de sostenibilidad, por ser temas de interés general para todos nuestros grupos de interés que representan el impacto de la empresa en las personas y el medio ambiente y cómo las cuestiones de sostenibilidad influyen en el negocio.

Parques Reunidos ofrece y los mercados a los que atiende.

aquellos con los que Parques Reunidos tiene relaciones comerciales, la naturaleza del negocio y las ubicaciones geográficas donde se desarrollan las actividades de las relaciones comerciales son similares a los del año anterior.

marcos voluntarios (Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas) a los que se adhiere.

Los desafíos económicos, ambientales, de derechos humanos y otros desafíos sociales a nivel local, regional y global relacionados con Parques Reunidos y la ubicación geográfica de sus actividades y relaciones comerciales (por ejemplo, cambio climático, pobreza, conflictos políticos, estrés hídrico) siguen teniendo una relevancia cada vez mayor.

Las tendencias identificadas en años anteriores siguen siendo relevantes, y otras, en particular las relacionadas con los elementos sociales de sostenibilidad, han surgido o se han reforzado durante 2023 y se espera que su relevancia siga creciendo en 2024 y años siguientes:

- **El marco regulatorio global de sostenibilidad es cada vez más complejo**, creando posibles conflictos y riesgos. La regulación de la sostenibilidad (incluidos los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)³) se está volviendo más compleja a medida que las regulaciones nuevas y emergentes continúan haciendo que los aspectos ESG pasen de ser parte de un régimen de leyes indicativas a estar regulados en sentido estricto.
- **Los Informes ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) pasan a ser obligatorios** para ciertas empresas de Europa, incluidas sus filiales, incluso si están ubicadas fuera de Europa. Como consecuencia, existe una mayor demanda entre todos los grupos interés para que existan de sistemas de control y supervisión efectivos para que la información relacionada con la sostenibilidad sea de alta calidad y adecuada para su propósito.
- **Los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza se reconocen cada vez más como riesgos financieros**. Cuestiones como el trabajo forzoso en toda la cadena de valor o la deforestación, que alguna vez estuvieron relegadas a consideraciones éticas, están surgiendo como riesgos regulatorios con implicaciones financieras. El enfoque de doble materialidad incluido en la Directiva de información sobre Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés), así como los nuevos marcos regulatorios y de presentación de informes, impulsan la integración de la sostenibilidad en todas las funciones, incluidas aquellas que tradicionalmente no participaban de forma activa, como Finanzas o Auditoría Interna. En los próximos años, será necesario establecer sistemas y procesos para traducir y conectar

información financiera, datos operativos e información comercial sostenible para respaldar la toma de decisiones interna.

- **Es probable que continúe la creciente atención a los temas de biodiversidad** tanto en relación con la conexión de la biodiversidad con el cambio climático como en relación con el creciente reconocimiento de que la pérdida de biodiversidad puede tener impactos significativos en la economía y medios de vida.
- **Las implicaciones laborales y de empleo seguirán evolucionando**. Cada vez más, los esfuerzos de regulación y participación de las partes interesadas se centran en los elementos sociales de ESG (por ejemplo, el Reglamento de Igualdad Salarial⁴ entró en vigor el 6 de junio de 2023, los Estados miembros tienen tres años para transponerlo al derecho nacional; varias leyes federales de empleados de EE. UU.⁵ entraron en vigor en 2023 en temas como transparencia salarial, discriminación y acoso, salario mínimo, tiempo libre protegido, etc.).
- **La retención de talento y empleados** sigue siendo clave para el éxito a largo plazo. Aunque las cifras específicas pueden variar según la región, sectores como la hostelería y el comercio minorista están experimentando una mayor rotación de empleados debido a factores como el trabajo estacional y el empleo a tiempo parcial.
- **Integrar la salud mental como parte del bienestar en el trabajo** es cada vez más importante para atraer y retener el talento. Los problemas de salud mental tienen un impacto significativo en el compromiso y la retención de los empleados; también son una causa importante de ausencia laboral prolongada.
- **La transparencia y los riesgos asociados a la cadena de valor** se convertirán en áreas de interés importantes para las empresas. La regulación sobre esclavitud moderna ha ido evolucionando y ha ido creciendo en alcance. Varias jurisdicciones, incluyen ahora reglas sobre la información

³ Los términos "sostenibilidad" y "ESG (ASG en español)" se utilizan indistintamente en este documento para referirse a cuestiones ambientales, sociales y relacionadas con la gobernanza.

⁴ Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, para reforzar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo igual o trabajo de igual valor

entre hombres y mujeres a través de mecanismos de transparencia y cumplimiento salarial

⁵ <https://www.replicon.com/blog/united-states-employer-law-changes/>

obligatoria sobre cadena de valor qué deben incluir las empresas en sus informes de gestión.

- **La trazabilidad de los productos es cada vez más relevante.** Las nuevas leyes contra la deforestación y de debida diligencia corporativa han puesto la trazabilidad en primer plano con el fin de proteger tanto el medio ambiente como los derechos humanos en las cadenas de suministro.

- **Los litigios relacionados con aspectos ESG** y la aplicación efectiva de regulaciones se expandirán, con el 'greenwashing' siendo un elemento de enfoque continuo.

Grupos de interés

Parques Reunidos ha identificado los siguientes grupos de interés. Algunos grupos, pero no todos, pueden pertenecer a ambos grupos.

- a) **Grupos de interés afectados:** personas o grupos cuyos intereses se ven afectados o podrían verse afectados –positiva o negativamente– por las actividades de Parques Reunidos y sus relaciones comerciales directas e indirectas a lo largo de su cadena de valor. Esto incluye:
 - Grupos de interés internos: accionistas, empleados.
 - Grupos de interés externos: visitantes, otros clientes (operadores turísticos, plataformas de distribución), proveedores (de productos y servicios) incluidos sus trabajadores que trabajan en las instalaciones de Parques Reunidos, ONG sociales y medioambientales, autoridades locales, regionales y nacionales, organismos educativos, instituciones, organizaciones relacionadas con los animales y la naturaleza, y comunidades locales.
- b) **Usuarios de los informes de sostenibilidad:** usuarios de la información financiera de propósito general (inversores, prestamistas y otros

acreedores existentes y potenciales, incluidos gestores de activos, entidades de crédito, empresas de seguros) y otros usuarios de los informes de sostenibilidad, incluidos los socios comerciales de Parques Reunidos, sindicatos e interlocutores sociales, sociedad civil y organizaciones no gubernamentales, gobiernos, analistas y académicos.

El criterio utilizado para priorizar los grupos de interés con los que interactuar para identificar los impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales y evaluar la importancia de esos impactos es la frecuencia de interacción con dichos grupos durante el año y los impactos económicos directos e indirectos de Parques Reunidos sobre ellos. Los grupos e interés clave seleccionados son 'empleados', 'visitantes', 'otros clientes', 'proveedores de productos y servicios, incluidos sus trabajadores que trabajan en las instalaciones de Parques Reunidos', 'accionistas' y 'organizaciones relacionadas con los animales y la naturaleza'. Para los demás grupos, con los que la organización no intercambia información constantemente, se identificó un proceso para tener en cuenta sus opiniones a la hora de determinar si un tema es material o no.

Lista de temas materiales

Una vez finalizada la revisión en 2024, se concluye que:

- Todos los temas identificados como materiales en 2023 continúan siéndolo para Parques Reunidos.

- Los temas identificados como 'alta prioridad' en 2023 continúan siendo temas 'alta prioridad' en 2024:
 - Salud y seguridad de huéspedes y trabajadores,
 - Bienestar de los animales
 - Cambio climático

- Gestión energética
 - Compromiso de los empleados
 - Las condiciones de trabajo
 - Privacidad
- Debido a los cambios en la metodología empleada para el análisis de materialidad no es posible realizar una comparación directa con el análisis de materialidad del año anterior, en

cualquier caso, los siguientes temas aumentaron su relevancia, ya sea desde el punto de vista financiero o de impacto o desde ambos:

- Las condiciones de trabajo
- Formación y desarrollo de habilidades.
- Diversidad, equidad e inclusión (tanto para huéspedes como para trabajadores)
- Proyectos de Impacto Social

Temas materiales

Algunos temas de sostenibilidad podrían clasificarse en múltiples categorías. Por ejemplo, la lucha contra el soborno y la corrupción puede representar una cuestión social, un medio para promover el acceso equitativo a recursos y oportunidades; al mismo tiempo, podría considerarse una cuestión de gobernanza para la supervisión por el Consejo de Administración y el Comité de Auditoría y Control. De la misma manera, las

compras sostenibles pueden abordar cuestiones sociales como la salud y seguridad de la fuerza laboral contratada o cuestiones relacionadas con los derechos humanos en el caso de proveedores de países de alto riesgo, o cuestiones ambientales como la adquisición de artículos que podrían estar potencialmente asociados con la deforestación y la pérdida de biodiversidad (café, aceite de palma,..).

Temas ambientales	Temas sociales - Empleados	Temas de gobernanza
<ul style="list-style-type: none"> - Cambio climático * - Gestión energética * - Economía circular, y gestión de residuos* - Gestión del agua * - Conservación de la biodiversidad * [relevante como oportunidad de impacto positivo] 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud en el trabajo* (incluye empleados y contratados)* - Diversidad, equidad e inclusión * - Compromiso de los empleados * - Condiciones de trabajo (bienestar, conciliación, remuneración y salario, y derechos laborales) - Formación y desarrollo de habilidades. <p>Temas sociales – Cadena de valor y sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salud y seguridad de los visitantes * - Diversidad, equidad e inclusión de los visitantes * - Proyectos de impacto social* [relevante como oportunidad de impacto positivo] - Privacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura corporativa y ética empresarial * - Prácticas anticorrupción y antisoborno * - Bienestar animal * - Compras sostenibles^{6*} - Cambios en las leyes y reglamentos. Mayor presión regulatoria.

⁶ Las prácticas relacionadas con las compras, incluida compra de productos y contratación de servicios, tienen impacto no solo en cuestiones sociales y de derechos humanos, sino también en aspectos relacionados con el medio ambiente (por ejemplo, emisiones de los proveedores) y, como tal, las adquisiciones sostenibles se consideran un tema de gobernanza.

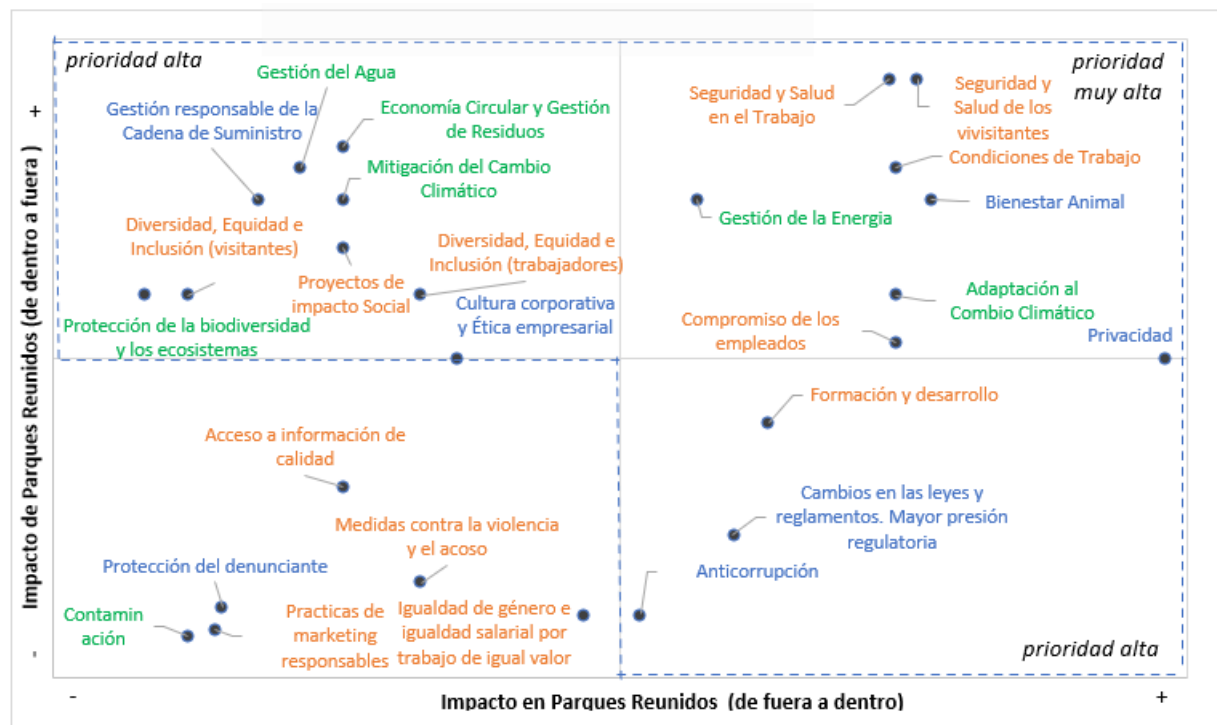
Los temas identificados con * se incluyen dentro de alguna de las 12 Áreas de Actuación de la Estrategia de Sostenibilidad de Parques Reunidos. Los temas no identificados con * se gestionan mediante prácticas habituales, en particular:

- los temas 'Condiciones de Trabajo' (bienestar, conciliación, retribuciones y salario y derechos laborales)' y 'Formación y desarrollo', junto con la salud y seguridad ocupacional, las medidas contra la violencia y el acoso y la diversidad, la equidad y la inclusión, son la base para el compromiso del empleado y, por tanto se consideran cubiertos dentro del área de actuación 'Compromiso de los empleados'.
- La 'Privacidad' y la 'Gestión del entorno legal y regulatorio' se consideran prácticas comerciales habituales y también se incluyen en el área de acción de 'Ética empresarial'.
- Del mismo modo, 'Igualdad de género e igualdad salarial por trabajo de igual valor' se integra dentro del área de actuación de diversidad, equidad e inclusión.

Al objeto de alinear las áreas de actuación de Parques Reunidos con los resultados de la evaluación de materialidad y el enfoque de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS):

- El bienestar animal, que anteriormente se incluía en el pilar medioambiental, ahora se incluye en el pilar Gobernanza.
- La conservación de la biodiversidad (anteriormente incluida junto con el bienestar animal) se mantiene como área de acción independiente en reconocimiento de i) la creciente importancia de la biodiversidad, y ii) el hecho de que la conservación representa una oportunidad para Parques Reunidos.
- La accesibilidad de los visitantes se incluye en el área de acción Diversidad, Equidad e Inclusión de los visitantes para evitar duplicidades (la accesibilidad es un facilitador para la inclusión de los visitantes).

Matriz de Materialidad



 Temas materiales
 ● Ambiental
 ● Social
 ● Gobernanza

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución futura

Parques Reunidos cuenta con un modelo de negocio probado para afrontar condiciones macroeconómicas significativamente adversas, respaldado por una cartera ampliamente diversificada de parques de ocio regionales, como se evidenció durante la crisis del Covid-19.

Durante el ejercicio 2023 Parques Reunidos ha seguido enfrentándose a los desafíos y oportunidades de un entorno global cambiante y complejo. A la incertidumbre derivada de las tensiones geopolíticas se suma un contexto macroeconómico marcado por políticas monetarias más restrictivas, incrementos de los tipos de interés, aumento del coste de la vida y tensiones sobre las cadenas de suministro. A todo ello se unen los riesgos relacionados con el clima, la rápida evolución de tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, la necesaria adaptación a un entorno regulatorio en constante cambio y cada vez más exigente, la creciente amenaza que supone la industrialización de los ataques cibernéticos, y los riesgos vinculados con la gestión del capital humano y retención del talento.

Durante 2023, en cumplimiento de su Política de Control y Gestión de Riesgos, Parques Reunidos ha procedido a la actualización anual de su Inventario y Mapa de Riesgos Corporativo, a través de un proceso de identificación y evaluación de los principales riesgos a los que está expuesto.

La metodología definida por el Grupo establece que los riesgos se han de medir tanto desde un punto de vista inherente como residual, en tres horizontes temporales, (corto, medio y largo plazo). En este sentido, el riesgo inherente es la medida del riesgo al que está expuesto el Grupo como resultado de su actividad y estructura organizativa, en ausencia de cualquier acción que la dirección pueda adoptar para mitigar dichos riesgos, y se mide en función del impacto y la probabilidad de ocurrencia; el riesgo residual es el que queda después de que el Grupo haya adoptado las medidas necesarias para mitigarlo, y se mide en función del riesgo inherente y de la percepción del diseño de los controles internos y de su eficacia operativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, cualquiera de los siguientes riesgos e incertidumbres, además de aquellos identificados en el análisis de materialidad, podría tener un efecto material adverso en el negocio, en los resultados de las operaciones, en las condiciones financieras, flujos de efectivo y/o proyecciones de Parques Reunidos:

- **La actividad de Parques Reunidos es estacional**, lo que pueden aumentar el efecto de condiciones o eventos adversos. Así, aunque el Grupo mantiene una cartera de activos suficientemente diversificada en términos de tipo de parque y ubicación geográfica, incluyendo una concentración limitada y una serie de marcas locales sólidas, nuestras operaciones están sujetas a factores estacionales. La asistencia a nuestros parques sigue un patrón estacional que coincide marcadamente con los periodos vacacionales y el calendario escolar. En consecuencia, las condiciones meteorológicas adversas o extremas, las malas previsiones meteorológicas, los incidentes, el cierre de atracciones o cualquier otra condición o evento negativo que pudiera producirse durante la temporada de funcionamiento de nuestros parques, en particular durante los meses de verano cuando la concurrencia es mayor, pueden impactar en nuestro negocio
- **La incertidumbre macroeconómica y geopolítica** podría tener un impacto negativo en la asistencia a los parques, los patrones de gasto de los visitantes y la situación comercial y financiera general del Grupo.
- **Las presiones inflacionarias** pueden aumentar los costes de operación y, en consecuencia, reducir los márgenes operativos, socavar el rendimiento de las inversiones, los valores de los activos o el poder adquisitivo de los flujos de ingresos.
- **La dificultad de atraer y retener el talento adecuado** y en lograr el **compromiso necesario de los empleados**, tanto a nivel corporativo como de parque, asociado a una potencial falta de formación y/o desarrollo profesional podría condicionar la ejecución exitosa de la estrategia comercial del Grupo.

- **La limitación para adaptar la plantilla a las demandas del negocio** para satisfacer las expectativas de los clientes y las necesidades operativas puede afectar negativamente la eficiencia operativa y/o la calidad de los servicios prestados.
- **Riesgos relacionados con la ciberseguridad y la seguridad de los datos**, por vulnerabilidad de acceso a la información (programas de datos) o mal uso por parte de empleados o terceros, podría generar fallas en los sistemas de tecnología de la información, pérdida, manipulación o uso no autorizado de datos personales, información confidencial o comercial, destrucción de infraestructura tecnológica, pérdidas económicas directas, daño reputacional e incumplimiento normativo.
- **No anticipar o incorporar adecuadamente la innovación** en la oferta de ocio del Grupo, o en sus sistemas, procesos, y talento podría derivar en una pérdida de posición competitiva.
- **Retornos de las inversiones inferiores a lo esperado** en proyectos corporativos (fusiones y adquisiciones, novedades, etc.) o proyectos a nivel empresarial (atracciones, restaurantes o negocios complementarios) podrían impactar en la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo.
- **No anticipar o responder adecuadamente al aumento de la presión regulatoria en las áreas de cumplimiento** que afectan a las operaciones del Grupo (protección de datos, responsabilidad penal, medioambiente, seguridad y salud, fiscal, laboral, etc.) podría dar lugar a incumplimientos con multas, litigios y/o la pérdida de licencias comerciales u otras restricciones operativas.
- **La falta de adaptación o adopción de medidas adecuadas a los desafíos que plantea el cambio**

climático podría ocasionar un incremento de costes (seguros, daños materiales,...) asociados a riesgos físicos relacionados con el clima (por ejemplo, fenómenos meteorológicos extremos o temperaturas más elevadas de forma sostenida), la interrupción de la actividad debido a fenómenos meteorológicos extremos, una reducción de las visitas, el aumento de costes asociados a riesgos de transición relacionados con el clima (por ejemplo, cambios normativos o aumento de la demanda pública) o el incumplimiento de los compromisos de Parques Reunidos en materia de cambio climático.

El proceso de actualización del Inventario y Mapa de Riesgos Corporativo ha tenido en cuenta todos los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con los temas incluidos en los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés), y su resultado se ha integrado como parte del análisis de materialidad. Dicho proceso ha permitido identificar los temas ambientales, sociales y de gobernanza que son materiales a efectos de su desglose en el presente informe y a los efectos de la integración de los mismos en la estrategia del Grupo

Los riesgos relacionados con las áreas contempladas en la Ley 11/2018 y los relacionados con temas ambientales, sociales y de gobernanza identificados como materiales, así como su enfoque de gestión y los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos se describen con mayor detalle en la sección correspondiente del informe. Para riesgos no relacionados con temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo, pueden aplicar controles adicionales que no están dentro del alcance de este informe.

Compromiso Ambiental

Nuestros Principios

La Política de Sostenibilidad incluye los siguientes principios bajo el apartado de Principios Ambientales. Estos principios son aplicables a todo el ciclo de vida de todas las actividades del Grupo, a todos los empleados de Parques Reunidos, contratistas y subcontratistas, personal de agencias y terceros que desarrollan actividades para y en nombre del Grupo, a los bienes y servicios que adquirimos, a nuestras operaciones directas y a los servicios que brindamos a los clientes:

- Apoyar el potencial de creación de valor a partir del desarrollo de las empresas del Grupo como ambientalmente resilientes y regenerativas.
- Apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales, incluidos aquellos relacionados con el cambio climático, la deforestación y la conservación de la biodiversidad.
- Mejorar constantemente las prácticas ambientales del Grupo, incluidas, entre otras, aquellas relacionadas con la reducción y gestión de residuos, el control del

uso de energía y agua, el uso de fuentes renovables y la promoción de la economía circular.

- Limitar las emisiones de sustancias y residuos, incluidas las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes (por ejemplo, residuos sólidos, plásticos, etc.) con el objetivo de proteger los océanos, la tierra, los bosques y la biodiversidad.
- Limitar el consumo de recursos ambientalmente escasos y no renovables
- Promover la protección del medio ambiente y la biodiversidad y la conservación del patrimonio natural.
- Promover el conocimiento de las diferentes especies animales y los diferentes ecosistemas y su conservación, así como la conservación y protección de especies amenazadas o en peligro de extinción.
- Promover actividades educativas en el ámbito de actividad del Grupo con el fin de contribuir a la concienciación social y medioambiental.

Enfoque de Gestión

- Las directrices en materia ambiental se recogen en el denominado Estándar de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, basado en la norma ISO 14001, y el resto de los estándares asociados, sin ser el objetivo final la certificación. Dichos estándares establecen los requisitos mínimos aplicables a todos los parques del Grupo. Si los requisitos de la legislación local son más estrictos que los especificados en dichos estándares, entonces se debe cumplir, adicionalmente, con la legislación local. Dichos estándares recogen, entre otros aspectos, los roles y responsabilidades en materia ambiental.
- Las obligaciones relativas a notificación de emisiones en materia ambiental, incluidas, aunque no limitado a, las relativas a emisiones

de ruido, emisión lumínica, gestión de residuos o gestión del agua, varían según el país y la región o estado y según el segmento de negocio en el que opera el parque. Cuando resulta necesario, los parques presentan informes ambientales a las autoridades competentes.

- El seguimiento y medición de los aspectos ambientales identificados, como pueden ser los consumos de energía, de recursos hídricos o la generación y gestión de residuos asociados a cada actividad, se realiza a nivel de parque y se supervisa a nivel de Grupo.
- Las inversiones y los recursos necesarios para mejoras de carácter ambiental, una vez aprobadas a nivel Grupo se gestionan por los parques dentro de su proceso anual de mejora.

La gestión ambiental es realizada por las áreas de Mantenimiento, Conservación, Operaciones y departamentos de los parques con la colaboración de los Managers de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de los parques o la persona designada en cada parque, según corresponda.

- El Grupo ha establecido un sistema de notificación y registro de incidentes ambientales que puedan tener lugar en sus instalaciones. El análisis de estos casos permite establecer medidas de prevención y corrección e identificar oportunidades de mejora.
- El Grupo utiliza auditorías internas y programas de evaluación de cumplimiento, tanto de requisitos legales como de requisitos internos, para mejorar el desempeño ambiental de sus operaciones. Se realizan auditorías internas anualmente en una selección de instalaciones

operativas. Al revisar los hallazgos, las lecciones aprendidas se aplican a instalaciones similares a través de un ciclo de mejora continua.

- El progreso en materia ambiental, incluido, en su caso, los incidentes relevantes, se reportan al Consejo de Administración como parte de los informes de gestión periódicos.
- Parques Reunidos dispone de seguros de responsabilidad ambiental que le permite hacer frente a posibles materializaciones de riesgo ambiental en sus parques, incluyendo responsabilidad civil por contaminación, gastos de limpieza o gastos derivados de un siniestro, entre otras coberturas.

Cambio Climático

Objetivos

- ❖ **Minimizar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) asociadas a toda nuestra cadena de valor**
- ❖ **Abordar las demandas de los grupos de interés relacionadas con las emisiones de GEI y los impactos del cambio climático en nuestras operaciones**

¿Por qué importa?

Los efectos del cambio climático inducidos por el hombre en nuestro planeta son cada vez más evidentes y Parques Reunidos se compromete a ser proactivo en la mitigación del cambio climático.

Los riesgos físicos derivados del cambio climático, en particular las condiciones climáticas adversas, pueden tener un impacto directo en el negocio de Parques Reunidos, incluido el daño potencial a los activos y a la interrupción del negocio. Debido al carácter estacional de la actividad, y al hecho de que la mayor parte de los parques del Grupo desarrollan

sus actividades al aire libre, factores climáticos adversos o extremos pueden dañar las instalaciones e influir en el número de personas que decide visitar los parques, lo que puede suponer un impacto negativo sobre el negocio.

Los parques del Grupo no están sujetos a regulaciones que limiten las emisiones de GEI, aun así, Parques Reunidos busca la mejora continua con el fin de reducir las emisiones y minimizar el impacto ambiental. Cuantificar y gestionar estas emisiones permite identificar oportunidades de mejora.

Enfoque de gestión

- Parques Reunidos está comprometido con la reducción de emisiones de GEI a lo largo de toda su cadena de valor. A tal efecto, el Grupo se ha comprometido con SBTi (Science Based Targets Initiative) fijando objetivos de reducción de emisiones a corto plazo en todo el Grupo de acuerdo con la ciencia climática.
- Se recopilan datos operativos y se calculan las emisiones de GEI alcance 1, 2 y 3 anualmente.
- Parques Reunidos incluye la huella de carbono como un factor a tener en cuenta en las decisiones de negocio. Esto se materializa a través de la priorización de inversiones que conllevan una reducción de emisiones, tanto en alcances 1 y 2 como en alcance 3.
- Se monitorea e informa sobre las emisiones a la atmósfera de los parques de acuerdo con lo establecido en la normativa local.

Evaluando nuestro enfoque

- En junio de 2023 Science Based Targets initiative (SBTi) validó los objetivos de reducción de emisiones de GEI enviados a finales de 2022, convirtiendo a Parques Reunidos en el primer operador internacional de parques de ocio regionales en tener objetivos basados en ciencia validados. Parques Reunidos se ha comprometido a un objetivo de reducción conjunto para Alcance 1+2 de 87.9% y otro objetivo de reducción para Alcance 3 de 27.5%, tomando 2019 como año base y 2030 como año objetivo.

- Estos dos objetivos han sido la base para la creación en 2023 del plan de reducción de emisiones 2030 del Grupo, el cual define las acciones y recursos necesarios para cumplir con los objetivos alineados con SBTi. El plan incluye medidas destinadas a reducir emisiones a lo largo de toda la cadena de valor de Parques Reunidos, incluyendo -entre otras- medidas de eficiencia energética, reducción de uso de agua, compra de electricidad renovable, reducción de residuos generados, descarbonización de la cadena de suministro o mejoras en el reporte de emisiones.
- Las medidas descritas en capítulos sucesivos implementadas en 2023, como la mejora en la gestión de la energía, el agua y los residuos o el trabajo de evaluación y gestión de proveedores, tienen un impacto directo en la reducción de las emisiones de GEI de la cadena de valor de Parques Reunidos y forman parte del plan de acción del Grupo.
- A finales de 2023 Parques Reunidos comenzó un ejercicio de evaluación de riesgos y oportunidades relacionadas con el clima basado en escenarios climáticos, cuyos resultados servirán para informar la estrategia del Grupo en línea con la nueva directiva de información corporativa sobre sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés- Corporate Sustainability Reporting Directive) y los estándares asociados (ESRS- European Sustainability Reporting Standards).

CUESTIONARIO DE CAMBIO CLIMATICO DE CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

Parques Reunidos cumplimentó por primera vez el cuestionario de cambio climático de CDP en 2023, referente al desempeño en materia ambiental del Grupo en 2022. CDP es una organización sin ánimo de lucro que ayuda a empresas y ciudades a medir, divulgar y actuar sobre su impacto ambiental. Reportar a los cuestionarios de CDP permite una comparabilidad entre empresas, así como a la identificación de buenas prácticas y áreas de mejora.

CDP comunicó al Grupo a comienzos de 2024 la calificación obtenida de B (Management), la cual sitúa a Parques Reunidos por encima de la calificación media de B- de su sector ('Entertainment Facilities'). Tras el reporte al cuestionario de cambio climático en 2023, Parques Reunidos ha utilizado la experiencia y el resultado de su primera participación para identificar el valor de las medidas que se están implementado actualmente y desarrollar un plan de acción para actuar en las áreas de mejora del Grupo. El impacto de estas acciones se verá reflejado en futuras participaciones de Parques Reunidos en CDP.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro consolidado¹

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Emisiones de GEI				
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ eq	11.225	11.560	10.522
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB ²	t CO ₂ eq	50.735	0	0
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB ²	t CO ₂ eq	50.629	46.538	39.956
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas ³	t CO ₂ eq	272.502	292.556	280.993
Emisiones de GEI fuera de alcance				
Emisiones directas de CO ₂ de Biomasa	t CO ₂ eq	227	232	392
Detalle Categorías Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas				

1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	122.733	139.501	120.525
2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	112.692	120.930	131.327
3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	11.074	2.133	1.916
4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	1.580	680	1.521
5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	3.996	5.618	3.464
6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.195	3.706	3.859
7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	17.233	19.987	18.382
Intensidad de las emisiones de GEI				
Intensidad de emisiones GEI totales por visitantes⁴	t CO ₂ /10 ³ visitantes	15,7	15,9	15,1
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ /10 ³ visitantes	0,5	0,6	0,5
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB	t CO ₂ /10 ³ visitantes	2,4	0	0
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB	t CO ₂ /10 ³ visitantes	2,4	2,4	2,1
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas	t CO ₂ /10 ³ visitantes	12,8	15,3	14,5
Intensidad de emisiones GEI totales por ingresos⁴	t CO ₂ /millones €	481	371	351
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ /millones €	16	14	13
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB	t CO ₂ /millones €	73	0	0
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB	t CO ₂ /millones €	73	57	48
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas	t CO ₂ /millones €	392	357	339

La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo. Los detalles por región se recogen en la tabla de Indicadores de desempeño del Anexo VI.

- 1) El "Perímetro consolidado" está formado por todos los parques que han sido parte del portfolio del Grupo durante el año N.
- 2) MB = Market Based. LB = Location Based.
- 3) Solo se incluyen las categorías relevantes.
- 4) Utilizando "Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB".

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro SBTi¹

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Emisiones de GEI				
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ eq	11.189	10.335	9.536
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB ²	t CO ₂ eq	48.244	0	0
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB ²	t CO ₂ eq	47.954	42.054	36.408
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas ³	t CO ₂ eq	264.460 ⁴	267.252	269.820
Emisiones de GEI fuera de alcance				
Emisiones directas de CO ₂ de Biomasa	t CO ₂ eq	227	232	392
Detalle Categorías Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas				
1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	118.128	131.661	117.066

2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	110.717	105.328	125.191
3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	10.494	1.911	1.748
4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	1.570	678	1.520
5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	3.741	5.243	3.106
6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.061	3.586	3.734
7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	16.748	18.843	17.366

La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo.

Los detalles por región se recogen en la tabla de Indicadores de desempeño del Anexo VI.

1) El "Perímetro SBTi" está formado por los parques que han sido incluidos en el perímetro utilizado para el cálculo de los objetivos enviados a SBTi. Ver Anexo V para detalles.

2) MB = Market Based. LB = Location Based.

3) Solo se incluyen las categorías relevantes.

4) Se han recalculado las emisiones de la categoría 7 (Desplazamientos de empleados) de los años 2019-2021 debido a un cambio en la metodología de cálculo. Anteriormente en 2019 se reportaron 12.750 tCO₂ eq para esta categoría. Debido a esto, el total de las emisiones de alcance 3 ha cambiado en 2019 de 260.461 tCO₂ eq a 264.460 tCO₂ eq.

Energía

Objetivos

- ❖ *Minimizar el consumo energético*
- ❖ *Promover la utilización de fuentes de energía renovables*

¿Por qué importa?

El consumo de energía en los parques, principalmente electricidad y gas natural, es responsable de una parte significativa de las emisiones de gases de efecto invernadero del Grupo.

La gestión eficiente de la energía, incluida la reducción del consumo energético y la transición al empleo de fuentes de energía renovables, ayuda a reducir tanto el impacto en el planeta como el coste total de la energía para el Grupo.

Un consumo energético responsable por parte del Grupo permite reducir su huella de carbono y tiene

otros beneficios medioambientales como la reducción de la contaminación atmosférica y la protección de la biodiversidad. Una gestión energética eficiente es además fundamental para la consecución de los objetivos de reducción de emisiones alineados con SBTi de Parques Reunidos.

La promoción del uso de energías renovables en los parques colabora en la transición hacia un modelo económico sostenible y respetuoso con el medio ambiente, reduciendo el uso de combustibles fósiles.

Enfoque de gestión

- El Grupo trabaja para mejorar la eficiencia energética de sus instalaciones asegurando el correcto mantenimiento de los equipos y sustituyéndolos por otros más eficientes desde el punto de vista energético.
- Se realizan auditorías energéticas por parte de terceros, que ayudan a identificar los factores que influyen en el consumo energético, así como

las posibilidades de mejora, teniendo en cuenta la viabilidad técnica y económica de su implantación.

- La compra de energía eléctrica y de gas está centralizada, para facilitar una gestión más eficiente de dicha compra, así como un mayor impulso de la compra con criterios sostenibles.

Evaluando nuestro enfoque

- En 2023 se continuó con la implementación del programa de eficiencia energética a nivel Grupo iniciado en 2022, destinado al reemplazo de determinados elementos y equipos por otros de menor consumo, así como la electrificación de los mismos. Tras el foco del primer año del programa en proyectos de reemplazo y mejora de equipos eléctricos, como sustitución de luminarias por LED o mejora de bombas y compresores, en 2023 se comenzó a abordar la mejora y electrificación de equipos consumidores de combustibles fósiles. Para 2024 se prevé seguir manteniendo el foco en los equipos consumidores de combustibles fósiles y así contribuir a la

reducción de las emisiones de alcance 1 del Grupo.

- Tras la instalación en 2022 de cargadores para vehículos eléctricos en nuestros parques de Países Bajos y Bélgica, en 2023 se amplió esta iniciativa a los parques españoles Aquópolis Torrevieja, Aquópolis Cullera, Aquópolis Cartaya y Selwo Aventura. Además, durante este mismo año, se incrementó la cantidad de puntos de carga disponibles en Aquópolis Villanueva y se inició la instalación en Faunia y Warner, parques también localizados en España. Estos puntos de carga dan servicio tanto a trabajadores como a

clientes, contribuyendo así a promover una movilidad sostenible en toda la cadena de valor del Grupo.

- Las cifras de consumo energético del Grupo disminuyeron en 2023 cerca de un 6% en comparación con 2022, debido principalmente a la implementación de medidas de eficiencia energética y a un menor número de días de apertura.
- Los indicadores de intensidad de consumo de energía por visitante y día de apertura disminuyeron ligeramente respecto a 2022, en línea con la tendencia de años anteriores.
- Por tercer año consecutivo, el 100% de la electricidad consumida en nuestros parques procede de fuentes renovables.

COMPROMISO DE ELECTRICIDAD 100% RENOVABLE CON LA INICIATIVA RE100

Parques Reunidos se unió en 2023 a RE100 de The Climate Group, la iniciativa global de energía renovable corporativa que reúne a empresas comprometidas con consumir 100% electricidad renovable. Los miembros de RE100 envían un mensaje global de que las energías renovables tienen sentido empresarial y promueven el cambio del modelo energético actual.

Parques Reunidos adquirió electricidad 100% renovable en 2023 por tercer año consecutivo, y al unirse a RE100 se compromete a seguir adquiriendo electricidad 100% renovable en todas sus operaciones globales.

Consumir electricidad 100% renovable es un pilar clave del plan de reducción de emisiones 2030 del Grupo. Mantener este compromiso con RE100 contribuirá al cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero del Grupo validados por SBTi.

Energía

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Consumo energético total	MWh	208.988	216.345	201.893
Electricidad	MWh	149.359	155.044	146.087
Gas Natural	MWh	53.134	52.499	46.594
Otros combustibles	MWh	6.498	8.802	9.212
Energía procedente fuentes renovables	MWh	35.012	155.709	147.206
Electricidad ¹⁾	MWh	34.361	155.044	146.087
Gas Natural	MWh	-	-	-
Otros combustibles	MWh	651	665	1.119
Energía procedente de fuentes renovables	%	17	72	73
Electricidad procedente de fuentes renovables	%	23	100	100
Intensidad energética por visitantes	MWh/10 ³ visitantes	9,8	11,3	10,4
Intensidad energética por días de apertura	MWh/ día apertura	17,6	19,9	19,3
Intensidad energética por ingresos	MWh/ millones €	300	264	243

La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo. Los detalles por región se recogen en la tabla de Indicadores de desempeño del Anexo VI.

1) Electricidad respaldada por EACs (Energy Attribute Certificates)

Agua

Objetivos

- ❖ **Minimizar el consumo de agua**
- ❖ **Promover el uso de agua no dulce en las aplicaciones donde sea posible, con especial foco en los parques ubicados en zonas clasificadas como de alto o muy alto estrés hídrico**

¿Por qué importa?

La actividad de los parques, en particular los parques acuáticos, así como las actividades de restauración y alojamiento, dependen del agua para el funcionamiento de sus instalaciones y servicios.

Además, 15 parques del Grupo se ubican en zonas clasificadas como zonas de alto o extremadamente

alto riesgo hídrico, y 29 en zonas clasificadas como zonas de alto o extremadamente alto estrés hídrico⁷. Teniendo en cuenta la emergencia climática actual y su efecto en el acceso a las reservas de agua dulce, la gestión eficiente del agua en estos parques es importante hoy y cobrará aún más importancia en el medio y largo plazo.

Enfoque de gestión

- Parques Reunidos está comprometido con un uso racional de los recursos hídricos a través de prácticas para la gestión eficaz del agua.
- Parques Reunidos hace especial hincapié en el uso de agua no dulce para aquellas aplicaciones en las que sea posible, con especial atención a los parques situados en zonas de alto o extremadamente alto riesgo y/o estrés hídrico.
- Se identifican y evalúan las posibles fuentes de agua disponibles en cada parque, incluyendo fuentes de agua reciclada, para seleccionar aquellas con menor huella ambiental y reducir el consumo de agua dulce.
- Se cumple con la regulación aplicable para proteger los recursos hídricos en las comunidades donde el Grupo opera y garantiza que sus actividades no tengan efectos adversos para las mismas. La regulación aplicable incluye, entre otros, la elaboración de Planes de Gestión Sostenible del Agua y sus correspondientes auditorías de seguimiento.
- Se realizan las extracciones de agua subterránea, agua de lagos o agua marina de acuerdo con los permisos de gestión del agua aprobados por las autoridades locales.
- Se monitorea e informa sobre el uso y vertido de agua en las operaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa local.
- Se trabaja para minimizar el uso del agua en los parques del Grupo a través del mantenimiento de equipos e instalaciones y la implementación de medidas de eficiencia de agua.
- Siempre que es posible, se utiliza agua reciclada, subterránea, de lagos o mar y se depura el agua usada para su reutilización como agua de riego u otros usos para los que resulte apropiada.

⁷ Parques situados en zonas de alto o extremadamente alto estrés hídrico: Ver ANEXO VIII

Evaluando nuestro enfoque

- En 2023 se continuó con la implementación del programa de eficiencia del uso del agua iniciado en 2022, el cual incluye medidas como la instalación de temporizadores en grifos, sustitución del riego por aspersión por riego por goteo o instalación de urinarios más eficientes, entre otras. Este programa da prioridad a las medidas destinadas a los parques situados en zonas de alto o extremadamente alto riesgo o estrés hídrico.
- La reducción aproximada del 2% en el consumo de agua total respecto a 2022 se explica principalmente por la implementación de medidas de eficiencia en el uso de agua y la desinversión del parque acuático Raging Waters Sacramento (USA).
- Los indicadores de intensidad de consumo de agua por visitante y día de apertura se mantienen estables respecto a 2022. El porcentaje de agua reciclada utilizada en zonas de alto estrés hídrico se mantienen en la línea con los años precedentes.

SISTEMAS DE FILTRACIÓN DE AGUA EN SLAGHAREN (PAÍSES BAJOS)

A comienzos de 2023 se llevó a cabo la instalación de sistemas de filtración de agua por osmosis inversa en el área de atracciones acuáticas Aqua Mexicana del parque holandés Slagharen. Estos sistemas de filtración posibilitan la recirculación del agua caliente de las atracciones, reduciendo así la cantidad de agua usada vertida al alcantarillado y agua consumida de la red.

La utilización de estos sistemas implica también un ahorro de energía, al estar el agua recirculada a mayor temperatura que la de la red y necesitar menos energía para calentarse y llegar hasta la temperatura necesaria para su uso. Además, el proyecto tiene un beneficio adicional al reducir la contaminación del agua y la cantidad de residuos que se envían al alcantarillado.

El impacto positivo de este proyecto en la gestión ambiental del parque tiene un valor triple: reduce el consumo de energía, disminuye el consumo de agua y mejora la gestión de residuos.

Uso del Agua

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Consumo de agua¹⁾				
Consumo total de agua	1000 m ³	4.548	4.287	4.201
Consumo en zonas con riesgo hídrico alto o muy alto	1000 m ³	1.565	1.686	1.873
Consumo en resto de zonas	1000 m ³	2.984	2.600	2.328
Consumo de agua por origen²⁾				
Agua de terceros	1000 m ³	4.416	3.490	3.388
Agua potable	1000 m ³	3.893	3.020	2.888
Agua reciclada	1000 m ³	523	471	501
Agua subterránea	1000 m ³	112	689	678
Agua superficial	1000 m ³	20	105	133

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Agua marina	1000 m ³	0	2	1
Agua reciclada de terceros en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total ³	31,3	25,8	25,6
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total ³	38,5	44,5	42,2
Agua reciclada de terceros en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total ⁴	16,4	16,2	17,5
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total ⁴	19,9	33,9	35,6
Intensidad del consumo de agua				
Consumo total de agua por visitantes	1000 m ³ / 10 ³ visitantes	0,21	0,22	0,22
Consumo total de agua por días de apertura	1000 m ³ / día apertura	0,38	0,39	0,40
Consumo total de agua por ingresos	1000 m ³ / millones €	6,53	5,22	5,06

La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo. Los detalles por región se recogen en la tabla de Indicadores de desempeño del Anexo VI.

- 1) Las cifras reportadas como consumo de agua son cifras de extracción de agua de las diferentes fuentes mencionadas. Este criterio se ha seleccionado para simplificar los cálculos y mejorar la trazabilidad, al actualmente existir evidencias del agua extraída (e.g. facturas) pero en varios parques no existir evidencias de la cantidad de agua descargada.
- 2) El agua de terceros se refiere al agua procedente de la red de suministro municipal o de otras organizaciones. El agua superficial incluye el agua de lluvia captada o recogida.
- 3) Consumo total en los parques situados en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto (1.872.842 m³).
- 4) Consumo total en los parques situados en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto (2.865.436 m³).

Economía Circular y Gestión de Residuos

Objetivos

- ❖ **Minimizar la cantidad de residuos generados**
- ❖ **Reducir el uso de plásticos de un solo uso**
- ❖ **Reducir el desperdicio alimentario en las actividades de restauración**
- ❖ **Minimizar la cantidad de residuos enviados directamente a vertedero**

¿Por qué importa?

La actividad de los parques y la de los visitantes genera residuos no peligrosos asociados principalmente a las actividades de consumo realizadas en el parque, tales como residuos de envases y restos de alimentos, entre otros.

Así mismo, en los parques se generan pequeñas cantidades de residuos peligrosos asociados a las actividades de mantenimiento y operación de nuestras instalaciones.

Enfoque de gestión

- La actividad de los parques del Grupo, por su carácter no industrial, no implica la utilización de materias primas salvo las utilizadas en los restaurantes. Los principales consumos de recursos, distintos de los suministros de energía o agua, están asociados a la actividad de restauración, a la alimentación de los animales y a las actividades de mantenimiento. La cantidad y tipo de recursos utilizados en los restaurantes depende de las opciones de menú ofrecidas, por lo que no es posible establecer ratios de consumo de materias primas que ofrezcan información relevante sobre su eficiencia de uso. Del mismo modo, los ratios relacionados con la alimentación animal o las actividades de mantenimiento no son indicadores apropiados para evaluar el desempeño medioambiental.
- Parques Reunidos está comprometido con la eliminación de los plásticos de un solo uso. Este compromiso se materializa en acciones concretas como la eliminación de las pajitas y otros elementos de plástico de un solo uso de los establecimientos de restauración, así como la eliminación de las bolsas de plástico de un solo uso de las tiendas.
- Parques Reunidos está así mismo comprometido con la reducción del desperdicio alimentario. Este compromiso se materializa a través de la implantación de procesos internos que reducen la cantidad de residuo alimentario generado o permiten dar una segunda vida a dichos productos.
- Se determinan en cada parque los métodos de gestión de residuos adecuados en función del tipo de residuo, su clasificación según la legislación local, y la disponibilidad de instalaciones de gestión. Se procura optar por los métodos de gestión de residuos más sostenibles disponibles en cada localización.
- Se segregan los residuos en origen acorde a la normativa local para maximizar su posterior recuperación y reciclaje.
- Se prioriza reutilizar o reciclar, pero parte de los residuos generados se gestiona a través de otros métodos de gestión autorizados, incluido el traslado a vertedero. Al hacerlo, se cumple con todos los requisitos normativos del país y región o estado.

- Se cuenta en las áreas de restauración de los parques con productos como platos y cubiertos realizados con materiales reciclados y/o biodegradables.
- Se fomenta la concienciación de empleados, colaboradores y visitantes en materia de consumo responsable y minimización de residuos, a través de campañas de sensibilización medioambiental.

Evaluando nuestro enfoque

- Parques Reunidos consolidó en 2023 la implementación de la estrategia global de reducción de residuos generados en áreas de restauración y tiendas iniciada en 2022. Las acciones definidas en esta estrategia se han materializado en 2023 en varios de los parques localizados en Europa, como la utilización de vasos reutilizables en Belantis, Marineland, Movie Park, Vogelpark y Warner, o la eliminación de las bolsas de plástico en los puntos de venta de todos los parques de Europa. Tras la experiencia de estos parques, la implementación de estas medidas continuará extendiéndose en 2024 a otros parques europeos y a parques localizados en USA.
- En 2023 se ejecutó la primera parte del proyecto de Grupo definido en 2022 destinado a reducir la cantidad de residuos enviados directamente a vertedero en los parques de USA. En esta primera fase, se analizaron las alternativas de gestión de residuos disponibles en las localizaciones de cada parque. Tras este análisis, se cambió el gestor de residuos en Sea-Life Park Hawaii, uno de los mayores generadores de residuos del Grupo, enviando ahora a plantas de incineración con recuperación de energía los residuos que antes estaban destinados a vertedero. En 2024 se cambiará el tipo de gestión para parte de los residuos de otros parques, dando prioridad a aumentar el porcentaje de residuos reutilizados o reciclados en las localizaciones en que sea posible.
- La cantidad de residuos producidos está relacionada tanto con la actividad diaria del parque como con posibles proyectos de ampliación (nuevas atracciones, remodelación de restaurantes y otros puntos de venta, ...). Por este motivo la evolución año tras año y los ratios de intensidad de generación son indicadores que no permiten un seguimiento apropiado del enfoque de gestión.

TOO GOOD TO GO Y PARQUES REUNIDOS AFIANZAN Y AMPLÍAN SU COLABORACIÓN

En 2023 comenzaron a colaborar con Too Good To Go los parques alemanes Belantis y Movie Park, así como los parques españoles Parque de Atracciones, Selwo Marina, Warner y Zoo. TooGoodToGo ayuda a los parques a través de su app a gestionar el excedente de menús preparados y reducir el desperdicio alimentario, ofreciendo estos menús a un precio reducido al acercarse su fecha de vencimiento.

Estas nuevas incorporaciones se unen al parque noruego Tusenfryd (colaborador desde 2020), haciendo un total de 7 parques del grupo Parques Reunidos colaborando con TooGoodToGo en Europa.

Gracias a esta iniciativa, se ha evitado el desperdicio de más de 3.800 comidas en 2023, lo cual ha supuesto unas emisiones de gases de efecto invernadero evitadas estimadas de más de 9 toneladas de CO₂ equivalente. Se prevé ampliar esta colaboración con varios parques más de cara al año 2024.

Gestión de Residuos

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Residuos generados				
Residuos no peligrosos	t	14.761	20.880	15.611
Residuos peligrosos	t	247	214	201
Residuos gestionados				
Residuos no peligrosos	t	14.190	20.804	15.611
Residuos no destinados a eliminación	t	8.232	9.197	7.593
Preparación para reutilización	t		3.573	315
Reciclado	t		3.637	5.481
Otras operaciones de valorización	t		1.987	1.797
Residuos destinados a eliminación	t	5.958	11.607	8.018
Incineración con recuperación energética	t		2.253	3.232
Incineración sin recuperación energética	t		234	216
Traslado a vertedero	t		6.981	4.275
Otras operaciones de eliminación	t		2.139	295
Residuos peligrosos	t	168	214	199
Residuos no destinados a eliminación	t	143	148	127
Preparación para reutilización	t		4	17
Reciclado	t		91	85
Otras operaciones de valorización	t		53	25
Residuos destinados a eliminación	t	25	67	72
Incineración con recuperación energética	t		24	22
Incineración sin recuperación energética	t		6	35
Traslado a vertedero	t		8	2
Otras operaciones de eliminación	t		29	14
Intensidad de generación de residuos				
Residuos no peligrosos por visitantes	kg/10 ³ visitantes	696	1.091	807
Residuos no peligrosos por días de apertura	kg/día apertura	1.246	1.919	1.491
Residuos no peligrosos por ingresos	t / millones €	21	25	19
Residuos peligrosos por visitantes	kg/10 ³ visitantes	12	11	10
Residuos peligrosos por días de apertura	kg/día apertura	21	20	19
Residuos peligrosos por ingresos	t / millones €	0,35	0,26	0,24

La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo. Los detalles por región se recogen en la tabla de Indicadores de desempeño del Anexo VI.

Conservación de la Biodiversidad

Objetivos

- ❖ **Promover la protección de la biodiversidad y la conservación del patrimonio natural**
- ❖ **Promover el conocimiento de las diferentes especies animales y los diferentes ecosistemas y su conservación, así como la conservación y protección de especies amenazadas o en peligro de extinción**

¿Por qué importa?

Parques Reunidos contribuye a través de varios proyectos⁸ a la protección de la biodiversidad y los ecosistemas más vulnerables. De todos ellos, son importantes los programas de conservación in situ, es decir, aquellos programas de reintroducción o protección de especies en sus hábitats naturales, que se llevan a cabo en las mismas poblaciones de origen, donde los problemas para la biodiversidad son más acuciantes.

Algunos de los parques del Grupo⁹ están situados dentro o cerca de áreas objeto de figuras de especial protección natural según la legislación local aplicable.

En materia de impactos negativos, algunos de los productos comprados para su uso en los distintos centros y parques, principalmente aquellos que proceden de agricultura o ganadería, podrían llegar a estar considerados, dependiendo de su origen, como contribuyentes a la deforestación y degradación forestal, y por tanto indirectamente a la biodiversidad. Por ello, es importante tener una visión de la cadena de valor de estos productos y trabajar con proveedores que tengan prácticas sostenibles y contribuyan en mínima medida a la pérdida de los sistemas naturales y servicios ecosistémicos.

Enfoque de gestión

- La actividad de los parques del Grupo, por su propia naturaleza de carácter no industrial, no genera impactos negativos directos sobre la biodiversidad. En el caso de parques ubicados en zonas de especial protección o adyacentes a estas, se presta especial atención a los requerimientos específicos que, en su caso, se deriven de los permisos de operación del parque.
- Tanto la Fundación Parques Reunidos como los zoológicos y acuarios del Grupo, participan activamente en proyectos de conservación e

investigación, en colaboración con distintas entidades zoológicas, entidades de investigación y universidades. Los diferentes trabajos de investigación que se realizan no sólo contribuyen a mejorar el diseño de las instalaciones y a lograr técnicas de cuidado y manejo animal más eficientes, sino que también son de vital importancia para la aplicación de zootecnia, técnicas veterinarias y técnicas de cría en instituciones zoológicas dirigidas a la reintroducción y cuidado de especies en sus lugares de origen.

⁸ Ver sección "Espíritu Parques Reunidos"

⁹ Parques situados en o cerca de áreas naturales objeto de figuras de especial protección: Ver Anexo VIII

- La Fundación Parques Reunidos y los zoológicos y acuarios del Grupo realizan labores educativas

y de concienciación relativa a la conservación de la biodiversidad entre aquellos que visitan cada año los distintos centros.

Evaluando nuestro enfoque

Los resultados de las acciones de conservación de la biodiversidad se describen con mayor detalle en el apartado Proyectos de Impacto Social - Espíritu Parques Reunidos.

La implementación en 2024 de la nueva herramienta de gestión de proveedores¹⁰ brindará una mayor

visibilidad y capacidad analítica para evaluar el impacto de nuestros proveedores en la biodiversidad a lo largo de nuestra cadena de valor. Esto nos permitirá comprender de una manera más exhaustiva cómo las actividades de nuestros proveedores pueden influir en los ecosistemas y tomar medidas adecuadas para mitigar cualquier impacto negativo.

ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE EN BLACKPOOL ZOO (REINO UNIDO)

En Blackpool Zoo se está llevando a cabo un proceso para usar únicamente aceite de palma sostenible en todos los sectores del parque, desde el catering hasta la comida de animales. En 2016 se inició una auditoría completa del aceite de palma cuyo propósito eran identificar cualquier producto que se usase o vendiese en el parque con aceite de palma no sostenible, y trabajar con proveedores para avanzar hacia el uso exclusivo de productos certificados como aceite de palma sostenible (CSPO por sus siglas en inglés).

Todos los productos vendidos para consumo humano dentro de las instalaciones de Blackpool de catering están libres de aceite de palma o contienen aceite de palma sostenible. Se continua realizando auditorías anuales para garantizar que se mantengan estos estándares y, además de haber logrado el certificado CSPO en todos los productos alimenticios, se sigue trabajando para eliminar el aceite de palma no sostenible en el resto de productos usados en el parque.

Actualmente Blackpool apoya a la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO por sus siglas en inglés), que es el principal organismo para los estándares de aceite de palma sostenible, y respalda los esfuerzos que dicha organización realiza para garantizar que el aceite de palma sostenible sea la norma.

¹⁰ Ver sección "Subcontratación y Proveedores"

Bienestar Animal

Objetivos

- ❖ **Lograr altos estándares de bienestar animal en apoyo de los objetivos como organización de conservación moderna, proporcionando entornos que se centran en las necesidades físicas y de comportamiento de los animales**

¿Por qué importa?

Parques Reunidos gestiona 12 zoos y acuarios.

La sociedad actual muestra cada vez más interés por el trato que reciben los animales en general y particularmente, aquellos mantenidos bajo cuidado humano en zoos y acuarios.

Así mismo, existen regulaciones que impulsan el bienestar animal. Sin embargo, el bienestar animal no es simplemente un requisito más a cumplir impuesto por regulaciones externas e internas, sino que resulta un valor esencial que debe cuidarse de manera integral

Enfoque de gestión

- Se garantiza el bienestar animal en los parques del Grupo a través del cumplimiento de la legislación aplicable y la adhesión a las buenas prácticas de organismos de carácter nacional, regional y global.
- Los parques europeos del Grupo son miembros de las asociaciones nacionales (AIZA, España; AFdPZ, Francia; BIAZA, Reino Unido, VdZ, Alemania). Así mismo, los zoos y el parque de aves de Alemania son miembros de la Asociación Europea (EAZA). La pertenencia a estas asociaciones garantiza la adherencia a los estándares de bienestar animal a través de inspecciones realizadas por terceros independientes.
- Dependiendo del tipo de parque y sus especies, se obtienen así mismo certificaciones adicionales o se es miembro de otras asociaciones relevante, tales como EAAM- European Association for Aquatic Mammals (Zoo, Marineland), American Humane (Marineland,) o AMMPA- Alliance of Marine Mammal Parks and Aquariums (Marineland, SeaLife Park Hawaii). Todos los zoo y acuarios han sido evaluados por entidad externa para definir oportunidades de mejora que comenzaron a implementarse en 2021.
- Como parte del proceso de mejora continua, Parques Reunidos, en colaboración con ZAWEC (Centro de Educación sobre Bienestar de Animales Zoológicos - Zoo Animal Welfare Education Centre), puso en marcha en 2020 un Programa de Bienestar Animal.

Evaluando nuestro enfoque

El Programa de Bienestar Animal tiene como objetivo obtener una visión global de las potenciales oportunidades de mejora existentes en los zoológicos y acuarios través de la evaluación in-situ por un tercero independiente.

En el 2020 se llevó a cabo la evaluación de Zoo de Madrid y Marineland, en el 2021 el resto de los

parques europeos a excepción de Bournemouth, Lakes Aquarium y SeaLife Park Hawaii que fueron evaluados a lo largo del año 2022.

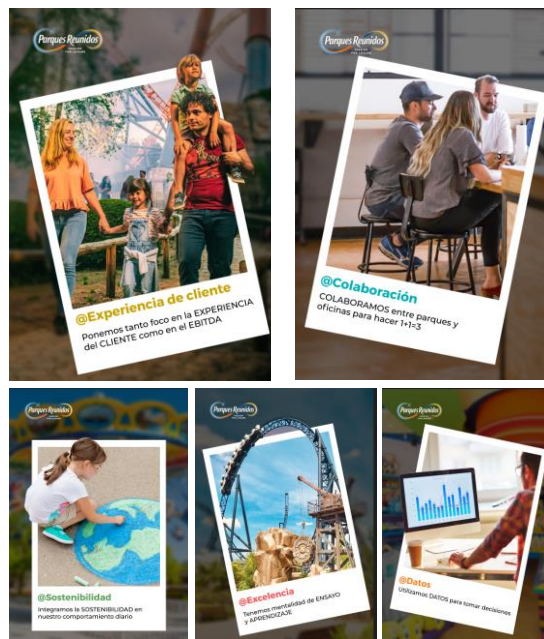
A lo largo de 2023 se implantaron nuevas acciones de mejora en todos los parques del Grupo.

Compromiso con Nuestros Empleados

Principios y valores

Como parte del proceso de evolución y fortalecimiento de la cultura del Grupo, que se inició en 2022 con la definición del **propósito** del Grupo, en junio de 2023 Parques Reunidos anunció internamente el resultado del proceso de redefinición de sus **principios y valores**, así como los comportamientos asociados, con el objetivo de consolidar su identidad corporativa y mejorar la alineación con las expectativas de los grupos de interés. Este proyecto representa un hito significativo, marcando un compromiso con la integridad, la transparencia y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.

Este proyecto, fue realizado en colaboración con empleados de todos los países y todos los departamentos.



Nuestros Principios

- **Experiencia de cliente:**
Ponemos tanto foco en la experiencia del cliente como en el EBITDA
- **Colaboración:**
colaboramos entre parques y oficinas centrales para hacer 1 + 1 = 3
- **Sostenibilidad:**
integramos la sostenibilidad en nuestro comportamiento diario
- **Excelencia:**
tenemos mentalidad de ensayo y aprendizaje
- **Datos:**
nos apoyamos en datos para tomar decisiones

Parques Reunidos se compromete a fomentar una cultura en la que la comunicación abierta y sincera sea parte de nuestro ADN. La integridad es el pilar de nuestras relaciones y se espera que cada miembro del equipo actúe con respeto y ética en todo momento, así como la transparencia, clave para impulsar la confianza entre Parques Reunidos y sus grupos de interés. Este enfoque proactivo también refleja nuestro deseo de construir relaciones sólidas y duraderas con todos nuestros grupos de interés.

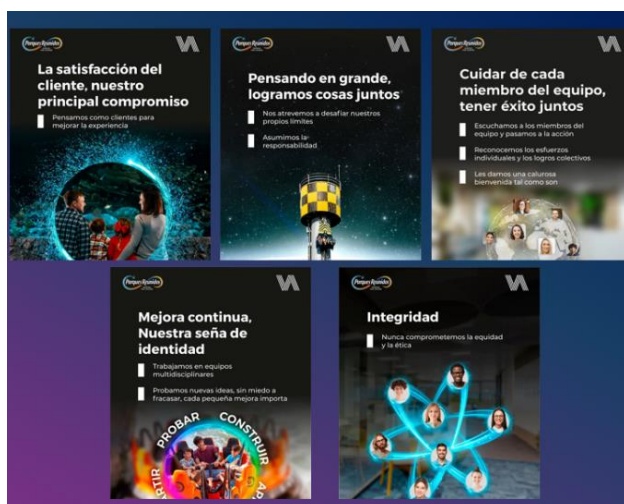
Estamos comprometidos con prácticas sostenibles, la reducción de nuestra huella ambiental y el apoyo a iniciativas sociales que promuevan el desarrollo inclusivo y equitativo.

Estos principios representan una guía para el comportamiento cotidiano de todos los empleados. Se espera que cada miembro del equipo los integre en sus acciones diarias, creando un entorno de trabajo que fomente la colaboración, la diversidad y la innovación.

Nuestros Valores

Los valores de Parques Reunidos establecen las bases para las relaciones internas y externas y actúan como cimientos que moldean la conducta, la toma de decisiones y la interacción entre los empleados y los grupos de interés, creando un marco coherente.

A través de estos valores, el Grupo establece expectativas claras y promueve un entorno de trabajo basado en la integridad y la responsabilidad. Además, los valores no solo definen quiénes somos como organización, sino que también contribuyen a construir la confianza y la lealtad tanto dentro como fuera de la empresa, creando una base sólida para el crecimiento sostenible y la excelencia empresarial.



Los valores y sus comportamientos asociados son los siguientes:

La satisfacción del cliente, nuestro principal compromiso:

- Pensamos como clientes para mejorar la experiencia

Pensando en grande, logramos cosas juntos:

- Nos atrevemos a desafiar nuestros propios límites
- Asumimos la responsabilidad

Cuidar de cada miembro del equipo, tener éxito juntos:

- Escuchamos a los miembros del equipo y pasamos a la acción
- Reconocemos los esfuerzos individuales y los logros colectivos

- Les damos una calurosa bienvenida tal como son

Mejora continua, nuestra seña de identidad:

- Trabajamos en equipos multidisciplinares
- Probamos nuevas ideas, sin miedo a fracasar, cada pequeña mejora importa

Integridad:

- Nunca comprometemos la equidad y la ética

Enfoque de Gestión

- Parques Reunidos promueve la selección del talento sin sesgo de género, inclusivo y no discriminatorio estableciendo pautas en materia de lenguaje y uso de preguntas no intimidatorias y sin sesgo durante los procesos de selección, e invita a los responsables de la selección de empleados, a velar por la inclusión del mismo número de mujeres que de hombres en los procesos de selección, así como a

incluir personas con discapacidad en el caso de que las características del puesto lo permitan.

- El procedimiento de selección de personal establece principios en materia de igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad, así como la recomendación de la inclusión de personas con discapacidad en todos los procesos de selección.

- Parques Reunidos vigila que todas las personas reciban igualdad de trato, sea cual sea su origen, etnia, color, género, orientación sexual, estado civil, religión, opinión política, apariencia física, ideología, nacionalidad, origen social, condición social, discapacidad, edad, pertenencia a alguna asociación o cualquier otra condición personal.
- El Grupo aplica procedimientos relativos a la revisión y modificación de condiciones de trabajo, autorizaciones de contratación de personal y selección de personal.
- Parques Reunidos asegura que las condiciones de trabajo sean adecuadas, teniendo siempre en cuenta las condiciones laborales establecidas por la normativa de cada país o región, y asegurando que se respetan las edades mínimas y máximas para trabajar establecidas en cada país.
- Parques Reunidos cuenta con políticas relativas a prevención de acoso, protección del derecho a la desconexión, y diversidad de obligado cumplimiento para todos los centros de trabajo del Grupo.
- Los requisitos mínimos en materia de seguridad, tanto para los trabajadores como para los visitantes aplicables en todo el Grupo se recogen en la denominado Estándar de Gestión de la Seguridad Salud y Medio Ambiente. Este estándar y el resto de los estándares asociados están basados en la norma ISO 45001, aunque el objetivo final no es certificarse. Dichos estándares establecen los requisitos mínimos aplicables a todos los parques del Grupo. Si los requisitos de la legislación local son más estrictos que los especificados en dicho estándar, entonces se debe cumplir, adicionalmente, con la legislación local. Dichos estándares recogen, además, los roles y responsabilidades en materia de seguridad y salud.
- El Grupo utiliza auditorías internas y programas de evaluación de cumplimiento, tanto de requisitos legales como de requisitos internos, para mejorar el desempeño en materia de seguridad y salud de sus operaciones. Las auditorías se realizan anualmente en una selección de instalaciones operativas. Al revisar los hallazgos, las lecciones aprendidas se aplican a instalaciones similares a través de un ciclo de mejora continua.
- El progreso en materia de seguridad y salud, tanto de trabajadores como de visitantes, incluidos, en su caso, los incidentes relevantes, se reportan al Consejo de Administración como parte del informe de gestión periódico.

Lugares de Trabajo Seguros y Saludables

Objetivos

- ❖ **Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables a los empleados y colaboradores del Grupo**
- ❖ **Cero daños**

¿Por qué importa?

La creación de un entorno seguro y saludable para los trabajadores es un elemento clave para la satisfacción de los empleados, que repercute a su vez en la satisfacción de los clientes.

Enfoque de gestión

La Política de Sostenibilidad y el Código de Ética y Conducta del Grupo definen los principios que deben guiar las actuaciones en materia de seguridad y salud de todos los parques y demás centros de trabajo.

Además de la citada Política y Código, Parques Reunidos dispone de un Estándar de Gestión de la

Seguridad, Salud y Medio Ambiente, cuyo objetivo es proporcionar un marco para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades en materia de seguridad y salud a nivel de Grupo, tanto de clientes como de trabajadores y que integra a su vez los aspectos ambientales e incorpora las mejores prácticas del sector.

Sistemas de gestión

El Estándar de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo recoge los principios relativos a seguridad y salud ocupacional que son aplicables a:

- Todos los centros de trabajo de Parques Reunidos: parques, proyectos de construcción, oficinas corporativas y cualquier otro sitio donde haya actividades bajo la responsabilidad de Parques Reunidos
- Productos y servicios: actividades laborales, alimentos y bebidas, *merchandising*, espectáculos y cualquier otro producto o actividad de entretenimiento que ofrezca Parques Reunidos.
- Todas las personas: clientes, empleados, contratistas y proveedores contratados por Parques Reunidos; esto incluye: todos los trabajadores que son empleados y los

trabajadores que no son empleados propios, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por Parques Reunidos.

Para prevenir y mitigar los posibles impactos en la seguridad y salud de los trabajadores de proveedores que no son empleados propios y cuyos trabajos o lugares de trabajo no están controlados por la organización, Parques Reunidos incluye criterios relativos a seguridad y salud en los procesos de selección de proveedores, así como cláusulas

específicas relativas a prevención de riesgos y salud laboral en los contratos y órdenes de pedido¹¹.

El sistema de gestión y los estándares y procedimientos de seguridad y salud son aplicables al 100% de los empleados y el 100% de trabajadores no empleados cuyo trabajo o lugar de trabajo esté controlado por Parques Reunidos.

Este sistema global de seguridad y salud laboral es la herramienta de Parques Reunidos para la mejora continua. Además, el sistema parte del principio de

que los contratistas del grupo son colaboradores y Parques Reunidos les hace partícipes de su cultura preventiva.

Los centros de trabajo del Grupo desarrollan e implementan procedimientos específicos que configuran sus sistemas locales de gestión de seguridad y salud incorporando los requisitos del Estándar de Gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Grupo y sus normas y procedimientos asociados (requisitos internos) así como los requisitos de la regulación local (requisitos externos).

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Junto con el estándar del sistema de gestión, Parques Reunidos ha desarrollado estándares y procedimientos específicos relativos a la evaluación de riesgos y gestión de incidentes. Dichos estándares son aplicables a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores del Grupo, así como a las contratistas que trabajan en Parques Reunidos. En estos estándares y procedimientos se definen los roles y responsabilidades específicos en materia de seguridad y salud.

Cada centro de trabajo tiene una persona asignada para la supervisión de los procesos de seguridad y salud. Las evaluaciones de riesgos son realizadas por las personas designadas en cada centro o por empresas externas acreditadas, en colaboración con los trabajadores que realizan las tareas y la línea de mando.

Todos los parques del Grupo utilizan una herramienta global para la notificación, registro y gestión de incidentes tanto de empleados propios como

personal de terceros cuyo trabajo o lugar de trabajo esté controlado por Parques Reunidos. El uso de una herramienta única facilita el análisis y seguimiento de incidentes con el fin de detectar oportunidades de mejora, tanto a nivel de parque como a nivel de región y Grupo.

Con carácter mensual, el departamento corporativo de seguridad, salud y medioambiente prepara un resumen de incidentes que incluye seguimiento de ratios de accidentabilidad de trabajadores y clientes; dicho resumen se distribuye a todos los parques para su posterior análisis y seguimiento. Los controles a aplicar para minimizar los principales riesgos identificados en las actividades de los centros de trabajo (trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, conducción de equipos móviles, aislamiento de energía, trabajos eléctricos, manejo de sustancias peligrosas, etc.) quedan recogidos en los correspondientes estándares de seguridad y salud aplicables a todos los parques del Grupo.

Servicios de salud en el trabajo

Cuando resulta aplicable de acuerdo con la legislación local, los servicios de salud en el trabajo se prestan a través de profesionales competentes que cuentan con las cualificaciones requeridas en cada país, región

o estado. Dichos servicios se ofrecen a todos los empleados, de acuerdo con lo previsto en la correspondiente evaluación de riesgos.

¹¹ Ver también apartado "Subcontratación y Proveedores"

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud

Los trabajadores y/o sus representantes disponen de mecanismos de participación y consulta en materia de seguridad y salud. Los parques disponen, cuando así lo requiere la legislación aplicable, de comités formales de seguridad y salud con representación tanto de los trabajadores como de la empresa.

Desde el departamento corporativo de seguridad, salud y medio ambiente se promueve, además, la comunicación continua en materia de seguridad y salud a través de boletines informativos periódicos dirigidos a todos los centros de trabajo en los que se

tratan aspectos asociados a seguridad y salud, tales como extractos o lecciones aprendidas de incidentes ocurridos en otras empresas del sector, incidentes ocurridos en el Grupo con potencial de causar accidentes serios, u hojas informativas para distribución a los trabajadores

Igualmente, desde el departamento corporativo de seguridad, salud, medio ambiente y sostenibilidad, se realizan reuniones periódicas con representantes de todos los parques del Grupo para tratar temas relevantes en materia de seguridad y salud

Formación sobre seguridad y salud en el trabajo

Las necesidades de formación son evaluadas tanto a nivel de Grupo como localmente, teniendo en cuenta los riesgos específicos del lugar de trabajo, y la legislación aplicable.

En el año 2023 se ha creado un estándar de Formación y Sensibilización para la prevención de

incidentes que recoge los requerimientos mínimos del Grupo en este aspecto.

A nivel de Grupo se realizan formaciones específicas de seguridad y salud para los responsables de los parques.

Fomento de la salud de los trabajadores

Las actividades voluntarias de fomento de la salud son evaluadas localmente, teniendo en cuenta el contexto en el que opera cada parque.

Prevención y mitigación de impactos vinculados con las relaciones comerciales

Parques Reunidos trabaja para prevenir y mitigar posibles impactos relativos a seguridad y salud a través de la inclusión de criterios relativos a seguridad y salud en los procesos de selección de proveedores,

así como la inclusión en los contratos y ordenes de pedido de cláusulas específicas relativas a prevención de riesgos y seguridad y salud laboral¹².

Evaluando nuestro enfoque

Trabajadores propios

En lo que respecta a accidentabilidad por género, se mantiene la línea del año anterior. Los hombres representan el 48.3% de la plantilla media mientras

que los índices relativos a lesiones registrables en hombres suponen un 61% del total.

¹² Ver también apartado "Subcontratación y Proveedores"

Trabajadores de la cadena de suministro

En 2023 se ha creado un estándar de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente para las Contratas en el que se establecen los requerimientos del Grupo para la gestión de los riesgos asociados con el trabajo contratado a terceras empresas.

En el análisis de datos de accidentabilidad incluye el número de incidentes de contratas, sin embargo, no se registran horas trabajadas al tratarse de contratos de servicio por lo que no se calculan índices de accidentabilidad.

Indicador	Unidad	2019			2022			2023			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otro/No declarado	Total
Lesiones por incidente laboral – Empleados propios ^{a)}											
Índice de frecuencia de lesiones serias ^{b)}	# lesiones serias/10 ⁶ horas trabajadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones serias	# lesiones serias				0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables ^{c)}	# lesiones registrables/10 ⁶ horas trabajadas	20,1	24,0	22,0	6,6	13,0	9,7	7,7	12,9	8,9	10,3
Número de lesiones registrables	# lesiones registrables				38	69	107	44	70	1	115
Índice de frecuencia de incidentes con baja > 7 días	# incidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas	8,2	8,8	8,5	8,5	8,6	8,6	10,7	9,2	0	9,9
Índice de severidad de incidentes con baja > 7 días ^{d)}	# días perdidos por incidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas	274	505	392	291	357	322	509	367	0	435
Índice de frecuencia de incidentes con baja > 1 día ^{e)}	# incidentes con baja > 1 día/10 ⁶ horas trabajadas				15,1	16,4	15,7	16,5	15,7	8,9	16,1
Índice de severidad de incidentes con baja > 1 día ^{d) f)}	# días perdidos por incidentes con baja > 1 día/10 ⁶ horas trabajadas				317	386	350	536	394	18	462
Horas trabajadas	10 ³ horas	6.607	5.881	12.488	5.808	5.265	11.083	5.682	5.413	112	11.207
Enfermedades ocupacionales- Empleados											
Enfermedades ocupacionales	# enfermedades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones por incidente laboral – Trabajadores de Contratas ^{g)}											
Número de lesiones serias ^{g)}	# lesiones serias				Total			Total			
Número de lesiones registrables	# lesiones registrables							1			
								7			

Los detalles por región se recogen en la tabla de Indicadores de desempeño del Anexo VI.

- Incluye los trastornos musculoesqueléticos; excluye incidentes in-itinere
- Lesión por incidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar o no recupere totalmente el estado de salud previo al incidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al incidente, en un plazo de 6 meses (definición GRI)
- Registrable: lesión, enfermedad o dolencia laboral con algunos de los siguientes resultados: fallecimiento, días de baja laboral, restricción laboral o transferencia a otros puestos, pérdida de conocimiento o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios; o lesión o

- enfermedad grave diagnosticada por un médico u otro profesional sanitario, incluso si no da lugar a fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencias a otros puestos, pérdida de conocimiento o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios
- d) Índice de severidad de incidentes con baja > 7 días incluye 472 días perdidos en 2023 por incidentes ocurridos en 2022. Índice de severidad de incidentes con baja > 1 día incluye 476 días perdidos en 2023 por incidentes ocurridos en 2022.
 - e) Hasta el 2020 en USA solamente se registraban lo incidentes con baja > 7 días. Desde el 2021 se registran los incidentes con baja > 1 día en todas las regiones.
 - f) Los incidentes relativos a trabajadores no empleados cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por Parques Reunidos (contratas) se registran e investigan al igual que los incidentes de empleados, sin embargo, no se registran horas trabajadas al tratarse de contratos de servicio por lo que no se calculan índices de accidentabilidad.
 - g) En 2023 falleció un trabajador de una empresa tercera contratada para realizar los trabajos de montaje de una montaña rusa en Adventureland. El incidente no se contabiliza dentro de los índices de incidencia del Grupo ya que la tarea que dio origen al accidente i) no era una tarea controlada directamente por el parque y ii) tuvo lugar en el aparcamiento exterior, en una zona no controlada por el parque; en cualquier caso, el incidente fue registrado e investigado.

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (GRUPO)

Con motivo de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo que tiene lugar el 28 de abril, se organizó un concurso de fotografía en el que podían participar todos los trabajadores Parques Reunidos.

La temática del concurso fue "Trabajando juntos por la Seguridad y Salud en el Grupo Parques Reunidos" con la que se consiguió la participación los trabajadores de diferentes parques del Grupo. La fotografía ganadora fue la enviada por Parque Warner en España, resultando finalistas las de Raging Waters Sydney en Australia y Story Land en Estados Unidos.

Además de esto, a nivel local se realizaron distintas acciones (talleres, juegos, formaciones, etc.) de diferente temática relacionada con la seguridad y salud en el trabajo en varios de nuestros parques y en las oficinas centrales.

PREVENCIÓN DEL CÁNCER DE PIEL – BLACKPOOL ZOO (UK)

Dando continuidad a la encuesta sobre hábitos de fotoprotección lanzada en el 2022 en colaboración con un laboratorio dermatológico, en 2023 se lanzó una campaña en redes sociales junto con un fabricante español de gafas de sol concienciando sobre la importancia de protegerse del sol.

Además de esta campaña, algunos parques han realizado acciones a nivel local. En el verano de 2023, el Zoo de Blackpool distribuyó por las distintas zonas de trabajo dispensadores de protector solar SPF 50 acompañados de cartelería con recomendaciones sobre cómo prevenir las enfermedades relacionadas con el calor y un código QR para consultar el nivel de radiación ultravioleta en tiempo real. De este modo, los trabajadores han podido conocer el nivel de protección solar recomendado para cada día y actuar según las recomendaciones.

Organización del Trabajo

Objetivos

- ❖ Fomentar un empleo flexible y de calidad
- ❖ Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal y el bienestar del trabajador

¿Por qué importa?

Debido al carácter estacional de la actividad, y a la alta demanda de personal durante temporada alta, la adecuada organización del trabajo es un elemento clave en la gestión de Parques Reunidos.

Por otra parte, la organización del trabajo puede repercutir en la salud y el bienestar laboral de los empleados, así como en su compromiso.

Enfoque de gestión

- Cada parque o centro de trabajo del Grupo organiza su tiempo de trabajo en función de las necesidades particulares de cada actividad y conforme a la legislación laboral local. Esto puede incluir la prestación de servicios por turnos, la contratación de empleados fijos-discontinuos en épocas de mayor afluencia de visitantes, la compensación de trabajo en festivos con días de descanso, etc.
- Los permisos de paternidad y maternidad se llevan a cabo según la legislación local, y todos los empleados tienen derecho a este tipo de permisos.
- Respecto al fomento de la conciliación de la vida profesional y familiar/personal, los convenios colectivos de aplicación en cada centro de trabajo, los planes de igualdad vigentes y/o las políticas internas recogen medidas relativas a la conciliación de las necesidades familiares y profesionales, incluyendo para ello medidas como el teletrabajo, la flexibilidad de horarios de entrada y de salida, días de asuntos propios remunerados, derecho a la desconexión, seguros de vida y salud, cheques guardería, etc.
- El Grupo ha desarrollado diversas medidas que incluyen la política de derecho a la desconexión digital, flexibilidad de horario, teletrabajo (en aquellos puestos en lo que es posible), etc. con el fin de promover la conciliación.
- Todos los trabajadores están cubiertos, a través de programas públicos o a través de prestaciones ofrecidas por la empresa, contra la pérdida de ingresos debida a cualquiera de los siguientes acontecimientos vitales: enfermedad, desempleo, accidentes de trabajo y discapacidad adquirida, permiso parental, y jubilación.

Evaluando nuestro enfoque

Parques Reunidos tuvo durante el periodo 1 de enero a 31 diciembre de 2023 una plantilla media de 10.813 empleados, llegando a una plantilla de 17.073 trabajadores durante el mes de julio.

El 76,1% de la plantilla media del Grupo se ubica en USA, España y Alemania.

Debido al carácter estacional de la actividad, la operación de los parques del Grupo depende en parte de empleados con contratos temporales o empleados con contratos fijos discontinuos. La proporción de contratos temporales fue del 65,9%.

En nuestra plantilla media, un 60,9% de los trabajadores son menores de 30 años y tan solo un 15,6% son mayores de 50 años. El 50,8 % son mujeres.

Los indicadores relativos a empleados se incluyen en Anexo VII.

Permisos por motivos familiares

Indicador	Unidad	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total
Empleados con derecho a permiso por motivos familiares	#empl	5.488	5.233	92	10.813
Empleados que se acogieron a permisos por motivos familiares	#empl	57	51	0	108
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su permiso por motivos familiares	#empl	51	50	-	101
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su permiso por motivos familiares y que siguen siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	#empl	34	42	-	76
Tasa de regreso al trabajo	%	89,5	98,0	-	93,5
Tasa de retención	%	59,6	82,4	-	70,4

Remuneraciones medias y brecha salarial

Remuneraciones medias

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22			Empleados a 31.12.23			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	€							259.096	413.991	-	366.331
Directores	€	108.231	123.214	120.156	108.488	118.588	116.904	149.752	135.003	-	137.673
Jefes de departamento	€	42.100	48.178	46.081	50.208	56.464	54.058	72.569	76.477	-	74.896
Managers	€							41.657	45.294	86.035	43.834
Otro personal técnico	€	36.339	43.307	39.672	35.731	33.811	34.888	31.295	31.910	33.548	31.735
Personal administrativo	€	30.342	28.527	29.657	33.373	36.941	34.641	30.669	36.465	23.525	32.675
Personal de mantenimiento, operaciones y socorristas	€	21.598	28.673	26.523	28.811	30.391	30.031	26.084	27.876	30.452	27.016
Total	€	33.260	41.855	38.715	33.095	41.979	38.198	27.605	30.898	31.114	29.255
Remuneración media por edad ¹⁾		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total
<30	€	26.313	30.942	28.531	26.037	27.426	26.786	26.355	27.363	30.950	26.945
30-50	€	30.585	37.265	34.383	32.053	39.025	35.745	31.064	38.835	36.398	34.943
>50	€	39.945	46.911	45.039	35.077	45.503	41.576	31.215	41.694	30.135	36.451

- 1) Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años; la tabla incluye los tramos <25, 25-45 y >45 años para los años 2019 y 2022. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

La retribución media durante el ejercicio 2019 se ha calculado teniendo en cuenta los trabajadores indefinidos y a tiempo completo que han permanecido en la empresa durante todo el año y que no han tenido una situación de ausencia laboral derivada de enfermedad, incidente, paternidad o licencia de maternidad; la retribución media durante 2022 se ha calculado incluyendo a todos los empleados indefinidos y a tiempo completo que han

permanecido en Parques Reunidos durante todo el año independientemente de su situación de ausencia laboral; la retribución media durante 2023 se ha calculado incluyendo a todos los empleados (excepto a becarios y aprendices), aunque hayan sido contratados a mitad de año (se ha anualizado su remuneración), independientemente de su situación de ausencia laboral.

Hasta 2023 no se incluía al Comité Ejecutivo en el cálculo de la remuneración media y la remuneración media de las categorías de “Jefes de Departamento” y “Managers” se reportaba conjuntamente.

Brecha salarial no ajustada

Para el año 2023 se ha calculado la brecha salarial no ajustada para cada uno de los países teniendo en cuenta todos los empleados que han trabajado para Parques Reunidos durante el año de reporte*.

Parques

Indicador	Unit	España	Bélgica	Dinamarca	Alemania	Países Bajos	Italia	Noruega	UK	Francia	Australia	USA
Brecha no ajustada	%	10,34	1,17	14,5	8,46	14,04	26,05	9,12	15,50	10,69	- 4,21	7,28
Empleados	#	3.332	162	392	2.065	487	86	1.166	243	845	972	13.791

Oficinas Corporativas

Indicador	Unit	Spain	USA
Brecha no ajustada	%	30,29	6,69
Empleados	#	292	100

Total Grupo

Indicador	Unit	Group
Brecha no ajustada	%	10,7
Empleados	#	23,933

* Incluye todos los empleados que han tenido un contrato de trabajo con Parques Reunidos durante el año 2023, independientemente de su duración y del tipo de contrato (indefinido, temporal o fijo discontinuo).

Nivel salarial- Relación entre el salario inicial estándar (salario fijo bruto) y el salario mínimo local

La tabla muestra el ratio de sueldo medio sobre salario mínimo legal en los parques de España, Alemania y USA, como ubicaciones con operaciones significativas, dado que a 31 de diciembre de 2023 representan el 75,1% de los empleados del Grupo. Para el cálculo, se han utilizado los sueldos de empleados a 31 de diciembre de 2023

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22			Empleados a 31.12.23			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total
Parques de España	#	1,48	1,80	1,62	1,31	1,70	0,00	1,49
Parques de Alemania	#	1,43	1,59	1,53	1,17	1,28	1,14	1,23
Parques de USA	#	1,13	1,66	1,40	2,11	2,28	2,18	2,19

Remuneración media de los miembros del Consejo y desglose por género

La retribución media de los Consejeros no ejecutivos incluye su retribución en condición de miembros del consejo y otras comisiones, así como las retribuciones extraordinarias que, en su caso, han percibido en los periodos de referencia.

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Remuneración media de los Consejeros	€	50.441 ¹⁾	58.333 ^{2) 3)}	58.333 ^{2) 4)}

- 1) En 2019 sólo había una mujer en el Consejo por lo que no se presenta desglose por género
- 2) En 2020, 2022 y 2023, si bien a cierre del ejercicio había dos mujeres en el Consejo, sólo una percibió remuneración efectiva por lo que no se presenta desglose por género
- 3) En 2022, de un total de 8 consejeros no ejecutivos a cierre de año (9 durante el año si se considera la dimisión y nombramiento efectuado en octubre 2022 ¹³) hay 2 que renunciaron a su remuneración (un hombre y una mujer). La remuneración media se calculó, por tanto, considerando 6 consejeros equivalentes a tiempo completo.
- 4) En 2023, de un total de 7 consejeros no ejecutivos a cierre de año, la remuneración media se ha calculado considerando los 6 consejeros equivalentes que han estado a tiempo completo.

¹³ Ver apartado 'Ética y Buen Gobierno', sección 'Consejo de Administración'.

Relaciones Laborales

Objetivos

- ❖ **Fomentar una comunicación fluida y transparente con los trabajadores y sus representantes**
- ❖ **Crear un marco que permita atender las necesidades operativas de los parques**

¿Por qué importa?

Unas relaciones laborales transparentes y basadas en la confianza, contribuyen a mejorar la satisfacción de los empleados, a retener el talento y a generar un ambiente saludable en el centro de trabajo que reduce el índice de absentismo y aumenta el compromiso de los empleados.

A través de la representación legal de los trabajadores y los sindicatos, se negocian Convenios Colectivos y

Acuerdos Colectivos que recogen las condiciones salariales y de trabajo de la plantilla. Dichos Convenios Colectivos constituyen las fuentes de derecho que permiten dotar, dentro de un marco legal general, de un régimen de trabajo concreto.

Enfoque de gestión

Representación legal de los trabajadores

Los empleados de Parques Reunidos cuentan con representación legal, bien a través de representantes de los trabajadores unitarios elegidos entre los trabajadores por medio de elecciones sindicales o bien mediante representación sindical.

En Europa, las relaciones laborales tienen un gran peso desde hace décadas, por ello los parques

ubicados en Europa tienen un mayor número de representantes de los trabajadores y en ellos se practica de manera más recurrente la negociación colectiva, aunque el alcance varía entre países. Por el contrario, destaca la escasa representación legal y sindical de los trabajadores en USA y Australia, debido, en gran medida, a un menor arraigo social del sindicalismo.

Negociación colectiva

En Europa, a diferencia de Estados Unidos y Australia, la negociación de Convenios Colectivos, ya sean sectoriales o de empresa, es muy común.

El objetivo de la negociación de Convenios Colectivos es regular la organización del trabajo de una forma más específica y concreta, atendiendo a la actividad y necesidades de cada centro de trabajo. Se dota así a los parques de una regulación complementaria a la

normativa laboral general existente en cada jurisdicción, facilitando la correcta gestión de las necesidades organizativas y productivas de los parques y asegurando el cumplimiento legal de los derechos y deberes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, en los centros de trabajo en los que están designados, y los representantes de las distintas sociedades que

forman parte del Grupo Parques Reunidos cuentan con Comités paritarios, compuestos por representación de ambas partes. Se trata de órganos permanentes y estables en los que están representados tanto la parte empresarial como la social y cuyas atribuciones son libremente asignadas por las partes negociadoras. Las reuniones se realizan bien en una fecha acordada o a petición de una de las partes.

Dichos Comités tratan asuntos de diversa índole laboral como, por ejemplo, interpretación de los Convenios Colectivos, formación, etc. La periodicidad con la que los Comités se reúnen varía en función de su propio funcionamiento interno acordado entre las partes integrantes.

En cuanto al campo de la salud y seguridad en el trabajo, algunos convenios colectivos del Grupo

recogen de manera expresa regulaciones sobre esta materia, aunque con carácter general se trata de meras reproducciones de la legislación vigente. Con carácter mayoritario, la regulación versa acerca de las funciones de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Los Convenios Colectivos de los siguientes parques contienen disposiciones sobre seguridad y salud: Marineland, Tusenfryd, Slagharen (en el Convenio Colectivo de recreación), Parque de Atracciones, Warner, Zoo de Madrid, Faunia, Movie Park,y Kennywood.

El resto de los parques del Grupo, se rigen por la legislación vigente relativa a seguridad y salud o tienen regulada esta materia de manera específica en documentos separados que no forman parte del Convenio Colectivo.

Períodos de preaviso

Los períodos de preaviso se realizan con la mayor celeridad posible y respetando las normas laborales de las legislaciones locales.

Libertad de asociación y negociación colectiva

El Grupo no opera en ningún país o área geográfica en la que los derechos de los trabajadores a ejercer libertad de asociación y la negociación colectiva

puedan infringirse o corran riesgo significativo, por lo que no ha sido necesaria la intervención del Grupo para garantizar esos derechos.

Evaluando nuestro enfoque

Representación legal de los trabajadores

Los siguientes centros de trabajo de Parques Reunidos cuentan con órganos de representación de los trabajadores y/o secciones sindicales a 31 de diciembre de 2023.

Porcentaje de empleados que trabajan en centros con representantes legales por país¹

Indicador	Unidad	Australia	Bélgica	Dinamarca	Francia	Alemania	Italia	Países Bajos	Noruega	España	Reino Unido	USA
Empleados en centros con representantes legales	%	0	100	0	100	79	100	100	86	95	0	18

1) El porcentaje se ha calculado según la plantilla media de 2023 de los centros que contaban con representantes legales a fecha 31 diciembre 2023, sobre el total de la plantilla media de cada país.

Número de representantes legales por centro de trabajo y país

País ¹	Centro de trabajo	Unidad	Representantes por Centro	Representantes por País
Bélgica	Bobbejaanland	#	5	5
Francia	Marineland Resort	#	4	13
	Marineland	#	9	
Alemania	Tropical Islands	#	11	23
	Movie Park	#	12	
Italia	Mirabilandia	#	1	1
Países Bajos	Slagharen	#	8	8
Noruega	Tusenfryd	#	1	1
España	Parques Reunidos Servicios Centrales	#	9	74
	Aquopolis Cullera	#	1	
	Selwo Marina	#	5	
	Teleférico de Benalmádena	#	3	
	Atlantis Aquarium Madrid	#	3	
	Parque de Atracciones de Madrid	#	9	
	Aquópolis Costa Dorada	#	4	
	Warner	#	21	
	Faunia	#	5	
	Selwo Aventura	#	5	
Zoo	#	9		
USA	Kennywood	#	29	29

1) Los países y centros no incluidos en la tabla no cuentan con representantes legales a fecha de 31 diciembre 2023.

Negociación colectiva

Porcentaje de empleados cuyas relaciones de trabajo se rigen por Convenio Colectivo o Acuerdo de Empresa (datos medios por país)

País	Unidad	2022	2023
Australia	%	0,0	0
Bélgica	%	100	100
Dinamarca	%	33,0	42,3
Francia	%	100	100
Alemania ¹	%	82,6	77,8
Italia	%	100	100
Países Bajos	%	100	100
Norway	%	10,5	29,3
España	%	100	100
Reino Unido	%	0,0	0
USA	%	1,3	0,9

- 1) En Tropical Islands (Alemania): 80% directamente y un 20% indirectamente (no están incluidos en el Convenio Colectivo, pero en el Parque se rigen por las mismas reglas que los empleados dentro del Convenio Colectivo)

Prevención del Acoso

Objetivos

- ❖ **Promover un entorno laboral saludable y libre de acoso**

¿Por qué importa?

Un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso contribuye a que los empleados se sientan protegidos dentro de la organización, y como

consecuencia de ello, contribuye a crear un ambiente de trabajo saludable.

Enfoque de gestión

- El Grupo cuenta con una la Política contra el acoso laboral que reconoce la obligación de garantizar tolerancia cero ante al acoso laboral, promover un entorno de trabajo respetuoso y asegurar que todas las personas que directa y/o indirectamente forman parte del Grupo asuman este compromiso.
- Cada centro de trabajo cuenta con su propio protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral, alineado con la política de Grupo y con las normativas locales aplicables.
- Parques Reunidos, teniendo como base la normativa aplicable en cada país, Parques Reunidos establece procedimientos para formular quejas o reclamaciones relativas a situaciones de acoso, creando los mecanismos internos de mediación y/o arbitrajes oportunos, y garantizando y respetando, en todo caso los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Así mismo, y hasta que el asunto quede resuelto, se contempla cautelarmente la separación de la víctima potencial y el presunto acosador, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.
- Las medidas preventivas van encaminadas a implantar soluciones de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como conductas que fomenten un clima de respeto y tolerancia, evitando con todo ello el riesgo de acoso.
- Se promueve activamente el conocimiento del Código Ético y de Conducta, incluso a través de la negociación colectiva, bien incorporando en el régimen disciplinario la sanción correspondiente por su inobservancia, bien estableciendo mecanismos de seguimiento en lo que a su cumplimiento se refiere.
- El acoso laboral es objeto de sanción por parte de Parques Reunidos, de cara a prevenir su aparición o corregir su existencia.

Evaluando nuestro enfoque

En el marco de la Política Contra el Acoso Laboral del Grupo y con el fin de dar cumplimiento a algunos cambios legales que entraron en vigor en el año 2023, durante dicho año se realizaron 6 cursos de formación, tanto online como presenciales, en inglés y español. impartidos a más de 260 personas, entre la alta dirección y el personal de servicios corporativos

de la organización. En total, se impartieron más de 550 horas de formación general en el ámbito de la prevención del acoso.

La formación incluyó, entre otros, información sobre los conceptos legales clave sobre acoso laboral, los cambios normativos más relevantes y el alcance y

extensión de la protección legislativa brindada a los trabajadores.

La información sobre denuncias recibidas e investigadas está disponible en el capítulo Ética y Anticorrupción.

Formación y Desarrollo - Gestión del Talento

Objetivos

- ❖ **Mejorar el desempeño de nuestros equipos**
- ❖ **Mejorar las capacidades digitales y tecnológicas de nuestros equipos, la satisfacción de los clientes, la internacionalización y el desempeño en materia de seguridad y salud**

¿Por qué importa?

El desarrollo personal y profesional de los empleados es clave para la consecución de los objetivos de Parques Reunidos y su compromiso con el desarrollo del talento y las personas.

La formación en competencias digitales, prevención de riesgos, atención al cliente, idiomas, competencias técnicas y competencias personales mejora el

compromiso de los empleados y la calidad del servicio ofrecido en los parques del Grupo.

La formación del personal de operaciones de los parques redundará en una mejora en la atención al cliente y, en consecuencia, en una mejor experiencia de los visitantes de los parques sin olvidar su propia seguridad y la de los visitantes.

Enfoque de gestión

- El Grupo pone el foco en la formación en prevención de riesgos relacionados con la seguridad y salud tanto de trabajadores como de visitantes contribuyendo a promover entornos seguros y saludables tanto para trabajadores como para visitantes, y en la formación en privacidad y protección de datos, ética y anticorrupción, ciberseguridad e idiomas, fundamentalmente el inglés, para apoyar la internacionalización del Grupo y fomentar la movilidad transversal de sus empleados.
- Cada parque, atendiendo a su legislación local, a las posiciones que cada empleado desempeña dentro de Parques Reunidos y a los requerimientos específicos de dichos puestos de trabajo, diseña un plan de formación anual que varía en función de las necesidades y requerimientos anuales, las características de la persona y las necesidades específicas del parque.
- Parques Reunidos facilita la movilidad y el acceso a puestos de distintas responsabilidades a todas las personas que forman parte de su equipo. Las promociones y la movilidad interna dentro del Grupo permiten un crecimiento en materias técnicas y transversales combinando la formación externa con la propia en el puesto de trabajo.
- Parques Reunidos cuenta con una Universidad Corporativa Online que permite la creación de contenido y registro de la formación ofrecida a los empleados, incluyendo la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, aquella formación que venga a mejorar competencias y habilidades de gestión y la atención al cliente, y formación que ofrezca desarrollo personal y profesional.
- Parques Reunidos ofrece modalidades de formación flexibles para adaptarse a las demandas de una fuerza laboral globalizada y diversa. Se ofrecen cursos presenciales, virtuales y online, asegurando que los empleados puedan acceder a la formación de manera conveniente y efectiva, independientemente de su ubicación geográfica.

- El plan de formación no se limita al desarrollo de habilidades técnicas, sino que también incorpora cursos dedicados al crecimiento personal y al fomento de una cultura organizativa sólida.
- El seguimiento y registro periódico de las actividades formativas se realiza de acuerdo a lo

dispuesto en el procedimiento de formación del Grupo.

Evaluando nuestro enfoque

Parques Reunidos ha impartido durante 2023 más de 185.000 horas de formación por donde han pasado más de 11.000 personas, apostando por una inversión

en el desarrollo profesional de nuestros empleados que no solo beneficia a la empresa, sino que también contribuye al desarrollo individual.

Horas de Formación por Categoría profesional

Categoría profesional	Unidad	2019	2022	2023
Comité Ejecutivo	Horas	-	49	64
Directores	Horas	676	1.035	990
Jefes de Departamento	Horas	1.553	1.333	2.311
Managers	Horas	2.581	3.026	7.198
Otro personal técnico	Horas	1.074	1.597	2.546
Personal Administrativo	Horas	1.076	1.833	1.905
Personal de Mantenimiento	Horas	2.277	1.689	4.019
Personal de Operaciones	Horas	23.648	41.472	113.913
Socorristas	Horas	4.209	11.471	52.506
Total	Horas	37.094	63.503	185.451
Horas por empleado	Horas/trabajador	3,7	5,4	17,2

Media de Horas de Formación por género y categoría profesional

Categoría profesional	Unidad	2022			2023		
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado
Comité Ejecutivo	Horas/trabajador	8,8	2,4	0	14,4	2,1	-
Directores	Horas/trabajador	20,1	6,7	0	10,1	10,4	-
Jefes de Departamento	Horas/trabajador	6,2	4,8	0	9,5	8,1	-
Managers	Horas/trabajador	6,2	5,4	0	6,6	7,5	0,0
Otro personal técnico	Horas/trabajador	8,7	11,2	0	20,9	11,0	0,0
Personal Administrativo	Horas/trabajador	3,9	4,0	0	25,8	17,7	0,0
Personal de Mantenimiento	Horas/trabajador	1,5	2,7	0	19,7	18,1	0,0
Personal de Operaciones	Horas/trabajador	4,8	4,8	0	13,0	14,8	5,3

Socorristas	Horas/trabajador	13,6	9,9	0	85,8	75,1	115,1
Horas por empleado	Horas/trabajador	5,6	5,2	0	16,7	17,8	7,5

Porcentaje de empleados con evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional

Categoría Profesional	Unidad	2022				2023			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	%	100	100	0	100	100	100	-	100
Directores	%	85	94	0	92	100	100	-	100
Jefes de Departamento	%	91	92	0	92	96	97	-	97
Managers	%	50	53	0	52	29	39	-	33
Otro personal técnico	%	49	55	0	52	0	4	0	1
Personal Administrativo	%	10	12	0	10	44	44	0	44
Personal de Mantenimiento	%	0	0	0	0	17	3	0	4
Personal de Operaciones	%	0	0	0	0	3	3	0	3
Socorristas	%	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	%	5	8	0	7	10	14	0	12

Diversidad, Equidad e Inclusión

Objetivos

- ❖ Fomentar la igualdad de oportunidades
- ❖ Promover el talento sin distinción por razón de género
- ❖ Impulsar la inclusión de colectivos menos representados

¿Por qué importa?

Una adecuada gestión de la diversidad, equidad e inclusión contribuye a crear sociedades más equitativas y sostenibles.

Además, mejora el desempeño profesional de los trabajadores, fomenta la innovación y mejora la toma de decisiones, y el compromiso del empleado.

Enfoque de gestión

- El Código Ético y de Conducta prevé que toda persona que trabaje para el Grupo Parques Reunidos deberá ser tratada con la máxima dignidad y respeto y no podrá, de ninguna manera, ser forzada a sufrir ni física ni psíquicamente como consecuencia de su trabajo. Así mismo, establece que ningún empleado podrá ser discriminado, entre otras razones, por su origen, etnia, color, género, orientación sexual, estado civil, religión, opinión política, apariencia física, ideología, nacionalidad, origen social, condición social, discapacidad, edad, pertenencia a alguna asociación o cualquier otra condición.
- Los principios del Código Ético y de Conducta rigen la política de contratación del Grupo, así como los convenios colectivos y acuerdos de empresa, en los que se garantiza el principio de no discriminación por razón de género u otras condiciones en relación con el tipo de contratación y las condiciones inherentes al puesto de trabajo.
- La Política de diversidad, inclusión y pertenencia tiene como objetivo asegurar que la diversidad, la inclusión y la pertenencia sean partes integrantes del trabajo diario y la gestión del día a día en el Grupo, reconociendo la importancia de reflejar la diversidad de los clientes y de los mercados en la plantilla dado que la gestión de la diversidad hace que el Grupo sea más creativo, flexible, productivo, competitivo y un mejor lugar para trabajar.
- El Grupo aplica procedimientos de control para asegurar la aplicación de estos derechos, incluidos los mecanismos de identificación de talento durante los procesos de selección y promoción, en todos los centros de trabajo del Grupo.
- Algunos parques europeos, en cumplimiento con la legislación aplicable, cuentan con Planes de Igualdad cuyos objetivos son favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, recogiendo para ello medidas concretas en materia de contratación, formación y prevención del acoso. Estos planes se publican y divulgan entre los empleados.
- En España, los convenios colectivos recogen una cláusula en la que se establece el compromiso de constituir una comisión de igualdad y la elaboración de un plan de igualdad, tanto en aquellos parques que no cuenten con uno, como en aquellos en que se considere necesario elaborar uno nuevo actualizado.

Evaluando nuestro enfoque

Desde Parques Reunidos se promueve la contratación y promoción de aquellos perfiles que aporten valor al Grupo sin tener en cuenta cualquier condición que no atienda a principios de talento.

La selección de personal y su promoción dentro del Grupo se realiza bajo el principio de igualdad de oportunidades. El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y a la promoción teniendo en cuenta todos los parámetros

que pueden afectar tanto a la presentación de cada candidatura como a los criterios de selección y promoción.

Desde la perspectiva de la igualdad de género existen medidas para lograr una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo a través acciones positivas o de la eliminación de barreras e implantación de medidas correctas

Indicador	Unidad	31.12.2019 ¹⁾	31.12.2022	31.12.2023
Empleados con discapacidad > 33%	# empleados	55	71	93

1) Los datos 2019 no incluyen empleados de Alemania

Compromiso de Nuestros Empleados

Objetivos

- ❖ **Crear un lugar de trabajo óptimo para cualquier empleado del Grupo**

¿Por qué importa?

El compromiso de los empleados hace referencia al nivel de conexión del empleado con su trabajo, con sus compañeros y con el propósito y valores de Parques Reunidos.

El compromiso de los empleados está vinculado directamente al éxito de Parques Reunidos. Los empleados con un alto nivel de compromiso demuestran entusiasmo por su trabajo y dedicación a

la empresa y sus objetivos. Medir el compromiso de los empleados permite a Parques Reunidos anticiparse a los potenciales problemas y prevenir posibles situaciones que podrían afectar a la plantilla y al Grupo.

Un alto compromiso de los empleados ayuda a retener y atraer talento.

Enfoque de gestión

Parques Reunidos emplea las encuestas “ALEV – Active Listening Employee Voice” para conocer la opinión, tanto de los empleados fijos como temporales del Grupo, respecto a diversos temas relacionados con la estrategia de Parques Reunidos,

el trabajo diario que desempeñan, su nivel de satisfacción y motivación, etc. Periódicamente, se envían encuestas vía mail para obtener información que se analiza y se tiene en cuenta en la toma de decisiones.

Evaluando nuestro enfoque

Parques Reunidos ha definido la hoja de ruta a implementar en los próximos años, con el objetivo de

incrementar el compromiso de sus empleados. Dicha hoja de ruta incluye las siguientes acciones:

Programa ALEV: Active Listening Employee Voice (Escucha Activa de la Voz del Empleado)

En noviembre del 2022 se lanzó a nivel global el Programa ALEV de Escucha Activa del empleado, utilizando una herramienta que combina Inteligencia Artificial con PNL (Programación Natural del Lenguaje) y, que tiene como finalidad, medir el compromiso del empleado y establecer planes de acción que mejoren la motivación, la satisfacción, la lealtad y el compromiso de los empleados.

compromiso, así como otro formato, en versión reducida, con no más de 10 preguntas, que pone énfasis en temas específicos y que denominamos ‘Pulso’.

El Programa de Escucha Activa al Empleado combina formatos de encuesta diferentes: una encuesta larga que aborda muchas de las dimensiones relacionadas con clima y otras variables conectadas con el

En febrero de 2023 tuvo lugar la Encuesta Anual de Compromiso, dirigida a todos los empleados permanentes del Grupo, a partir de la cual se elaboró un Plan de Acción Corporativo Global, por Parque y por Área, que sirve de punto de partida para el seguimiento en los posteriores Pulsos de julio y noviembre. El nivel de participación en la encuesta

fue de un 71% y el eNPS¹⁴ de -6 puntos, lo que supuso una mejora de 7 puntos sobre el Pulso lanzado en noviembre de 2022.

En agosto de 2023 se lanzó un Pulso a todos los empleados no permanentes en todos los parques del Grupo. El reto era obtener una alta participación teniendo en cuenta que estos empleados, por la naturaleza de su puesto, no cuentan con un ordenador como equipo de trabajo. Participaron en la encuesta 3 mil empleados temporales. El 71% de los

Comunidades

Alineado con la ambición de Parques Reunidos convertirmos en “empleador por excelencia”, en 2023 se crearon diferentes “Comunidades”, lideradas por managers de diferente perfil y procedencia, con la finalidad de compartir de manera global mejores prácticas

VALUES COMMUNITY: Sus integrantes, 28 managers localizados en USA, Europa, y Australia, han trabajado en la definición de los valores de Parques Reunidos. Su contribución, para alinear los valores a la cultura de Parques Reunidos y hacerla extensiva a todos los niveles y en todos los lugares, ha sido crítica. Durante 2024, la comunidad continuará trabajando en la consolidación de los valores y sus comportamientos asociados, a través de acciones lideradas desde P&O, para involucrar a todos los empleados.

CONTINUOUS IMPROVEMENT AMBASSADORS: sus 21 integrantes tuvieron como objetivo impulsar la

Experiencia digital del empleado: Implantación de la herramienta de gestión de personal

Como parte de la iniciativa de transformación digital en la Dirección de P&O, el Grupo continuó a lo largo de 2023 con la implementación de la herramienta de gestión de personal (ERP). En junio de 2023, 49 parques utilizaban dicha herramienta para la gestión

encuestados afirmó querer repetir la experiencia en Parques Reunidos (eNPS de 20). De la misma forma, un 67% de los empleados recomendarían Parques Reunidos como lugar de trabajo (eNPS de 3).

Como resultado de este programa, desde el departamento de Personas y Organización (P&O) se elaboran planes de acción con cada área y cada parque, que permiten establecer acciones de mejora y compartir lecciones aprendidas.

eficiencia en la gestión de proyectos definiendo y seleccionando las herramientas y procesos esenciales y, por otro lado, proponiendo soluciones de mejora continua para la dirección del negocio a través del análisis de datos y el alineamiento de los principales indicadores del Grupo. En 2023 jugaron un papel clave trabajando con el Comité Ejecutivo en proyectos relacionados con la gestión del Capex o el proceso de presupuesto anual.

TRANSFORMATION AGENTS: La creación de esta comunidad se limitó en exclusiva al entorno de las oficinas corporativas y se propone como objetivo formar a agentes y mentores de cambio en la organización para impulsar proyectos transformacionales existentes y/o proponer nuevos proyectos de valor añadido al Comité Ejecutivo. La idea es también hacerlo extensible a los Parques después de la implementación de este piloto en las oficinas centrales.

de empleados, la contratación, la gestión de ausencias y la compensación.

Este proceso de transformación se basa en los siguientes pilares:

¹⁴ El eNPS se obtiene clasificando a los empleados que respondieron a la pregunta "qué probabilidad hay de que recomiende Parques Reunidos como lugar para trabajar, en una escala de 0 a 10", en tres categorías: promotores, detractores y

neutrales. La proporción de empleados que dan una puntuación de 0 a 6 (detractores) se deduce de los empleados que dan una puntuación de 9 o 10 (promotores). La cifra resultante es el eNPS.

- Establecer un sistema global de recursos humanos para respaldar el crecimiento del Grupo, desarrollar procesos y tomar decisiones basadas en datos.
- Tener una visión integral de todos los procesos de recursos humanos, que permite tomar decisiones basadas en datos y en tiempo real.
- Empoderar a la comunidad de Parques Reunidos con más simplicidad y agilidad.
- Sentar las bases para convertirnos en la mejor práctica de personas en el sector aprovechando las tecnologías de recursos humanos más innovadoras.

Durante el proceso de implementación, los objetivos principales fueron:

- Mejorar la eficiencia operativa mediante la homogeneización y simplificación de la gestión, apoyada en las mejores prácticas.
- Mejorar la productividad aprovechando las oportunidades de la digitalización, el autoservicio y la inteligencia de datos.
- Crear una experiencia de empleado entendiendo al cliente interno y centrándose en lo que realmente aporta valor a través de la digitalización.
- Maximizar la contribución al negocio mediante el diseño de un modelo de gestión de personas

Talent Management Model

La implementación del ERP de Grupo para gestión del personal supone una oportunidad para evolucionar el modelo de gestión de talento en Parques Reunidos, especialmente, a partir del modelo de competencias incorporado al modelo actual (“Leading by objectives – LBO”) que pone foco, no sólo en las competencias “core”, que son esenciales y distintivas de todos los profesionales en Parques Reunidos, sino también, del conjunto de competencias características de los líderes en Parques Reunidos (competencias directivas).

Apoyados en lo anterior, y en el marco de las “Conversaciones para el Desarrollo”, que ponen en valor el ejercicio de la Evaluación del Desempeño (LBO), 2024 será el año en que la gestión del talento se hará extensiva a todos los empleados permanentes. Unos 2.200 nuevos profesionales entrarán a formar parte de esta nueva dinámica que permitirá a Parques Reunidos mapear el talento

flexible y alineado con los retos de crecimiento e internacionalización.

En 2023, Parques Reunidos se centró en la digitalización de los datos de personal, ya que la capacidad de la empresa para utilizar los datos de forma eficaz tiene un impacto directo en la mejora de la gestión del talento y la eficiencia operativa. El Grupo trabajó para reducir el tiempo de procesamiento de datos, mejorar su precisión, reducir los errores y mejorar la eficiencia en la toma de decisiones asociada a los mismos.

Los objetivos para 2024 incluyen la implementación de la herramienta en los cinco parques restantes (Lakes Aquarium, Blackpool Zoo, Bournemouth Oceanarium, MEC Lakeside and Mirabilandia), así como el uso de funcionalidades incluidas dentro de la aplicación que aún no se están utilizando, tales como Aprendizaje, Talento y Desempeño, y Compensación Avanzada (procesos de Bonificación y Mérito). Con la implementación de estas tres nuevas funcionalidades, Parques Reunidos seguirá trabajando en mejorar la autonomía de los directivos y ganar transparencia respecto a todos los procesos de P&O, lo que redundará en una mejora de la experiencia del empleado.

existente para ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo a sus profesionales.

Este proceso permitirá al empleado obtener “feedback” para mejorar sus habilidades y competencias de manera que, jefe directo y colaborador estén alineados en los planes de acción para la mejora continua con foco sobre lo que se hace bien (reconocimiento) y lo que es mejorable (para aprender).

De otra parte, el mapeo de talento facilitará a Parques Reunidos la toma de decisiones en cuanto a diferentes drivers conectados con el desarrollo: oportunidades de formación, oportunidades de carrera y/o planes de sucesión.

Todos y cada uno de estos procesos de talento, están integrados y gestionados digitalmente desde un único sistema (ERP) desde febrero de 2024.

Compromiso con Nuestros Clientes

Nuestros principios

Los siguientes principios constituyen las bases de la gestión de nuestros clientes en Parques Reunidos:

- Procurar un ocio seguro y saludable mediante el cumplimiento de la legislación vigente, y de los estándares técnicos aplicables y sometiendo las instalaciones a inspecciones y revisiones, tanto internas como por parte de terceros.
- Facilitar el acceso al ocio a personas con discapacidad.
- Escuchar a los clientes como herramienta de mejora continua de la experiencia del cliente.
- Gestionar la privacidad del dato de acuerdo con la legislación vigente en cada país en el que Parques Reunidos opera.

Enfoque de Gestión

- Un cliente satisfecho es un cliente que vuelve y recomienda los parques del Grupo. Por eso desde el Parques Reunidos se llevan a cabo encuestas de satisfacción de los clientes en distintos momentos que conforman la experiencia del cliente con el objetivo de identificar las áreas de mejora que más importan a los visitantes de los parques de Parques Reunidos.
- Parques Reunidos promueve un ocio accesible para todos los integrantes de la sociedad mediante la aplicación de estándares y prácticas que favorecen la accesibilidad de sus parques.
- El Grupo utiliza diversos canales y medios para hacer llegar a sus potenciales clientes toda la información relativa a la oferta de productos y servicios que ofrece. Asegurar una información clara, objetiva y transparente es un compromiso de Parques Reunidos.
- Parques Reunidos dispone de diversos canales de comunicación con sus clientes: encuestas, recepción de quejas y reclamaciones, reseñas, etc. Así mismo dispone de mecanismos para asegurar que el tratamiento de toda esta información respeta en todo momento la legislación vigente en cuanto a protección y tratamiento de datos personales.

Ocio Seguro

Objetivos

- ❖ **Proporcionar un ocio seguro a todos los visitantes de los parques del Grupo**
- ❖ **Cero daños**

¿Por qué importa?

La satisfacción de los clientes, como parte de los valores del Grupo, pasa por integrar la salud y seguridad de los visitantes en el diseño, la operación y el mantenimiento de los elementos de entretenimiento (atracciones, piscinas, ...) y también en el de otros servicios ofrecidos en el parque (seguridad alimentaria, seguridad de los productos vendidos en nuestras tiendas, espectáculos, ...).

Para Parques Reunidos la seguridad de sus atracciones y servicios es un principio fundamental y un elemento clave para la excelencia operativa de su actividad así como para la satisfacción de sus visitantes.

Enfoque de gestión

Atracciones y otras actividades

- El compromiso del Grupo con un ocio seguro empieza desde el diseño de actividades, instalaciones y equipos y se sustenta en rigurosos procedimientos de operación y mantenimiento y en la información clara y precisa a los visitantes.
- Todos los incidentes relativos a visitantes que ocurren en los parques son registrados y revisados. Dicho registro incluye tanto incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones como aquellos incidentes asociados a la actividad cotidiana de los clientes cuando se encuentran en un espacio de ocio (caídas en los traslados a pie, golpes con estructuras fijas...).
- Con el fin de garantizar el cumplimiento de los estándares técnicos aplicables relativos al diseño y al adecuado mantenimiento de las instalaciones, todas las atracciones del Grupo son sometidas tanto a inspecciones internas como externas. Estas últimas son realizadas por parte de entidades de inspección de carácter independiente, como mínimo, con periodicidad anual.
- En los parques acuáticos, tanto el desempeño y respuesta de los socorristas en caso de emergencia como las instalaciones y los materiales para salvamento con los que cuenta el parque son auditados por entidades externas cuyos estándares han sido incorporados a los procedimientos de operación del Grupo.
- Los planes de actuación ante emergencias son actualizados de forma permanente, como resultado de los simulacros, de las inspecciones y auditorias periódicas.
- Los aspectos relacionados con la salud y la seguridad de los visitantes se integran en los estándares y procedimientos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo ¹⁵.

¹⁵ Ver sección "Lugares de Trabajo Seguros y Saludables"

Seguridad alimentaria

- La gestión del sistema de seguridad alimentaria del Grupo responde a los Principios de Integración (está integrada en cualquier tarea relacionada con alimentos), Prevención (se elimina cualquier posible fuente de riesgos) y Participación (se promueve la implicación de todos los empleados en la elaboración de los planes de prevención y en su implantación).
- El Grupo aplica el sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (APPCP) para garantizar la inocuidad de los alimentos. En base a este sistema, en 2023 Parques Reunidos ha elaborado un Manual de Seguridad Alimentaria aplicable a todos los emplazamientos del Grupo en los que se sirven alimentos y bebidas. En este manual se definen las responsabilidades en función de los puestos de trabajo y se detallan los requisitos sobre cómo abordar los riesgos de seguridad e higiene alimentaria.
- Parques Reunidos cumple los estándares relevantes en materia de calidad y seguridad alimentaria en los países en los que opera, y dispone de sistemas de control y seguimiento internos para asegurar el cumplimiento
- Los puntos de venta de alimentos y bebidas son auditados por una empresa externa, al menos, una vez al año.

Seguridad de producto

- La seguridad de los artículos de *merchandising* y en particular los dirigidos al público infantil, incluido su correcto marcado y etiquetado, se controla de acuerdo con lo previsto por la legislación vigente en cada país.
- Dichos productos son sometidos a ensayos de seguridad según los estándares aplicables en los países en los que Parques Reunidos opera a cada categoría de producto (estándar EN 71, partes 1 a 13, en Europa; ASTM F963-17 en USA; y AS/NZS 8124 en Australia, entre otros).

Evaluando nuestro enfoque

Parques Reunidos ha incorporado en 2023 nuevos sistemas de control en los parques acuáticos y en los puntos de restauración, además de continuar con los controles puestos en marcha en años anteriores. Las auditorías de terceros de todas las operaciones de nuestros parques acuáticos y las inspecciones de

seguridad alimentaria realizadas por terceros se han convertido en parte del proceso de control en todos los parques. De esta forma, las mejores prácticas previamente implementadas a nivel de parque o región, se han homogeneizado a nivel de Grupo.

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Incidentes				
Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ^{a)}	# incidentes /10 ⁶ visitantes	0,19	0,00	0,10
Inspección de atracciones				
Parques de atracciones y acuáticos inspeccionados por tercero independiente	%	100	100	100
Seguridad Alimentaria				
Parques inspeccionados por tercero independiente	%	100	100	100

Los detalles por región se recogen en la tabla de Indicadores de desempeño del Anexo VI.

- a) Incidente que resulta en fallecimiento, daño tal que la persona no recupere totalmente el estado de salud previo al incidente en un plazo de 6 meses, o en admisión inmediata en hospital y hospitalización durante más de 24 horas por motivos distintos a la observación médica (definición IAAPA)

DÍA DE CONCIENCIACIÓN SOBRE SEGURIDAD – STORYLAND (ESTADOS UNIDOS)

En septiembre, Story Land organizó su primer Día de la Concienciación sobre Seguridad para los visitantes.

El objetivo de esta celebración fue concienciar a los visitantes sobre la importancia de la prevención de incidentes más allá de los límites del parque. Además de disfrutar de las atracciones, los visitantes tuvieron la oportunidad de aprender sobre seguridad vial, seguridad contra incendios, prevención de intoxicaciones en el hogar y hábitos saludables.

Accesibilidad e Inclusión

Objetivos

- ❖ **Proporcionar un ocio inclusivo y accesible a todos los visitantes de los parques del Grupo**

¿Por qué importa?

La accesibilidad es un elemento central de cualquier estrategia de desarrollo responsable y sostenible. Es tanto un imperativo de derechos humanos como una

oportunidad hacia una sociedad más integradora. En este contexto, el ocio accesible no sólo beneficia a las personas con discapacidad, sino a toda la sociedad.

Enfoque de gestión

- Parques Reunidos se compromete a facilitar que todas las personas, independientemente de sus necesidades físicas o cognitivas, puedan utilizar y disfrutar de los servicios disponibles de forma equitativa.
- Los parques de Parques Reunidos proporcionan información relativa a accesibilidad a través de guías específicas disponibles en los parques o en sus webs, así como a través de su personal.
- Todos los parques de Europa disponen de descuentos y accesos preferentes para clientes con necesidades específicas y/o sus acompañantes.
- El Grupo cuenta con un estándar de accesibilidad para visitantes que sirve de herramienta para la mejora continua en materia de accesibilidad incluyendo todos los aspectos que conforman la experiencia del visitante, desde la planificación de la visita al parque (publicidad, página web, prácticas comerciales) hasta la propia visita (instalaciones y equipamiento de los parques incluyendo dispositivos de atracción, funcionamiento, comunicación y formación del personal).
- Con el fin de identificar aspectos positivos y aspectos a mejorar en cuanto a accesibilidad se realizan encuestas a las organizaciones sin ánimo de lucro centradas en discapacidad que visitan los parques. En esta encuesta se solicita información sobre el nivel de accesibilidad percibida de diferentes aspectos de los parques visitados (web, aparcamientos, señalización, aseos, acceso a menús, etc.). Las respuestas recopiladas se utilizan para desarrollar planes de acción para mejorar la accesibilidad e inclusión de los visitantes.

Evaluando nuestro enfoque

Durante el año 2023 se ha avanzado en la implantación del estándar de accesibilidad para visitantes.

DISCAPACIDADES OCULTAS – TROPICAL ISLANDS (ALEMANIA) Y BONBON-LAND (DINAMARCA)

Las discapacidades ocultas están cada vez menos escondidas para el personal y los visitantes de nuestros parques. Desde el verano de 2023 BonBon-Land se ha sumado a la iniciativa Sunflowers, que no sólo permite al personal del parque saber que un visitante puede necesitar ayuda en determinadas situaciones, sino que también proporciona al personal formación y herramientas para poder prestar esa ayuda de la manera más eficaz posible.

Por otro lado, el parque Tropical Islands, siguiendo el mismo enfoque que la iniciativa Sunflowers, ha empezado a ofrecer pulseras a las personas con discapacidades ocultas que lo soliciten para que el personal pueda prestarles ayuda adicional del mismo modo que con la iniciativa Sunflowers.

Durante 2024, se espera que nuevos parques se unan a esta iniciativa

Información objetiva y transparente

Objetivos

- ❖ **Proporcionar una información veraz y accesible a todos los posibles clientes de los parques**

¿Por qué importa?

La información objetiva y transparente refuerza la confianza del cliente, aumenta su fidelidad y

promueve que los clientes recomienden Parques Reunidos a otros potenciales clientes.

Enfoque de gestión

- Parques Reunidos proporciona información a los clientes para dar a conocer los precios y condiciones de todos sus productos y servicios a través campañas de marketing con contenido adaptado a cada una de las audiencias a las que se dirigen.
- La transparencia en los precios y condiciones no sólo afecta a los visitantes de los parques, sino también a las distintas entidades intermediarias para la venta de las entradas.
- Parques Reunidos utiliza tanto canales propios, como la web, redes sociales, campañas de e-mailing o el servicio telefónico de atención al cliente existente en cada parque, canales de pago como los anuncios publicitarios en soportes tradicionales o digitales, para informar a sus clientes.
- Antes de su llegada al parque, el equipo de Customer de Servicios Centrales envía una comunicación pre-visita con recomendaciones para un mayor disfrute en el parque a los clientes que realizan la compra de entradas online.
- Durante la visita se proporciona información relativa a restaurantes abiertos, atracciones, espectáculos, etc. a través de la aplicación digital del parque, como complemento a la información ofrecida mediante mensajes de voz y cartelería, entre otros.
- Parques Reunidos sigue un planteamiento transparente, honesto y responsable, tanto en el desarrollo del contenido y, por tanto, en la definición del mensaje y su expresión gráfica y escrita, como en el uso de canales y soportes que permitan su distribución hasta llegar al potencial cliente.
- En España, donde se encuentra la sede central, Parques Reunidos es miembro de la Asociación Española de Anunciantes (AEA) y se siguen las directrices de Autocontrol de la Publicidad con el objetivo de desarrollar una publicidad responsable, veraz, legal, honesta y leal.

Evaluando nuestro enfoque

No se ha registrado casos de incumplimiento relacionados con etiquetado de productos y servicios

o comunicaciones de marketing durante el periodo de reporte

Satisfacción del Cliente

Objetivos

- ❖ Maximizar la satisfacción del Cliente
- ❖ Asegurar que la opinión del cliente se incorpora en los procesos de toma de decisiones

¿Por qué importa?

Conocer la opinión y el grado de satisfacción del cliente respecto a todos los procesos que conforman la experiencia del cliente, permite a Parques Reunidos

poder establecer un proceso de toma de decisiones orientado a conseguir un ocio más satisfactorio para los visitantes.

Enfoque de gestión

Gestión de quejas y reclamaciones

Parques Reunidos pone a disposición de sus clientes diversos medios, tanto físicos como digitales, para canalizar sus quejas y reclamaciones:

- Libro oficial de reclamaciones, según legislación de cada país.
- Formulario de reclamaciones y sugerencias online, disponibles en las webs de cada parque.
- Redes sociales: Facebook, X, etc.
- Hojas o libros de sugerencias, disponibles en los parques.
- Cuestionarios de valoración, disponibles en distintos puntos de los parques, ya sea empleando terminales físicos (tablets) o códigos QR.
- Mail post visita enviado a los clientes solicitando la valoración de su experiencia.

Las quejas y reclamaciones pueden realizarse por email, teléfono o en las oficinas de atención al cliente del parque.

Cada parque dispone de un sistema de control de quejas y reclamaciones que establece el proceso de recepción, análisis, valoración, actuación y respuesta al cliente, a nivel local.

Dichas quejas y reclamaciones son analizadas y tratadas en el comité de dirección de cada parque que, a su vez, informa a la dirección regional de cualquier incidencia significativa.

La información relativa a las quejas y reclamaciones de cada uno de los parques se consolida a nivel Grupo con el propósito de identificar tendencias y áreas de mejora y mejorar la experiencia del cliente.

Satisfacción del cliente

Parques Reunidos cuenta con diversos sistemas para conocer la opinión del cliente y su grado de satisfacción a lo largo de las diferentes etapas del proceso de experiencia del cliente:

- Encuestas post-compra en la web: una vez realizada la compra el cliente puede valorar los aspectos relativos al proceso de compra.

- Encuestas en el parque (on-site): En los top 23 parques por número de visitantes del Grupo se realiza un seguimiento de la satisfacción del cliente en el propio parque a través de dispositivos electrónicos o de códigos QR disponibles a lo largo del parque que permiten monitorizar la satisfacción del cliente en cinco aspectos: shows, tiendas, restauración, baños y alojamiento.

- Encuestas post-visita: consiste en el envío de forma automática de encuestas online a todos los clientes -con email informado- que han visitado cualquiera de los parques del Grupo, al día siguiente de su visita.
Las respuestas de los clientes a dichas encuestas se utilizan para calcular el indicador de experiencia del cliente (Net Promoter Score-NPS)¹⁶.
Una vez se han recibido las respuestas de las encuestas de los clientes, estas se analizan tanto a nivel de parque como de forma agregada. Esta información permite a Parques Reunidos entender e identificar rápidamente oportunidades de mejora en cada uno de los parques.
- Evaluación de reseñas de clientes: los clientes comparten reseñas de su visita en plataformas como *Google Maps, Facebook, TripAdvisor* o *Booking*.
Las reseñas realizadas por los clientes se consolidan en una herramienta digital de recogida de reseñas.
Mediante dicha plataforma cada uno de los parques del Grupo puede consultar los comentarios que los clientes han realizado sobre su visita y gestionar la respuesta y las acciones correspondiente a las mismas.
Adicionalmente, los comentarios aportados en la reseña también son recogidos de forma anonimizada y analizados empleando Inteligencia Artificial.

Análisis de la satisfacción del cliente

El análisis conjunto de las encuestas post-visita (indicador NPS) y de las de reseñas permite obtener información sobre las percepciones de los clientes y las oportunidades de mejora. Se observa una importante correlación entre los resultados de las valoraciones de las reseñas y el NPS, lo que reafirma la validez de estas fuentes, al apuntar ambas en direcciones concurrentes.

Los datos relativos a satisfacción del cliente se ponen en común con el parque con el fin de mejorar la calidad de la experiencia del cliente

Este análisis junto con el análisis de las reclamaciones y quejas proporciona una visión global sobre todos los aspectos relativos a la satisfacción del cliente.

Evaluando nuestro enfoque

Escucha de la opinión del cliente

Durante el 2023 se ha seguido mejorando la herramienta digital de gestión de reseñas que realizan los visitantes en plataformas como Google, TripAdvisor y Booking, y se han incorporado de sistemas de Inteligencia Artificial para analizar de forma sistemática los comentarios realizados por los clientes, tanto en reseñas como en el campo abierto de motivos de satisfacción de la encuesta post visita.

y satisfacción del cliente al finalizar el proceso de compra online. Este test realizado en 2022 se extendió en 2023 a 19 de los parques del Grupo, consolidándose con más de 9.000 respuestas y haciendo posible un análisis longitudinal de la satisfacción del cliente, desde el momento de compra hasta la visita.

En el último trimestre de 2022 se implementó un nuevo punto de contacto de recogida de información

¹⁶ El NPS se obtiene clasificando a los clientes que respondieron a la pregunta "qué probabilidad hay de que nos recomiende, en una escala de 0 a 10", en tres categorías: promotores, detractores y neutrales. La proporción de

clientes que dan una puntuación de 0 a 6 (detractores) se deduce de los clientes que dan una puntuación de 9 o 10 (promotores). La cifra resultante es el NPS.

Evaluación de reseñas de clientes

El número de reseñas registradas en 2023 en las diferentes plataformas fue un 3% menor que en 2022.

Análisis de la satisfacción el cliente

La encuesta post visita se utiliza para elaborar el NPS (Net Promoter Score) que es el indicador de seguimiento de la satisfacción del cliente.

Esta encuesta online se remite a los clientes de los que se dispone de dirección de email, y han prestado su consentimiento.

La compra de productos en línea entre la población es cada vez más elevada y, gracias a esta tendencia, la muestra es más robusta cada año. El comprador en línea promedio suele adquirir dos entradas por transacción, por tanto, el entrevistado responde en nombre del grupo comprador.

Del número total de visitantes que compran su entrada online se impacta con la encuesta tras su visita a un porcentaje cada año más elevado, siendo una prueba de ello el aumento en un 14% de la muestra en comparación a 2022.

A lo largo del año 2023 se obtuvieron más de 240.000 respuestas a la encuesta post-visita.

En cuanto a la valoración, el Grupo se mantiene en los 3,95 puntos sobre 5 (misma puntuación que en 2022).

Una vez se reciben las respuestas de las encuestas de los clientes, estas se visualizan y analizan tanto a nivel de parque como de forma agregada, obteniendo así información actualizada a tiempo real sobre la percepción de los clientes. Esta información permite a Parques Reunidos entender e identificar rápidamente oportunidades de mejora en cada uno de los parques a lo largo del periodo de operación.

El resultado del NPS mejoró de 17,4 en 2022 a 19,1 en 2023, siguiendo la misma metodología de cálculo que en años anteriores. Este año, sin embargo, se ha procedido a calcular el NPS con otra metodología adicional que tiene en cuenta dos criterios de ponderación. El primer criterio es el tipo de visitante, (bonista o visitante de única visita). El segundo criterio de ponderación es el tamaño de los parques en cuanto a número de visitantes, ya que la representatividad de cada parque en el NPS de la empresa debe corresponderse con su tamaño. Partiendo de estas dos premisas, resulta un NPS de Grupo de 21,0.

ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE

Numerosos parques han analizado las necesidades del consumidor en momentos de alta demanda (verano, Halloween y Navidad), adaptando la oferta de 2023, con nuevas atracciones, shows, experiencias, oferta gastronómica y de tiendas, para mejorar la experiencia de cliente en momentos de gran afluencia. Estas mejoras han supuesto incremento del NPS del 2% en verano, 40% en Halloween y 9% Navidad.

Gestión de quejas y reclamaciones

En el año 2023 se ha continuado con la implantación de la herramienta para la gestión de quejas y reclamaciones. Dicha herramienta permite la apertura automática de quejas y reclamaciones en el caso de las comunicaciones digitales entrantes (emails dirigidos al buzón general del parque y formularios en la web), que posteriormente son

categorizadas de forma manual por el personal del parque indicando si se trata de una queja o reclamación, y el motivo de ésta. En 2023, la herramienta se ha implementado en todos los parques del Grupo, exceptuando Nickelodeon Adventure, Bournemouth Oceanarium, Vogelpark Walsrode, Bo Sommarland, y Marineland.

Número de quejas y reclamaciones por visitantes¹. Distribución por tipo de parque.

Tipo de Parque	Región	Unidad	2022	2023
Parques de atracciones	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,89	3,23
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,51	0,72
	USA y Australia	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,25	0,64
Zoos y acuarios	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,50	2,49
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,12	0,32
	USA y Australia	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,03	0,01
Parques acuáticos	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,48	0,99
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,64	1,74
	USA y Australia	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,38	0,14
Otros ²	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,01	0,26
Total	Todas	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,48	1,26

La queja es la expresión de un cliente en el que se plantean problemas concretos sobre una situación vivida; es un feedback orientado al problema que pone de manifiesto un tema sensible. La reclamación es una petición formal de un cliente, que revela un incidente que afectó altamente a su experiencia; puede conllevar afecciones legales o afecciones a la reputación y puede merecer una compensación.

1) Se incluyen solo las quejas registradas en la plataforma Salesforce, por lo que no se han tenido en cuenta los parques que no cuentan con esta herramienta para el cálculo de los ratios entre visitantes.

2) Incluye las quejas recibidas en parques clasificados como *Family Entertainment Center* o *Indoor Entertainment Center* así como el Teleférico de Benalmádena. Debido a que no se registran los visitantes de este tipo de centros en USA, no se ha podido obtener el ratio para estos, pero el número absoluto de quejas recibidas es 1 en Boomers! Palm Springs, 1 en Boomers! Vista, y 1 en Mountasia-Marietta. No hay ningún centro de este tipo en la región Resto de Europa.

Número de quejas y reclamaciones no clasificables por tipo de parque.

Tipo	Región	Unidad	2023
Bono Anual ¹	España	# quejas-reclamaciones / N° Bonistas 2023	0,05
Travelparks España ²	España	# quejas-reclamaciones / Reservas Travelparks	0,01

1) Bono que permite la entrada a distintos parques del Grupo en España durante un año.

2) Página web de reservas y ofertas de paquetes de viaje para los parques del Grupo en España.

Durante 2023, se recibieron 1,26 quejas y reclamaciones por cada 1000 visitantes. Los ratios más altos corresponden a los Parques de Atracciones de España con 3,23 quejas y reclamaciones por cada 1.000 visitantes.

El aumento de reclamaciones por 1000 visitantes se debe a que en 2022 las quejas y reclamaciones llegaban a través de formularios o correos electrónicos. A partir de 2023 se empezó a llevar un registro a través de una herramienta digital, lo que ha contribuido a mejorar el registro y la tipificación de las quejas y reclamaciones.

Compromiso con la Sociedad

Nuestros principios

Parques Reunidos se compromete con las comunidades en las que opera siguiendo una serie de principios sociales que quedan reflejados en su Política de Sostenibilidad.

Asimismo, el Grupo impulsa la comunicación y el diálogo constante con sus accionistas, empleados,

proveedores, clientes y demás grupos de interés, buscando una implicación positiva con las partes interesadas para abordar los desafíos sociales y ambientales, y generar valor compartido.

Enfoque de Gestión

- Parques Reunidos contribuye al desarrollo económico y social del territorio en el que operan sus parques mediante la creación de empleo local directo e indirecto, el uso de proveedores locales y la colaboración con distintas asociaciones y organizaciones locales.
- Los contratos de compra de productos y servicios incluyen cláusulas mediante las cuales el proveedor de productos o servicios se compromete a cumplir con todas las normas relacionadas con estándares de comportamiento ético y responsable.
- El respeto a los derechos humanos es un pilar del compromiso de Parques Reunidos con las comunidades en las que opera, sus empleados, proveedores, y los trabajadores de la cadena de suministro. Se garantiza el cumplimiento de los convenios internacionales en esta materia, apoyando la eliminación del trabajo infantil y forzoso, asegurando la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, y promoviendo un ambiente laboral diverso, inclusivo y libre de discriminación
- . Además, se presta especial atención al respeto de los derechos de los empleados, contratistas y visitantes a condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Parques Reunidos fomenta un enfoque filantrópico, promoviendo la protección de la infancia, la integración de comunidades vulnerables, la concienciación sobre aspectos ambientales y sociales, y la conservación y protección de especies amenazadas o en peligro de extinción.
- El Grupo dispone de directrices de actuación en materia fiscal que protegen el valor y la seguridad para el accionista mediante la gestión eficiente de los asuntos fiscales y de los costes de cumplimiento. Así mismo, la toma de decisiones del Grupo se guía por el principio de seguridad jurídica en materia fiscal, protegiendo así el valor del Grupo para todos los grupos de interés.

Subcontratación y Proveedores

Objetivos

- ❖ **Promover la sostenibilidad, en sus ámbitos ambiental, social y de gobernanza, a lo largo de la cadena de suministro**
- ❖ **Promover la relación con aquellos proveedores que contribuyan a alcanzar los objetivos de sostenibilidad del Grupo**

¿Por qué importa?

Parques Reunidos, debido a las características intrínsecas de la actividad que desarrolla, contrata productos y servicios de muy diversa índole, tratándose en muchos casos de proveedores locales y en algunos de proveedores nacionales o globales. La

evaluación de los mismos permite establecer cuáles son los proveedores que están mejor posicionados para cumplir los requisitos relacionados con los principios recogidos en las políticas del Grupo.

Enfoque de gestión

- La gestión de proveedores se rige por el siguiente principio recogido en la Política de Sostenibilidad, así como por los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta, la Política de Compras y el Código de Conducta de Proveedores:
 - Crear un enfoque sistemático para elegir socios comerciales que sean capaces de apoyar los principios del Grupo sobre sostenibilidad, y priorizar a los proveedores que han incorporado prácticas sostenibles y éticas dentro de su organización y que impulsan dichas prácticas dentro de su propia cadena de suministro.
- Las prácticas de selección de proveedores incluyen los siguientes criterios a aplicar dependiendo de la categoría de producto o servicio:
 - Cumplimiento de la normativa aplicable a la categoría de producto o servicio.
 - Solvencia: se trabajará con proveedores que dispongan de buena salud financiera.
 - Experiencia y trayectoria reconocida dentro del mercado.
 - Reputación: proveedores claramente reconocidos y con prestigio en el mercado.
 - Flexibilidad: que sean capaces de adaptarse a la estacionalidad del negocio.
 - Preferencia por los proveedores locales como forma de generar riqueza en el entorno en el que se opera.
 - Compromiso con la prevención de los riesgos laborales y la minimización de los impactos ambientales que puedan generar sus actividades.
 - Criterios de sostenibilidad social y ambiental del bien o servicio comprado. Validación de proveedores en materia de protección de datos de carácter personal, para asegurar que cumplen la normativa aplicable en dicho ámbito.

Política de compras

La Política de Compras está diseñada para optimizar y estandarizar los procesos de compra definiendo los métodos de aprovisionamiento y las diferencias entre compras tácticas y estratégicas, definiendo los

requisitos aplicables para cada tipo de compra y cumpliendo los siguientes principios:

- Comprometerse con la sostenibilidad minimizando los riesgos y abordar las oportunidades

relacionadas con los impactos sociales, medioambientales y económicos del Grupo a través de principios de gobernanza estructurados.

- Facilitar la integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio y la estrategia del Grupo.
- Actuar de forma que se cumplan las responsabilidades fundamentales en materia de

derechos humanos, trabajo, medio ambiente, bienestar animal y lucha contra el soborno y la corrupción.

- Promover activamente una cultura ética y un enfoque empresarial responsable.
- Aumentar la transparencia en los asuntos mencionados.

Código de Conducta de proveedores

Los proveedores del Grupo deben firmar el Código de Conducta para Proveedores, en el que se comprometen a actuar de forma ética y a disponer de los mecanismos adecuados para detectar y combatir el fraude, el soborno y la corrupción en todas sus formas. Este Código de Conducta de Proveedores también exige a los proveedores el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos antisoborno y anticorrupción aplicables en los países en los que operan y refuerza las obligaciones contenidas en el

Estándar Anticorrupción y Antisoborno del Grupo en relación con los pagos, servicios, regalos, invitaciones u otros beneficios a empleados de Parques Reunidos. También incluye la obligación de notificar proactivamente a Parques Reunidos cualquier conflicto de intereses para revelar si algún empleado de Parques Reunidos puede tener algún tipo de interés en el negocio del proveedor o algún tipo de vínculo económico con el mismo.

Cuestionario de Autoevaluación de proveedores

Con el fin de evaluar a los proveedores de Parques Reunidos más allá de los criterios técnicos y económicos, se utiliza un cuestionario que se envía a cada proveedor como parte del proceso de licitación. Este cuestionario permite a Parques Reunidos

obtener información sobre el desempeño ambiental, social y de gobierno del proveedor a través de una autoevaluación. El cuestionario se divide en cuatro categorías: Perfil de la empresa proveedora, Medio Ambiente, Social y Gobernanza.

Contratos

Los contratos de compra de productos y servicios, contienen cláusulas mediante las cuales el contratista o proveedor, en el desempeño de sus actividades, ya sean realizadas por personal propio o por subcontratistas, se compromete a cumplir con todas las normas y regulaciones nacionales e internacionales aplicables relacionadas con estándares de comportamiento ético y responsable, incluyendo, pero no limitado a aquellos que se ocupan de los derechos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, los derechos laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra el soborno y la corrupción.

En la medida de lo posible, el número de proveedores de servicios o productos se reduce al mínimo necesario con el fin de garantizar un mejor control y supervisión de los mismos, a través de contratos nacionales o regionales. Adicionalmente, la supervisión diaria de las actividades en los centros de trabajo incluye seguimiento del desempeño en materia de seguridad y salud laboral y desempeño ambiental de las contratistas que realizan sus actividades en los centros de trabajo del Grupo. Los estándares de seguridad y salud aplicables a los empleados de Parques Reunidos son igualmente aplicables a los trabajadores de contratistas a los que, dentro de las actividades de coordinación empresarial, se les facilita información pertinente en materia de seguridad y salud laboral.

Durante la vigencia del contrato, el proveedor acuerda permitir que Parques Reunidos, por sí mismo o por medio de un auditor externo, audite el grado de cumplimiento de esas reglas, aceptando las posibles medidas correctoras o preventivas. A solicitud de Parques Reunidos, el proveedor informará a Parques Reunidos de las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de esas normas.

Debido a la naturaleza de la actividad de Parques Reunidos, un número relevante de los proveedores de productos o servicios son de carácter local o nacional. En el caso de nuevas atracciones, y en el caso de

productos de merchandising los proveedores son fabricantes reconocidos globalmente en el sector.

Si bien no se realizan auditorias de proveedores, se lleva a cabo una monitorización y evaluación de riesgo asociado a proveedores según criterios ambientales, sociales, de buen gobierno, y financieros.

Evaluando nuestro enfoque

Durante el año 2023 se llevaron a cabo las siguientes iniciativas:

- **Hoja de ruta:** En mayo de 2023, el departamento de compras presentó una hoja de ruta con iniciativas a desarrollar a lo largo del 2023 y 2024 con el objetivo de seguir mejorando la gestión en la cadena de suministro del Grupo.
- **Centralización de bases de datos de proveedores:** Se realizó un ejercicio de centralización de bases de datos de proveedores. Una vez identificados los proveedores activos (pagos realizados en los últimos 12 meses) se definieron los proveedores objetivo para iniciar el proceso de evaluación teniendo en cuenta i) el nivel de gasto anual y ii) el riesgo asociado a aspectos ambientales, sociales o de gobernanza.
- **Clasificación de proveedores y envío de Cuestionario:** Se identificaron 20.242 proveedores, de los cuales 10.049 son activos y 1.140 (11%) se clasifican como proveedores objetivo. Estos proveedores representan el 82% del gasto anual del Grupo. De los proveedores target, se envió el Cuestionario de Autoevaluación a 858 (75%)¹⁷, obteniendo un total de 471 respuestas (55%).
- **Traducción de documentos:** Tanto Código de Conducta de Proveedores como el Cuestionario de Autoevaluación de Proveedores se han traducido a 7 idiomas para favorecer el nivel de respuesta.
- **Actualización del Código de Conducta de proveedores y el Cuestionario de Autoevaluación:** A finales de 2023 se procedió a adaptar el Código de Conducta de Proveedores y el Cuestionario de Autoevaluación a la nueva normativa alemana sobre Cadena de Suministro.
- **Definición de procesos de gobierno para proveedores:** Actualmente, en la región de USA y

Australia, se lleva a cabo un proceso de incorporación de proveedores en la plataforma ERP donde todos los nuevos proveedores deben ser aprobados antes de crearse una orden de compra. Este proceso conlleva de forma obligatoria la cumplimentación del Cuestionario de Autoevaluación y la firma del Código de Conducta de Proveedores. En enero de 2024 se ha implantado el mismo proceso en España. Para los parques ubicados en el resto de los países de Europa se seguirá haciendo el proceso de incorporación a través de los sistemas locales.

- **Herramienta de gestión de proveedores:** Se realizó una evaluación de herramientas de gestión de proveedores con el fin de mejorar la supervisión y control de estos. La selección de la herramienta tuvo lugar a finales de 2023 y su implementación está programada para 2024. Esta herramienta facilitará la identificación de riesgos asociados a los proveedores, la evaluación de evidencias asociadas a aspectos ambientales, sociales o de gobernanza, la generación de informes y la distribución de cuestionarios. La nueva herramienta permitirá categorizar a los proveedores según su nivel de riesgo a través de indicadores tanto financieros como de desempeño ambiental, social, y de gobernanza. Está previsto durante 2024 integrar en dicha herramienta a aquellos proveedores con gasto anual superior a 50k€.
- **Revisión anual del Cuestionario de Autoevaluación:** A partir de 2024, los proveedores deberán actualizar anualmente el cuestionario, independientemente de la duración de su contrato. La notificación será enviada de forma automática por la herramienta de gestión de proveedores.

¹⁷ El cuestionario no se envió a los proveedores de nuestros parques situados en Alemania, ya que se estaba procediendo a

adaptar dicho cuestionario a la nueva normativa alemana sobre Cadena de Suministro.

Derechos Humanos

Objetivos

- ❖ **Cumplir con lo establecido en los principios fundamentales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios del Pacto Mundial y las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo**

¿Por qué importa?

El respeto de los derechos humanos, tanto en las operaciones propias como en la cadena de valor, es una parte esencial de la responsabilidad social empresarial, no solo porque es la manera correcta de

proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en el negocio y en la sociedad.

Enfoque de gestión

Parques Reunidos incorpora los principios fundamentales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios del Pacto Mundial y las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo a sus políticas y prácticas de gestión, en particular en lo relativo a:

- Igualdad y equidad.
- No discriminación por razón de género, raza, idioma, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia.
- Derecho a la seguridad de las personas.
- Protección frente a injerencias arbitrarias en la vida privada, familiar, domicilio o correspondencia de las personas.
- Libertad de opinión y de expresión.
- Libertad de reunión y de asociación, incluido el derecho a sindicarse para la defensa de sus intereses y el derecho a la negociación colectiva.
- Condiciones equitativas y apropiadas de trabajo, incluidas las relativas a remuneración, y las relativas a seguridad, salud y bienestar, incluida la salud mental.
- Organización de la duración de la jornada de trabajo y disfrute de vacaciones.

El compromiso de Parques Reunidos con los derechos humanos se refleja en los siguientes principios de su Política de Sostenibilidad:

- Adoptar un enfoque de debida diligencia respecto a los impactos adversos reales y potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente, con respecto a sus propias operaciones, las operaciones de sus subsidiarias y las operaciones de la cadena de valor realizadas por entidades con las que la empresa tiene una relación comercial establecida.
- Asegurar la protección y el respeto de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos, en el ámbito de influencia del Grupo durante todo el ciclo de vida de sus actividades, garantizando que no se ve involucrado en su vulneración y, en su caso, reparando los daños causados.
- Cumplir con los convenios internacionales sobre derechos humanos, incluido el apoyo a la eliminación del trabajo infantil o forzoso en las operaciones propias y en la cadena de suministro y garantizar que el Grupo no sea cómplice de abusos contra los derechos humanos, incluidos, entre otros, aquellos relacionados con la libertad de expresión, el derecho a participar en la vida cultural, el acceso al agua y al saneamiento, la seguridad y

privacidad digitales, la igualdad de género y derechos de las mujeres, los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de los refugiados y migrantes

Dado que los parques operados por Parques Reunidos se ubican en países de bajo riesgo en relación con el respeto a los derechos humanos, y que la mayoría de los proveedores del Grupo son de carácter local o nacional, las cuestiones relativas a esclavitud, tortura,

trabajo infantil o trabajo forzoso no se consideran materiales.

El Grupo continúa trabajando en la mejora de procesos de evaluación de proveedores que ayuden a mitigar los posibles riesgos asociados a derechos humanos en la cadena de suministro¹⁸.

Evaluando nuestro enfoque

Nuestros parques

Clasificación de los países en los que opera Parques Reunidos en relación con el respeto a los derechos humanos-

País	Noruega	Alemania	Australia	Países Bajos	Dinamarca	Reino Unido	USA	Bélgica	España	Francia	Italia
FH	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre
HDI	0,961	0,942	0,951	0,941	0,948	0,929	0,921	0,937	0,905	0,903	0,895
Riesgo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

El nivel de riesgo en cada país se determina en base a los índices globales Human Development Index (HDI) y Freedom House Index (FH), de acuerdo con el siguiente criterio: Entorno de alto riesgo: calificación FH "No libre" o HDI <0,70; Entorno de riesgo medio: calificación FH "Parcialmente libre" o HDI 0,70-0,79; Entorno de bajo riesgo: calificación FH "Libre" y HDI > 0,79.

Nuestra Cadena de Suministro

Para determinar el volumen de gasto a nivel del Grupo con origen en países con alto riesgo de violación de los Derechos Humanos, se separó el origen de los proveedores en dos categorías:

- Proveedores de nivel 1: proveedores directos del Grupo Parques Reunidos.
- Proveedores de nivel 2: subcontratistas o proveedores de proveedores directos.

La información relativa a proveedores de nivel 1 ha sido recopilada directamente de los parques, áreas de negocio y departamento de compras.

El volumen de gasto del Grupo de proveedores de nivel 1 en países de alto riesgo es del 4,4% (4.6% en 2022), correspondiendo un 4,2% a la categoría de

merchandising y un 0,2% a la categoría de alimentación y bebidas.

- Parques Reunidos no dispone actualmente de información detallada sobre proveedores de nivel 2. No obstante, del total de proveedores que a fecha de diciembre 2023 han contestado el Cuestionario de Autoevaluación de Proveedores, un 58% declara un sistema de monitorización de cumplimiento en temas ambientales, sociales y de gobernanza de sus proveedores (nivel 2).
- La herramienta de gestión de proveedores contratada tiene incluido en su hoja de ruta de desarrollo la recopilación de datos sobre proveedores nivel 2 para sus clientes.

¹⁸ Ver apartado "Subcontratación y Proveedores"

Desarrollo Sostenible de las Comunidades Locales

Objetivos

- ❖ **Establecer relaciones sólidas en las comunidades locales en las que Parques Reunidos opera**
Contribuir al desarrollo social a través de la maximización de los impactos positivos de la actividad de los parques

¿Por qué importa?

Parques Reunidos, a través del desarrollo de su actividad genera empleo local, contribuyendo al desarrollo económico y social de las zonas en las que opera.

Por ello, Parques Reunidos desarrolla su actividad de una forma socialmente responsable, respetando los principios de las comunidades en las que opera, así como la biodiversidad de las zonas en las que se ubican los parques.

Enfoque de gestión

- El compromiso de Parques Reunidos con el desarrollo sostenible se recoge en los siguientes principios de su Política de Sostenibilidad:
 - Buscar una implicación positiva con las partes interesadas, por ejemplo, empleados, clientes y proveedores, y con las comunidades en las que operamos para contribuir a resolver los desafíos sociales y ambientales y generar confianza en los grupos de interés.
 - Promover un enfoque filantrópico para mejorar la protección de la infancia y la protección de las personas que pueden verse afectadas por enfermedades crónicas y/o discapacidades, promover la integración de personas y comunidades vulnerables que puedan encontrarse en riesgo de exclusión social, fomentar la educación y crear conciencia sobre el desarrollo sostenible y la conservación del patrimonio natural, y contribuir a la preservación de especies amenazadas o en peligro de extinción y colaborar en investigaciones científicas en beneficio de la biodiversidad
 - Impulsar canales de comunicación y diálogo, y fomentar las relaciones del Grupo con sus accionistas, inversores, empleados, proveedores, clientes y, en general, todos sus grupos de interés.
- Debido a la naturaleza de la actividad de Parques Reunidos, la mayoría de los proveedores de productos o servicios son de carácter local. Así mismo, al tratarse de una actividad con alta estacionalidad, es habitual cubrir los puestos de trabajo con personal de las poblaciones en las que operan los parques del Grupo.
- Dado que la actividad del Grupo está asociada al sector servicios y encontrarse los parques en zonas relativamente alejadas de núcleos de población, la actividad de Parques Reunidos no genera impactos negativos en las poblaciones locales o el territorio, por lo que no se considera necesario establecer mecanismos de diálogo formal con las comunidades locales, más allá de los asociados a la relación y coordinación con las distintas autoridades locales ya sea como emisoras de los correspondientes permisos de operación o como agentes asociados a la coordinación en caso de emergencia.
- Los parques del Grupo realizan actividades de asociación o patrocinio que incluyen:
 - Colaboración con asociaciones y organismos con fines altruistas y sociales.

- Colaboración con asociaciones sectoriales, tanto de ámbito global como de ámbito regional o local.

Evaluando nuestro enfoque

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con fines altruistas y sociales

En 2023 la aportación económica a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, relacionadas con proyectos de impacto social, fue de 345 k€.

Este importe incluye las aportaciones de apoyo a entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la investigación y conservación de la biodiversidad realizadas por los zoos y acuarios y la Fundación Parques Reunidos, que alcanzaron un total de 144k €, la donación de 47k € de los parques de Europa a Cruz Roja Italia como parte de la campaña en la que cada parque donó 1 euro de cada entrada vendida en un periodo fijado de antemano para paliar las consecuencias de las inundaciones ocurridas en la zona de Emilia Romagna (Italia) en la que se sitúa

nuestro parque Mirabilandia, y la donación de 117k€ a la Fundación Juegaterapia como resultado de la recaudación de la I Gala Benéfica de la Fundación Parques Reunidos celebrada en 2023. El resto de las donaciones, corresponden a aportaciones a diversas ONG y fundaciones con las que colaboran los parques.

Así mismo, al presentar en 2023 el Impuesto sobre Sociedades consolidado del ejercicio 2022, se optó por el apartado “Opción del 0,7% de la cuota íntegra para fines sociales (DA 103a Ley 6/2018, de 3 de julio)”. En este sentido, la cantidad donada asciende a k€ 23.3.

Aportaciones a asociaciones sectoriales

Se realizan aportaciones a **asociaciones sectoriales**, tanto de ámbito global como de ámbito regional o local, de las que Parques Reunidos, como Grupo, o los

parques, con carácter individual, son miembros. La contribución económica a asociaciones sectoriales durante 2023 fue de 202 k€.

Relación de asociaciones sectoriales de las que Parques Reunidos, o sus parques, es miembro

Ámbito	Alcance	Asociación
Parques Atracciones y Acuáticos	Global	IAAPA- International Association of Amusement Parks and Attractions WWA- World Waterpark Association
	Nacional / Estatal	AEPA- Asociación Española de Parques de Atracciones y Temáticos VDFU- Association of German Leisure Parks and leisure time facilities White Mountains Attractions Association Club van Elf FFD - Foreningen af Forlystelsesparker i Danmark A.N.E.S.V. Associazione Nazionale Esercenti Spettacoli Viaggianti e parchi Fondazione Cervia per il Turismo
Zoológicos y Acuarios	Global	WAZA- World Association of Zoos and Aquariums

Ámbito	Alcance	Asociación
		American Humane
	Regional	EAZA- European Association of Zoos and Aquaria EAAM- European Association for Aquatic Mammals AZA- Association of Zoos and Aquariums
	Nacional / Estatal	AIZA- Asociación Ibérica de Zoos y Acuarios BIAZA- British & Irish Association of Zoos & Aquariums SNELAC- Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels AFdPZ- Asso. Française de Parcs Zoologiques VdZ- Verband der Zoologischen Gärten e.V. AMMPA- Alliance of Marine Mammal Parks & Aquariums

Relación no exhaustiva; se incluyen las asociaciones en las que la aportación durante 2023 fue superior a 2.500€

Proyectos de Impacto Positivo – Espíritu Parques Reunidos

Objetivos

- ❖ **Acercar el ocio a todos los sectores de la población**
- ❖ **Fomentar la accesibilidad e inclusión**
- ❖ **Promover la educación y concienciación en diferentes ámbitos relacionados con la sostenibilidad (protección del medioambiente, diversidad, etc.)**
- ❖ **Contribuir a la conservación de biodiversidad**

¿Por qué importa?

Parques Reunidos está comprometido con acercar el ocio y sensibilizar a la población en temas como la inclusión, la protección del medio ambiente o la conservación de la biodiversidad.

Dentro de este compromiso, el Grupo lleva a cabo acciones para acercar el ocio a todos los sectores de

la población y trabaja para que sus parques sean más inclusivos y accesibles. Así mismo participa en proyectos de educación, concienciación e investigación que contribuyen a la conservación de diversas especies animales.

Enfoque de gestión

Bajo el paraguas de “Espíritu Parques Reunidos” se engloban todas las acciones y proyectos sociales, de educación y concienciación ambiental y de promoción y conservación de la biodiversidad llevadas a cabo desde los parques, oficinas centrales y Fundación Parques Reunidos.

Todas estas acciones están enmarcadas en alguno de los cuatro pilares de actuación del Espíritu Parques Reunidos:

1. **Infancia y Salud:** acercar el ocio a niños - y sus familias- afectados por enfermedades graves o crónicas, así como a adultos que han recibido los mismos diagnósticos. Promover hábitos saludables para prevenir enfermedades.
2. **Inclusión Social:** acercar y facilitar el acceso al ocio a personas con pocos recursos o en riesgo de exclusión social y a personas con discapacidad.

3. **Educación y Concienciación:** desarrollar programas y actividades para dar visibilidad al compromiso medioambiental y social del Parques Reunidos e involucrar a los visitantes a través de acciones de generación de conciencia y educación para las nuevas generaciones.
4. **Conservación e Investigación:** participar en proyectos in situ y ex situ para la conservación de la biodiversidad, los ecosistemas y las especies amenazadas o en peligro de extinción.

En España, las acciones y proyectos mencionados se realizan con la coordinación de la Fundación Parques Reunidos. En Francia, los proyectos de conservación e investigación se realizan a través de la Asociación Marineland.

Infancia y Salud

La categoría Infancia y Salud agrupa las siguientes acciones sociales del Espíritu Parques Reunidos: apoyo a niños gravemente enfermos y a sus familias, apoyo a adultos afectados por enfermedades graves y raras, y fomento de hábitos saludables.

Para la realización de estas actividades los parques del Grupo y la Fundación Parques Reunidos colaboran con hospitales y asociaciones de asistencia a la infancia y a las familias, así como con colectivos cuyos miembros sufren enfermedades graves, raras o de larga duración.

Apoyo a niños con enfermedades graves y a sus familias

La familia y el entorno del niño juegan un papel fundamental durante los tratamientos y procesos de recuperación de las enfermedades.

El Espíritu Parques Reunidos colabora con asociaciones y fundaciones dedicadas a la atención a estos niños y a sus familias donando entradas y desarrollando actividades de acompañamiento a niños hospitalizados que sufren enfermedades graves o de larga duración que conllevan tratamientos intensivos.

Inclusión Social

Poder divertirse en los parques del Grupo debería ser posible para todos los miembros de la sociedad. Es por ello que los parques y la Fundación Parques Reunidos promueven que personas en riesgo de exclusión social o con algún tipo de discapacidad tengan la oportunidad de disfrutar del entretenimiento que ofrecen y, para ello, colaboran

Apoyo a colectivos en riesgo de exclusión

Existen varios colectivos en riesgo de exclusión social que están en el radar del Espíritu Parques Reunidos:

El objetivo de estas colaboraciones es conseguir que la diversión y el ocio tengan un papel tan presente en las vidas de estos niños como en la de cualquier otro, contribuyendo, además, a que afronten su enfermedad con la mejor actitud posible.

Apoyo a personas adultas afectadas por enfermedades graves y raras

El apoyo a organizaciones que buscan mejorar la salud de la población no está limitado a colectivos infantiles. Por eso, el Espíritu Parques Reunidos incluye las colaboraciones con organizaciones locales y nacionales que dan apoyo a personas adultas con enfermedades graves o raras.

Promoción hábitos saludables

La promoción de la mejora de la salud mediante el fomento de hábitos saludables forma parte del Espíritu Parques Reunidos. Desde los parques se llevan a cabo distintas acciones para promover la práctica de deporte o fomentar medidas preventivas como la protección frente al sol.

con asociaciones y fundaciones locales y nacionales que trabajan en esas áreas.

Este compromiso social se traduce en acciones que incluyen donativos de entradas, pero también en actividades que fomentan la integración en el mercado laboral, así como formación y concienciación.

- Colectivos con recursos limitados: organizaciones que cubren las carencias económicas y de educación de comunidades en riesgo de exclusión social, migrantes y refugiados, entre otros.
- Inclusión social y laboral: organizaciones que trabajan por la cohesión y cooperación social en

zonas de pocos recursos y que buscan facilitar la integración laboral de personas desempleadas a través de programas de formación y capacitación.

- Víctimas de abuso infantil y doméstico: organizaciones que trabajan para dar cobijo, apoyo y recursos (médicos, legales, etc.) a personas que han sufrido diferentes tipos de abuso y violencia doméstica.
- Personas sin hogar: organizaciones que dan apoyo a personas que viven en situaciones precarias y carecen de vivienda fija

Educación y Concienciación

Desde Parques Reunidos se fomenta que todos los niños tengan la oportunidad de recibir una educación completa. Las acciones que se realizan, incluyen donativos de entradas para facilitar las visitas a los parques a grupos escolares, acciones de apoyo a centros de educación especial y a organizaciones que fomentan la excelencia académica y el liderazgo juvenil, y colaboración con centros educativos que trabajan para desarrollar la alfabetización y la educación plástica y visual de sus alumnos.

Promover la concienciación sobre aspectos sociales

Otra área relevante del Espíritu Parques Reunidos en el ámbito de Educación y Concienciación es la formación de las nuevas generaciones en compromiso social, contribuyendo a asegurar el progreso hacia una sociedad más sostenible y solidaria. En este aspecto, los parques del Grupo demuestran su compromiso desarrollando proyectos colaborativos para concienciar sobre hábitos saludables y sobre retos sociales como la diversidad e inclusión.

Concienciación sobre aspectos ambientales, incluido el cambio climático y la pérdida de la biodiversidad

El cambio climático, el impacto de los residuos plásticos, las especies que se encuentran amenazadas y la conservación de la biodiversidad

Personas con discapacidad

Los parques del Grupo, a través del Espíritu Parques Reunidos, demuestran cada año su compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad y necesidades específicas, tanto niños como adultos.

Las acciones realizadas en este ámbito se reparten entre cinco categorías concretas: autismo, discapacidad motora, discapacidad intelectual, discapacidad sensorial e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

son retos a los que la población de todo el mundo se enfrenta y que Parques Reunidos integra en sus acciones de Educación y Concienciación con un gran número de acciones en este ámbito año tras año. Parques Reunidos, y en particular su Fundación y los zoos y acuarios del Grupo, tienen el compromiso de dar a conocer estos retos medioambientales, educar al público sobre cómo paliar el deterioro de la naturaleza, divulgar los conocimientos de expertos, incluyendo biólogos, cuidadores y veterinarios sobre las especies amenazadas y concienciar sobre la importancia de contribuir de forma activa a proteger la biodiversidad.

Educar al público sobre la segregación y reducción de residuos

Las actividades educativas sobre segregación de residuos, reciclaje y medioambiente se llevan a cabo de forma presencial en los parques no solo a través de charlas, cartelería y visitas especiales para grupos escolares, sino también a través de acciones que implican la reducción de la generación de residuos.

Concienciar sobre el papel de los zoos en la conservación

La sobreexplotación de los ecosistemas, la contaminación, el exceso de plástico, el tráfico de especies amenazadas, y la caza furtiva amenazan más que nunca a todas las especies -animales y vegetales- y a sus hábitats. Los zoos modernos han

adaptado sus formatos y asumido un papel protagonista en la protección de la biodiversidad.

Como instituciones, los zoos y acuarios tienen la responsabilidad no sólo de custodiar las especies que están bajo su cuidado, sino también de educar y concienciar a sus visitantes sobre la importancia de su papel y sobre las formas en las que cada uno puede participar también de su esfuerzo de proteger y conservar el medioambiente.

La visita a los zoos y acuarios está diseñada como una experiencia educativa. Durante su itinerario, el visitante disfruta de un acercamiento directo a los animales, de charlas didácticas y de acceso a una rica información contenida en carteles descriptivos de las especies y sus ecosistemas, y otros materiales divulgativos que contribuyen a generar conciencia sobre la conservación de la biodiversidad. Adicionalmente, los parques organizan visitas guiadas, exposiciones, cursos monográficos, talleres y campamentos infantiles.

Biodiversidad e Investigación

Los zoos y acuarios de Parques Reunidos trabajan en proyectos para proteger la biodiversidad y los ecosistemas más vulnerables a través:

- Apoyo continuado a proyectos in situ a través de aportaciones económicas
- Colaboraciones científicas y de investigación.

Proyectos de Conservación en los que participa Parques Reunidos [consultar información adicional en las webs de los parques]

Evaluando nuestro enfoque

La valoración económica de todos los proyectos sociales y relativos a la conservación de la biodiversidad equivale al 0,32% de las ventas del Grupo. Si se incluyen los descuentos y entradas gratuitas para personas con algún tipo de discapacidad y sus acompañantes que visitan los parques de forma particular, y que son ofrecidas por

los parques como parte de su práctica comercial¹⁹ este porcentaje asciende al 1,9 %.

A continuación, se presentan datos, estadísticas y casos relevantes que han destacado durante el año 2023.

Indicador	Unidad	España	Resto de Europa	USA y Australia	Total
Valoración económica ^{1) 2)}	1.000 €	442	988	819	2.249
Infancia y Salud	% vs total valoración	34	10	35	24
Inclusión Social	% vs total valoración	44	76	56	62
Educación y Concienciación ⁴	% vs total valoración	6	1	6	4
Biodiversidad e Investigación	% vs total valoración	16	13	3	10
Número de beneficiarios⁵	#	19.091	34.915	16.287	70.293

¹⁹ Para más información ver apartado “Accesibilidad e inclusión”

- 1) Incluye el valor de las donaciones de entradas y otros bienes, así como, en su caso, la aportación económica a asociaciones y otras entidades, tal y como se detalla en el apartado "Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro". No incluye los descuentos y entradas gratuitas para personas con discapacidad y sus acompañantes que visitan regularmente los parques, y que son ofrecidos por los parques como parte de su política comercial. Los datos referentes a las políticas comerciales de personas con discapacidad se pueden consultar en el apartado de 'Accesibilidad e inclusión'.
- 2) Debido a las características de los proyectos de Educación y Concienciación (p. ej. charlas educativas para los visitantes durante su visita al parque) y Biodiversidad e Investigación (p. ej., rescate de tortugas), puede que no siempre sea posible valorar su impacto económico, por lo que solo se incluyen aquellos en los que existe una donación de entradas o una aportación económica directa.
- 3) Se incluyen en España los proyectos de Biodiversidad e Investigación financiados por la Fundación Parques Reunidos.
- 4) No incluye los programas de educación que los zoológicos y acuarios ofrecen en su programación habitual.
- 5) El número de beneficiarios se ha calculado en base al número de entradas donadas (1 entrada= 1 beneficiario) y para las donaciones que no son entradas se ha realizado una estimación

Infancia y Salud

Este pilar representa el 24% de la valoración económica del Espíritu Parques Reunidos, de la cual un 67% corresponde a entradas donadas. El número

de entradas donadas en 2023 dentro de la categoría Infancia y Salud fue de 6.542.

I GALA BENÉFICA - FUNDACIÓN PARQUES REUNIDOS

En 2023 tuvo lugar la I Gala Benéfica de la Fundación Parques Reunidos, que contó con la participación de más de 40 empresas, entre patrocinadores y colaboradores, obteniéndose una recaudación de 129.800 € que se destinarán a la humanización de una sala TAC, una sala de Resonancia Magnética y su vestíbulo de acceso en el Hospital Niño Jesús de Madrid, y la humanización de la UCI pediátrica del Hospital Reina Sofía de Córdoba por parte de la Fundación Juegaterapia.

Inclusión Social

Este pilar representa el 62% de la valoración económica del Espíritu Parques Reunidos. Los proyectos de inclusión social se traducen en 37.318 entradas donadas (84% de la valoración económica). En estas cifras no se incluye el importe

correspondiente a los descuentos y entradas gratuitas tanto para personas con discapacidad como para sus acompañantes que acuden al parque a título personal.

NINGÚN NIÑO SIN REGALO- PARQUES ESPAÑA

Por tercer año consecutivo, los parques españoles llevaron a cabo la campaña "Ningún Niño sin Regalo" junto con la ONG Rescate, Avance ORG y Engloba, gracias a la cual los niños en situación de vulnerabilidad pudieron disfrutar de un día en los parques españoles del Grupo Parques Reunidos

Así mismo en los parques participantes y en las oficinas centrales los trabajadores que así lo desearon recibieron previamente una carta de los niños para que, además, pudieran empezar el día recibiendo un regalo de manos de Papa Noel y sus ayudantes. Se repartieron más de 100 regalos entre los niños.

El 100% de los parques europeos tienen algún tipo de descuento o entrada gratuita para las personas con discapacidad o para su acompañante. La valoración económica de los descuentos y entradas gratuitas asociados ascienden a 1,6% de las ventas del Grupo.

Dentro del compromiso de Parques Reunidos de acercar el ocio en sus parques a personas con discapacidad se han llevado a cabo varias iniciativas en los parques del Grupo como:

- Realización de vídeos explicativos de las atracciones y normas de seguridad para personas sordas en los parques Mirabilandia (Italia) y Boomers Vista (US), En los parques españoles se está trabajando con la Federación de Personas Sordas para la realización de estos vídeos.
- Estudios de mejora de accesibilidad con la Universidad de Breda en el parque Bobbejaanland (Bélgica).
- BonBon-Land (Dinamarca) y Tropical Islands (Alemania) ofrecen la posibilidad de solicitar pulseras u otros elementos identificativos a personas con “discapacidades ocultas” (aquellas que no pueden detectarse a simple vista) que así lo deseen, de modo que el personal pueda proporcionar la acomodación que puedan necesitar. Esta acción se acompaña de una formación específica para los trabajadores.
- Mejora de la cartelería, mediante su adaptación a personas con algún tipo de discapacidad que pueda afectar a su grado de comprensión, como las llevadas a cabo por Blackpool Zoo (UK) y Selwo Marina (España).

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE BREDA CONTRIBUYEN A LA ACCESIBILIDAD DE BOBBEJALAND (BÉLGICA)

Una estudiante de la Universidad de Breda que realizó sus prácticas en Bobbejaanland ha finalizado recientemente su proyecto sobre la accesibilidad del parque. Esto ha dado lugar a un proyecto más ambicioso con la Universidad, en el que un grupo de 35 estudiantes de segundo curso realizarán y pondrán en práctica un estudio más amplio sobre la accesibilidad.

Los estudiantes se han dividido en equipos para estudiar la situación actual de Bobbejaanland y han estado trabajando en propuestas concretas para mejorar diversos aspectos, como la página web, el mapa del parque, los folletos y los sistemas de espera. Además, están realizando observaciones en el parque en colaboración con expertos.

A principios de 2024, los estudiantes presentarán sus ideas y conceptos iniciales, que serán evaluados por el parque para su implementación durante el año.

Educación y Concienciación

Este pilar representa el 4% de la valoración económica del Espiritu Parques Reunidos.

Las acciones de educación y concienciación, tanto a colegios como a público general, que se llevan a

cabo en los zoos y acuarios del Grupo no se tienen en cuenta en este apartado ya que se realizan dentro de la programación habitual de dichos parques.

GIVING TUESDAY - SPLISH SPLASH Y LAKE COMPOUNCE (US)

El 28 de noviembre con motivo del movimiento global “Giving Tuesday”, que busca incentivar las acciones sociales y la concienciación de la población sobre la necesidad de sumarse a ellas, varios parques del Grupo en USA donaron una entrada general de un día a una organización local sin ánimo de lucro para que la utilice durante la próxima temporada por cada pase de temporada vendido ese día.

Kennywood ha colaborado con Best of Batch Foundation y Tickets for Kids, Lake Compounce and Splish Splash con Boys & Girls Club, Story Land colaboró con New Hampshire's Child Services, Wet & Wild con Special Olympics North Carolina

En total se donaron más de 2.700 entradas que podrán ser disfrutadas a lo largo de 2024.

Biodiversidad e Investigación

Los zos y acuarios han seguido trabajando en proyectos para proteger la biodiversidad y los ecosistemas más vulnerables. Los zos y acuarios, la Fundación Parques Reunidos y el Grupo en general mantienen y renuevan su compromiso con la biodiversidad a través:

- Apoyo a proyectos in situ a través de aportaciones económicas

- Colaboraciones científicas y de investigación.

Estos proyectos y colaboraciones se mantienen a lo largo de los años, generalmente con muy pocas o ninguna variación más allá del número de nacimiento de ejemplares, por lo que en este informe se recogen únicamente las actualizaciones en dichos proyectos.

REINTRODUCCIÓN DE LA NUTRIA GIGANTE ARGENTINA – ZOO DE MADRID (ESPAÑA)

En colaboración con la Fundación Rewilding Argentina, Zoo de Madrid trasladó una nutria gigante a la reserva argentina Parque Nacional Iberá para su reintroducción en su hábitat natural.

Esta especie, clasificada ‘En Peligro’ a nivel internacional, se extinguió en Argentina en los 80.

Nima, una de las 5 nutrias gigantes (*Pteronura brasiliensis*) nacida en 2020 en el Zoo de Madrid, celebró su tercer año de vida en el que ahora es su nuevo hogar, el Parque Iberá en Argentina. La participación en este proyecto de conservación internacional trabaja para revertir la extinción de especies claves para su ecosistema con la recuperación de algunas de las más representativas como la nutria gigante.

Hasta allí, viajó Nima desde el Zoo de Madrid, el pasado mes de enero, donde tras un periodo de cuarentena se unió con el macho Coco en el que ha aprendido a pescar y con el que ha formado una familia con las crías de otra hembra. Una vez que se reproduzca con éxito, se procederá a la liberación de la pareja con su camada en el gran humedal correntino.

La colaboración con zos europeos para recuperar la nutria gigante en Argentina está siendo determinante para reintroducir esta especie extinta en Argentina desde hace más de 30 años.

Información fiscal y económica

La estrategia fiscal, que aplica en todos aquellos países y jurisdicciones en los que Parques Reunidos se encuentra presente y abarca la totalidad de áreas y negocios que son desarrollados por el Grupo, comprende las siguientes pautas de actuación:

- Estricto cumplimiento de obligaciones fiscales del Grupo. Dichas obligaciones incluyen, entre otras la declaración y el pago de impuestos, el suministro de información fiscal de las sociedades del Grupo o el suministro de información fiscal de terceros, ya sea por obligaciones periódicas o como consecuencia de requerimientos de información realizados por las autoridades fiscales.
- Toma de decisiones sobre la base de criterios de negocio, teniendo en cuenta para ello los aspectos fiscales asociados a las mismas.
- Utilización de estructuras no opacas, que respondan a la realidad económica de la compañías del Grupo
- Colaboración con asesores externos de reconocido prestigio que prestan apoyo al personal de Parques Reunidos en materia fiscal.
- Colaboración con las autoridades fiscales en la resolución de todas las cuestiones que puedan surgir como consecuencia del cumplimiento de obligaciones tributarias propias o de terceros.
- Gestión de riesgos fiscales, estableciendo los mecanismos adecuados para la cobertura, prevención, reducción y monitorización de los mismos, considerando no sólo su impacto económico, sino también el factor reputacional asociado.
- Aplicación de la normativa fiscal de acuerdo con los criterios interpretativos de las autoridades fiscales competentes, con el respaldo de consultas, resoluciones y sentencias de organismos administrativos o jurisdiccionales respecto al supuesto concreto.
- Adecuada coordinación de las actuaciones con impacto fiscal de las distintas entidades del Grupo.
- Política de precios de transferencia para todas sus operaciones entre partes y entidades vinculadas conforme a los principios de plena competencia, libre concurrencia y creación de valor mediante la asignación de funciones, activos, riesgos y beneficios.

La función fiscal, dependiente de la Dirección Financiera del Grupo, es responsable del control efectivo de los mencionados principios básicos, así como del establecimiento de los procedimientos y medidas de seguimiento y control que garantice y tenga en cuenta el riesgo fiscal en el proceso de toma de decisiones y de la difusión de la estrategia fiscal en el Grupo.

Junto con la Dirección Financiera del Grupo existen otros agentes tanto internos como externos que intervienen directa e indirectamente en el ejercicio de la función fiscal:

Internos:

- Departamento fiscal/administración/financiero: encargados del cumplimiento de las obligaciones tributarias, así como de la preparación y presentación de las declaraciones impositivas exigidas por la normativa en vigor.
- Departamento de Recursos Humanos: encargado de la determinación de las retenciones al personal, así como del establecimiento de políticas retributivas, y supervisión de su impacto fiscal.
- Unidades de negocio locales, que desarrollan la función fiscal cuando cualquiera de sus procesos o funciones generen impacto fiscal a nivel local (directo o indirecto) para el Grupo.
- Auditoría interna, encargada de supervisar y evaluar los distintos procesos, cumplimientos y controles, así como su impacto en la función fiscal del Grupo. Igualmente es la encargada de asegurar el cumplimiento de los controles fiscales establecidos.
- Cualesquiera otros departamentos del Grupo en la toma de decisiones propias de su área de influencia, en la medida en que estas pudieran tener un impacto fiscal.

Externos:

- Asesores fiscales externos encargados de dar soporte recurrente a los departamentos involucrados en la función fiscal en las cuestiones relativas a tributación derivadas de la actividad ordinaria del Grupo.

- Asesores en materias específicas o puntuales que se deriven de la actividad no recurrente del Grupo.

Los ingresos, los beneficios obtenidos y los impuestos sobre beneficios, así como las subvenciones públicas recibidas y otros datos económicos de 2023, se detallan en las siguientes tablas:

Total Grupo

Indicador	Unidad	2022	2023
Ingresos	k €	820.525	830.062
Costes de Explotación	k €	467.807	529.037
Sueldos y prestaciones a empleados	k €	265.428	260.791
Subvenciones públicas	k €	2.580	4.346
Beneficios (o pérdidas) antes de impuestos	k €	14.275	- 9.372
Gastos de capital - CapEx	k €	166.952	173.713
Recompra de acciones y pago dividendos	k €	-	-
Total impuestos pagados- (cash in (+)/cash out (-)) ¹⁾	k €	-42.051	-39.785

1) Total impuestos 2023 (k€)- desglose por categoría (cash in (+), cash-out (-): impuesto sociedades (-9.372), impuestos a la propiedad (-7.694), IVA (-1.132), otros impuestos sobre las ventas (-), impuestos sobre salarios (-19.934), y otros impuestos (-1.653)

Información por país- Año 2023

País	Unidad	Ingresos procedentes de ventas a terceros	Beneficios (o pérdidas) antes de impuestos	Impuesto sobre el beneficio de las sociedades (cash in (+)/cash out (-))	Impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas
Noruega	€	24.138.246	- 2.570.207	- 770.966	2.772.005
Alemania	€	172.522.388	- 6.961.403	- 810.549	- 2.373.144
Australia	€	11.732.526	- 1.325.853	-	-
Países Bajos	€	33.777.424	- 9.774.857	-	- 399
Dinamarca	€	9.139.664	- 208.387	-	- 36
Reino Unido	€	19.332.557	1.527.549	- 17.050	- 795.672
USA	€	278.448.196	- 69.127.687	- 80.584	4.236.563
Bélgica	€	22.361.699	- 2.952.169	191.087	36.856
España	€	185.414.068	- 13.571.925	- 7.739.240	- 2.281.176
Francia	€	24.247.042	- 15.695.847	477.106	- 404.716
Italia	€	48.948.190	- 4.503.498	- 621.517	743.250
Total	€	830.062.000	- 125.164.284	- 9.371.713	1.933.530

Ética y Buen Gobierno

Buen Gobierno y Diligencia Debida

Nuestros Principios

La Política de Sostenibilidad de Parques Reunidos incluye, bajo el apartado de Principios de Gobernanza, los siguientes principios, aplicables a todo el ciclo de vida de todas las actividades del Grupo, a todos los empleados de Parques Reunidos, subcontratistas, personal de agencias y terceros que desarrollan actividades para y en nombre del Grupo, a los bienes y servicios que Parques Reunidos adquiere, a las operaciones directas y a los servicios que brinda a los clientes:

- Cumplir con la legislación aplicable en los países y territorios en los que opera, adoptando voluntariamente como complementarios los compromisos, normas y directrices internacionales donde no existan disposiciones legales adecuadas o suficientes.

- Crear un modelo de gobierno y estructuras de gestión que promueva una cultura de cumplimiento.
- Establecer principios ambientales, sociales y de gobernanza éticos y adecuados mediante políticas, normas, procedimientos y directrices relevantes relacionadas con la sostenibilidad.
- Contar con una estructura de gobierno corporativo definida y documentada, con roles y responsabilidades claros y mecanismos de control interno adecuados, incluyendo, entre otros, Programas de Prevención de Riesgos Penales, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y Medio Ambiente, modelo de Control y Gestión de Riesgos Tributarios, Sistema de Control Interno sobre Información Financiera, Sistema de Control Interno de la Información No Financiera y Política de Control y Gestión de Riesgos.

Políticas

El resumen de las políticas, estándares y procedimientos existentes en Parques Reunidos en los ámbitos considerados en la Ley 11/2018, incluyendo una breve descripción de los compromisos asumidos, se recoge en Anexo III.

Los **resultados de la aplicación de dichas políticas**, incluidos los indicadores clave de resultados no

financieros, así como los **procedimientos específicos de diligencia debida** aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y los **procedimientos de verificación y control**, incluyendo, en su caso, las medidas adoptadas, se recogen en el apartado correspondiente del informe.

Órganos de Gobierno

Piolin Bidco, S.A.U. es la sociedad dominante del Grupo Parques Reunidos desde el 16 de septiembre de 2019. Es a su vez el accionista mayoritario de Parques Reunidos Servicios Centrales S.A., sociedad sede de los servicios centrales del Grupo, con un 99,55% del capital social a 31 de diciembre de 2023.

Desde la efectiva exclusión de bolsa de sus acciones, el 5 de diciembre de 2019, Parques Reunidos Servicios Centrales S.A. modificó su órgano de administración, pasando a un administrador único persona jurídica (Piolin Bidco S.A.U.), siendo a fecha de cierre de

ejercicio, D. Pascal Ferracci, el Consejero Delegado de Piolin Bidco, S.A.U., su representante persona física.

Por su parte, Piolin Bidco, S.A.U., sociedad dominante del Grupo Parques Reunidos, cuenta con un Consejo

Consejo de Administración

A la fecha de cierre del ejercicio, Piolin Bidco, S.A.U. cuenta con un Consejo de Administración de nueve miembros con la siguiente composición:

Cargo	Consejo de Administración	Tipo de Consejero	Antigüedad en el cargo
Presidenta	Kathryn Elizabeth Swann	Otro	08.11.2019 (Consejera) / 1.04.2020 (Presidenta)
Consejero Delegado	Pascal Ferracci	Ejecutivo	14.09.2020 (Consejero) / 16.09.2020 (Consejero Delegado)
Consejero	Per Georg Braathen	Otro	16.09.2019
Consejero	Jane Ann Cooper*	Otro	09.08.2023
Consejero	John Michael Duffey	Otro	08.11.2019
Consejero	Asís Echániz Guisasola	Otro	16.09.2019
Consejero	Tomás Hevia Armengol	Otro	21.10.2022
Consejero	Jonathan Rubinstein	Otro	08.11.2019
Consejero	Vagn Ove Broendholt Soerensen	Otro	16.09.2019
Secretaria no consejera	Cristina Carro Werner		16.09.2019

*D^a. Alexandra Thomas Lutz dimitió como miembro del Consejo de Administración con fecha 8 de agosto de 2023 y D^a. Jane Ann Cooper fue nombrada consejera por el accionista único de Piolin Bidco S.A.U. el 9 de agosto de 2023, aceptando el cargo desde esa misma fecha.

Durante 2023, el Consejo de Administración celebró 11 reuniones.

de Administración y con un Comité de Auditoría y Control, cuya composición y funciones se describe a continuación.

Composición del Consejo de Administración:

A 31 de diciembre de 2023, de los nueve miembros que lo integran dos eran mujeres (siendo una de ellas la Presidenta del Consejo), lo que representa un 22,2% del total. La Presidenta del Consejo no es simultáneamente un alto ejecutivo de la sociedad, ni posee funciones ejecutivas, siendo lo que se denomina un consejero “asesor industrial”, es decir, un consejero que, pese a haber sido nombrado por el accionista de control (EQT Fund Management) no tiene vínculo laboral con el mismo, habiendo sido nombrado en atención a la experiencia y conocimientos que puede aportar a la sociedad. El único consejero que tiene funciones ejecutivas es el Consejero Delegado. No hay ningún consejero independiente en el sentido que le da a este concepto la normativa de mercado de capitales. En el contexto actual de la Sociedad y de su estructura corporativa como sociedad no cotizada, dicha circunstancia no es relevante. Tampoco hay representación de trabajadores en el Consejo.

Proceso de selección y designación de los consejeros

Como en toda sociedad de capital privado ello se realiza con carácter discrecional por los accionistas, nombrando a aquellas personas que se considera que mejor cumplen los criterios de idoneidad para ejercer dicho cargo, y valorando los conocimientos y experiencia que cada uno de ellos puede aportar a Parques Reunidos, con el fin de contar con un Consejo de Administración que, como órgano colegiado y en su conjunto, aglutine un óptimo nivel de conocimientos y experiencias multidisciplinares. En este sentido, EQT Fund Management, como accionista de control, no solamente propone como consejeros a personas ya empleadas por dicha organización, sino también a otras que no tienen una relación laboral con EQT Fund Management, basada en su perfil de acreditada experiencia y conocimientos específicos que pueden aportar a

Parques Reunidos (los llamados consejeros “asesores industriales”).

Funciones del Consejo de Administración:

El Consejo de Administración de Piolin Bidco, S.A.U. es el órgano encargado de dirigir y aprobar la estrategia general del Grupo. Así mismo, es el órgano responsable de supervisar que el equipo directivo cumpla con los objetivos marcados y respete el objeto e interés social, y a quien corresponde la toma de decisiones y la supervisión de la gestión de los impactos del Grupo sobre la economía, el medio ambiente y las personas, así como los riesgos y oportunidades aparejados.

Además, el Consejo de Administración de Piolin Bidco, S.A.U. vela por que el Grupo respete en todo momento las leyes y demás normativas aplicables en sus relaciones con los grupos de interés, cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos, respete los usos y buenas prácticas del sector y de los territorios donde ejerce su actividad, y observe aquellos principios adicionales que hubiere aceptado voluntariamente.

Asimismo, el Consejo de Administración, además de ser el órgano responsable del establecimiento de la estrategia de Sostenibilidad y de la aprobación de la Política de Sostenibilidad del Grupo, también tiene encomendado su patrocinio para promover una cultura de sostenibilidad en todo el Grupo así como la supervisión del cumplimiento de los objetivos de cada una de las Áreas de Acción de la estrategia de Sostenibilidad y la supervisión de los impactos, los riesgos y las oportunidades relacionados con la sostenibilidad.

Política de remuneraciones:

La sociedad no cuenta con una política de remuneraciones para los miembros del Consejo, regulándose dicha cuestión por lo previsto en los estatutos sociales. El cargo de consejero es remunerado y, a excepción del Consejero Delegado, la remuneración de los consejeros comprende una retribución fija anual por el desempeño de sus funciones, cuyo importe será igual para todos (salvo en el caso de la Presidenta del Consejo).

La remuneración de los consejeros no ejecutivos no comprende actualmente ningún incentivo por

cuestiones vinculadas con la sostenibilidad; el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, que como se establece en los estatutos sociales deberá guardar en todo caso una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, debe ser aprobado en sede de accionista único/junta general y permanece vigente en tanto no se apruebe su modificación. El Consejero Delegado tiene parte de su retribución variable vinculada a la consecución de objetivos asociados tanto al compromiso de los empleados como a seguridad y salud de trabajadores y visitantes.

Conflictos de interés:

Con objeto de evitar la existencia de cualquier conflicto de interés, y sin perjuicio de la obligación de información que tienen todos los consejeros al amparo del artículo 229.3 de la Ley de Sociedades de Capital, todos los miembros del Consejo de Administración suscriben en cada ejercicio social una carta de transparencia, que es compartida con los auditores de las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad, en la que confirman si ellos, o sus personas vinculadas, han incurrido o incurren, de forma directa o indirecta, en algún tipo de conflicto de interés con Parques Reunidos, a la vez que informan de si forman parte de los órganos de administración de otras sociedades ajenas al Grupo, de su eventual relación con los accionistas mayoritarios y de las actividades generadoras de ingresos que realizan aparte del desempeño de su cargo de consejero en Piolin Bidco, S.A.U. Así mismo, en la memoria de las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad se incluye el consiguiente apartado de situaciones de conflicto de interés de los consejeros. En el supuesto de plantearse la firma de cualquier contrato con personas vinculadas que fuera susceptible de suponer un potencial conflicto de interés (circunstancia que no se ha producido en el presente ejercicio), el Comité de Auditoría y Control analiza el supuesto concreto para emitir su informe sobre el mismo. Así mismo, pese a que no se publica el número de otros cargos y compromisos significativos de cada miembro y la naturaleza de dichos compromisos, cada consejero es plenamente consciente de las obligaciones y deberes inherentes a su cargo, en particular, de las establecidas en los artículos 225.2 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital, siendo plenamente conocedores de su

deber de tener la dedicación adecuada y de adoptar las medidas precisas para la buena dirección y el control de la sociedad

Medidas adoptadas para incrementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia colectivos de los consejeros en materia de desarrollo sostenible:

Con carácter general en todas las reuniones del Consejo de Administración se incluye un punto del orden del día relativo a Sostenibilidad en la que la

Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente (*Chief HSE and Sustainability Officer*) de Parques Reunidos ofrece detalladas actualizaciones sobre las diversas cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza que afectan al Grupo. En estas reuniones, la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, también va anticipando a los consejeros las principales novedades que irán surgiendo en el futuro en materia de sostenibilidad, respondiendo las preguntas y dudas que los consejeros puedan tener a respecto.

Supervisión de gestión de impactos

Desde finales de 2021 Parques Reunidos se encuentra inmerso en un proyecto de transformación cultural y de redefinición del propósito y valores del Grupo. Dicho proyecto contempla como uno de los elementos transformadores la integración en el día a día del Grupo de los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible. Durante el año 2023 se finalizaron y comunicaron los resultados del mencionado proyecto y, por tanto, el propósito y los nuevos valores del Grupo. El proceso ha concluido con la aprobación por el Consejo de Administración el nuevo Código de Ética y Conducta durante el año 2024.

Gestión de los impactos y diligencia debida en la supervisión de los mismos:

El Consejo de Administración ha nombrado a uno de sus consejeros de la categoría 'asesor industrial' como líder de sostenibilidad y así, bajo su liderazgo y el de la *Chief HSE & Sustainability Officer* se ha creado el Comité de Sostenibilidad (*ESG Steering Committee*) que, con participación de los responsables del Comité Ejecutivo y de representantes de los accionistas, se reúnen recurrentemente para analizar en detalle el avance de cada una de las Áreas de Acción incluidas en la estrategia de sostenibilidad del Grupo. Los resultados de estos análisis se informan por la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente al Consejo de Administración.

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad sobre la toma de decisiones en este ámbito, así como de revisar y aprobar el análisis de materialidad y la

información contenida en los informes de sostenibilidad, previa revisión e informe favorable del Comité de Auditoría y Control, en particular sobre los impactos, riesgos y oportunidades materiales en relación con cuestiones de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza.

Todos los consejeros, con independencia de cuál sea el origen o la causa de su nombramiento, deben tener y tienen como propósito común la defensa del «interés social» entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa. En la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, el Consejo de Administración busca conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades del Grupo en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

Evaluación del desempeño del Consejo de Administración:

Parques Reunidos, como sociedad privada, no está obligada a seguir la recomendación 36 del Código de Buen Gobierno ni normativa mercantil aplicable a las sociedades cotizadas por lo que no está realizando una evaluación formal periódica de su desempeño y el de sus miembros. El Comité de Auditoría y Control, al así regularlo su reglamento de funcionamiento, sí

realiza con carácter anual una evaluación formal de su funcionamiento.

En todo caso, en lo relativo a la supervisión de la gestión de los impactos de la organización, hay que reseñar que el Informe de Sostenibilidad (Estado Consolidado de Información No Financiera de acuerdo a la Ley 11/2018) de Piolin Bidco, S.A.U. y sus sociedades dependientes, que se adjunta al Informe de Gestión Consolidado de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, es verificado anualmente por un tercero independiente para confirmar que el mismo ha sido elaborado de acuerdo con los

contenidos recogidos en la normativa vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI, y posteriormente sometido a la aprobación específica del accionista único de Piolin Bidco, S.A.U. en el marco de la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo. Así mismo, las observaciones y recomendaciones efectuadas por el tercero independiente durante el proceso verificación del Informe de Sostenibilidad (Estado Consolidado de Información No Financiera) son siempre tenidas en cuenta para garantizar la mejora continua en materia de sostenibilidad.

Comité de Auditoría y Control

A la fecha de cierre del ejercicio, la composición del Comité de Auditoría y Control de Piolin Bidco S.A.U. era la siguiente:

Cargo	Comité de Auditoría y Control	Antigüedad en el cargo
Presidente	John Michael Duffey	11.12.2019
Vocal	Jorge Ferre Vilches *	30.03.2023
Vocal	Tomás Hevia Armengol	1.12.2022
Vocal	Jonathan Rubinstein	11.12.2019
Secretaria no miembro	Cristina Carro Werner	11.12.2019

*D. Asís Echániz Guisasola dimitió como miembro del Comité de Auditoría y Control con fecha 29 de marzo de 2023 y D. Jorge Ferre Vilches fue nombrado nuevo miembro del mismo por el Consejo de Administración el 29 de marzo de 2023, aceptando su nombramiento al día siguiente.

Durante 2023, el Comité de Auditoría y Control celebró 7 reuniones.

Composición

El Comité de Auditoría y Control está formado por cuatro miembros, sin que sea preceptivo que los mismos también sean miembros del Consejo de Administración de Piolin Bidco, S.A.U. (no obstante, de los cuatro miembros actuales, tres también ostentan el citado cargo de consejero).

Proceso de selección y designación

El nombramiento de los miembros del Comité, así como la designación de su Presidente y Secretaria, es competencia del Consejo de Administración, quien en este sentido vela porque los miembros del Comité, en su conjunto, tengan la experiencia necesaria en contabilidad, auditoría, finanzas, control interno, gestión de riesgos y negocios. En particular, los miembros del Comité deben contar con la experiencia y los conocimientos necesarios en economía, finanzas y gestión empresarial, así como para evaluar e interpretar la aplicación de las normas contables, comprender los mecanismos de control interno relacionados con el proceso de información financiera, poder evaluar los estados financieros con cierta complejidad, y supervisar las personas que participan en todas estas tareas. No obstante, no pueden formar parte del Comité en ningún caso aquellos consejeros que tengan facultades ejecutivas.

Funciones del Comité de Auditoría y Control

Las principales funciones del Comité de Auditoría y Control, que son exclusivamente consultivas, son:

- Velar por la eficaz gestión de todas las actuaciones de Parques Reunidos en los ámbitos de auditoría interna y de auditoría externa, y de cumplimiento (incluyendo gestión de riesgos).
- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera antes de someterla a la aprobación del Consejo de Administración.
- Informar y proponer al Consejo de Administración propuestas y recomendaciones en los ámbitos de su competencia.

Entre sus atribuciones específicas destacan, entre otras:

- Supervisar la eficacia del control interno, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, la discusión con el auditor externo de cuentas de las potenciales debilidades significativas del sistema de control interno detectadas, en su caso, en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia.
- Supervisar los reportes y los controles financieros, revisando y discutiendo con el equipo de gestión y con los auditores externos las cuentas anuales, incluyendo el informe de gestión.
- Revisar el informe anual de información no financiera (informe de sostenibilidad), incluyendo su verificación por un tercero independiente, obteniendo el conocimiento requerido acerca del

impacto de la actividad de Parques Reunidos en materia medioambiental, social, respeto a los derechos humanos, bienestar animal y lucha contra el soborno y la corrupción, entre otros.

- Revisar, de forma periódica, los sistemas de control interno y gestión de riesgos para asegurar que los principales riesgos, incluyendo, pero sin limitarse a, los de exposición financiera, reputacionales, legales, operativos, medioambientales y de negocio, entre otros, se identifiquen, gestionen, cuantifiquen y den a conocer adecuadamente, así como discutir con el auditor interno las medidas adoptadas por Parques Reunidos para monitorizar y controlar dichos riesgos.
- Supervisar el trabajo de los auditores externos de cuentas y establecer con los mismos las oportunas relaciones para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo su independencia, para su examen por el Comité de Auditoría y Control, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría externa de cuentas.
- Supervisar las políticas y procedimientos relativos a seguridad y salud, y aquellas otras relacionadas con la sostenibilidad.

Asimismo, en la Política de Sostenibilidad se le encomienda expresamente al Comité de Auditoría y Control las funciones de vigilar, impulsar, orientar, supervisar y evaluar el grado de cumplimiento de la estrategia y prácticas del Grupo en materia de sostenibilidad.

Mecanismos de control

El sistema de control interno del Grupo Parques Reunidos consta de:

- El **Sistema de Gestión de Riesgo Empresarial (SGRE)**, que incluye áreas de riesgo consideradas relevantes para la consecución de los objetivos del Grupo, con especial atención a los de carácter estratégico y operativo. Todos los riesgos contemplados se incorporan al Mapa de Riesgos Corporativo, que está sujeto a revisiones periódicas por el equipo de dirección, el Comité de Auditoría y Control y el Consejo de Administración, con

objeto de asegurar su debida actualización cuando es necesario.

- El **Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales o Modelo de Prevención de Delitos (MPD)**, que tiene como objetivo establecer los procedimientos y políticas internas de control más adecuados para prevenir la comisión de delitos y, en su caso, poder eximir de responsabilidad penal al Grupo en España, conforme a lo previsto en la vigente Ley Orgánica 1/2015.
- El **Modelo de Prevención de Riesgos Fiscales**, cuyo objetivo es mitigar riesgos de carácter fiscal.

- El **Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF)**: orientado a asegurar la integridad de la información financiera.
- El **Sistema de Control Interno de la Información No Financiera (SCIINF)**: orientado a asegurar la integridad de la información no financiera

Durante el ejercicio 2023, dentro del marco del proceso de actualización del Sistema de Gestión de Riesgo Empresarial del Grupo Parques Reunidos para adaptarlo a los cambios del mismo y a los de su entorno, se ha procedido a (i) la aprobación de la actualización del Mapa de Riesgos por parte del Comité de Auditoría y Control en enero 2023, y por el Consejo de Administración en febrero de 2023, (ii) la aprobación de la actualización del Análisis de Materialidad por parte del Comité de Auditoría y Control en enero 2023, y por el Consejo de Administración en febrero de 2023, a (ii) a la actualización general del MPD por el Consejo de Administración en julio de 2023, incluyendo las modificaciones requeridas por las últimas novedades legislativas, en particular, por Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, por la Ley Orgánica 3/2023, de 28 de marzo, y por la Ley Orgánica 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción que traspone la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la

Para todos los riesgos significativos identificados, en los distintos marcos de control interno mencionados anteriormente, se han establecido mecanismos de control para mitigar su impacto y probabilidad de ocurrencia, incluyendo la identificación de los propietarios de los controles.

protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Durante el año 2023, Parques Reunidos avanzó en la actualización de la matriz de riesgos y controles penales corporativa (España), que será la base para la posterior puesta al día de las matrices “espejo” para cada una de las jurisdicciones en Europa, con el objetivo de que exista una homogeneidad en la identificación de riesgos y controles penales en todo el Grupo. Se prevé que la matriz de riesgos penales corporativa esté lista para los primeros trimestres de 2024 y las espejo, durante ese año.

Durante el ejercicio 2024, y con carácter previo a la emisión de este informe, han quedado aprobados por parte del Comité de Auditoría y Control en enero 2024, y por el Consejo de Administración en febrero de 2024, el Mapa de Riesgos y el Análisis de Materialidad, así como el Código Ético y de Conducta y la actualización de la Política de Sostenibilidad.

Privacidad

Objetivos

- ❖ **Garantizar el cumplimiento de la normativa de privacidad que resulte de aplicación a los tratamientos de datos personales realizados por las distintas compañías de Parques Reunidos**

¿Por qué importa?

Como consecuencia de su actividad, Parques Reunidos trata un gran volumen de datos personales de clientes, visitantes, empleados y otros grupos de interés en los distintos países donde opera.

Por ello, asegurar una debida protección de dichos datos personales es fundamental para Parques Reunidos.

Enfoque de gestión

- Las distintas sociedades de Parques Reunidos disponen de un DPO (Data Protection Officer / Delegado de Protección de Datos) oficialmente designado ante la autoridad de control competente en materia de protección de datos o de una persona que asume la gestión de las cuestiones requeridas por la normativa de protección de datos a nivel local, con el soporte de expertos externos.
- Se dispone de planes globales de formación anual en materia de protección de datos y seguridad de la información.
- El Grupo ha elaborado procedimientos y directrices para abordar la privacidad de los datos, entre los que se incluyen:
 - Manual de Protección de Datos.
 - Pautas de actuación para la homologación y contratación de proveedores con acceso a datos personales.
 - Cuerpo normativo global en materia de seguridad de la información.
 - Plan de respuesta ante incidentes, incluyendo instrucciones destinadas a la detección, respuesta, comunicación y recuperación de sistemas de información en caso de incidente de seguridad, así como las pautas necesarias para activar los protocolos de privacidad requeridos por la normativa de protección de datos junto con los roles y responsabilidades asignados para ello.
- El deber de supervisión y control se realiza a través de los siguientes mecanismos:
 - Reportes mensuales y anuales: los DPOs y personas que gestionan las cuestiones de protección de datos a nivel local reportan a la DPO de España la evolución del cumplimiento dentro de su ámbito de competencia.
 - Comités de Privacidad para identificar y coordinar planes de acción para mantener y mejorar el cumplimiento.
 - Cuestionarios de autoevaluación anual del cumplimiento de la normativa de privacidad, enviados por la DPO de España a los distintos DPOs y personas que gestionan las cuestiones de protección de datos a nivel local.
 - Reportes consolidados: la DPO de España reporta anualmente al Comité de Auditoría y Control la información consolidada relativa al grado de madurez del cumplimiento de protección de datos de las distintas compañías del Grupo Parques Reunidos.
 - Controles de protección de datos incluidos como parte del sistema de gestión de riesgos empresariales (ERM) gestionado por el área de auditoría interna.

Evaluando nuestro enfoque

Durante el año 2023 se llevaron a cabo las siguientes acciones para mejorar la gestión de la privacidad en Parques Reunidos:

- Línea de apoyo externo global en materia de protección de datos para el caso de ciber incidente.

- Informes de diagnóstico y planes de acción. En 2023 se realizaron en Alemania, Bélgica y Países Bajos informes de diagnóstico sobre el estado del cumplimiento de la privacidad en dichos países, y se elaboró un plan de acción específico con el detalle de las medidas necesarias a implantar. Asimismo, se ha realizado un análisis y plan de acción en España sobre el estado actual de las bases de datos de clientes y potenciales clientes generadas por distintas sociedades de Parques Reunidos en España.
- Ampliación de los controles de protección de datos del sistema de gestión de riesgos empresariales (ERM) gestionados por el área de auditoría interna con el fin de mejorar la verificación del cumplimiento de los siguientes ámbitos de cumplimiento: relaciones con terceros que procesan datos personales, cuestionarios de autoevaluación del cumplimiento de privacidad, reportes mensuales y anuales, licitud y transparencia en el ámbito de cookies web, solicitud de bajas de comunicaciones comerciales y cumplimiento del plan de formación anual en materia de privacidad y seguridad de la información.
- Optimización continua de los procesos y marcos internos de privacidad de Parques Reunidos: (i) actualización del procedimiento de derechos en materia de privacidad en España, (ii) elaboración de un procedimiento de almacenamiento, bloqueo y supresión de datos personales en España, (iii) documentación de procesos con impacto en datos personales en España (comunicaciones de marketing, sorteos y concursos y encuestas), (iv) actualización y aprobación de un procedimiento global para gestionar y atender las solicitudes y consultas de los titulares de los datos afectados por un incidente de seguridad con afección a datos personales y (v) actualización de la Política reguladora de Canal de Denuncias aplicable en Europa con el fin de adaptarla a las directrices de protección de datos requeridas por la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (Directiva 2019/1937).
Se espera que el ámbito de aplicación de los procedimientos (i) y (ii) se extienda también al resto de Europa en 2024.

Reclamaciones fundamentalmente relativas a violaciones de la privacidad y pérdida de datos personales

A lo largo del año 2023 se han mantenido dos interacciones con autoridades de control en materia de protección de datos.

La primera interacción se produjo con la autoridad de control en España (AEPD) con motivo de un incidente de seguridad detectado en los sistemas de información de la sede central de Parques Reunidos en febrero de 2023. Como consecuencia de dicho incidente se activaron diferentes protocolos para contener y mitigar los efectos y la expansión del incidente, así como para cumplir con la legislación aplicable, especialmente con la normativa de protección de datos. A la vista de las medidas adoptadas antes y durante el propio incidente de seguridad, así como del plan de acción establecido la

AEPD procedió finalmente a cerrar el proceso de investigación en abril de 2023 sin sanción.

La segunda interacción se produjo con la autoridad de control en Alemania (LDI NRW) a raíz de una queja presentada por el titular de un pase anual en abril de 2023 en relación con el tratamiento de datos biométricos obtenidos mediante tecnología de reconocimiento facial implantada en los sistemas de acceso a Movie Park. Al respecto, la LDI NRW requirió a Movie Park para que aportase información y evidencias específicas relacionadas con dicho tratamiento. En consecuencia, Movie Park respondió en tiempo y forma el requerimiento de la LDI NRW y actualmente, el proceso iniciado por la LDI NRW sigue en curso y pendiente de resolución por su parte.

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Número de sanciones relativas a privacidad y protección de datos	#	0	0	0

Ética y Anticorrupción

Objetivos

- ❖ **Cero incidentes relacionados con nuestro Código Ético y de Conducta**

¿Por qué importa?

El Grupo mantiene un firme compromiso en su lucha contra comportamientos no éticos y tolerancia cero con los mismos.

Por el tipo de actividad que realiza Parques Reunidos, los países en los que se ubican sus parques no se considera que exista un riesgo alto de corrupción y/o soborno.

El principal riesgo de conducta no ética, como el soborno, deriva del hecho de que la operativa del Grupo depende, en cierta medida, de diferentes tipos

de autorizaciones administrativas, por lo que se mantiene una relación estrecha y constante con los poderes públicos.

En cuanto a la corrupción privada, el Grupo no puede obviar que Parques Reunidos, por su propia operativa, acude a proveedores externos para nutrirse de productos y servicios esenciales para el desarrollo de su actividad. Es en estas situaciones donde podría emerger el riesgo de corrupción.

Enfoque de Gestión

- La integridad es uno de los valores fundamentales de la cultura de Parques Reunidos como han identificado expresamente los resultados del proyecto de transformación cultural y de redefinición del propósito y valores del Grupo completado durante 2023.
- Parques Reunidos está comprometido en su lucha contra el comportamiento no ético y tiene una tolerancia cero frente al mismo alineado con los principios de su Código Ético y de Conducta, con su Política de Sostenibilidad y, con el Principio 10 del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- La gestión del riesgo de cumplimiento es responsabilidad del Consejo de Administración, que debe garantizar que se dispone de los recursos materiales y humanos necesarios y fomentar una cultura de cumplimiento. De igual forma, Parques Reunidos reconoce que una gobernanza eficaz en materia de cumplimiento no sólo requiere una asignación adecuada de medios y responsabilidades, sino también una fuerte alineación a través de la coordinación transversal, la colaboración y la comunicación. Tanto el más alto órgano de gobierno como los empleados de todos los niveles están obligados a contribuir al esfuerzo de cumplimiento de forma colectiva.
- Parques Reunidos trabaja para cumplir su propósito y maximizar su valor de una manera legal y ética y, en consecuencia, dirige sus esfuerzos a mejorar la supervisión del cumplimiento en áreas clave como la protección del medio ambiente, la accesibilidad, la diversidad, la inclusión, la no discriminación, la salud y la seguridad, las condiciones de empleo; la privacidad, las medidas antisoborno y anticorrupción, la protección de los consumidores, la información financiera, la fiscalidad, etc. Aunque el cumplimiento de la normativa legal es fundamental, la búsqueda de la mejora constante de las políticas, normas y procedimientos internos debe ser también el objetivo de cualquier empresa que pretenda maximizar su valor y consolidarse como operador líder dentro de su sector y comunidad.

- El Código Ético y de Conducta hace mención expresa a los conflictos de interés, la corrupción y el cohecho -o sus figuras equivalentes en otros ordenamientos-. Se impone el deber de actuar con absoluta transparencia y evitar cualquier conducta que, en beneficio propio o de la respectiva compañía, pueda suponer, no ya la comisión de un ilícito penal, sino una vulneración de los principios éticos del Grupo.
- Parques Reunidos dispone de estándares y procedimientos de aplicación global para detectar, evaluar y evitar el riesgo de corrupción y soborno, que incluyen:
 - Estándar de Anticorrupción, que establece protocolos destinados a evitar, entre otros, los conflictos de interés y limitar el riesgo de actos de corrupción privada y de cohecho.
 - Formación anual a todos los directores de parques y sus comités de dirección, así como a los empleados de las oficinas centrales de Parques Reunidos, acerca del marco ético de Parques Reunidos incluyendo específicamente formación en materia de prevención de riesgos penales y, en particular, sobre el Canal de Denuncias. Cada jurisdicción tiene encomendada la transmisión de la referida formación a sus empleados locales.
 - Acciones formativas e informativas periódicas relativas a políticas, estándares y procedimientos vigentes, mayoritariamente contenidos en el Manual de Asesoría Jurídica.
 - Asesoramiento externo especializado para las personas encargadas de gestionar el Canal de Denuncias, cuando sea necesario.
 - Política de Compras diseñada para optimizar y estandarizar los procesos de compras, así como sus procedimientos, procesos de licitación, solicitud de varias ofertas, análisis y selección de proveedores para cualquier tipo de compra cumpliendo, entre otros, con los siguientes principios: operar de forma que se cumplan las responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente, bienestar animal y lucha contra el soborno y la corrupción, y promover una cultura ética activa y un enfoque de negocio responsable.
 - Código de Conducta de Proveedores de obligatoria aceptación para los mismos en el que el proveedor se compromete a actuar de manera ética debiendo tener establecidos los mecanismos adecuados para detectar y combatir el fraude, el soborno y la corrupción en todas sus formas.
 - Cuestionario de evaluación de proveedores: que permite evaluar a los proveedores de Parques Reunidos más allá de un criterio técnico y económico.
 - Existencia de límites económicos para cada firmante de contratos con proveedores requiriéndose como regla general para negocios jurídicos cuyo valor económico exceda de cierto umbral firmas mancomunadas de manera que haya siempre varias personas implicadas en el control de las transacciones.
 - Boletines informativos relacionados con la prevención de riesgos penales y comportamientos no éticos entre los que se encuentran los delitos relacionados con la corrupción y el soborno.
- Parques Reunidos dispone de un Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales o Modelo de Prevención de Delitos (MPD) que tiene como objetivo establecer los procedimientos y políticas internas de control más adecuados para prevenir la comisión de delitos.
 - *Actualización del MPD.* En 2023 Parques Reunidos procedió a la actualización del MPD para (i) modificar e incluir nuevos riesgos penales derivados del contenido de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley Orgánica 3/2023, de 28 de marzo, de modificación del Código Penal en materia de maltrato animal eliminado a su vez los delitos bursátiles del listado tras haber dejado Parques Reunidos de cotizar en 2019 (ii) adaptar el modelo a la regulación derivada de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (iii) modificar tanto la Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales como su Manual de Cumplimiento y Prevención de Riesgos

Penales (iv) modificar la Política reguladora del Canal de Denuncias, así como a la aprobación ex novo de la Política reguladora de las Investigaciones Internas.

- *Actualización de la matriz de riesgos y controles penales.* Asimismo, durante el año 2023, Parques Reunidos trabajó en la actualización de la matriz de riesgos y controles penales corporativa (España), que será la base para la posterior puesta al día en 2024 de las matrices “espejo” para cada una de las jurisdicciones en Europa, con el objetivo de que exista una homogeneidad en la identificación de riesgos penales y sus controles en todo el Grupo.
- *Canales internos de denuncia.*
 - El buzón `code_of_conduct@grpr.com` para los parques situados en Europa y el Hotline para los parques ubicados en USA y Australia (que denominaremos de forma conjunta “RWBC”- Regional Whistleblowing Channels- Canales Regionales de Denuncia).
 - Durante 2023 Parques Reunidos modificó la Política reguladora del Canal de Denuncias y aprobó *ex novo* la Política reguladora de las Investigaciones Internas, con el objetivo de establecer un marco regulatorio común para acometer las investigaciones con independencia y objetividad y cumplir con las exigencias de la Directiva 2019/1937 de Protección del Denunciante, siendo este marco regulatorio de aplicación en todas las jurisdicciones en las que el Grupo opera, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones a la normativa local. El marco regulatorio interno asegura asimismo que los investigadores o el comité de investigación estén separados de la cadena de gestión implicada en el asunto denunciado.
 - El canal de denuncias proporciona a las personas que a continuación se detallan, un mecanismo seguro para denunciar sobre supuestos incumplimientos del Código de Conducta, del Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales y de

cualquier otra normativa interna así como de determinadas infracciones penales y administrativas definidas su ámbito objetivo de aplicación: (a) “Empleados”, categoría en la que se incluyen trabajadores, altos directivos y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión del Grupo, incluidos los miembros no ejecutivos, así como a los voluntarios, becarios y trabajadores en período de formación con independencia de que perciban o no una remuneración; (b) “Terceros”, categoría en la que se incluyen: (i) accionistas; (ii) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores; (iii) aquellas personas que comuniquen información sobre las infracciones comprendidas en el ámbito objetivo de aplicación obtenida en el marco de una relación laboral ya finalizada; y (iv) aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

- El Canal de Denuncias permite las denuncias anónimas y garantizan la protección del denunciante frente a represalias.
- En Europa la denuncia formulada a través del canal es recibida por todos los miembros de la Unidad de Vigilancia, máximo órgano responsable del MPD y que está formado por los directores de Finanzas, Asesoría Jurídica y P&O, así como por el departamento de Auditoría Interna. Esta Unidad es la encargada de decidir cómo deben tramitarse las denuncias en atención a su contenido y en aplicación de la Política reguladora de las Investigaciones Internas. En USA y Australia el canal regional de denuncias (Hotline) está gestionado por una empresa externa; la denuncia es recibida por todos los miembros del Ethics’ Committee formado por la dirección local de negocio, de legal, de finanzas, de P&O, y de Seguridad y

Salud. Este comité que reporta a la Unidad de Vigilancia es el encargado de decidir cómo deben tramitarse las denuncias en atención a su contenido y en aplicación de la Política reguladora de las Investigaciones Internas,

- De conformidad con lo previsto en la Directiva 2019/1937 y en la normativa española, se ha incluido en 2023 en la página web corporativa un nuevo apartado con información sobre el uso del canal interno de denuncias así como sobre los principios esenciales de su procedimiento de gestión:
<https://www.parquesreunidos.com/contctanos/canal-etico/>.
- *Formación:* La existencia del canal y su funcionamiento se expone en los cursos de formación a los directores de los parques y empleados de las oficinas corporativas del

Grupo, y así mismo se remite un recordatorio anual de su existencia, funcionamiento y características por medio de una Newsletter.

- *Reporte y monitorización:* En 2023, continuando con la metodología establecida en 2021, se ha requerido a todos los parques de todas las jurisdicciones que cumplimentasen un formulario en el que deben recoger todos los presuntos incumplimientos éticos puestos en conocimiento o investigados, la tipología de la presunta conducta de acuerdo con una clasificación preestablecida -en la que se diferencian categorías como corrupción, acoso, fraude, etc.- el canal por el que se tuvo conocimiento de los presuntos incumplimientos, el resultado de las investigaciones y, en su caso, las medidas adoptadas.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Si bien Parques Reunidos no es sujeto obligado por la legislación sobre blanqueo de capitales, se cuenta con políticas y controles encaminados a mitigar este tipo de riesgo.

Los eventos de riesgo en los que podría hipotéticamente darse una situación de blanqueo de capitales son los siguientes: (i) Pago en efectivo de las entradas en las taquillas de los parques por importes superiores a los establecidos sin cumplir con las obligaciones legales; (ii) Cobro del importe recaudado, en efectivo y no declarado, por los intermediarios en la venta de entradas a los parques.

Los controles asociados son los siguientes: (i) Parques Reunidos servicios de auditoría financiera estatutaria

Asesoramiento ético y mecanismos de información.

Los órganos de cumplimiento (Unidad de Vigilancia en Europa, Ethics' Committee en USA y Australia). están conformados por directivos de alto nivel cuya experiencia está ligada con un ejercicio ético de los deberes profesionales, desde una perspectiva jurídica

(incluye revisión de seguridad de los sistemas de información) y revisión de la información financiera consolidada; (ii) los comerciales de España han sido informados de la obligación de que los clientes efectúen sus pagos por transferencia , así como de la limitación de realizar o aceptar cobros/pagos en efectivo por importe superior a 1.000 EUR (de acuerdo con lo establecido en la normativa en vigor).

El Departamento financiero de USA ha actualizado sus políticas de control de efectivo a la luz del cambio a operaciones principalmente sin efectivo y siguiendo las recomendaciones emitidas por el departamento de Auditoría Interna.

(departamento legal), de transparencia e imagen fiel (departamento financiero) y laboral (departamento de recursos humanos) y cumplimiento y riesgos (auditoría interna). Esto lleva a estar ante órganos colegiados con (i) capacidad para fomentar los

principios éticos e informar las políticas y estándares sobre los que deben actuar los empleados; (ii) ascendencia para asegurar la adecuada implantación de una cultura de cumplimiento; y (iii) competencia e independencia para resolver las cuestiones y conflictos que puedan surgir relacionadas con comportamiento ético.

Adicionalmente, la Unidad de Vigilancia, como destinataria de las denuncias o inquietudes sobre la

conducta empresarial de la organización al canal interno de denuncias en relación con los incumplimientos éticos, es la encargada, a su vez, de reportar, al menos una vez al año, al Comité de Auditoría y Control sobre el número total de denuncias e investigaciones llevadas a cabo en relación con incumplimientos éticos, realizando el oportuno análisis acerca del grado de implantación que tiene la cultura de cumplimiento ético en el Grupo.

Aportaciones a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro con fines altruistas y sociales y a asociaciones sectoriales

En cuanto a las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, así como asociaciones sectoriales el riesgo de conductas relacionadas con la corrupción y el soborno es medio-bajo.

Las normas relativas a la entrega de invitaciones y donaciones se recogen en el Estándar de Anticorrupción y Antisoborno.

Las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con las que la Fundación Parques Reunidos o los parques colaboran son analizadas para comprobar que su objeto fundacional y los proyectos a los que contribuyen corresponde con las áreas de acción del “Espíritu Parques Reunidos”, y que cuentan con

solvencia reputacional y estructura adecuada para la ejecución de los proyectos.

En 2023 se elaboró un procedimiento para regular las vías de financiación de la Fundación Parques Reunidos que establece además las fechas de revisión, plazos y periodicidad para realizar los ingresos, de forma que el proceso de financiación sea trazable y transparente. Además de aportaciones dinerarias, lo habitual es realizar aportaciones en especie, consistentes en la donación de entradas o artículos de *merchandising* o invitaciones a comida en el parque, a asociaciones y organismos con fines sociales a fin de que puedan organizar actividades en los parques del Grupo. Como se detalla en el apartado Espíritu Parques Reunidos.

Evaluando nuestro enfoque

Con base en la necesaria adaptación a la Directiva de Protección del Denunciante (2019/1937), durante 2024, en el ámbito de Europa, el Canal de Denuncias pasará de ser un correo electrónico a una plataforma web que permitirá el registro y gestión de las denuncias de una manera más eficaz y cuya configuración se adaptará a las exigencias de la normativa local de protección del denunciante aplicable en cada país.

En 2024 se espera sustituir el uso del formulario en el que se recogen los presuntos incumplimientos éticos puestos en conocimiento o investigados por cualquier medio por el uso de la nueva plataforma web que se implementará en Europa para la recepción y gestión directa de las denuncias. Es decir, dicha plataforma servirá, por un lado, como Canal de Denuncias y a la vez como sistema de gestión y de monitorización de

las denuncias recibidas, en su caso, por otros medios, lo que facilitará el análisis agregado de datos y el análisis de medidas de carácter general en la mejora de la gestión de riesgos. Estado Unidos y Australia continuarán utilizando su plataforma independiente y reportando a través del formulario mencionado.

En cuando a la gestión de la cadena de suministro, Parques Reunidos contará en 2024 con una solución SaaS para evaluar y supervisar su cadena de suministro en cuanto a riesgos de sostenibilidad y cumplimiento relacionados, entre otros, con aspectos (i) medioambientales: huella de CO₂, gestión de la energía, contaminación, uso de sustancias peligrosas, etc. (ii) sociales: trabajo infantil, trabajo forzoso, diversidad, inclusión, derechos humanos, etc. (iii) gobernanza: código de conducta, soborno, corrupción, protección de datos, ciberseguridad, etc.

Denuncias recibidas e investigadas a nivel global y resultado de las investigaciones.

De las 105 denuncias recibidas en 2023, en 80 de ellas han quedado acreditados incumplimientos éticos y de entre ellos 39 han sido considerados incumplimientos éticos graves. De entre estos incumplimientos éticos graves, ninguno de ellos estuvo vinculado con delitos de corrupción ni soborno. De las denuncias probadas

clasificadas como graves, 31 han sido relativas a acoso (tanto sexual (17) como laboral (14)), y ninguna ha sido relativa a discriminación; el resto corresponden a conductas inapropiadas o infracciones en el puesto de trabajo (ej. pequeños hurtos, uso inapropiado de bienes de la compañía, etc).

La comparativa con el año 2022 arroja los siguientes resultados:

Indicador	Unidad	2022	2023
Denuncias recibidas	#	96	105
Canal interno de denuncias regional (RWBC)	#	24	17
Otras vías de reporte	#	72	88
Denuncias abiertas año anterior	#	4	0
Denuncias abiertas (bajo investigación) a cierre de año	#	4	3
Incumplimientos éticos probados	#	61	80
Corrupción y soborno	#	0	0
Otros incumplimientos ²⁾	#	61	80
Incumplimientos éticos graves¹⁾ probados	#	41	39
Corrupción y soborno	#	0	0
Otros incumplimientos ²⁾	#	41	39

- 1) Se considera incumplimiento grave a aquel que haya finalizado con el inicio de un procedimiento penal y/o con el despido del denunciado
- 2) "Otros incumplimientos" este concepto incluye tanto aquellas conductas que, por su configuración y gravedad, de probarse, podrían constituir conductas punibles distintas de los de corrupción y soborno, así como aquellas conductas cuya gravedad no sea suficiente para constituir un delito penal, pero sí un ilícito en cualquier otra normativa interna o externa. Es decir, además de infracciones de la normativa laboral, administrativa o sectorial se incluyen también las que suponen un incumplimiento del Código de Conducta y políticas y estándares relacionados pero que no llegan a tener la entidad de un delito penal o de una ilícito de cualquier otra normativa aplicable.
- 3) En ocasiones una única denuncia puede llevar al descubrimiento de más de una conducta o más de una persona implicada, por lo que a efectos del cómputo del número de conductas (incumplimientos), la cantidad puede no coincidir con el número de denuncias. Como ejemplo de lo anterior, en el 2023, una única denuncia formulada a través de RWBC conllevó, tras la oportuna investigación, al descubrimiento de un total de cinco conductas éticas indebidas diferentes (imputables, además, a cinco personas distintas), dos de ellas graves.

Durante 2023 se ha impartido, desde el departamento legal corporativo, formación acerca de riesgos penales y políticas relativas al Grupo a los directores de parques de Europa, a los miembros del comité de dirección de cada parque, y a los trabajadores de las oficinas corporativas en España. En concreto, cabe destacar la formación sobre riesgos penales, dirigida a un total de 293 empleados, de los que 123 la completaron aprobando el correspondiente examen.

Los materiales son descargables y se ha solicitado a los directores de los parques que lo pongan a disposición del resto de empleados.

En cuanto a medidas concretas ante actos de corrupción o soborno, al no haberse detectado ninguno, no se ha adoptado medida alguna más allá de reforzar las formaciones y las medidas de concienciación en este sentido.

Premios y Reconocimientos

Se recoge a continuación una relación no exhaustiva de premios y reconocimientos, así como otras certificaciones relevantes, obtenidos por los parques del Grupo en materia social y ambiental

Centro	Entidad otorgadora	Premio / Reconocimiento	Descripción
Parques españoles (España)	ICTE (Instituto para la Calidad Turística Española)	S de Sostenibilidad	Se certifica el alineamiento con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14 y 15 en organizaciones turísticas
Parques españoles (España)	Plataforma Tercer Sector. Ministerio Asuntos Sociales	Empresa Solidaria	El sello Empresa Solidaria reconoce la responsabilidad social de las compañías que destinan el 0,7% de sus impuestos a financiar proyectos sociales
Atlantis (España)	Federación Autismo Madrid	Entidad inclusiva	Certificación de parque preparado para facilitar el ocio a personas con autismo
Selwo Aventura y Selwo Marina (España)	Fundación Autismo Sur	Entidad inclusiva	Reconocimiento a los esfuerzos realizados por conseguir la inclusión de las personas con autismo
Belantis (Alemania)	Visita Sajonia	Destino turístico amigable con la familia	Reconocimiento al cumplimiento de los criterios establecidos por Visita Sajonia relativos a destinos turísticos familiares e inclusivo
Movie Park (Alemania)	Ministerio Federal de Economía y Energía (BMWi).	Turismo para todos	Con la etiqueta "Turismo para todos", las personas con discapacidad disponen de información detallada y fiable que les ayuda a organizar sus viajes y a tomar decisiones al respecto
Splash-Splash (USA)	Autism Society Nassau/Suffolk	Centro de Autismo Certificado (IBCCES)	Certificación de parque preparado para facilitar el ocio a personas con autismo

Anexos y Tablas de Contenidos

ÍNDICE

ANEXOS.....	105
ANEXO I: LISTA DE CENTROS INCLUIDOS EN EL ALCANCE DEL INFORME	106
ANEXO II: POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD- PRINCIPIOS	107
ANEXO III: POLÍTICAS	110
ANEXO IV: PROCESO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	115
ANEXO V: METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS.....	119
ANEXO VI: DESEMPEÑO AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA - INDICADORES CLAVE	121
ANEXO VII: INDICADORES DE EMPLEADOS	128
ANEXO VIII: EVALUACIÓN AMBIENTAL: ESTRÉS HÍDRICO Y ZONAS NATURALES PROTEGIDAS.....	148
TABLAS DE CONTENIDO	153
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LA LEY 11/2018	154
ÍNDICE DE CONTENIDO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	162
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL WORLD ECONOMIC FORUM	174
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN SASB (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD)	176
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y COP (COMMUNICATION ON PROGRESS)	180

Anexos

- I. Lista de centros incluidos en el alcance del informe**
- II. Política de Sostenibilidad- Principios**
- III. Políticas**
- IV. Metodología del análisis de materialidad**
- V. Metodología de consolidación de datos**
- VI. Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza – Indicadores Clave**
- VII. Indicadores de Empleados**
- VIII. Evaluación Ambiental según Localizaciones**

Anexo I: Lista de centros incluidos en el alcance del informe

España	Resto de Europa	USA y Australia
Aquópolis Cartaya	Belantis Park	Adventureland
Aquópolis Costa Dorada	Blackpool Zoo	Boomers! Palm Spring
Aquópolis Cullera	Bobbejaanland	Boomers! Vista
Aquópolis Torre Vieja	Bonbonland	Castle Park
Aquópolis Villanueva	Bo Sommarland	Dutch Wonderland (incl. Cartoon Network Hotel)
Faunia	Bournemouth Oceanarium	Idlewild
MEC Acuario Xanadú	Lakes Aquarium	Kennywood
Parque de Atracciones	Marineland	Lake Compounce
Parques Reunidos Servicios Centrales-Oficina Corporativa	MEC Nickelodeon Lakeside	Malibu Norcross
Selwo Aventura	Mirabilandia	Mountasia-Marietta
Selwo Marina	Movie Park	Noah's Ark
Teleférico Benalmádena	Slagharen	Raging Waters Los Angeles
Warner	Tropical Islands	Raging Waters San Jose
Zoo	Tusenfryd	Raging Waters Sydney
	Vogelpark Walsrode	Sand Castle
		Sealife Park Hawaii
		Splash Splash
		Story Land (incl. Living Shores)
		USA Corporate Office Pennsylvania
		Water Country
		Wet & Wild - Emerald Pointe

El listado de sociedades puede encontrarse en las Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado.

Anexo II: Política de Sostenibilidad- Principios

El Grupo Parques Reunidos desarrolla su negocio con el objetivo de crear valor sostenible, teniendo en cuenta los intereses de sus empleados, visitantes, clientes, proveedores, accionistas, inversores y, en general, de todas aquellas entidades o personas que razonablemente pueda esperarse que se vean afectadas significativamente por el Grupo. o los productos y servicios del Grupo, o cuyas acciones se pueda esperar razonablemente que afecten la capacidad de la organización para implementar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos (los “grupos de interés”).

Para integrar el enfoque de sostenibilidad en el modelo de negocio del Grupo, el Grupo reconoce y adopta los siguientes principios básicos, aplicables en todas sus líneas de actuación:

Principios de gobernanza

- Cumplir con la legislación aplicable en los países y territorios en los que opera, adoptando voluntariamente como complementarios cualesquiera compromisos, normas y directrices internacionales cuando no existan disposiciones legales adecuadas o suficientes.
- Crear un modelo de gobierno y estructuras de gestión que promuevan una cultura de cumplimiento.
- Establecer principios ambientales, sociales y de gobernanza sólidos, éticos y apropiados, a través de políticas, estándares, procedimientos y directrices relevantes relacionados con la sostenibilidad.
- Contar con una estructura de gobierno corporativo definida y documentada con roles y responsabilidades claros, y mecanismos de control interno adecuados, incluyendo, pero no limitado a, Programas de Prevención de Riesgos Penales, Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, Modelo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales, Sistema de Control Interno sobre Información Financiera, Sistema de Control Interno sobre Información de Sostenibilidad y Política de Control y Gestión de Riesgos.
- Adoptar un enfoque de debida diligencia respecto a los impactos adversos reales y potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente, con respecto a sus propias operaciones, las operaciones de sus subsidiarias y las operaciones de la cadena de valor realizadas por entidades con las que la empresa tiene una relación comercial establecida.
- Mantener un alto nivel de ética empresarial en todo tipo de transacciones e interacciones, incluida la no aceptación, bajo ninguna circunstancia, de ofrecer o recibir sobornos a/de cualquier persona o entidad en relación con sus prácticas comerciales y de competencia leal, teniendo una tolerancia cero frente a cualquier tipo de comportamiento poco ético.
- Promover la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, incluido el compromiso de denunciar cualquier práctica de corrupción que se descubra dentro del Grupo en cualquiera de los territorios donde opera.
- Asegurar la protección y el respeto de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos, en el ámbito de influencia del Grupo durante todo el ciclo de vida de sus actividades, garantizando que no se ve involucrado en su vulneración y, en su caso, reparando los daños causados.
- Lograr altos estándares de bienestar animal en apoyo de nuestros objetivos como organización de conservación moderna al proporcionar entornos que se centren en las necesidades de los animales bajo nuestro cuidado, incluidas aquellas relacionados con la nutrición, el entorno físico, la salud, las interacciones conductuales y el estado mental.
- Crear un enfoque sistemático para elegir socios comerciales que sean capaces de respaldar los principios del Grupo en materia de sostenibilidad y priorizar a los proveedores que hayan integrado prácticas sostenibles y éticas dentro de su organización y que impulsen dichas prácticas dentro de su propia cadena de suministro.
- Actuar con transparencia fiscal bajo el estricto cumplimiento de las obligaciones tributarias del Grupo y realizar la toma de decisiones con base en criterios de negocio que tengan en cuenta los aspectos fiscales asociados a las mismas.
- Realizar informes financieros y de sostenibilidad que permitan precisión y transparencia.

- Realizar análisis e investigaciones de causas fundamentales relacionadas con incidentes de sostenibilidad y cambiar las políticas, procesos y prácticas organizacionales en consecuencia y aprovechar los aprendizajes para influir en las partes interesadas internas y externas.

Principios ambientales

- Apoyar el potencial de creación de valor a partir del desarrollo de las empresas del Grupo como ambientalmente resilientes y regenerativas.
- Apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales, incluidos aquellos relacionados con el cambio climático, la deforestación y la conservación de la biodiversidad.
- Mejorar constantemente las prácticas ambientales del Grupo, incluidas, entre otras, aquellas relacionadas con la reducción y gestión de residuos, el control del uso de energía y agua, el uso de fuentes renovables y la promoción de la economía circular.
- Limitar las emisiones de sustancias y residuos, incluidas las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes (por ejemplo, residuos sólidos, plásticos, etc.) con el objetivo de proteger los océanos, la tierra, los bosques y la biodiversidad.
- Limitar el consumo de recursos ambientalmente escasos y no renovables
- Promover la protección del medio ambiente y la biodiversidad y la conservación del patrimonio natural.
- Promover el conocimiento de las diferentes especies animales y los diferentes ecosistemas y su conservación, así como la conservación y protección de especies amenazadas o en peligro de extinción.
- Promover actividades educativas en el ámbito de actividad del Grupo con el fin de contribuir a la concienciación social y medioambiental.

Principios Sociales

- Apoyar prácticas laborales éticas, defendiendo la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, evitando toda forma de trabajo forzoso e infantil y eliminando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los trabajadores, que les permita su desarrollo personal y profesional, sin excepción.
- Promover la diversidad, la equidad y la inclusión y tener tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación.
- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del Grupo, tanto propios como de la cadena de valor, y los visitantes.
- Cumplir con los convenios internacionales sobre derechos humanos, incluido el apoyo a la eliminación del trabajo infantil o forzoso en las operaciones propias y en la cadena de suministro y garantizar que el Grupo no sea cómplice de abusos contra los derechos humanos, incluidos, entre otros, aquellos relacionados con la libertad de expresión, el derecho a participar en la vida cultural, el acceso al agua y al saneamiento, la seguridad y privacidad digitales, la igualdad de género y derechos de las mujeres, los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de los refugiados y migrantes
- Respetar el derechos de los empleados y contratistas a condiciones de trabajo decentes, incluyendo pero no limitado a, salarios mínimos, horas de trabajo, salud y seguridad y derecho a la negociación colectiva.
- Atender los intereses de los visitantes, incluida la salud y seguridad de los visitantes, la accesibilidad a nuestros parques y servicios, la seguridad de los datos y la privacidad del cliente, y las prácticas de marketing responsables.
- Fomentar las prácticas de libre mercado, rechazando cualquier tipo de práctica ilegal o fraudulenta e implementando mecanismos eficaces de prevención, vigilancia y sanciones contra las irregularidades.

- Buscar una implicación positiva con las partes interesadas, por ejemplo, empleados, clientes y proveedores, y con las comunidades en las que operamos para contribuir a resolver los desafíos sociales y ambientales y generar confianza en los grupos de interés.
- Promover un enfoque filantrópico para mejorar la protección de la infancia y la protección de las personas que pueden verse afectadas por enfermedades crónicas y/o discapacidades, promover la integración de personas y comunidades vulnerables que puedan encontrarse en riesgo de exclusión social, fomentar la educación y crear conciencia sobre el desarrollo sostenible y la conservación del patrimonio natural, y contribuir a la preservación de especies amenazadas o en peligro de extinción y colaborar en investigaciones científicas en beneficio de la biodiversidad
- Impulsar canales de comunicación y diálogo, y fomentar las relaciones del Grupo con sus accionistas, inversores, empleados, proveedores, clientes y, en general, todos sus grupos de interés.

Anexo III: Políticas

Nota: Con la exclusión de cotización de bolsa de Parques Reunidos Servicios Centrales S.A., sociedad sede de los servicios centrales del Grupo, en diciembre de 2019, dejaron de resultar de aplicación determinadas políticas y procedimientos que tenían su razón de ser en la condición de empresa cotizada ostentada hasta entonces (entre otras, el Código de Conducta del Mercado de Valores, el Procedimiento para la Gestión de la Información Privilegiada y Comunicación Corporativa, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Junta General de accionistas).

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
Sostenibilidad	Política de Sostenibilidad	<p>La Política de Sostenibilidad refleja la estrategia y los principios generales de la organización. A través de ella, Parques Reunidos expresa su compromiso de gestionar activamente su negocio de forma que equilibre sus objetivos medioambientales, sociales y económicos.</p> <p>Aborda los temas incluidos en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que Parques Reunidos suscribe, y en la Ley 11/2018 sobre información no financiera, así como otros asuntos materiales identificados por Parques Reunidos en su evaluación de materialidad.</p> <p>La Política actúa como base para el desarrollo de otras políticas, estándares y procedimientos relacionados con la sostenibilidad por parte cada área del Grupo.</p> <p>Los principios de la política se estructuran en tres bloques: principios ambientales, sociales y de gobernanza.</p> <p>La política de sostenibilidad desarrollada durante 2020 fue aprobada por el Consejo de Administración en enero de 2021. En 2023, la Política fue revisada y posteriormente fue aprobada por el Consejo de Administración en febrero de 2024.</p>
Principios éticos	Código de Ética y Conducta	<p>Recoge los principios éticos y de conducta que han de guiar todas y cada una de las actuaciones de todo el personal de Parques Reunidos en Europa, incluyendo relaciones internas, contactos y comunicaciones con clientes, accionistas, proveedores, patrocinadores, empresas asociadas y en general con cualquier persona u organización del entorno social de los países donde opera o espera hacerlo.</p> <p>El Código de Conducta de Parques Reunidos se elaboró en 2009 y se revisó en 2018. Desde 2018 se han producido cambios regulatorios significativos que hacen necesaria una revisión y reformulación completa del Código. El Código de Ética y Conducta reformulado fue aprobado por el Consejo de Administración en febrero de 2014.</p>
	Estándar Anticorrupción y Antisoborno	<p>Este estándar, que se aprobó en 2021 en el marco del Código de Conducta y la Política de Sostenibilidad de Parques Reunidos, sustituye a la anterior Política de relaciones institucionales. Establece las reglas que rigen las relaciones del Grupo y, en consecuencia, de sus directivos y empleados, con las diferentes instituciones públicas (nacionales, regionales y locales), con las restantes instituciones y con los proveedores de productos y servicios del Grupo, para concretar y definir el compromiso de Parques Reunidos de mostrar tolerancia cero frente a todas las formas de corrupción.</p>
	Política de donaciones a organizaciones caritativas en USA.	<p>Esta Política establece la prohibición, como regla general, de la realización de donaciones dinerarias directas a obras de caridad. Así mismo, establece con carácter general, la prohibición de aceptar donaciones de efectivo en los parques con fines benéficos por el riesgo de contabilización inexacta y de robo. Toda excepción a lo anterior deberá ser autorizada</p>

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
		expresamente por el personal directivo de la compañía, en aras a garantizar la integridad del proceso. En todo caso, la captación de fondos, de autorizarse finalmente, deberá realizarse a través de un módulo on-line establecido por la compañía que permita la monitorización de la acción.
Control de Riesgos	Política de Control y Gestión de Riesgos	Esta nueva política aprobada en 2021 (<i>Risk Management and Control Policy</i>), que sustituye a la anterior Política de Control de Riesgos, define los principios básicos y el marco general de actuación para la gestión y el control de todos los riesgos a los que el Grupo está expuesto, incluyendo los relativos al reporte de cumplimiento legal y financiero.
Prevención de riesgos penales	Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales	<p>El Modelo incluye elementos de (i) prevención como el mapa de riesgos delictivos; matriz de controles generales y específicos corporativa y en cada jurisdicción en Europa (las denominadas matrices “espejo”) Manual y Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales; (ii) Detección, esencialmente a través del canal de denuncias (iii) Monitorización permanente del modelo a través de un sistema de controles específicos y (iv) respuesta mediante la adopción de las correspondientes medidas disciplinarias.</p> <p>El 26 de julio de 2023 el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la actualización general del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, que incluyó la actualización de la Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales y del Manual de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales, ampliando su ámbito de aplicación a todas las jurisdicciones en las que opera el Grupo (sin perjuicio de las necesarias adaptaciones a la normativa local), así como a los recientes cambios legislativos derivados de Ley Orgánica 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que transpone en España la Directiva 2019/1937; de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual y de la Ley Orgánica 3/2023, de 28 de marzo, de modificación del Código Penal en materia de maltrato animal.</p>
Reporte datos financieros	Política del Sistema de Control Interno de Información Financiera	Esta Política define los principios y líneas de actuación que establecen las bases y las responsabilidades para el mantenimiento de un sistema efectivo de control interno del reporte de datos financieros.
Política fiscal	Política Fiscal	Mediante esta Política se establece una estrategia fiscal específica para el Grupo e incluye en su sistema de gobernanza los procesos y principios que deben guiar esta materia.
Seguridad, Salud y Medio Ambiente	<p>Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente</p> <p>Estándares y Procedimientos de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente</p>	Los estándares de Seguridad, Salud y Medio Ambiente establecen el marco para gestionar los riesgos y oportunidades ambientales y los asociados a seguridad y salud, tanto de trabajadores como clientes, y prevenir daños a la seguridad y salud de trabajadores, clientes o cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestras actividades, daños a la propiedad y daños ambientales. Los siguientes asuntos están recogidos en estándares y procedimientos específicos: gestión de la seguridad, salud y medio ambiente, auditoría interna HSE, notificación e investigación de Incidentes, evaluación de riesgos, planes de

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
		<p>emergencias, prevención de riesgo de fuego y explosión, evacuación de atracciones, identificación y evaluación de aspectos ambientales, gestión de residuos, prevención de ahogamientos, prevención de riesgos asociados al manejo de animales, gestión de trabajos en altura, espacios confinados, manejo de equipos móviles, trabajos eléctricos, aislamiento de energías, manejo de productos químicos, gestión de la energía, agua y efluentes, permiso de trabajo, formación y concienciación para la prevención de incidentes y gestión de la seguridad, salud y medio ambiente de las contratas.</p>
Seguridad Alimentaria	Política de Seguridad Alimentaria	<p>El objeto de esta Política es establecer las directrices para garantizar que todas las comidas y bebidas que servimos en todas las instalaciones de Parques Reunidos a clientes y a empleados son inocuas.</p>
Acoso	Política contra el acoso laboral	<p>En esta Política aprobada en 2021 Parques Reunidos reconoce plenamente la obligación -ante empleados, clientes, proveedores, inversores, accionistas y comunidades locales y la sociedad en general- de garantizar tolerancia cero ante al acoso laboral, y su responsabilidad de promover un entorno de trabajo respetuoso y de asegurar que todas las personas que directa y/o indirectamente forman parte del Grupo asuman este compromiso, acatando los principios de respeto, colaboración, compañerismo y tolerancia cero ante el acoso.</p>
Desconexión	Política del derecho de desconexión	<p>Con esta Política aprobada en 2021 Parques Reunidos reconoce plenamente el derecho de los empleados a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, tales como correos electrónicos, llamadas telefónicas u otros mensajes, fuera del horario laboral normal, a menos que exista una emergencia, una razón de negocio justificada o un acuerdo o decisión voluntaria para hacerlo, y asume su responsabilidad de promover el bienestar de los empleados y permitirles lograr un equilibrio saludable y sostenible entre la vida laboral y la personal.</p>
Diversidad	Política de diversidad, inclusión y pertenencia	<p>Esta política aprobada en 2021 constituye la base del entorno de trabajo inclusivo del Grupo y tiene como objetivo asegurar que la diversidad, la inclusión y la pertenencia sean partes integrantes del trabajo diario y la gestión del día a día en el Grupo, reconociendo la importancia de reflejar la diversidad de los clientes y de los mercados en la plantilla dado que la gestión de la diversidad hace que el Grupo sea más creativo, flexible, productivo, competitivo y un mejor lugar para trabajar.</p>
Privacidad	Manual de Protección de Datos Personales	<p>Establece para España y la Unión Europea las nociones clave para conocer qué son los datos personales y los principios y directrices generales para saber cómo éstos deben ser tratados en el ejercicio de nuestras actividades profesionales a fin de cumplir con la normativa europea sobre protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (GDPR) y con el resto de normativa europea y nacional aplicable. Este Manual es de obligado cumplimiento para todos los empleados que desarrollen sus actividades en las distintas sociedades del Grupo en España.</p> <p>Las sociedades del Grupo ubicadas en el resto de los países de la Unión Europea también deberán cumplir con el contenido del Manual, siempre y cuando éste no contradiga la regulación local</p>

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
		en materia de protección de datos del país donde se ubique la sociedad, ya que, en este caso, deberán cumplir con dicha regulación local.
	Plan de respuestas ante incidentes	Plan global de respuesta ante incidentes, incluyendo instrucciones destinadas a la detección, respuesta, comunicación y recuperación de sistemas de información en caso de incidente de seguridad, así como las pautas necesarias para activar los protocolos de privacidad requeridos por la normativa de protección de datos aplicable y la identificación de los distintos roles y responsabilidades que participan en cada caso.
	Proceso de homologación de proveedores con acceso a datos personales	Establece las pautas de actuación que deben llevarse a cabo antes y durante la contratación de proveedores de servicios que precisan acceder a datos personales como parte de la ejecución de sus servicios, todo ello en cumplimiento de las obligaciones establecidas por la normativa de protección de datos aplicable.
	Procedimiento de análisis de riesgos y evaluación de impacto relativa a la protección de datos personales	Establece para las sociedades de España las herramientas necesarias para llevar a cabo las acciones de definición del riesgo de los tratamientos con el objetivo de identificar y determinar las medidas de seguridad necesarias para mitigar/reducir los riesgos de protección de datos a los que sus actividades de tratamiento están expuestas, así como, proporcionar la hoja de ruta a seguir en cada caso de conformidad con la normativa de protección de datos personales aplicable y los criterios requeridos por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
	Cuerpo normativo de seguridad de la información	Cuerpo normativo global en materia de seguridad de la información formado por procedimientos, políticas e instrucciones destinadas a establecer medidas y controles de seguridad a fin de garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información de Parques Reunidos
Programas de Impacto Social	Guías: “Iniciativas de Impacto Social”, “Selección de Partners en Iniciativas de Impacto Social” y “Programa de Voluntariado”	Establece el compromiso de Parques Reunidos de llevar a cabo iniciativas de impacto social dentro el Espíritu Parques Reunidos, como aprovechar las alianzas estratégicas para maximizar el impacto de estas iniciativas, cómo detectar los posibles partners y proporcionar orientación a todos los parques sobre cómo ofrecer, fomentar y gestionar la participación social de los empleados a través de actividades de voluntariado.
Compras	Política de Compras	La nueva Política de Compras (<i>Procurement Policy</i>), aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2022, ha sido diseñada para optimizar y estandarizar los procesos de compras y sus procedimientos y, a tal fin, establece los requisitos para identificar y seleccionar los proveedores apropiados para cubrir las necesidades de las unidades de negocio y áreas funcionales de todas las sociedades que integran el Grupo. Aplica a todos los empleados del Grupo que realicen actividades de compra y contratación en nombre de Parques Reunidos o que interactúen, directa o indirectamente, con proveedores; y se rige por los siguientes principios: i) Comprometerse con la sostenibilidad, minimizando los riesgos y abordando oportunidades relacionadas con los impactos sociales, medioambientales y económicos del Grupo a través de principios de gobernanza estructurados; ii) Facilitar la integración de la sostenibilidad en el

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
		<p>modelo de negocio y la estrategia del Grupo; iii) Operar de forma que se cumplan las responsabilidades fundamentales en materia de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente, el bienestar animal y la lucha contra el soborno y la corrupción; iv) Promover una cultura ética activa y un enfoque empresarial responsable; y v) aumentar la transparencia en los asuntos mencionados.</p>
	Código de Conducta de Proveedores	<p>El Código de Conducta de Proveedores, aprobado en 2022, es de firma obligatoria para éstos y a través del mismo se comprometen a actuar siempre de manera ética, debiendo tener establecidos los mecanismos adecuados para detectar y combatir el fraude, el soborno y la corrupción en todas sus formas. Obliga además a cumplir todas las leyes y reglamentaciones antisoborno y anticorrupción aplicables en los países en los que operan y refuerza las obligaciones contenidas en el Estándar en lo que respecta a pagos, servicios, obsequios, entretenimiento u otras ventajas a empleados de Parques Reunidos. Incluye así mismo la obligación de notificar proactivamente a Parques Reunidos cualquier conflicto para denunciar si algún empleado de Parques Reunidos puede tener algún tipo de interés en el negocio del proveedor o algún tipo de vínculo económico con el proveedor.</p>
	Cuestionario de Evaluación de proveedores	<p>Para poder evaluar a los proveedores de Parques Reunidos más allá de un criterio técnico y económico, se creó en 2022 un cuestionario que se hace llegar al proveedor al final de cada licitación. Este cuestionario permite a Parques Reunidos obtener una visión cuantitativa del desempeño ambiental, social y de gobierno (ESG) del proveedor a través de una autoevaluación para continuar avanzando hacia una cadena de suministro más sostenible y socialmente responsable en todo el Grupo.</p>
Lucha contra la corrupción	Política reguladora del Canal de Denuncias	<p>El 19 de junio de 2023 el Consejo de Administración aprobó la modificación de la Política reguladora del Canal de Denuncias y aprobó <i>ex novo</i> la Política reguladora de las Investigaciones Internas todo ello en cumplimiento de la normativa derivada de la aprobación en España de la Ley Orgánica 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que transpone en España la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (Directiva Whistleblowing). Estos cambios y novedades tienen por objetivo, además, establecer para el Grupo un marco común en este ámbito, respetando siempre las particularidades de cada jurisdicción.</p> <p>La Política reguladora del Canal de Denuncias establece la configuración del canal de denuncias, sus principios informadores, las obligaciones y garantías de sus destinatarios y cubre todo el ciclo de vida de las denuncias que sean recibidas en relación con el modelo de prevención de riesgos penales</p>
	Política reguladora de las Investigaciones Internas	<p>La Política reguladora de las Investigaciones Internas tiene por objeto establecer, un modo de actuación objetivo reglado, coherente y estable que facilite la investigación de las denuncias internas.</p>

Anexo IV: Proceso y Metodología del análisis de materialidad

1 Identificación de temas

A efectos de la evaluación de materialidad de 2023, se han revisado los temas (y sus sub-temas y sub-sub-temas) incluidos en los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés) y, en función del contexto en el que opera Parques Reunidos y los resultados de evaluaciones de materialidad anteriores, algunos de los temas han sido agregados, desagregados o renombrados. Del mismo modo, aunque Parques Reunidos reconoce que algunos temas son globalmente relevantes, algunos de los temas incluidos en los ESRS han sido excluidos de la lista de temas a priorizar ya que Parques Reunidos opera en un contexto donde los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con dichos temas se consideran no materiales (por ejemplo trabajo infantil en empleados propios).

En los años siguientes, y a menos que resulte recomendable lo contrario debido a cambios regulatorios (por ejemplo, nuevos temas incluidos en los estándares ESRS) o comerciales (por ejemplo, desinversión de cualquier segmento de negocio), los temas definidos en 2023 se utilizarán para evaluaciones de materialidad posteriores.

2 Evaluación y priorización de temas.

La evaluación de la materialidad de Parques Reunidos sigue un enfoque de “doble materialidad”, es decir, para determinar el listado de temas materiales el análisis considera:

- **materialidad financiera:** cómo las cuestiones de sostenibilidad (ambiental, social, de gobernanza; ESG por sus siglas en inglés) influyen en el negocio (visión ‘de fuera hacia dentro’), y
- **materialidad del impacto:** cuál es el impacto de la empresa en las personas y el planeta (visión de ‘dentro hacia fuera’)

La evaluación se ha realizado utilizando la metodología descrita en el borrador de la Guía de Implementación para la Evaluación de Materialidad emitida por EFRAG.

La evaluación de cómo influyen los asuntos relacionados con la sostenibilidad en el negocio de Parques Reunidos (visión de fuera hacia dentro) se ha realizado a partir de las respuestas de los miembros del Comité Ejecutivo al cuestionario de revisión del Mapa de Riesgos Corporativo preparado por Auditoría Interna. El cuestionario se basa en las normas europeas de elaboración de informes de sostenibilidad y evalúa horizontes temporales a corto, medio y largo plazo

La evaluación del impacto de las actividades de Parques Reunidos en las personas y la sociedad (visión de dentro hacia fuera) se ha realizado utilizando la metodología descrita en el borrador de la Guía de Implementación para la Evaluación de Materialidad emitida por EFRAG. El impacto se evalúa como impacto actual tomando en consideración los controles existentes. En años posteriores, el impacto será reevaluado tomando en consideración controles adicionales implementados y la evaluación de la efectividad de los existentes.

El criterio para identificar los temas materiales para Parques Reunidos es considerar un tema como material si

- ha sido identificado dentro del 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de fuera hacia adentro
- ha sido identificado dentro del 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de dentro hacia afuera
- está incluido en la norma SASB específica del sector.
- ha sido identificado como material por al menos tres de los grupos de interés, o por empleados y clientes al mismo tiempo
- ha sido identificado como material por todos (la mayoría) de los pares del sector

Si el tema no cumple alguno de los criterios anteriores, entonces el tema no se clasifica como material para Parques Reunidos. Esto no quiere decir que el tema no sea importante, ya que para algunos grupos de interés habrá indicadores que representan un requisito imprescindible que deberá ser divulgado en los informes de sostenibilidad; en otros casos, Parques Reunidos está obligado a revelar información sobre ese tema por exigencias regulatorias (Ley 11/2018

de divulgación de información no financiera). Parques Reunidos también puede decidir trabajar como parte de su estrategia de sostenibilidad a largo plazo en determinados temas que, si bien actualmente no son materiales, se espera que lo sean en el medio o largo plazo.

Esta selección (lista de temas materiales) significa que estos son los aspectos esenciales que deben aparecer en los informes de sostenibilidad, por ser temas de interés general para todos nuestros grupos de interés que representan el impacto de la empresa en las personas y el medio ambiente y cómo las cuestiones de sostenibilidad influyen en el negocio.

3 Validación

La validación de las prioridades identificadas se realizó mediante un cuestionario online que se distribuyó a empleados, proveedores, expertos y otras partes interesadas, incluidos otros operadores del sector, asociaciones relacionadas con animales y asociaciones sectoriales para identificar impactos reales y potenciales y evaluar su importancia.

La validación de los temas se ha complementado con otras fuentes de información (por ejemplo, encuestas de marketing, y quejas y reclamaciones de los clientes, requisitos de las leyes y regulaciones aplicables, prácticas dentro de los sectores, expectativas de partes interesadas específicas...) así como los estándares sectoriales SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y fuentes externas (por ejemplo, estudios globales de tendencias y riesgos) para evaluar y priorizar temas.

La información utilizada para la validación de temas materiales se recopiló de la siguiente manera:

Interesado	Herramienta / Fuente de información
Empleados	Cuestionario enviado a través del Newsletter ESG Matters de Parques Reunidos y correo electrónico. Los temas fueron seleccionados entre los temas abordados por los Estándares Europeos de Informes de Sostenibilidad y se preparó un cuestionario basado en dichos estándares. El cuestionario constaba de seis secciones: Identificación: Esta sección permite clasificar a los participantes en sus grupos de interés y área geográfica.
Proveedores	Temas relevantes (4 secciones): Estas secciones piden al participante que califique el nivel de importancia que cada tema tiene actualmente en Parques Reunidos, así como la importancia que tendrá en el futuro, siendo 1 (baja importancia) y 7 (tema crítico). Las secciones son: Medio ambiente
Organizaciones sin fines de lucro	Social - Plantilla Propia
Académica	Social – Cadena de Valor, Comunidades y Clientes Gobernanza Cierre: Esta sección pide a los participantes que indiquen cualquier otro tema que les gustaría ver en el informe y que no esté incluido en el cuestionario.
Accionistas	Cuestionario enviado por correo electrónico Diálogo directo e información disponible de sus políticas y prácticas de sostenibilidad.
Visitantes	Encuestas del área de marketing, y registros de quejas y opiniones de clientes. Fuentes externas: Informe MetrixLab 2024: Sostenibilidad y Cambio Climático. Informe sobre la percepción de los consumidores (809 entrevistas-sólo España)
Operadores turísticos	Revisión de áreas de enfoque según sus políticas internas (requisitos TUI)

	Temas identificados por el Consejo Mundial de Turismo Sostenible - Criterios GSTC
Organizaciones de animales y naturaleza.	Reuniones e interacciones periódicas.
Otras partes interesadas	<p>Para el resto de grupos con los que la organización no puede mantener un diálogo constante, se tomaron como referencia las siguientes fuentes para identificar y priorizar los temas materiales:</p> <p>Los criterios establecidos en los estándares industriales desarrollados por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector de Ocio, así como los aplicables a los sectores de Restaurantes y Hoteles (aplicables a parques que cuentan con alojamiento propio). Además, se utiliza como referencia parcial la norma relativa a Juguetes (tal y como se aplica a tiendas y merchandising).</p> <p>Los temas más tratados en los medios y redes sociales. Dado que nuestros invitados son miembros del público general, esta información se considera representativa de los temas que podrían ser relevantes para ellos.</p> <p>Los resultados de los análisis de materialidad publicados por otros operadores del sector a través de sus informes de sostenibilidad y memorias anuales, así como la información sobre áreas de actuación relacionadas con la sostenibilidad publicada en sus páginas web.</p> <p>Estudios globales de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza</p>

Este proceso permitió llegar a cada grupo e identificar sus opiniones sobre los temas que, en el contexto de la sostenibilidad, deben ser reportados por la empresa y aquellos que son más relevantes para ellos.

4 Aprobación

Previo revisión por el Comité Ejecutivo y la Comisión de Auditoría y Control, el máximo órgano de gobierno de Parques Reunidos (Consejo de Administración) supervisa el proceso y revisa y aprueba los temas materiales.

5 Resumen del proceso de evaluación de materialidad

	<p>Revisión de los temas identificados como materiales en la Evaluación de Materialidad de Parques Reunidos 2022 para determinar si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los temas identificados siguen siendo relevantes, • se ha modificado su relevancia para Parques Reunidos o sus grupos de interés, o • existen nuevos temas que deben ser incorporados o eliminados del inventario de temas materiales, tomando como punto de partida los temas abordados en los estándares ESRS emitidos por EFRAG.
	<p>Evaluación y Priorización de los temas considerados</p> <ul style="list-style-type: none"> • cómo los temas asociados a la sostenibilidad influyen en el negocio (visión de fuera hacia dentro) • El impacto de la empresa en las personas y el medio ambiente (visión de dentro hacia fuera)

	<p>La evaluación utiliza como inputs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - los resultados de la identificación de riesgos según el Mapa de Riesgos Corporativo revisado en 2023, - el análisis del desempeño en sostenibilidad de la empresa (índices de incidentes, emisiones de CO2, uso de agua, evaluación de la cadena de suministro,...) para identificar impactos, riesgos y oportunidades.
	<p>Revisión y validación del listado de temas materiales mediante consultas con las partes interesadas relevantes y revisión de fuentes internas y externas.</p> <p>Fuentes internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificación de la opinión de las partes interesadas clave sobre los temas identificados a través de cuestionarios, - encuestas del área de marketing, registros de quejas y reclamaciones, y reseñas de clientes <p>Fuentes externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - revisión de temas materiales para el sector identificados por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), - revisión de temas materiales identificados por los competidores y otros operadores del sector, - revisión de temas materiales (no específicos del sector) identificados a través de estudios globales de tendencias y riesgos ESG, - análisis de directrices y buenas prácticas publicadas por la Asociación Internacional de Parques de Ocio y Atracciones (IAAPA).
	<p>Previa revisión por el Comité Ejecutivo y la Comisión de Auditoría y Control, el máximo órgano de gobierno de Parques Reunidos (Consejo de Administración) supervisa el proceso y revisa y aprueba los temas materiales.</p>

Anexo V: Metodología de consolidación de datos

Contenido

En la elaboración de los contenidos para el informe, Parques Reunidos ha tenido en cuenta los temas considerados como materiales de acuerdo con el análisis de materialidad realizado; así mismo se han tenido en cuenta aquellos otros indicadores e información que, aun no siendo material según el análisis realizado, resulta relevante para un mejor entendimiento del contexto en el que opera el Grupo.

La información y los datos, a efectos de recogida y consolidación, se agrupan en 8 temas generales:

- Seguridad y Salud tanto de trabajadores como de clientes
- Medio Ambiente
- Proyectos asociados al 'Espíritu Parques Reunidos'
- Datos relativos a personal y temas laborales
- Otros aspectos sociales no incluidos en apartados anteriores
- Privacidad
- Anticorrupción
- Desempeño del negocio e información económica

Para cada tema general se ha definido un 'propietario del dato/propietario de información a nivel Grupo'

Negocios desinvertidos

Para negocios desinvertidos durante el periodo de reporte y que, por tanto, dejan de ser parte del Grupo a partir de la fecha de desinversión, los datos cuantitativos relativos a los aspectos objeto de este documento están incluidos hasta el momento de la desinversión, es decir, hasta el momento en que las operaciones dejan de estar bajo control de Parques Reunidos.

En el caso de que por las características de la desinversión no fuese posible disponer de todos los datos relevantes, esta circunstancia se hace constar en el informe.

responsable de preparar la información relevante a incluir en el Informe de Sostenibilidad, actuar de punto de contacto con los parques y efectuar el control de la calidad del dato e información recibida, sin perjuicio de controles posteriores que se efectúen sobre el informe final consolidado por parte del Departamento de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Sostenibilidad del Grupo.

En los apartados en los que se hace referencia a agregaciones por región, se emplean las regiones:

- España
- Resto de Europa
- USA y Australia

Situaciones particulares:

Para los datos relativos a Seguridad y Salud, los datos de Madrid Central no se computan en España, asignándose directamente en los cálculos del conjunto del Grupo.

Para los datos relativos a Medio Ambiente, las Oficinas Centrales de Madrid están incluidas en España.

Durante 2023, se procedió a la desinversión de Raging Waters San Jose (USA); para este parque, se incluyen los datos hasta el momento de la desinversión.

Aqualud, cerrado al público desde 2020, fue desinvertido en 2023. Este parque, debido a que no tuvo actividad durante el periodo de reporte, está excluido del informe.

Nickelodeon Murcia fue desinvertido en diciembre 2022, por tanto está excluido del informe.

Cierres

Para negocios cerrados al público de forma definitiva o temporal durante el periodo de reporte pero que continúan siendo parte del Grupo, los datos cuantitativos relativos a los aspectos objeto de este documento están incluidos hasta el momento de cierre del centro de trabajo.

En el caso de que por las características del cierre no fuese posible disponer de todos los datos relevantes, esta circunstancia se hace constar en el informe.

Durante 2023, no se han producido otros cierres adicionales a las desinversiones mencionadas en el apartado anterior.

Adquisiciones

Cuando un nuevo parque es adquirido por Parques Reunidos, sus procedimientos y definiciones de datos no financieros podrían no estar en línea con nuestras normas. En consecuencia, damos al nuevo parque tiempo para cumplir con nuestros estándares e informes de reporte. Con carácter general, se considera necesario un plazo de 6 meses para cumplir con los estándares de reporte.

En el caso de que por las características de la adquisición no fuese posible disponer de todos los datos relevantes, esta circunstancia se hace constar en el informe.

Durante 2023 no se realizó ninguna adquisición.

Perímetro SBTi

El perímetro SBTi se define como el perímetro que contiene los parques parte del portfolio en el momento del envío inicial de objetivos a SBTi o en el momento de la última actualización a SBTi (si existiera), ya que SBTi requiere comparar emisiones con un año base y un perímetro comparable.

Las siguientes reglas se aplican para actualizar este perímetro:

- Desinversiones: parques desinvertidos recientemente son excluidos de los datos utilizados para calcular las emisiones de GEI del perímetro SBTi si su contribución a la huella del

grupo supera el umbral de materialidad (>5% de las emisiones totales del grupo).

- Adquisiciones: parques adquiridos recientemente son incluidos en los datos utilizados para calcular las emisiones de GEI del perímetro SBTi si su contribución a la huella del grupo supera el umbral de materialidad (>5% de las emisiones totales del grupo).

El perímetro SBTi está compuesto actualmente por todos los parques incluidos en el alcance de este informe (Anexo I) exceptuando Adventureland (USA, adquirido en diciembre 2021) y Miami Seaquarium (USA, desinvertido en 2022).

Anexo VI: Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave

Indicador	Unidad	2019	2022		2023			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	USA y Australia	2023	2025	2030
DESEMPEÑO AMBIENTAL										
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro consolidado										
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ eq	11.225	11.560	10.522	853	6.813	2.856			
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB (market based)	t CO ₂ eq	50.735	0	0	0	0	0	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB (location based)	t CO ₂ eq	50.629	46.538	39.956	5.288	12.800	21.868			
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas	t CO ₂ eq	272.502	292.556	280.993	-	-	-			
Fuera de Alcance - Emisiones directas de CO ₂ de Biomasa	t CO ₂ eq	227	232	392	249	143	0			
Alcance 3: 1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	122.733	139.501	120.525	-	-	-			
Alcance 3: 2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	112.692	120.930	131.327	-	-	-			
Alcance 3: 3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	11.074	2.133	1.916	-	-	-			
Alcance 3: 4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	1.580	680	1.521	-	-	-			
Alcance 3: 5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	3.996	5.618	3.464	-	-	-			
Alcance 3: 6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.195	3.706	3.859	-	-	-			
Alcance 3: 7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	17.233	19.987	18.382	-	-	-			
Intensidad de emisiones GEI totales	t CO ₂ /10 ³ visitantes	15,7	15,9	15,1	-	-	-			
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ /10 ³ visitantes	0,5	0,6	0,5	0,15	0,81	0,56			
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB	t CO ₂ /10 ³ visitantes	2,4	0	0	0	0	0	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB	t CO ₂ /10 ³ visitantes	2,4	2,4	2,1	0,91	1,52	4,29			
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas	t CO ₂ /10 ³ visitantes	12,8	15,3	14,5	-	-	-			
Intensidad de emisiones GEI totales por ingresos	t CO ₂ /millones €	481	371	351	-	-	-			
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ /millones €	16	14	13	5	19	10			

Indicador	Unidad	2019	2022					2023			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	USA y Australia	2023	2025	2030			
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB	t CO ₂ /millones €	73	0	0	0	0	0						
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB	t CO ₂ /millones €	73	57	48	29	36	75						
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas	t CO ₂ /millones €	392	357	339	-	-	-						
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro SBTi													
Alcance 1 – Emisiones Directas	t CO ₂ eq	11.189	10.335	9.536	853	6.813	1.870					7.219*	
Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB	t CO ₂ eq	48.244	0	0	0	0	0						
Alcance 2 – Emisiones Indirectas LB	t CO ₂ eq	47.954	42.054	36.408	5.288	12.800	18.320						
Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas	t CO ₂ eq	264.460	267.252	269.820	-	-	-					191.733*	
Fuera de Alcance - Emisiones directas de CO ₂ de Biomasa	t CO ₂ eq	227	232	392	249	143	0						
Alcance 3: 1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	118.129	131.661	117.066	-	-	-						
Alcance 3: 2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	110.717	105.328	125.191	-	-	--						
Alcance 3: 3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	10.494	1.911	1.748	-	-	-						
Alcance 3: 4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	1.570	678	1.520	-	-	-						
Alcance 3: 5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	3.741	5.243	3.106	-	-	-						
Alcance 3: 6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.061	3.586	3.734	-	-	-						
Alcance 3: 7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	16.748	18.843	17.366	-	-	-						
*Objetivos aprobados SBTi: Objetivo de reducción absoluto de 87,9% de las emisiones de Alcance 1 y 2 + Biomasa respecto a las emisiones de 2019 como año base. Objetivo de reducción absoluto de 27.5% de las emisiones de Alcance 3 respecto a las emisiones de 2019 como año base.													
Energía													
Consumo Energético total	MWh	208.988	216.345	201.893	39.130	96.775	65.989						
Electricidad	MWh	149.359	155.044	146.087	34.322	60.156	51.609						
Gas Natural	MWh	53.134	52.499	46.594	2.390	33.363	10.841						
Otros combustibles	MWh	6.498	8.802	9.212	2.417	3.256	3.539						
Energía proveniente de fuentes renovables	MWh	35.012	155.709	147.206	35.033	60.564	51.609						
Electricidad	MWh	34.361	155.044	146.087	34.322	60.156	51.609						
Gas Natural	MWh	-	-	-	-	-	-						

Indicador	Unidad	2019	2022					2023			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	USA y Australia	2023	2025	2030			
Otros combustibles	MWh	651	665	1.119	711	408	0						
Energía procedente fuentes renovables	%	17	72	73	90	63	78						
Electricidad procedente fuentes renovables	%	23	100	100	100	100	100	100	100	100			
Intensidad energética por visitantes	MWh /10 ³ visitantes	9,8	11,3	10,4	6,7	11,5	13,0						
Intensidad energética por días de apertura	MWh /día apertura	17,6	19,9	19,3	14,1	26,6	16,3						
Intensidad energética por ingresos	MWh /millones €	300	264	243	211	273	227						
Agua													
Consumo total de agua	1000 m ³	4.548	4.287	4.201	1.425	1.273	1.502						
Consumo en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	1000 m ³	1.565	1.686	1.873	1.341	361	171						
Consumo en resto de zonas	1000 m ³	2.984	2.600	2.328	84	548	1.806						
Consumo de agua por origen													
Agua de terceros	1000 m ³	4.416	3.490	3.388	1.315	717	1.355						
Agua potable	1000 m ³	3.893	3.020	2.888	825	707	1.355						
Agua reciclada	1000 m ³	523	471	501	491	10	0						
Agua subterránea	1000 m ³	112	689	678	110	421	147						
Agua superficial	1000 m ³	20	105	133	0	133	0						
Agua marina	1000 m ³	0	2	1	0	1	0						
Uso de agua reciclada en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total	31,3	25,8	25,6	35,7	0	0						
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total	38,5	44,5	42,2	56,0	43,9	0			50	>50		
Uso de agua reciclada en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total	16,4	16,2	17,5	34,4	1,3	0						
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs consumo total	19,9	33,9	35,6	42,1	43,9	11,7						

Indicador	Unidad	2019	2022		2023			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	USA y Australia	2023	2025	2030
Intensidad del consumo de agua										
Consumo total de agua por visitantes	1000 m ³ /10 ³ visitantes	0,21	0,22	0,22	0,25	0,15	0,3			
Consumo total de agua por días de apertura	1000 m ³ /día apertura	0,38	0,39	0,4	0,51	0,35	0,37			
Consumo total de agua por ingresos	1000 m ³ / millones €	6,53	5,22	5,06	7,69	3,59	5,18			
Residuos										
Residuos generados										
Residuos no peligrosos	t	14.761	20.880	15.611	3.423	6.313	5.876			
Residuos peligrosos	t	247	214	201	36,2	128,7	35,9			
Residuos gestionados - No peligrosos										
Residuos no destinados a eliminación	t	8.232	9.197	7.593	3.145	3.340	1.108			
Preparación para reutilización	t		3.573	315	0	201	114			
Reciclado	t		3.637	5.481	1.462	3.025	994			
Otras operaciones de valorización	t		1.987	1.797	1.683	114	0			
Residuos destinados a eliminación	t	5.958	11.607	8.018	277	2.974	4.767			
Incineración con recuperación energética	t		2.253	3.232	0	2.477	756			
Incineración sin recuperación energética	t		234	216	5	211	0			
Traslado a vertedero	t		6.981	4.275	272	159	3.844			
Otras operaciones de eliminación	t		2.139	295	0	127	167			
Residuos gestionados – Peligrosos										
Residuos no destinados a eliminación	t	143	148	127	20	81	25			
Preparación para reutilización	t		4	17	0	15	2			
Reciclado	t		91	85	10	54	20			
Otras operaciones de valorización	t		53	25	10	12	3			
Residuos destinados a eliminación	t	25	67	73	16	47	10			
Incineración con recuperación energética	t		24	22	0	22	0			

Indicador	Unidad	2019	2022		2023			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	USA y Australia	2023	2025	2030
Incineración sin recuperación energética	t		6	35	16	18	1			
Traslado a vertedero	t		8	2	0	0	2			
Otras operaciones de eliminación	t		29	14	0	7	7			
Residuos gestionados – Total										
Residuos enviados directamente a vertedero	% vs total		33	27	8	2	65		10	< 10
Intensidad de generación de residuos										
Residuos no peligrosos por visitantes	kg/10 ³ visitantes	696	1.091	807	590	748	1.154			
Residuos no peligrosos por días de apertura	kg/día apertura	1.246	1.919	1.491	1.233	1.737	1.448			
Residuos no peligrosos por ingresos	t/millones €	21	25	19	18	18	20			
Residuos peligrosos por visitantes	kg/10 ³ visitantes	12	11	10	6	15	7			
Residuos peligrosos por días de apertura	kg/día apertura	21	20	19	13	35	9			
Residuos peligrosos por ingresos	t/millones €	0,35	0,26	0,24	0,20	0,36	0,12			

DESEMPEÑO SOCIAL

Nuestros Equipos

Plantilla Media	# empleados	10.137	11.757	10.813	1.922	3.647	5.243			
Distribución por Tipo Contrato										
Permanente	%	38,8	29,9	27,3						
Temporal	%	61,2	70,2	66,0						
Distribución por Género										
En el Total plantilla (plantilla media)	% mujeres	52,9	52,4	50,8				50	50	50
En Puestos de Dirección (plantilla media) ²⁾	% mujeres	30,9	34,1	35,2					40	> 40
Otros indicadores de diversidad	# empleados con discapacidad > 33%	55 ³⁾	71	92						

Seguridad y Salud - Empleados

Indicador	Unidad	2019	2022					2023			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	USA y Australia	2023	2025	2030			
Índice de frecuencia de lesiones serias ⁴⁾	# lesiones serias/10 ⁶ horas trabajadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Índice de frecuencia de lesiones registrables	# lesiones/10 ⁶ horas trabajadas	22,0	9,7	10,3	10,6	7,0	13,9						
Índice de incidentes con baja > 7 días	# incidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas	8,5	8,6	9,9	24,2	9,2	3,8						
Severidad de incidentes con baja > 7 días	# días perdidos por incidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas	392	322	393	927	261	263						
Índice de incidentes con baja > 1 días	# incidentes con baja > 1 días/10 ⁶ horas trabajadas		15,7	16,1	34,3	17,2	6,7						
Severidad de incidentes con baja > 1 días	# días perdidos por incidentes con baja > 1 días/10 ⁶ horas trabajadas		350	420	976	295	273						
Enfermedades ocupacionales	# enfermedades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Seguridad y Salud – Trabajadores de Contratas													
Número de lesiones serias	# lesiones serias			1									
Número de lesiones registrables	# lesiones registrables			7									
Formación													
Horas de formación por empleado	# h/#empleado	3,7	5,4	17,2									
Nuestros Clientes													
Seguridad y Salud													
Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ⁵⁾	# incidentes/10 ⁶ visitantes	0,19	0	0,10	0,34	0	0	0	0	0	0	0	
Satisfacción del Cliente													
Quejas y Reclamaciones	# / 10 ³ visitantes		0,48	1,26									
Nuestra Comunidad													

Indicador	Unidad	2019	2022			2023			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	USA y Australia	2023	2025	2030	
Valoración económica iniciativas sociales	% vs ventas	0,5	1,0	1,9				> 1	> 1	> 1	
Espíritu Parques Reunidos- Iniciativas Impacto Social	% vs ventas		0,32	0,32							
Descuentos y entradas gratuitas visitantes con discapacidad	% vs ventas		0,69	1,58							

GOBERNANZA

Ética y Privacidad

Incumplimientos relativos al Código de Conducta

Incumplimientos graves ⁷⁾	#		41	39			0	0	0
Incumplimientos por 1000 empleados ⁸⁾	Incumplimientos / 1.000 empleados		3,5	3,6					

Privacidad y protección de datos

Sanciones recibidas	#	0	0	0			0	0	0
---------------------	---	---	---	---	--	--	---	---	---

Nota: La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo

- 1) Incluye oficinas corporativas de Parques Reunidos Servicios Centrales
- 2) En los años anteriores a 2022 se calculó con la plantilla de cierre de ejercicio y sin incluir Comité Ejecutivo. A partir de 2022 se calcula con los datos medios de plantilla incluyendo Comité Ejecutivo, Directores y Jefes de Departamento
- 3) No incluye Alemania
- 4) Lesión por incidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar o no recupere totalmente el estado de salud previo al incidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al incidente, en un plazo de 6 meses (definición GRI)
- 5) Incidente que resulta en fallecimiento, daño tal que la persona no recupere totalmente el estado de salud previo al incidente en un plazo de 6 meses, o en admisión inmediata en hospital y hospitalización durante más de 24 horas por motivos distintos a la observación médica (definición IAAPA)
- 6) Se incluyen en España los proyectos de Biodiversidad e Investigación financiados por la Fundación Parques Reunidos.
- 7) Se considera incumplimiento grave a aquel que haya finalizado con el inicio de un procedimiento penal y/o con el despido del denunciado.
- 8) Se considera la plantilla media.

Anexo VII: Indicadores de empleados

Plantilla media

En aquellos casos en los que el dato incluido en la tabla de indicadores no se publicó en el informe de sostenibilidad del año correspondiente, el campo aparece vacío (no disponible- ND). Se mantendrá la estructura de reporte del presente informe en años sucesivos con el fin de poder comparar datos de plantilla media y datos a cierre de año.

Nota: La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo

Distribución Geográfica

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019		Plantilla media 2022		Plantilla media 2023	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
País							
Corporativo	# empl. / %	113	1,1	274	2,3	306	2,8
España	# empl. / %	113	1,1	205	1,7	236	2,2
*USA	# empl. / %	-	-	69	0,6	69	0,6
España	# empl. / %	1.668	16,5	1.777	15,1	1686	15,6
España	# empl. / %	1.668	16,5	1.777	15,1	1686	15,6
USA y Australia	# empl. / %	4.610	45,4	5.942	50,5	5174	47,9
USA	# empl. / %	4.286	42,3	5.619	47,8	4860	45,0
Australia	# empl. / %	324	3,2	323	2,8	314	2,9
Resto de Europa	# empl. / %	3.746	37,0	3.763	32,0	3647	33,7
Alemania	# empl. / %	1.522	15,0	1.435	12,2	1373	12,7
Noruega	# empl. / %	554	5,5	636	5,4	591	5,5
Países Bajos	# empl. / %	435	4,3	322	2,7	310	2,9
Italia	# empl. / %	435	4,3	470	4,0	387	3,6
Francia	# empl. / %	287	2,8	306	2,6	314	2,9
Reino Unido	# empl. / %	232	2,3	297	2,5	298	2,8
Dinamarca	# empl. / %	177	1,7	186	1,6	263	2,4
Bélgica	# empl. / %	104	1,0	112	1,0	111	1,0
Total	# empl. / %	10.137	100	11.757	100	10.813	100

* USA Corporativo estaba incluido en USA y Australia en informes previos al de 2022.

Distribución por Género y Edad

Dada la temporalidad de nuestra actividad, un 60,9% de nuestros trabajadores son menores de 30 años y

tan solo un 15,6% son mayores de 50 años. El 50,7% de nuestros empleados son mujeres.

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019	
		# empleados	%
Género			
Mujer	# empl. / %	5.363	52,9
Hombre	# empl. / %	4.774	47,1
No declarado	# empl. / %	0	0
Otros	# empl. / %	0	0
Total	# empl. / %	10.137	100,0
Edad *			
<30	# empl. / %	5.236	51,7
30-50	# empl. / %	2.984	29,4
> 50	# empl. / %	1.916	18,9
Total	# empl. / %	10.137	100,0

Plantilla media 2022		Plantilla media 2023	
# empleados	%	# empleados	%
6.158	52,4	5.488	50,8
5.588	47,5	5.233	48,4
0	0,0	77	0,7
10	0,1	15	0,1
11.757	100,0	10.813	100,0
# empleados	%	# empleados	%
6.409	54,5	6.589	60,9
3.096	26,3	2.533	23,4
2.251	19,1	1.690	15,6
11.757	100,0	10.813	100,0

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Género y Categoría Profesional

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019		
		Mujer	Hombre	Total
Empleados				
Plantilla media	# empl.	5.363	4.774	10.137
Plantilla media	%	52,9	47,1	100,0
Categoría Profesional				
Comité Ejecutivo	# empl.	ND	ND	ND
Directores	# empl.	ND	ND	ND
Jefes de Departamento	# empl.	ND	ND	ND
Managers	# empl.	ND	ND	ND
Otro personal técnico	# empl.	ND	ND	ND
Personal Administrativo	# empl.	ND	ND	ND

Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813
52,4	47,5	0,1	100,0	50,8	48,4	0,9	100,0
Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
3	9	0	12	3	8	0	11
23	86	0	109	17	79	0	96
100	149	0	249	111	154	0	266
225	304	0	529	487	530	1	1.017
86	76	0	161	57	123	1	181
312	151	0	463	54	28	0	83

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
Personal de Mantenimiento	# empl.	ND	ND	ND	58	583	1	642	13	208	0	221
Personal de Operaciones	# empl.	ND	ND	ND	4.872	3.730	8	8.611	4437	3758	88	8.283
Socorristas	# empl.	ND	ND	ND	480	500	1	981	308	345	2	654
Total	# empl.	5.363	4.774	10.137	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813

Distribución por País y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
		Pais	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado
USA	# empl.	ND	ND	ND	2.840	2.838	10	5.688	2.411	2.475	44	4.930
España	# empl.	ND	ND	ND	1.121	861	0	1.982	1.037	884	0	1.921
Alemania	# empl.	ND	ND	ND	672	763	0	1.435	596	777	0	1.373
Australia	# empl.	ND	ND	ND	191	132	0	323	174	139	1	314
Países Bajos	# empl.	ND	ND	ND	178	144	0	322	164	145	0	310
Reino Unido	# empl.	ND	ND	ND	178	119	0	297	169	129	0	298
Francia	# empl.	ND	ND	ND	166	140	0	306	172	142	0	314
Italia	# empl.	ND	ND	ND	272	198	0	470	225	164	0	389
Bélgica	# empl.	ND	ND	ND	41	71	0	112	45	67	0	111
Noruega	# empl.	ND	ND	ND	386	250	0	636	335	209	47	591
Dinamarca	# empl.	ND	ND	ND	113	73	0	186	162	101	0	263
Total	# empl.	5.363	4.774	10.137	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813

Distribución por Edad y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
		Edad *	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarados	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarados
<30	# empl.	ND	ND	ND	3.483	2.919	7	6.409	3.434	3.068	87	6.589
30-50	# empl.	ND	ND	ND	1.593	1.500	3	3.096	1.247	1.283	3	2.533
> 50	# empl.	ND	ND	ND	1.082	1.169	1	2.251	806	882	2	1.690
Total	# empl.	5.363	4.774	10.137	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Tipo de Contrato, Antigüedad y Tipo de Jornada

Debido a la estacionalidad del negocio y al incremento de visitantes durante la temporada alta, gran parte de la plantilla tiene una relación contractual temporal, siendo esta modalidad de contratación del 66,0% de los contratos durante el periodo objeto de reporte. El incremento en el porcentaje de contratos temporales con respecto a 2022 (64,9%) es mínimo.

Dada la temporalidad a la que se hace referencia, y a que solo el 27,3% de nuestros empleados tiene una relación contractual permanente con Parques Reunidos, el porcentaje de empleados con más de 10 años de permanencia en los parques es de 12,8%.

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019		Plantilla media 2022		Plantilla media 2023	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Tipo de contrato		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Permanente ¹	# empl. / %	3.937	38,8	3.509	29,9	2950	27,3
Fijo Discontinuo ²	# empl. / %	6.199	61,2	619	5,3	725	6,7
Temporal ³	# empl. / %			7.629	64,9	7138	66,0
Total	# empl. / %	10.137	100,0	11.757	100,0	10813	100,0
Antigüedad		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
<5 años	# empl. / %	7.545	74,4	9.108	77,5	8666	80,2
5-10 años	# empl. / %	921	9,1	1.023	8,7	766	7,1
>10 años	# empl. / %	1.671	16,5	1.625	13,8	1380	12,8
Total	# empl. / %	10.137	100,0	11.757	100,0	10813	100,0
Tipo de jornada		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Tiempo completo	# empl. / %	3.306	32,6	3.278	27,9	3263	30,2
Parcial	# empl. / %	6.830	67,4	8.479	72,1	7550	69,8
Total	# empl. / %	10.137	100,0	11.757	100,0	10813	100,0

- 1) Permanente: Contrato de duración indefinida, existiendo una relación permanente entre la empresa y el trabajador, y que sólo finalizará por cese a iniciativa de una de las dos partes. En función del porcentaje de jornada podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- 2) Fijo discontinuo: Contrato de duración indefinida, se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. En función del porcentaje de jornada podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- 3) Temporal: Contrato con una duración previamente determinada, por circunstancias de la producción, temporales o por sustitución de persona trabajadora. En función del porcentaje de jornada podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Distribución por Tipo de Contrato y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Permanente	%	45,8	54,2	38,8	45,0	55,0	0,0	29,8	23,0	32,3	0,0	27,3
Fijo Discontinuo	%	57,4	42,6	61,2	66,4	33,6	0,0	5,3	8,3	5,1	0,0	6,7
Temporal	%				54,6	45,2	0,1	64,9	68,7	62,6	100,0	66,0
Total	%	52,9	47,1	100	52,4	47,5	0,1	100,0	50,8	48,4	0,9	100,0

Distribución por Región y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
		Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	ND	ND	ND	0,0	99,1	0,9	2,3	0,0	10,1	0,1	2,8
España	%	ND	ND	ND	34,8	44,0	21,3	15,1	100,0	28,9	1,5	15,6
USA y Australia	%	ND	ND	ND	0,0	20,1	79,9	50,5	0,0	18,7	64,8	47,9
Resto de Europa	%	ND	ND	ND	0,0	33,6	66,4	32,0	0,0	42,4	33,6	33,7
Total	%	38,8	61,2	100,0	5,3	29,9	64,9	100,0	6,7	27,3	66,0	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023*			
		<25	25-45	> 45	<25	25-45	> 45	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	%	19,0	47,0	33,9	17,5	45,8	36,7	29,8	8,5	60,5	50,6	27,3
Fijo Discontinuo	%	72,4	18,3	9,3	28,0	45,6	26,5	5,3	6,2	8,2	6,4	6,7
Temporal	%				73,7	15,8	10,5	64,9	85,3	31,3	43,0	66,0
Total	%	51,7	29,4	18,9	54,5	26,3	19,1	100,0	60,9	23,4	15,6	100,0

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Categoría Profesional y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
		Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	98	0	98	0	12	0	12	0	11	0	11
Directores	# empl.				0	109	0	109	0	96	0	96
Jefes de Departamento	# empl.	198	0	198	0	248	1	249	0	264	1	266
Managers	# empl.	444	50	494	1	425	103	529	5	542	470	1.017
Otro personal técnico	# empl.	132	22	154	2	149	11	161	0	27	154	181
Personal Administrativo	# empl.	321	150	471	6	311	146	463	4	69	11	83
Personal de Mantenimiento	# empl.	542	125	667	5	451	186	642	4	147	71	221
Personal de Operaciones	# empl.	2.127	5.222	7.349	603	1.723	6.285	8.611	659	1.793	5.831	8.283
Socorristas	# empl.	75	630	705	2	82	897	981	53	1	600	654
Total	# empl.	3.937	6.199	10.137	619	3.510	7.629	11.757	725	2.950	7.138	10.813

Distribución por Tipo de Jornada y Genero

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Tiempo completo	%	26,5	39,5	32,6	42,7	57,3	0,0	27,9	24,6	36,6	0,2	30,2
Parcial	%	73,5	60,5	67,4	56,1	43,8	0,1	72,1	75,4	63,4	99,8	69,8
Total	%	52,9	47,1	100	52,4	47,5	0,1	100,0	50,8	48,4	0,9	100,0

Distribución por Tipo de Jornada y Edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022				Plantilla media 2023			
		<25	25-45	> 45	<25	25-45	> 45	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	%	9	55,8	60,9	16,4	47,5	36,1	27,9	14,8	58,0	48,3	30,2
Parcial	%	91	44,2	39,1	69,2	18,2	12,6	72,1	85,2	42,0	51,7	69,8
Total	%	51,7	29,4	18,9	54,5	26,3	19,1	100,0	60,9	23,4	15,6	100,0

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Región y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022			Plantilla media 2023		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Región										
Corporativo	%	ND	ND	ND	97,7	2,3	2,3	9,1	0,1	2,8
España	%	ND	ND	ND	44,0	56,0	15,1	23,2	12,3	15,6
USA y Australia	%	ND	ND	ND	10,0	90,0	50,5	17,2	61,1	47,9
Resto de Europa	%	ND	ND	ND	43,4	56,6	32,0	50,4	26,5	33,7
Total	%	ND	ND	ND	27,9	72,1	100,0	30,2	69,8	100,0

Distribución por Categoría Profesional y Tipo Jornada

Indicador	Unidad	Plantilla media 2019			Plantilla media 2022			Plantilla media 2023		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Categoría Profesional										
Comité Ejecutivo	# empl.	96	2	98	12	0	12	11	0	11
Directores	# empl.				108	1	109	96	0	96
Jefes de Departamento	# empl.	191	7	198	244	5	249	256	10	266
Managers	# empl.	391	103	494	392	137	529	532	485	1,017
Otro personal técnico	# empl.	123	32	154	133	29	161	37	144	181
Personal Administrativo	# empl.	295	176	471	250	213	463	64	19	83
Personal de Mantenimiento	# empl.	474	192	667	439	203	642	158	63	221
Personal de Operaciones	# empl.	1.650	5.700	7.349	1.612	6.999	8.611	2.066	6,217	8,283
Socorristas	# empl.	87	619	705	88	893	981	43	612	654
Total	# empl.	3.307	6.831	10.137	3.278	8.479	11.757	3,263	7,550	10,813

Empleados a 31-12-2022

En aquellos casos en los que el dato incluido en la tabla de indicadores no se publicó en el informe de sostenibilidad del año correspondiente, el campo aparece vacío (no disponible- ND). Se mantendrá la estructura de reporte del presente informe en años sucesivos con el fin de poder comparar datos de plantilla media y datos a cierre de año.

Nota: La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo

Distribución Geográfica

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19		Empleados a 31.12.22		Empleados a 31.12.23	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Distribución Geográfica							
Corporativo	# empl. / %	ND	ND	290	4,6	284	4,3
España	# empl. / %	ND	ND	218	3,4	224	3,4
*USA	# empl. / %	ND	ND	72	1,1	60	0,9
España	# empl. / %	ND	ND	1.462	23,0	1388	21,1
España	# empl. / %	ND	ND	1.462	23,0	1388	21,1
USA y Australia	# empl. / %	ND	ND	2.959	46,6	2721	41,3
USA	# empl. / %	ND	ND	512	8,1	2134	32,4
Australia	# empl. / %	ND	ND	2.447	38,5	587	8,9
Resto de Europa	# empl. / %	ND	ND	1.637	25,8	2193	33,3
Alemania	# empl. / %	ND	ND	775	12,2	1138	17,3
Noruega	# empl. / %	ND	ND	43	0,7	114	1,7
Países Bajos	# empl. / %	ND	ND	304	4,8	352	5,3
Italia	# empl. / %	ND	ND	70	1,1	86	1,3
Francia	# empl. / %	ND	ND	153	2,4	172	2,6
Reino Unido	# empl. / %	ND	ND	214	3,4	243	3,7
Dinamarca	# empl. / %	ND	ND	23	0,4	26	0,4
Bélgica	# empl. / %	ND	ND	55	0,9	62	0,9
Total	# empl. / %	5.884	100,0	6.348	100,0	6586	100,0

Distribución por Género y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19		Empleados a 31.12.22		Empleados a 31.12.23	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Género							
Mujer	# empl. / %	3.023	51,4	3.113	49,0	3204	48,6
Hombre	# empl. / %	2.861	48,6	3.172	50,0	3360	51,0
No declarado	# empl. / %	ND	ND	3	0,0	14	0,2
Otros	# empl. / %	ND	ND	60	0,9	8	0,1
Total	# empl. / %	5.884	100,0	6.348	100,0	6586	100,0
Edad							
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19		Empleados a 31.12.22		Empleados a 31.12.23	
<30	# empl. / %	2.091	35,5	2.340	36,9	3163	48,0
30-50	# empl. / %	2.259	38,4	2.291	36,1	2140	32,5
> 50	# empl. / %	1.534	26,1	1.717	27,0	1283	19,5
Total	# empl. / %	5.884	100,0	6.348	100,0	6586	100,0

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Género y Categoría Profesional

Se considera puesto de alta dirección a todos los empleados que pertenecen a las categorías de Comité Ejecutivo, Directores y Jefes de departamento. A día 31/12/2023 el número de personas pertenecientes a la alta dirección era 353, de las cuales 129 eran mujeres (un 36,5%)

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados												
Empleados a 31 de diciembre	# empl.	3.023	2.861	5.884	3.113	3.172	63	6348	3.204	3.360	22	6.586
Empleados a 31 de diciembre	%	51,4	48,6	100	49,0	50,0	0,9	100,0	48,6	51,0	0,3	100,0
Categoría Profesional												
Comité Ejecutivo	# empl.	15	79	94	3	9	0	12	4	5	0	9
Directores	# empl.				19	75	0	94	11	77	0	88
Jefes de Departamento	# empl.	74	120	194	101	154	0	255	114	142	0	256
Managers	# empl.	201	259	460	352	403	1	756	392	440	0	832
Otro personal técnico	# empl.	83	73	156	78	66	0	144	36	79	1	116
Personal Administrativo	# empl.	236	99	335	219	129	1	349	48	28	0	76
Personal de Mantenimiento	# empl.	35	499	534	38	507	5	550	12	183	0	195
Personal de Operaciones	# empl.	2.209	1.551	3.760	2.186	1.689	51	3.926	2.84	2.297	21	4.802
Socorristas	# empl.	170	181	351	117	140	5	262	103	109	0	212
Total	# empl.	3.023	2.861	5.884	3.113	3.172	63	6.348	3.204	3.360	22	6.586

Distribución por País y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declara do	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declara do	Total
USA	# empl.	955	991	1.946	1.141	1.318	60	2.519	986	1.188	20	2.194
España	# empl.	766	657	1.423	936	744	0	1.680	879	731	0	1.610
Alemania	# empl.	386	485	871	309	466	0	775	465	673	0	1.138
Australia	# empl.	340	227	567	292	217	3	512	314	271	2	587
Países Bajos	# empl.	287	185	472	164	140	0	304	188	164	0	352
Reino Unido	# empl.	122	88	210	127	87	0	214	153	90	0	243
Francia	# empl.	93	105	198	75	78	0	153	88	84	0	172
Italia	# empl.	31	48	79	25	45	0	70	36	52	0	88
Bélgica	# empl.	19	32	51	21	34	0	55	24	38	0	62
Noruega	# empl.	16	27	43	15	28	0	43	62	52	0	114
Dinamarca	# empl.	8	16	24	8	15	0	23	9	17	0	26
Total	# empl.	3.023	2.861	5.884	3.113	3.172	61	6.348	3.204	3.360	22	6.586

Distribución por Edad y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declara do	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declara do	Total
<30	# empl.	1.196	895	2.091	1227	1071	42	2.340	1.614	1.528	21	3.163
30-50	# empl.	1.165	1.094	2.259	1123	1151	17	2.291	1.016	1.123	1	2.140
> 50	# empl.	662	872	1.534	763	950	4	1.717	574	709	0	1.283
Total	# empl.	3.023	2.861	5.884	3.113	3.172	63	6.348	3.204	3.360	22	6.586

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Tipo de Contrato, Antigüedad y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19		Empleados a 31.12.22		Empleados a 31.12.23	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Tipo de contrato							
Permanente	# empl. / %	3.791	64,4	2.889	45,5	2.911	44,2
Fijo Discontinuo	# empl. / %	2.093	35,6	515	8,1	489	7,4
Temporal	# empl. / %			2.944	46,4	3.186	48,4
Total	# empl. / %	5.884	100,0	6.348	100,0	6.586	100,0
Antigüedad							
<5 años	# empl. / %	ND	ND	4.283	67,5	4.709	71,5
5-10 años	# empl. / %	ND	ND	792	12,5	643	9,8
>10 años	# empl. / %	ND	ND	1.273	20,1	1.234	18,7
Total	# empl. / %	5.884	100,0	6.348	100,0	6.586	100,0
Tipo de jornada							
Tiempo completo	# empl. / %	2.707	46,0	2.568	40,5	2.682	40,7
Parcial	# empl. / %	3.177	54,0	3.780	59,5	3.904	59,3
Total	# empl. / %	5.884	100,0	6.348	100,0	6.586	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Permanente	%	30,1	34,4	64,4	42,8	57,1	0,1	45,5	38,6	49,8	0,0	44,2
Fijo Discontinuo	%	21,3	14,3	35,6	68,9	31,1	0,0	8,1	10,5	4,5	0,0	7,4
Temporal	%				51,7	46,3	2	46,4	50,9	45,7	100,0	48,4
Total	%	51,4	48,6	100	49,0	50,0	0,9	100,0	48,6	51,0	0,3	100,0

Distribución por Región y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	ND	ND	ND	0,0	99,0	1,0	4,6	0,0	9,6	0,2	4,3
España	%	ND	ND	ND	35,2	54,2	10,6	23,0	100,0	28,5	2,2	21,1
USA y Australia	%	ND	ND	ND	0,0	19,2	80,8	46,6	0,0	18,3	68,7	41,3
Resto de Europa	%	ND	ND	ND	0,0	75,8	24,2	25,8	0,0	43,7	28,9	448,5
Total		64,4	35,6	100,0	8,1	45,5	46,4	100,0	7,4	44,2	48,4	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		<25	25-45	> 45	<25	25-45	> 45	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	%	17,9	47,3	34,8	7,9	51,5	40,7	45,5	18,6	70,3	63,8	44,2
Fijo Discontinuo	%	67,5	22,2	10,3	23,9	48,2	28,0	8,1	6,5	8,7	7,6	7,4
Temporal	%				67,6	18,9	13,5	46,4	74,9	21,0	28,6	48,4
Total	%	35,5	28,4	26,1	36,9	36,1	27,0	100,0	48,0	32,5	19,5	100,0

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Categoría Profesional y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	94	0	94	0	12	0	12	0	9	0	9
Directores	# empl.				0	94	0	94	0	88	0	88
Jefes de Departamento	# empl.	194	0	194	0	255	0	255	0	256	0	256
Managers	# empl.	441	19	460	0	406	350	756	0	521	311	832
Otro personal técnico	# empl.	131	25	156	0	141	3	144	0	23	93	116
Personal Administrativo	# empl.	299	36	335	3	257	89	349	0	72	4	76
Personal de Mantenimiento	# empl.	475	59	534	0	406	144	550	0	152	43	195
Personal de Operaciones	# empl.	2.083	1.677	3.760	512	1.268	2.146	3.926	489	1.789	2.524	4.802
Socorristas	# empl.	74	277	351	0	50	212	262	0	1	211	212
Total	# emp.	3.791	2.093	5.884	515	2.889	2.944	6.348	489	2.911	3.186	6.586

Distribución por Tipo de Jornada y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Tiempo completo	%	37,8	54,7	46,0	38,5	61,4	0,1	40,5	32,1	49,2	0,0	40,7
Parcial	%	62,2	45,3	54,0	56,2	42,2	1,6	59,5	67,9	50,8	100,0	59,3
Total	%	51,4	48,6	100	49,0	50,0	0,9	100,0	48,6	51,0	0,3	100,0

Distribución por Tipo de Jornada y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19				Empleados a 31.12.22				Empleados a 31.12.23			
		<25	25-45	> 45	Total	<25	25-45	> 45	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	%	12,1	61,9	68,8	46,0	6,9	52,0	41,1	40,5	18,5	63,7	57,1	40,7
Parcial	%	87,9	38,1	31,2	54,0	57,2	25,3	17,5	59,5	81,5	36,3	42,9	59,3
Total	%	35,5	38,4	26,1	100,0	36,9	36,1	27,0	100,0	48,0	32,5	19,5	100,0

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Distribución por Región y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22			Empleados a 31.12.23		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Corporativo	%	ND	ND	ND	98,3	1,7	4,6	10,4	0,1	4,3
España	%	ND	ND	ND	40,0	60,0	23,0	21,6	20,7	21,1
USA y Australia	%	ND	ND	ND	19,3	80,7	46,6	20,3	55,8	41,3
Resto de Europa	%	ND	ND	ND	68,9	31,1	25,8	47,8	23,4	33,3
Total	%	46,0	54,0	100,0	40,5	59,5	100,0	40,7	59,3	100,0

Distribución por Categoría Profesional y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.19			Empleados a 31.12.22			Empleados a 31.12.23		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	91	3	94	12		12	9	0	9
Directores	# empl.				93	1	94	88	0	88
Jefes de Departamento	# empl.	187	7	194	251	4	255	246	10	256
Managers	# empl.	389	71	460	400	356	756	506	326	832
Otro personal técnico	# empl.	124	32	156	120	24	144	29	87	116
Personal Administrativo	# empl.	265	70	335	225	124	349	61	15	76
Personal de Mantenimiento	# empl.	418	116	534	411	139	550	157	38	195
Personal de Operaciones	# empl.	1.162	2.598	3.760	1.011	2.915	3.926	1.584	3.218	4.802
Socorristas	# empl.	71	280	351	45	217	262	2	210	212
Total	# empl.	2.707	3.177	5.884	2.568	3.780	6.348	2.682	3.904	6.586

[Suspensiones de contrato \(ERTE o figura legal equivalente en cada país\)](#)

Empleados en Suspensión en 2021

Tipo de Suspensión	Mujeres			Hombres			Total		
	Parcial	Total	Total suspensiones	Parcial	Total	Total suspensiones	Parcial	Total	Total suspensiones
Enero	88	583	671	84	518	602	172	1.101	1.273
Febrero	123	536	659	118	460	578	241	996	1.237
Marzo	151	407	558	134	355	489	285	762	1.047
Abril	195	393	588	236	346	582	431	739	1.170
Mayo	250	252	502	236	250	486	486	502	988
Junio	204	39	243	209	38	247	413	77	490
Julio	52	38	90	55	38	93	107	76	183
Agosto	64	33	97	59	35	94	123	68	191
Septiembre	18	21	39	12	17	29	30	38	68
Octubre	17	21	38	12	11	23	29	32	61
Noviembre	24	18	42	21	10	31	45	28	73
Diciembre	11	23	34	14	10	24	25	33	58

Empleados en Suspensión en 2022

Tipo de Suspensión	Mujeres			Hombres			Otros/ No declarado			Total		
	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas
Enero	176	13	189	208	11	219	0	0	0	384	24	408
Febrero	23	10	33	18	9	27	0	0	0	41	19	60
Marzo	18	10	28	7	9	16	0	0	0	25	19	44
Abril	23	11	34	18	7	25	0	0	0	41	18	59
Mayo	21	10	31	20	6	26	0	0	0	41	16	57
Junio	26	12	38	20	12	32	0	0	0	46	24	70
Julio	74	11	85	45	7	52	0	0	0	119	18	137
Agosto	84	15	99	65	5	70	0	0	0	149	20	169
Septiembre	13	7	20	16	5	21	0	0	0	29	12	41
Octubre	17	5	22	9	1	10	0	0	0	26	6	32
Noviembre	10	6	16	8	2	10	0	0	0	18	8	26
Diciembre	19	5	24	7	2	9	0	0	0	26	7	33
TOTAL	504	115	619	441	76	517	0	0	0	945	191	1.136

Empleados en Suspensión en 2023

Tipo de Suspensión	Mujeres			Hombres			Otros/ No declarado			Total		
	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas
Enero	12	5	17	4	3	7	0	0	0	16	8	24
Febrero	14	4	18	15	0	15	0	0	0	29	4	33
Marzo	12	4	16	7	2	9	0	0	0	19	6	25
Abril	19	6	25	15	2	17	0	0	0	34	8	42
Mayo	23	5	28	14	2	16	0	0	0	37	7	44
Junio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Julio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agosto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Septiembre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Octubre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Noviembre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diciembre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	80	24	104	55	9	64	0	0	0	135	33	168

Despidos

Respecto al número de despidos de empleados temporales, la mayor parte de ellos se han producido en USA y España (68,3% y 18,9% respectivamente).

Un 72,7% de los despidos se han producido entre personal de operaciones.

El número de despidos considera únicamente las salidas que no fueron voluntarias (se excluyen, por tanto, las terminaciones de contratos con fecha de finalización predefinida y las bajas voluntarias).

Despidos por Modalidad de Contrato

Indicador	Unidad	2019			2022				2023			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total
Permanente	# empl.	71	99	170	49	84	0	133	40	75	0	115
Fijo discontinuo	# empl.	226	231	457	4	2	0	6	21	34	0	55
Temporal	# empl.				210	275	0	485	159	236	6	401
Total	# empl.	297	330	627	263	361	0	624	220	345	6	571

Despidos por Edad

Indicador	Unidad	2019			2022				2023			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total
<30	# empl.	214	219	433	166	213	0	379	152	237	6	395
30-50	# empl.	64	53	117	66	91	0	157	38	65	0	103
> 50	# empl.	19	58	77	31	57	0	88	30	43	0	73
Total	# empl.	297	330	627	263	361	0	624	220	345	6	571

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Despidos por Categoría Profesional

Indicador	Unidad	2019			2022				2023			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	5	8	13	0	0	0	0	0	3	0	3
Directores	# empl.				0	6	0	6	5	7	0	12
Jefes de Departamento	# empl.	4	3	7	3	12	0	15	4	12	0	16
Managers	# empl.	12	11	23	14	15	0	29	9	23	0	32
Otro personal técnico	# empl.	3	4	7	1	0	0	1	0	9	0	9
Personal Administrativo	# empl.	18	7	25	15	4	0	19	1	2	0	3
Personal de Mantenimiento	# empl.	7	42	49	4	25	0	29	0	6	0	6
Personal de operaciones	# empl.	220	203	423	201	249	0	450	172	238	5	415
Socorristas	# empl.	28	52	80	25	50	0	75	29	45	1	75
Total	# empl.	297	330	627	263	361	0	624	220	345	6	571

Nuevas contrataciones

En 2023 se han realizado 18.142 nuevas contrataciones. De estas contrataciones, un 52,7% se corresponden con mujeres y un 81,1% con empleados menores de 30 años.

Indicador	Unidad	Género					Edad *			
		Mujer	Hombre	No declarado	Otros	Total	<30	30-50	>50	Total
USA y Australia	# empl.	5.469	5.150	76	47	10.742	9.203	821	718	10.742
Resto de Europa	# empl.	2.259	1.844	143	2	4.248	3.218	617	413	4.248
España	# empl.	1.792	1.280	0	0	3.072	2.254	577	241	3.072
Corporativo	# empl.	40	40	0	0	80	30	46	4	80
Total 2023	# empl.	9.560	8.314	219	49	18.142	14.705	2.061	1.376	18.142
Total 2022	# empl.	10.030	8.473	3	71	18.577	13.328	3.464	1.785	18.577

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Absentismo

Indicador	Unidad	2019	2022	2023
Horas de absentismo	Horas	305.851	359.063	355.812
Horas de absentismo por empleado	Horas/empleados	30,2	30,5	32,91

1) Incluye enfermedades comunes, incidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y permisos de maternidad y paternidad. La información específica sobre absentismo por incidentes de trabajo y enfermedades profesionales se encuentra en el apartado Lugares de Trabajo Seguros y Saludables.

Rotación del personal

En 2023 se han producido 8.795 bajas (se consideran todas las bajas excepto finalizaciones de contrato con fecha definida y operaciones de M&A), de las cuales un 52,2% se corresponden con mujeres y un 82,9% con menores de 30 años.

La tasa de rotación ha sido del 81,3%, centrada principalmente en empleados temporales. Considerando únicamente empleados permanentes, fue del 17% (dicha tasa se calcula considerando el total de salidas de empleados de cada categoría en el año en curso respecto al promedio de empleados de dicha categoría durante año anterior).

Indicador	Unidad	Género				Edad			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	<30	30-50	>50	Total
USA y Australia	# empl.	3.303	3.088	71	6.462	5.599	493	370	6.462
Resto de Europa	# empl.	890	683	22	1.595	1.228	230	137	1.595
España	# empl.	354	293	0	647	446	141	60	647
Corporativo	# empl.	44	47	0	91	20	47	24	91
Total 2023	# empl.	4.591	4.111	93	8.795	7.293	911	591	8.795
Total 2022	# empl.	3.810	3.359	6	7.175	5.547	1.157	471	7.175

* Hasta el año 2022, los tramos de edad eran <25, 25-45 y >45 años. Desde el año 2023, estos tramos han variado a los valores actuales, de modo que ciertas desviaciones en las distribuciones de datos podrían deberse a este motivo.

Brecha salarial ajustada

El cálculo de la brecha salarial ajustada se realizó, por un tercero independiente en 2021, comparando puestos de trabajo de igual valor y sus percepciones retributivas. Para ello, se realizó una valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de agruparlos en categorías que permitieran posteriormente realizar comparaciones salariales.

Para la valoración de puestos, la metodología tiene en cuenta el nivel de formación, idiomas, conocimientos específicos, experiencia, complejidad, toma de decisiones, responsabilidad sobre personas e impacto en resultados. La puntuación obtenida para cada puesto tipo ha sido de entre 0 y 1.000 puntos, identificándose grupos con intervalos de 100 puntos.

El análisis se realizó por países, con el objetivo de que los puestos de igual valor estén en un contexto global similar y mitigar el riesgo de conclusiones sesgadas por países en lugar de géneros.

El análisis de las diferencias salariales realizado en 2021 (periodo de referencia 1 de octubre de 2020 - 30 de septiembre de 2021) se actualizó en 2022 para las oficinas corporativas a fin de tener en cuenta los cambios organizativos durante 2022

En el año 2023, únicamente se ha actualizado la brecha en el Grupo 1 del personal corporativo. Los resultados agregados del estudio (asumiendo que el resto de grupos y centros de trabajo no han sufrido modificaciones) muestran una brecha salarial global del 3,5% a favor de los hombres.

La información relativa a los estudios de brecha salarial en oficinas corporativas (tanto oficinas de Grupo en España como oficinas regionales en USA) y a parques se muestra en las tablas siguientes:

Parques- Brecha salarial

Periodo de referencia 1 octubre 2020 - 30 septiembre 2021

País	# empleados	Brecha Grupo 1	Brecha Grupo 2	Brecha Grupo 3	Brecha Grupo 4	Brecha Grupo 5	Brecha Total
España ¹⁾	2.376	33%	-9%	-1%	-23%	5%	3,6%
Bélgica	139	19%	1%		-2%	-7%	-4,6%
Dinamarca	341	-13%				-2%	-2,1%
Alemania	1.824	22%	2%	-16%	17%	8%	8,4%
Holanda	575	35%	-2%	15%	-10%	7%	5,6%
Italia	689	27%	27%	-1%	8%	3%	3,3%
Noruega	1.231		13%		-11%	-6%	-5,9%
Reino Unido	441	21%	-5%	-20%	-11%	-15%	-13,5%
Francia ¹⁾	138						1,9%
Australia	471	7%		-17%	8%	4%	4,5%
USA	9.267	22%	14%	-24%	34%	-5%	6,6%

Puntuación por Grupo: 1 (700-601; Directores, Jefes de Departamento); 2 (600-501; Jefes de Departamento, Gerentes ('Managers')); 3 (500-401; Gerentes, otro personal Gerencial); 4 (400-301; otro personal Gerencial, personal de Mantenimiento); 5 (300-201; personal Operativo)

El cálculo incluye a todos los empleados que han permanecido en la compañía durante el periodo de referencia.

Los grupos sin un porcentaje de brecha son aquellos en los que no se han identificado empleados de ambos géneros, por lo que no se puede realizar una comparativa.

- 1) La información correspondiente a Francia se desprende del estudio realizado por un tercero independiente local, que ha sido validado por el tercero independiente global.

Oficinas Corporativas- Brecha salarial

Periodo de referencia 1 octubre 2020 - 30 septiembre 2021

País	# empleados	Brecha Grupo 1	Brecha Grupo 2	Brecha Grupo 3	Brecha Grupo 4	Brecha Grupo 5	Brecha Grupo 6	Brecha Grupo 7	Brecha Grupo 8	Brecha Total
España ¹⁾	163	34%	20%	22%	25%	16%	16%	18%	-22%	14%
USA	63		2%	21%	21%	12%	13%		-23%	12%

Periodo de referencia 1 enero 2022 - 31 diciembre 2022

País	# empleados	Brecha Grupo 1	Brecha Grupo 2	Brecha Grupo 3	Brecha Grupo 4	Brecha Grupo 5	Brecha Grupo 6	Brecha Grupo 7	Brecha Grupo 8	Brecha Total
España	227	33%	-2%	12%	18%	11%	0%	15%	-13%	8,5%
USA	63	-	-	10%	7%	2%	17%	22%	-	12,0%

Periodo de referencia 1 enero 2023 - 31 diciembre 2023

País	# empleados	Brecha Grupo 1	Brecha Grupo 2	Brecha Grupo 3	Brecha Grupo 4	Brecha Grupo 5	Brecha Grupo 6	Brecha Grupo 7	Brecha Grupo 8	Brecha Total
España	224	26%	-2%	12%	18%	11%	0%	15%	-13%	8,5%
USA	63	-	-	10%	7%	2%	17%	22%	-	12,0%

Puntuación por Grupo: 1 (1000-900; Comité Ejecutivo), 2 (899-800; Directores Corporativos, Directores Regionales); 3 (799-700; Directores Corporativos, Directores Regionales, Directores); 4 (699-600; Jefe de Departamento ('Head of'), Directores Regionales, Gerentes ('Managers')); 5 (599-500; Jefe de Departamento, Gerentes, Expertos ('Experts')); 6 (499-400; Expertos); 7 (399-300; Expertos); 8 (299-200; Personal Administrativo)

El cálculo incluye a todos los empleados que han permanecido en la compañía durante el periodo de referencia.

Anexo VIII: Evaluación Ambiental: Estrés Hídrico y Zonas Naturales Protegidas

Parque/Centro	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
Adventureland	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Aquópolis Cartaya	Medio - Alto (2-3)	Extremadamente Alto (>80%)	ES6150006 (1 km) (SAC, SPA)	River Piedras marshes and Rompido sandbank (1 km)			
Aquópolis Costa Dorada	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)	ES0000512 (1 km) (SPA) ES5140004 (< 1 km) (SAC)	Plataforma Marina del Delta del Ebro - Columbretes (< 1 km)			
Aquópolis Cullera	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)	ES0000471 (< 1 km) (SPA)	Albufera de Valencia marshes (< 1 km)			
Aquópolis Torrevejeja	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)	ES0000059 (2 km) (SAC) ES0000485 (2 km) (SPA) ESZZ16009 (3 km) (SPA)	Mata and Torrevejeja lagoons (2 km) Tabarca - Cabo de Palos (3 km)			
Aquópolis Villanueva	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	ES3110005 (< 1 km) (SAC)	El Escorial - San Martín de Valdeiglesias (3 km)			
Belantis Park	Bajo - Medio (1-2)	Alto (40-80%)	DE4639451 (< 1km) (SPA) DE4739302 (2 km) (SAC) DE4739451 (2 km) (SPA)	Leipziger Auwald (< 1 km)			
Blackpool Zoo	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)		Morecambe Bay (4 km) Ribble and Alt Estuaries (4 km)	UK9020294 (4 km)		
Bo Sommarland	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Bobbejaanland	Medio – Alto (2-3)	Extremadamente Alto (>80%)	BE2100026 (< 1 km) (SAC)	Zegge (< 1 km)			
Bonbonland	Bajo – Medio (1-2)	Bajo - Medio (10-20%)	DK006Y091 (1 km) (SPA) DK006Y231 (3 km) (SAC) DK006Y275 (3 km) (SAC)	Holmegård Mose & Porsmose (1 km)			

Parque/Centro	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
Boomers! Palm Spring	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)				Santa Rosa And San Jacinto National Monument (< 1 km)	
Boomers! Vista	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)					
Bournemouth Oceanarium	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)			UK9020330 (< 1 km)		
Cartoon Network Hotel	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Castle Park	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)					
Corporate Office USA Pennsylvania	Bajo - Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)					
Dutch Wonderland	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Faunia	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)					
Idlewild	Bajo (0-1)	Bajo - Medio (10-20%)					
Kennywood	Bajo – Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)					
Lakes Aquarium	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)			UK0030306 (2 km)		
Lake Compounce	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Malibu Norcross	Bajo - Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Marineland Park	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	FR9301572 (1 km) (SAC) FR9301573 (1 km) (SAC)	Basse vallée du Var (inside)			

Parque/Centro	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
MEC Acuario Xanadú	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	ES3110005 (< 1 km) (SAC)	El Escorial - San Martín de Valdeiglesias (2 km)			
Mirabilandia Park	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)	IT4070010 (< 1 km) (SAC, SPA)	Ortazzo and Ortazzino (3 km)			
Mountasia-Marietta	Bajo - Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Movie Park	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)	DE4307301 (4 km) (SAC) DE4209302 (5 km)				
Nickelodeon Lakeside	Bajo – Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Noah's Ark Park	Medio - Alto (2-3)	Alto (40-80%)					
Parque de Atracciones	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)					
Parques Reunidos Servicios Centrales	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)	ES3110004 (2 km) (SAC) ES0000011 (4 km) (SPA)	El Pardo-Viñuelas (4 km)			
Raging Waters Los Angeles	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)				Walnut Creek (1 km)	
Raging Waters San Jose	Bajo – Medio (1-2)	Bajo - Medio (10-20%)					
Raging Waters Sydney	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)					Prospect (<1 km)
Sand Castle	Bajo – Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)					
Sea Life Park-Hawaii	NO DATA	NO DATA				Ka Iwi Scenic (<1 km) Offshore Island- Kaohikaipu Island (<1 km)	

Parque/Centro	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
Selwo Aventura	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)	ES6170010 (4 km) (SAC) ES6170037 (4 km) (SAC)	Mountain ranges of Ronda, Bermeja and Crestellina (4 km)			
Selwo Marina	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)					
Slagharen Park	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)		Slagharen - de Krim (inside)			
Splish Splash	Medio – Alto (2-3)	Extremadamente Alto (>80%)				Otis Pike Preserve (2 km) - Long Island State Pine Barrens Preserve (2 km)- Suffolk County Lands (2 km)	
Story Land Park	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)				Crocker (2 km)	
Teleférico Benalmádena	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)					
Tropical Islands Park	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	DE4151421 (3 km) (SPA) DE3948303 (3 km) (SAC) DE3948305 (3 km)	Spreewald (3 km)			
Tusenfyrd	Bajo - Medio (1-2)	Bajo - Medio (10-20%)					
Vogelpark Walsrode	Bajo - Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)	DE2924301 (< 1 km) DE3023301 (3 km)				
Warner Park	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)	ES3110006 (< 1 km) (SAC) ES0000142 (< 1 km) (SPA)	Cortados del Jarama (< 1 km)			
Water Country	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)				Banfield Rd. Land (< 1 km) Agricultural Conservation Easement Program - Wetland Reserve Easements (ACEP-WRE), Rockingham, NH (2 km)	

Parque/Centro	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
Wet & Wild - Emerald Pointe	Bajo - Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Zoo de Madrid	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)					

Fuentes de datos utilizadas:

Estrés y Riesgo hídrico: WR (World Resource Institute): Aqueduct 4.0 Current and Future Global Maps Data.

Zonas Protegidas: UNEP-WCMC and IUCN (2024), Protected Planet: The World Database on Protected Areas (WDPA) [Online], February 2024, Cambridge, UK: UNEP-WCMC and IUCN. & 2024 keybiodiversityareas.org

TABLAS DE CONTENIDO

- I. Índice de Contenido según la Ley 11/2018
- II. Índice de Contenido según GRI (Global Reporting Initiative)
- III. Índice de Contenido según World Economic Forum
- IV. Índice de Contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)
- V. Índice de Contenido según los Principios del Pacto Mundial y CoP (Communication on Progress)

Índice de Contenido según la Ley 11/2018

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
INFORMACIÓN GENERAL					
Perfil de la organización					
Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura		X	5-6, 87-93		GRI 2-1, GRI 2-6
Presencia en el mercado	X	X	5-6	https://www.parquesreunidos.com/grupo/quienes-somos	GRI 2-1, GRI 2-6
Objetivos y estrategias		X	6-8		GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-12 y GRI 2-22
Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		X	10-11 15-16	Ver también 'Contexto de Sostenibilidad' (pag. 10-11)	GRI 2-25
Buen Gobierno y Diligencia debida					
Descripción de las políticas que aplica el grupo		X	110-114	Anexo III - Políticas Ver también 'Nuestros Principios' en cada sección	GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos		X	87-93	Ver también apartado '¿Por qué importa?' para cada asunto material	GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-19, GRI 2-27
Procedimientos de verificación y control		X	92-93	Ver también apartado '¿Por qué importa?' para cada asunto material	GRI 2-5
Medidas adoptadas		X		Ver apartado 'Enfoque de gestión' para cada asunto material	GRI 2-25,
Resultados de esas políticas		X		Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque' para cada asunto material	GRI-2-24
Indicadores clave de resultados no financieros		X	121-127 128-147	Ver tablas de indicadores correspondientes a cada sección y asunto material Anexo VI- Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave Anexo VII- Indicadores de empleados	ver cada sección
Marco de reporte					
Marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia		X	3 162-173	Este Informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI (Global Reporting Initiative). Ver Índice de Contenidos - Índice Contenido según GRI.	GRI 1-3
Análisis de Materialidad		X	9-14 115-118	El informe incluye un resumen del análisis de materialidad realizado y la lista de temas materiales.	GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
ASUNTOS AMBIENTALES					
Políticas y Gestión de Riesgos					
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		X	6-7 110-114	Ver también apartado apartados ‘Nuestros Principios’ y ‘¿Por qué importa?’ para cada asunto material. Ver también Anexo III – Políticas.	GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros.		X	17-18 19-32 121-127	Ver apartado ‘Evaluando nuestro enfoque’ para cada asunto material. Ver tablas de indicadores correspondientes a cada sección y asunto material y Anexo VI- Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave.	GRI 2-23, GRI 2-24
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos . Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo		X	17-18 19-32	Ver apartado ‘Enfoque de gestión’ para cada asunto material.	GRI 2-25
Información General					
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		X	17-18		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		X	17-18		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		X	17-18		
Aplicación del principio de precaución		X	17-18		GRI 2-23
Provisiones y garantías para riesgos ambientales		X	17-18		
Contaminación					
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica		X	17-22		GRI 305-5, GRI 305-6, GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos					

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos		X	28-30		GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		X	29		
Uso sostenible de los recursos					
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		X	25-27		GRI 303-1 GRI-303-2 GRI-303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		X	28		GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		X	23-24		GRI 302-1 GRI-302-4
Uso de energías renovables		X	23-24		GRI 302-1
Cambio climático					
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		X	19-22		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI-305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		X	19-22		
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin		X	19-22 121-125	Las metas ambientales asociadas a la Estrategia de Sostenibilidad se recogen en Anexo VI	GRI-305-5
Biodiversidad					
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		X	31-32		GRI-304-1
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		X	31-32		GRI 304-2
SOCIAL Y GESTIÓN DE PERSONAL					
Políticas y Gestión de Riesgos					
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptadas		X	34-57 110-114	Ver también apartado 'Nuestros Principios' y '¿Por qué importa?' para cada asunto material. Ver también Anexo III- Políticas	GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros		X	34-57 121-127 128-147	Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque' Ver tablas de indicadores correspondientes a cada sección y asunto material Anexo VI- Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave	GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
				Anexo VII- Indicadores de empleados	
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos . Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .		X	34-57	Ver apartado 'Enfoque de gestión'	GRI 2-25
Empleo					
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (Género, edad, país, etc.)		X	128-141		GRI 2-7, GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por Género, edad y clasificación profesional		X	128-141		GRI 2-7. GRI 2-8
Número de despidos por Género, edad y clasificación profesional		X	143-144		GRI 401-1
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por Género, edad y clasificación profesional o igual valor		X	43-44		GRI 2-21
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		X	44		GRI 405-2
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones. El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por Género		X	45		GRI 2-19
Implantación de políticas de desconexión laboral		X	42		GRI 2-23
Empleados con discapacidad		X	54		
Organización del trabajo					
Organización del tiempo de trabajo		X	42		
Número de horas de absentismo		X	40 145	Se detallan índices de absentismo debido a incidente y enfermedad ocupacional (GRI-403-9; GRI-403-10, pag. 40) e índices de absentismo totales (pag. 145)	GRI 403-2, GRI-403-9 GRI-403-10
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		X	42-43		

Seguridad y Salud

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		X	37-41		GRI-403-1 GRI-403-8
Incidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.		X	40		GRI-403-9 GRI-403-10
Relaciones laborales					
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		X	46-48		GRI 2-29 GRI 402-1 GRI-403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		X	48		GRI 2-30
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		X	46-47		GRI 403-4
Formación					
Las políticas implementadas en el campo de la formación		X	50-51		GRI-404-2
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		X	51		GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad					
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		X	53-54 62-63	Ver sección 'Compromiso con Nuestros Empleados', para los aspectos relacionados con empleados, y sección 'Compromiso con Nuestros Clientes', para aspectos relacionados con nuestros clientes	
Empleados con discapacidad		X	54		
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		X	53-54		
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 Género, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		X	53-54		
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		X	53-54		

DERECHOS HUMANOS

Políticas y Gestión de Riesgos

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		X	29-30, 77-79, 80-83	Ver secciones 'Compromiso con Nuestros Empleados', para los aspectos relacionados con empleados, y secciones 'Subcontratación y Proveedores' y 'Derechos Humanos' para aspectos relacionados con nuestra cadena de suministro	GRI 2-23, GRI 2-24
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros.		X	34-36 70-72 73-74	Ver secciones 'Compromiso con Nuestros Empleados', para los aspectos relacionados con empleados, y secciones 'Subcontratación y Proveedores' y 'Derechos Humanos' para aspectos relacionados con nuestra cadena de suministro	GRI 2-23
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos . Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .		X	34-36 70-72 73-74	Ver secciones 'Compromiso con Nuestros Empleados', para los aspectos relacionados con empleados, y secciones 'Derechos Humanos' y 'Subcontratación y Proveedores', para aspectos relacionados con nuestra cadena de suministro	GRI 2-25
Información detallada					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		X	34-36 73-74		GRI 2-23
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		X	34-36 73-74		GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		X	34-36 73-74		GRI 419-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		X	34-36 46-48 73-74		GRI 407-1, GRI 2-30
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		X	53, 69 73-74		
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		X	73-74		
Abolición efectiva del trabajo infantil		X	73-74		

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Políticas y Gestión de Riesgos

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		X	101-105, 112-115	Ver apartado '¿Por qué importa?' Ver también Anexo III - Políticas	GRI-2-23, GRI 2-24
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros.		X	105-106	Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque'	GRI 2-23, GRI 2-24
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos . Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .		X	101-105	Ver apartado 'Enfoque de gestión'	GRI 2-25
Información detallada					
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		X	96-101		GRI 2-22, GRI 2-23 GRI 205-1 GRI-205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		X	99		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		X	82-83		
SOCIEDAD					
Políticas y Gestión de Riesgos					
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		X	58-68 69-84 94-95	Ver apartado '¿Por qué importa?' Ver también Anexo III - Políticas	GRI-2-23, GRI 2-24
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros.		X	58-68 69-84 94-95	Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque'	GRI 2-23, GRI 2-24
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos . Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .		X	58-68 69-84 94-95	Ver apartado 'Enfoque de gestión'	GR 2-25

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Compromisos con el desarrollo sostenible					
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		X	69, 75 79-84	Ver también secciones 'Compromiso con Nuestros Empleados' y 'Proyectos de Impacto Social -Espíritu Parques Reunidos'	GRI 2-25 GRI 413-1 GRI 413-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		X	69, 75 79-84	Ver también secciones 'Compromiso con Nuestros Empleados' y 'Proyectos de Impacto Social -Espíritu Parques Reunidos'	GRI 2-25 GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		X	69, 75 79-84	Ver también sección Proyectos de Impacto Social -Espíritu Parques Reunidos'	GRI 2-25, GRI 2-29 GRI 413-1 GRI 413-2
Las acciones de asociación o patrocinio		X	76-77	Ver también sección Proyectos de Impacto Social -Espíritu Parques Reunidos'	GRI 2-28
Subcontratación y proveedores					
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		X	70-72		GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		X	70-72	Ver también sección 'Lugares de Trabajo Seguros y Saludables' para los aspectos relacionados con la seguridad y salud de contratistas	GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		X	70-72	Ver también sección 'Lugares de Trabajo Seguros y Saludables' para los aspectos relacionados con la seguridad y salud de contratistas	
Consumidores					
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		X	59-61		GRI 416-1 GRI-416-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		X	65-68		GRI 418-1 GRI 2-25, GRI 2-29
Información fiscal					
Beneficios obtenidos país por país		X	86		GRI 201-1 GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados		X	86		GRI 201-1 GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas		X	86		GRI 201-4

Índice de Contenido GRI (Global Reporting Initiative)

Parques Reunidos ha elaborado este informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2023.

GRI 1 usado: GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI: No hay estándares sectoriales aplicables

El Informe de Sostenibilidad, y en consecuencia el Índice de Contenido GRI, incluye **información sobre los temas materiales identificados**, así como **información sobre otros temas** que, si bien resultan no materiales como consecuencia del análisis de materialidad realizado, pudieran resultar relevantes para ciertos grupos de interés o son específicamente requeridos por la Ley 11/2018. En este sentido, y con el fin de facilitar la identificación de información a los usuarios del informe, **el presente Índice de Contenido GRI incluye todos los indicadores GRI, en el orden correspondiente a dichos estándares:**

- Cuando se trata de temas materiales, **el tema material correspondiente se identifica junto con el indicador o grupo de indicadores GRI relevantes** [“TEMA MATERIAL: denominación”]
- Para temas no materiales, se identifica el indicador como [“INFORMACIÓN ADICIONAL”]

REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo de la Omisión / Otros Comentarios
GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021					
GRI 2-1		x	5 106	no	Piolin Bidco S.A.U. Calle Federico Mompou, 5, Parque Empresarial Las Tablas, Edificio 1, planta 3ª, 28050, Madrid, España https://www.parquesreunidos.com/grupo/quienes-somos y Anexo I
GRI 2-2		x	106	no	https://www.parquesreunidos.com/grupo/quienes-somos y Anexo I
GRI 2-3		x	3	no	Año 2023 (1 enero a 31 diciembre, 2023) Informe anual Isidora Díaz Heredia (Chief Sustainability and HSE Officer) idheredia@grpr.com Laura Kornberger Rodríguez (ESG Analyst) lkornberger@grpr.com
GRI 2-4		x	119-120	no	Ver “Enfoque de Gestión” de cada capítulo y Anexo VI
GRI 2-5		x	185	no	El informe ha sido verificado por KPMG de acuerdo con el proceso y alcance definido en la Ley 11 /2018

Actividades y trabajadores

GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	x	x	5, 9 70-72 73-74	no	Ver “Nuestro Negocio”, “Subcontratación y Proveedores” y “Derechos Humanos”
GRI 2-7	Empleados		x	34-57	no	Ver “Compromiso con Nuestros Empleados”
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados		x	37-41	no	Ver “Compromiso con Nuestros Empleados”
Gobernanza						
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición		x	87-93	no	
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		x	88-89	no	
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		x	88	no	
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión y gestión de impactos		x	89	no	
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		x	90	no	
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		x	89	no	
GRI 2-15	Conflictos de interés		x	89	no	
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		x	89	no	
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		x	89	no	
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		x	91	no	
GRI 2-19	Políticas de remuneración		x	89	no	
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración		x	89	no	
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		x	45	no	

Estrategia, políticas y prácticas

GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		x	4	no	
GRI 2-23	Compromisos y políticas		x	6-8 107-109 110-114	no	
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		x	107-109 110-114	no	
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		x	90	no	
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		x	99-100	no	
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		x	99-100	no	
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		x	76-77	no	
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		x	12	no	
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		x	46-48	no	
GRI 3 – TEMAS MATERIALES 2021		Website	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo/Explicación de la Omisión / Comentarios
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		x	9-14 115-118	no	
GRI 3-2	Lista de temas materiales		x	13-14	no	
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales		x		no	Ver “Enfoque de Gestión” y “Nuestro Enfoque” en las secciones correspondientes a cada uno de los temas materiales
GRI 200 – ECONÓMICO		Website	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo/Explicación de la Omisión / Comentarios
GRI 201 - El desempeño económico 2016		INFORMACIÓN ADICIONAL				
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido		x	5	no	
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		x	15 19-20	no	
GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación		x	164	no	Los planes de beneficios y jubilación se regulan de acuerdo a la legislación nacional aplicable. El Grupo no proporciona plan de jubilación a sus empleados

GRI 201-4	Ayuda financiera recibida del gobierno		x	86	no	
GRI 202 - Presencia en el mercado 2016		TEMA MATERIAL: CONDICIONES DE TRABAJO				
GRI 202-1	Relaciones del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		x	44	no	
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		x	165	si	Motivo de omisión: actualmente Parques Reunidos no dispone de información consolidada relativa a la proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local. Se está trabajando para recopilar esta información e incluirla en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025. La mayor parte de los empleados de los parques, incluidos los Comités de Dirección de los parques, proceden de la comunidad local. Dado el carácter internacional del grupo, los miembros del Comité Ejecutivo pueden no ser miembros de la comunidad local
GRI 203 - Impactos económicos indirectos 2016						
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados				si	Motivo de omisión: no material
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos				si	Motivo de omisión: no material
GRI 204 - Prácticas de adquisición 2016						
GRI 204-1	Proporción de gasto correspondiente a proveedores locales				si	Motivo de omisión: actualmente Parques Reunidos no dispone de información consolidada relativa al gasto en proveedores locales. Se está trabajando para recopilar esta información e incluirla en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025.
GRI 205 - Lucha contra la corrupción 2016		TEMA MATERIAL: PRÁCTICAS DE ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO				
GRI 205-1	Operaciones evaluadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción		x	96	no	
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción		x	100-101	no	
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas		x	100-101	no	
GRI 206 - Comportamiento de competencia desleal 2016		TEMA MATERIAL: CULTURA CORPORATIVA Y ETICA EMPRESARIAL				

GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		x	166	no	No hay acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a competencia desleal. No se han detectado infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia.
------------------	--	--	---	-----	----	--

GRI 207 - FISCALIDAD		Website	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo/Explicación de la Omisión / Comentarios
-----------------------------	--	---------	------------------------	------------------	---------	--

GRI 207 – Fiscalidad 2019		INFORMACIÓN ADICIONAL				
GRI 207-1	Enfoque fiscal		x	85-86	no	
GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		x	85-86	no	
GRI 207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal		x	85-86	no	
GRI 207-4	Presentación de informes país por país		x	86	no	

GRI 300 - AMBIENTAL		Website	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo/Explicación de la Omisión / Comentarios
----------------------------	--	---------	------------------------	------------------	---------	--

GRI 301 – Materiales 2016		TEMA MATERIAL: ECONOMIA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS				
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen		x	28	si	Motivo de omisión: Dado que nuestros parques no son centros de producción, la cantidad de materiales utilizados no es representativa del desempeño ambiental del Grupo (ver detalles en pág. 28). Actualmente Parques Reunidos no dispone de información consolidada relativa a la cantidad de materiales utilizados. Se está trabajando para disponer de dicha información para ciertos productos utilizados en el área de restauración e incluirla en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025.
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados				si	
GRI 301-3	Productos y materiales de envasado recuperados				si	

GRI 302 – Energía 2016		TEMA MATERIAL: GESTIÓN ENERGÉTICA				
-------------------------------	--	-----------------------------------	--	--	--	--

GRI 302-1	El consumo de energía dentro de la organización		x	23-24	no	
GRI 302-2	El consumo de energía fuera de la organización		x	20-22	no	
GRI 302-3	Intensidad de la energía		x	24	no	
GRI 302-4	Reducción del consumo de energía		x	23-24	no	
GRI 302-5	Reducciones en el consumo de energía de los productos y servicios		x	23-24	no	

GRI 303 – Agua y Efluentes 2018		TEMA MATERIAL: GESTIÓN DE AGUA				
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		x	25-27	no	
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		x	25	no	
GRI 303-3	Extracción de agua		x	26-27	no	La extracción de agua se realiza de acuerdo con los requisitos locales del país, estado o región. Dado que nuestros parques no son centros de producción, el agua extraída no se incorpora a ningún producto, por lo que las cifras reportadas como consumo de agua son cifras de extracción de agua de las diferentes fuentes mencionadas. Este criterio se ha seleccionado para simplificar los cálculos y mejorar la trazabilidad, al actualmente existir evidencias del agua extraída (e.g. facturas) pero en varios parques no existir evidencias de la cantidad de agua descargada.
GRI 303-4	Vertidos de agua		x		si	El vertido de agua se realiza de acuerdo con los requisitos locales del país, estado o región. La mayor parte de las aguas son vertidas a red municipal No se han producido vertidos no autorizados durante el año objeto de reporte Motivo de omisión: Información no disponible o incompleta. Dado que nuestros parques no son centros de producción, el agua extraída no se incorpora a ningún producto, por lo que las cifras reportadas como consumo de agua pueden considerarse equivalente a la cantidad de agua vertida, con excepción de aquella agua directamente consumida por los visitantes o la evaporada durante el uso de atracciones acuáticas, piscinas u otros. Este criterio se ha seleccionado para simplificar los cálculos y mejorar la trazabilidad, al actualmente existir evidencias del agua extraída (e.g. facturas) pero no existir evidencias en todos los parques de la cantidad de agua descargada (e.g. vertido a red municipal). Se está trabajando para disponer de información más completa sobre el balance de agua e incluirla en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025.
GRI 303-5	Consumo de agua		x	26-27	no	
GRI 304 – Biodiversidad 2016		TEMA MATERIAL: CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD				
GRI 304-1	Instalaciones operativas propias, alquiladas, gestionadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.		x	31 148-152	no	
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	x	x	31-32 78, 84	no	No se han detectado impactos negativos significativos directos o indirectos en la biodiversidad como consecuencia de las actividades del Grupo con referencia a los epígrafes incluidos en el contenido GRI 304-2

						En relación a los impactos positivos (actividades de conservación de la biodiversidad realizadas por los zoológicos y acuarios del Grupo así como por la Fundación Parques Reunidos y la Asociación Marinela consultar el capítulo "Espíritu Parques Reunidos" y las webs de los zoológicos y acuarios
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados				si	Motivo de omisión: no procede. Este contenido hace referencia a las zonas en las que se ha cumplimentado una remediación. Las actividades del Grupo no plantean una necesidad de restauración de hábitats
GRI 304-4	Especies de la Lista Roja de la UICN y listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones				si	Motivo de omisión: no procede. Las actividades del Grupo no plantean una amenaza para las especies de plantas y animales de acuerdo con el contenido GRI 304-4.
GRI 305 – Emisiones 2016		TEMA MATERIAL: CAMBIO CLIMÁTICO				
GRI 305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (Alcance 1)		x	20-22	no	Enfoque de consolidación: control financiero
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		x	20-22	no	Enfoque de consolidación: control financiero
GRI 305-3	Otras emisiones de GEI (Alcance 3)		x	20-22	no	
GRI 305-4	Intensidad de emisiones de GEI		x	21	no	
GRI 305-5	Reducción de emisiones de GEI		x	19-22	no	
GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)				si	Motivo de omisión: no material. Las emisiones de sustancias que agotan el ozono en nuestras actividades son insignificantes. Este indicador por lo tanto se considera no material
GRI 305-7	NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire				si	Motivo de omisión: no material. Las emisiones de NOx, SOx en nuestra actividad son insignificantes. Este indicador por lo tanto se considera no material
GRI 306 - Efluentes y residuos*		TEMA MATERIAL: ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS				
GRI 306-2	Residuos por tipo y método de tratamiento		x	30	no	
GRI 306-3	Derrames accidentales significativos		x	168	no	No se han producido derrames accidentales significativos durante el periodo
GRI 306-4	Transporte de residuos peligrosos		x	168	no	El transporte de residuos peligrosos para su gestión a través de gestores externos autorizados se realiza mediante transportistas autorizados. La cantidad gestionada (306-2) coincide con la cantidad transportada. La compañía no importa ni exporta residuos peligrosos.

*(contenidos 306-1 y 306-5 actualizados según GRI 303 Agua y efluentes 2018)

GRI 307 - Cumplimiento ambiental 2016		TEMA MATERIAL: CAMBIO EN LAS LEYES Y REGLAMENTOS. MAYOR PRESIÓN REGULATORIA				
GRI 307-1	Coste de las multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental		x	169	no	No se han recibido multas significativas o sanciones no monetarias significativas por incumplimiento de la normativa ambiental durante el periodo de reporte
GRI 308 - Evaluación ambiental de Proveedores 2016		TEMA MATERIAL: COMPRAS SOSTENIBLES				
GRI 308-1	Porcentaje de nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales		x	72	no	
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos reales o potenciales en la cadena de suministro y las acciones tomadas		x	169	no	No se han producido impactos ambientales negativos reales o potenciales en la cadena de suministro
GRI 400 - SOCIAL		Website	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo/Explicación de la Omisión / Comentarios
GRI 401 – Empleo 2016		TEMA MATERIAL: CONDICIONES DE TRABAJO				
GRI 401-1	Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados por grupo de edad, sexo y región. Número total y las tasas de rotación de los empleados por grupo de edad, sexo y región		x	144-145	no	
GRI 401-2	Beneficios para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de operación		x	169	no	Los beneficios para los empleados están asociados a su categoría laboral y no al tipo de jornada
GRI 401-3	Permiso parental		x	43	no	
GRI 402 - Relaciones empresa / trabajadores 2016		TEMA MATERIAL: CONDICIONES DE TRABAJO				
GRI 402-1	Períodos mínimos de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si éstos están especificados en los convenios colectivos		x	54	no	Los plazos mínimos de preaviso para los cambios organizativos se regulan de acuerdo con la legislación vigente en cada país.

GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo 2018		TEMA MATERIAL: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		x	37-39	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		x	38	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		x	38	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo		x	39	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo		x	39	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		x	39	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		x	39	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo		x	37	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-9	Lesiones por incidente laboral		x	39-41	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		x	40-41	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 404 - Formación y enseñanza 2016		TEMA MATERIAL: FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES				
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y categoría laboral		x	51	no	Ver "Formación y desarrollo - Gestión del talento"
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		x	50-51	no	
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		x	52	no	
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades 2016		TEMA MATERIAL: DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN				

GRI 405-1	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado en función del sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad		x	88 128-141	no	
GRI 405-2	Relación entre salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional		x	43-44	no	
GRI 406 - No discriminación 2016		TEMA MATERIAL: CULTURA CORPORATIVA Y ÉTICA EMPRESARIAL				
GRI 406-1	Número total de incidentes de discriminación y acciones correctivas emprendidas		x	101	no	
GRI 407 - Libertad de asociación y negociación colectiva 2016		TEMA MATERIAL: CONDICIONES DE TRABAJO				
GRI 407-1	Operaciones y proveedores en las que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva puede estar en riesgo		x	46-48 70-72 73-74	no	Ver "Relaciones Laborales", "Derechos Humanos" y "Subcontratación y Proveedores"
GRI 408 - Trabajo infantil 2016		TEMA MATERIAL: COMPRAS SOSTENIBLES				
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		x	70-72 73-74	no	Ver "Relaciones Laborales", "Derechos Humanos" y "Subcontratación y Proveedores"
GRI 409 - Trabajo forzoso u obligatorio 2016		TEMA MATERIAL: COMPRAS SOSTENIBLES				
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso o obligatorio		x	70-72 73-74	no	Ver "Relaciones Laborales", "Derechos Humanos" y "Subcontratación y Proveedores"
GRI 410 - Prácticas en materia de seguridad 2016						
GRI 410-1	El personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos				si	Motivo de omisión: no material

GRI 411 - Derechos de los pueblos indígenas 2016						
GRI 411-1	Los incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas				si	Motivo de omisión: no material
GRI 412 - Evaluación de derechos humanos 2016						
GRI-412-1	Operaciones sometidas a revisión o evaluación de impacto sobre derechos humanos				si	Motivo de omisión: no material
GRI-412-2	Formación de los empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos				si	Motivo de omisión: no material
GRI 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas de derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos				si	Motivo de omisión: no material
GRI 413 - Comunidades locales 2016		TEMA MATERIAL: PROYECTOS DE IMPACTO SOCIAL				
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto, y programas de desarrollo		x	75-77 78-84	no	
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales		x	31-32	no	No se han detectado impactos negativos significativos en las comunidades locales
GRI 414 - Evaluación social del proveedor 2016		TEMA MATERIAL: COMPRAS SOSTENIBLES				
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		x	72	no	
GRI 414-2	Impactos sociales negativos de la cadena de suministro y medidas tomadas		x	172	no	No se han detectado impactos sociales negativos de la cadena de suministro
GRI 415 - Política pública 2016		TEMA MATERIAL: CULTURA CORPORATIVA Y ÉTICA EMPRESARIAL				
GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		x	172	no	No se realizan contribuciones a partidos y/o representantes políticos
GRI 416 - Salud y seguridad del cliente 2016		TEMA MATERIAL: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS VISITANTES				

GRI 416-1	Evaluación de los impactos sobre la salud y seguridad de producto y servicio		x	59-61	no	
GRI 416-2	Incidentes de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios		x	59-61	no	
GRI 417 - Marketing y etiquetado 2016		TEMA MATERIAL: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS VISITANTES				
GRI 417-1	Requerimientos para la información y etiquetado de productos y servicios		x	59-60	no	
GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		x	173	no	No se han registrado casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios durante el periodo de reporte
GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		x	173	no	No se ha registrado casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing durante el periodo de reporte
GRI 418 - Privacidad del cliente 2016		TEMA MATERIAL: PRIVACIDAD				
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		x	94-95	no	
GRI 419 - Cumplimiento socioeconómico 2016		TEMA MATERIAL: CULTURA CORPORATIVA Y ÉTICA EMPRESARIAL				
GRI 419-1	Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbito social y económico		x	173	no	No se han registrado casos de Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbito social y económico durante el periodo de reporte

Índice de Contenido según los Principios del World Economic Forum

Tema	Indicadores principales y divulgaciones	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO					
Gobernanza	Propósito	x	6		GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-22
Calidad del Órgano de Gobierno	Composición del órgano de gobierno	x	87-92		GRI 2-9 GRI 405-1a
Compromiso de los Stakeholders	Temas materiales que impactan a los grupos de interés	x	9-14		GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3
Comportamiento Ético	Anticorrupción	x	96-101		GRI 205-2 GRI 205-3
	Asesoramiento ético y mecanismos de información	x	99-100 101-106		GRI 2-26
Riesgos y oportunidades	Integración del riesgo y la oportunidad en el proceso empresarial.	x	9-14		GRI 2-25
PLANETA					
Cambio Climático	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	x	19-22		GRI 305: 1-3
Cambio Climático	Aplicación de la TCFD		19-22	Parques Reunidos está trabajando para aplicar las recomendaciones del TCFD en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025	
Pérdida de la Naturaleza	Uso del suelo y sensibilidad ecológica		31-32		GRI 304-1
Disponibilidad de agua dulce	Consumo y extracción de agua en zonas con estrés hídrico	x	25-27		
PERSONAS					
Dignidad e igualdad	Diversidad e inclusión	x	53-54 62-63		GRI 405-1B
	Igualdad salarial	x	43-44		GRI 405-2

Tema	Indicadores principales y divulgaciones	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
	Nivel salarial	x	43-44		GRI 202-1
	Riesgo de incidentes de trabajo infantil, forzado u obligatorio:		35-36 70-74	Ver secciones 'Compromiso con Nuestros Empleados', 'Derechos Humanos' y 'Subcontratación y Proveedores'	GRI408-1B GRI 409-1
Salud y bienestar	Salud y seguridad	x	37-41 59-61		GRI 403-A,B GRI 403-6A
Habilidades para el futuro	Formación impartida	x	50-52		GRI 404-1
PROSPERIDAD					
	Número absoluto y tasa de empleo	x	42 127-141	Ver sección 'Compromiso con Nuestros Empleados'	GRI 401-1 A.B
Creación de empleo y riqueza	Contribución económica	x	86		GRI 201-1 GRI 201-4
	Contribución a la inversión financiera				
Innovación en productos y servicios	Total de gastos de I+D (€) Total de gastos relacionados con la investigación y desarrollo.				
Vitalidad comunitaria y social	Total de impuestos pagados	x	86	Impuesto devengado sobre los beneficios	GRI 201-1

Índice de Contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)

Se incluyen en esta tabla los temas de divulgación sobre sostenibilidad y parámetros de contabilidad según el estándar SASB **Instalaciones de Ocio (SV-LF)**, correspondiente a la actividad principal de Parques Reunidos.

Como información complementaria, dado que algunos de nuestros parques cuentan con restaurantes y/o alojamiento, se incluyen los indicadores correspondientes a los indicadores SASB de los sectores Hoteles y Alojamientos (SV-HL) y Restaurantes (FB-RN)), si bien algunos de ellos no son materiales.

Salvo que se indique lo contrario, cuando se reportan los datos de indicadores correspondientes a SV-HL y FB-RN se incluye el indicador correspondiente a toda la actividad del Grupo.

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
Gestión de la energía	SV-LF-130a.1 SV-HL-130a.1 FB-RN-130a.1	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	Gigajulios (GJ), porcentaje (%)	Pág. 24 (1) 726.815 (2) 72% (3) 73%	726.815 GJ = 201.893 MWh
Gestión del agua	SV-HL-140a.1 FB-RN-140a.1	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Mil metros cúbicos (m ³), porcentaje (%)	Pág. 26 - 27 (1) 4.201 1000m ³ (2) 68%	Cantidad de agua consumida en zonas de estrés hídrico alto o extremadamente alto: 2.865 1000m ³ . De ese total, un 17% pertenece a agua reciclada y un 18% a agua de pozo.
Gestión de residuos de alimentos y envases	FB-RN-150a.1	(1) Cantidad total de residuos, (2) porcentaje de residuos alimentarios y (3) porcentaje desviado	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	Pág. 30 (1) 15.812 t (2) 4,8% (3) 69%	La cantidad de residuos alimentarios procedente de los restaurantes de los parques fue de 761 toneladas. De las 15.812 toneladas de residuos generados, el 49% se gestionó mediante operaciones de valorización, porcentaje que aumenta hasta el 69% si se incluye también la incineración con recuperación de energía.
	FB-RN-150a.2	(1) Peso total de los envases, (2) porcentaje fabricado con materiales reciclados o renovables y (3) porcentaje que es reciclable, reutilizable o compostable	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	-	No se dispone de estos datos actualmente ya que la restauración no es nuestra principal actividad. Parques Reunidos recabará dicha información y la incluirá en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025.
Efectos ecológicos	SV-HL-160a.1	Número de instalaciones de alojamiento ubicadas en o cerca de zonas de estado de conservación protegido o del hábitat de especies en peligro de extinción	Número	Pág. 148 – 152 (1) 28	Se consideran todos nuestros parques, no solo aquellos que cuentan con alojamiento. De estos, se consideran aquellos que están ubicadas dentro o a menos de 5 km de una zona de estado de conservación.
	SV-HL-160a.2	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental para preservar los servicios de los ecosistemas	n/a	Pág. 17 - 18	

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
Seguridad del cliente	SV-LF-250a.1	(1) Tasa de mortalidad y (2) la tasa de lesiones de clientes	Ratio ¹⁾	Pág. 60 (1) 0 (2) 0,10	Tasa de lesiones de cliente: 0,1 incidentes/10 ⁶ visitantes. La tasa de mortalidad ha sido 0.
	SV-LF-250a.2	(1) Porcentaje de instalaciones cuya seguridad se inspeccionó, (2) porcentaje de instalaciones que no superaron la inspección	Porcentaje (%)	Pág. 60 (1) 100% (2) 0%	Todos los parques del Grupo han sido inspeccionados y han superado dicha inspección.
Seguridad alimentaria	FB-RN-250a.1	(1) Porcentaje de restaurantes inspeccionados por un organismo de supervisión de la seguridad alimentaria, (2) porcentaje que recibe infracciones críticas	Porcentaje (%)	Pág. 60 (1) 100% (2) 0%	No se ha recibido ninguna infracción crítica respecto seguridad alimentaria.
	FB-RN-250a.2	(1) Número de retiradas emitidas y (2) cantidad total de productos alimentarios retirados	Número, toneladas métricas (t)	(1) 0 (2) 0	No se ha realizado ninguna retirada de alimentos durante el año de reporte en los restaurantes o puntos de venta de comida de los parques.
	FB-RN-250a.3	Número de brotes confirmados de enfermedades transmitidas por alimentos, porcentaje que resulta en la investigación de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos (CDC) [o país aplicable].	Número, porcentaje (%)	0	No se ha confirmado ningún brote transmitido por alimentos vendidos en nuestros parques o instalaciones.
Contenido nutricional	FB-RN-260a.1	(1) Porcentaje de opciones de menú que son compatibles con las directrices dietéticas nacionales e (2) ingresos procedentes de estas opciones	Porcentaje (%), divisa para comunicar	-	Información no material, ya que la restauración no es nuestra principal actividad.
	FB-RN-260a.2	1) Porcentaje de opciones de menú para niños que se ajustan a las directrices dietéticas nacionales para los niños e 2) ingresos procedentes de esas opciones	Porcentaje (%), divisa para comunicar	-	Información no material, ya que la restauración no es nuestra principal actividad.
	FB-RN-260a.3	Número de impresiones publicitarias realizadas para niños, porcentaje de promoción de productos que cumplen las directrices dietéticas nacionales para niños	Número, porcentaje (%)	-	Información no material, ya que la restauración no es nuestra principal actividad.
Prácticas laborales	SV-HL-310a.1 FB-RN-310a.1	Tasa de rotación (1) voluntaria e (2) involuntaria de los empleados de las instalaciones de alojamiento	Ratio	Pág. 145 (1) 5,3% (2) 76%	Índice aplicado a nuestro sector: empleados totales en parques y oficinas. La tasa de rotación ha sido del 81,3%, centrada principalmente en empleados temporales. Considerando únicamente empleados permanentes, fue del 17% (considerando que para dicha tasa se calcula el total de salidas entre el promedio de permanentes del año anterior).
	SV-HL-310a.2 FB-RN-310a.3	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las infracciones de la legislación laboral	Divisa para comunicar		No se dispone de estos datos actualmente. Parques Reunidos recabará dicha información y la incluirá en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025.

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
	SV-HL-310a.3 FB-RN-310a.2	1) Salario medio por horas y 2) porcentaje de empleados que ganan el salario mínimo, por región	Divisa para comunicar, porcentaje (%)	Pág. 43 (1) Todas regiones: 29.255 €/año Parques España: 17,996 € Parques Resto Europa: 28,946 € Parques USA/Australia: 30,474 € Oficinas corporativas España: 74,802 € Oficinas corporativas USA: 108,291 € (2) -	(1) Debido a que muchos de los países en los que se opera el salario no se representa por horas sino de manera anual, se indican los salarios medios de este modo. (2) Todos los empleados de Parques Reunidos reciben, como mínimo, el salario mínimo establecido en cada país de operación. Sin embargo, actualmente no se dispone del dato sobre el porcentaje de empleados cuyo salario equivale exactamente a este mínimo establecido. Parques Reunidos recabará dicha información y la incluirá en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025.
	SV-HL-310a.4	Descripción de las políticas y programas de prevención del acoso laboral	n/a	Pág. 49; 112	
Seguridad de la fuerza laboral	SV-LF-320a.1	1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y 2) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR), de a) empleados fijos y b) empleados estacionales	Ratio	Pág. 40 (1) a) 2,05 lesiones registrables/horas trabajadas b) * (2) a) 30,27 cuasi incidentes/horas trabajadas b) -	(1) Se consideran "incidentes registrables" aquellos que, como mínimo, requieren de tratamiento médico. En el informe está calculado como total de lesiones registrables entre 10 ⁶ horas trabajadas (115 lesiones registrables / 11,207 10 ⁶ horas trabajadas). En este indicador se sigue la metodología recomendada por SASB (115 lesiones registrable*200.000 horas/horas trabajadas) (2) Se consideran "cuasi accidentes" aquellos que solo demandan la aplicación de primeros auxilios, así como aquellas situaciones que potencialmente hubiesen podido ocasionar daños a los trabajadores involucrados. Los cuasi accidentes se registran internamente pero no se reportan. (1.696 cuasi accidentes *200.000 / 11.207.000 horas trabajadas) *Los incidentes de contratistas se registran, pero, debido a que en la mayoría de casos se contrata por servicio y no por horas, no hay información suficiente para calcular los ratios. En 2023, el número absoluto de incidentes registrables de contratistas fue 7.
Gestión de la cadena de suministro y abastecimiento de alimentos	FB-RN-430a.1	Porcentaje de alimentos comprados que (1) cumplen los estándares medioambientales y sociales de abastecimiento y (2) están certificados según los estándares medioambientales o sociales de terceros	Porcentaje (%) por coste	-	No se dispone de estos datos actualmente. Parques Reunidos recabará dicha información y la incluirá en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025.
	FB-RN-430a.2	Porcentaje de (1) huevos que se originaron en un ambiente libre de jaulas y (2) carne de cerdo que se produjo sin el uso de jaulas parideras	Porcentaje (%) por número, porcentaje (%) por peso	-	Información no material, ya que la restauración no es nuestra principal actividad.
	FB-RN-430a.3	Análisis de la estrategia para gestionar los riesgos ambientales y sociales en la cadena de suministro, incluido el bienestar animal	n/a	Pág. 73 - 74	

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
Adaptación al cambio climático	SV-HL-450a.1	Número de instalaciones (de alojamiento)* ubicadas en zonas de inundación de 100 años	Número	3	Basado en la base de datos de la Comisión Europea: <i>Flood hazard map of the World - 100-year return period</i> . *Teniendo en cuenta todo el Grupo, las localizaciones afectadas son Sand Castle, Kennywood, y las Oficinas Corporativas de Pensilvania. Ninguna de ellas cuenta con alojamiento.
	SV-LF-000.A	Asistencia	Número	19.338.854 visitantes	
	SV-LF-000.B	Número de clientes-días	Número	82.299 horas	Estimación basada en el promedio de horas de apertura de nuestros parques en España x Total de días de apertura en todos nuestros parques
	SV-HL-000.A	Número de plazas de alojamiento disponibles	Número	-	Información no material, ya que el alojamiento no es nuestra principal actividad. Solamente 9 de nuestros parques ² cuentan con alojamiento propio.
	SV-HL-000.B	Tasa de ocupación media	Ratio	-	Información no material, ya que el alojamiento no es nuestra principal actividad. Solamente 9 de nuestros parques cuentan con alojamiento propio.
	SV-HL-000.C	Superficie total de las instalaciones (de alojamiento).	Metros cuadrados (m ²)	22.549.435 m ²	Superficie de todas nuestras instalaciones: parques y oficinas
Parámetros de actividad	SV-HL-000.D	Número de instalaciones (de alojamiento) y el porcentaje que son: (1) administradas, (2) propias y arrendadas, (3) en régimen de franquicia	Número, porcentaje (%)	(2) 100%	Todos los centros incluidos en el alcance del Informe (centros que gestiona el Grupo) se incluyen en la categoría (2), debido a que algunos de ellos son de su propiedad y otros se explotan bajo régimen de arrendamiento (en la mayoría de los casos el arrendamiento es únicamente del terreno) o se trata de concesiones administrativas (que equiparamos por su similitud, en la categorización propuesta, a un arrendamiento).
	FB-RN-000.A	Número de (1) restaurantes propios de la compañía y (2) de franquicias	Número	- USA: (1) 249 propios + 6 franquicias propias (2) 10 de terceros - Resto de Europa: (1) 208 propios + 9 franquicias propias (2) 13 de terceros - España: (1) 119 propios + 14 franquicias propias (2) 0	Se ha adaptado la pregunta a la situación de los puntos de venta de comida y bebida de los parques del Grupo. (1) Se consideran los puntos de venta propios, así como las franquicias de otras marcas que son propiedad de los parques y están operados por empleados propios. (2) Se consideran los puntos de venta que no son propiedad del parque y están operados por terceros.
	FB-RN-000.B	Número de empleados en (1) establecimientos propios de la compañía y (2) franquicias	Número	-	No se dispone de estos datos actualmente. Parques Reunidos recabará dicha información y la incluirá en el Informe de Sostenibilidad correspondiente al año 2025. Ver respuesta a pregunta FB-RN-000.A.

1) Se ha traducido como "Ratio" la unidad a la que SASB se refiere como "Velocidad".

2) Parques que cuentan con alojamiento: Adventureland, Dutch Wonderland, Lake Compounce, Marineland, Noah's Ark, Selwo Aventura, Slagharen, Story Land y Tropical Islands.

Índice de Contenido según los Principios del Pacto Mundial y CoP (Communication on Progress)

Pregunta	Referencia Informe de Sostenibilidad	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
G1: Junta directiva/Compromiso de la alta gerencia	4 87 - 93	GRI 2-12, 2-14, 2-22 (2021)	Principios 1, 7	5, 8, 16
G2: Compromiso declarado públicamente	107 - 109	GRI 2-23 (2021)	Principios 1, 7, 10	8, 16
G3: Código de conducta	6	GRI 2-23 (2021)	Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G4: Individuo o grupo responsable	87 - 93	GRI 2-13 (2021)	Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G5: Estructura Formal	90	GRI 2-9, 2-13 (2021)	Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G6: Procesos de evaluación de riesgos	91-92	GRI 205-1 (2016)	Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G6.1: Detalle de la evaluación de riesgos	74		Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G7: Debida Diligencia	87 - 93	GRI 2-12, 2-23-a-ii, 3-1, 3-3-d (2021)	Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G7.1: Detalle de la debida diligencia	87 - 93 74	GRI 2-23-e, 3-1 (2021)	Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G8: Plantear preocupaciones sobre la conducta de la empresa	98 - 99	GRI 2-26 (2021)	Principios 1, 3, 7, 10	5, 8, 16
G8.1: Detalles de plantear preocupaciones sobre la conducta de la empresa	98 - 99	GRI 2-26 (2021) WEF Common Metrics	Principios 1, 3, 7, 10	5, 8, 16
G9: Lecciones	99	GRI 3-3-e (2021)	Principios 1, 7, 10	5, 8, 16
G10: Remuneración de los ejecutivos vinculada a los resultados en materia de sostenibilidad	89	CDP C1.3a (2022) WEF Common Metrics	Principios 1, 7, 10	
G11: Composición de la Junta	88	GRI 29 (2021), 405-1 (2016)	Principios 1, 6	5, 8, 16
G12: Informes de Sostenibilidad	154 - 184		Principios 1, 7, 10	8, 16
G13: Verificación de la información	185	CDP C.10.1 (2022) GRI 2-5 (2021)	Principio 10	16

Pregunta	Referencia Informe de Sostenibilidad	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
HR1: Temas materiales	9 - 14	GRI 3-2 (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR2: Política	107 - 109 112 - 113	GRI 2-23-a-iv, 2-23-b, 3-3-c (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR2.1: Detalles del compromiso	107 - 109 112 - 113	GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR3: Participación de los grupos de interés	12	GRI 3-1-b, 3-3-f (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR4: Prevención/mitigación	86 - 87	GRI 3-3-d (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR5: Formación	50	GRI 3-3-d (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR6: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	94 -95 90 - 91	GRI 3-3-e (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR7: Remediación	94 - 95 90 - 91	GRI 3-3-d-ii (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
HR8: Acciones prácticas	94 - 95	GRI 3-3-c y 3-3-d (2021)	Principios 1, 2	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 16
L1: Compromiso o Política	107 - 109 111 - 112	GRI 3-3-c (2021) para GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L1.1: Detalles del compromiso	107 - 109 111 - 112	GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L1.2: Libertad de asociación y negociación colectiva	107 - 109 46 - 48	GRI 2-30 (2021)	Principios 3, 4, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L2: Participación de los grupos de interés	12	GRI 3-1-b y 3-3-f (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L3: Prevención/mitigación	35 - 36	GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L4: Formación	50 - 52 39	GRI 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L5: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	35 -36	GRI 3-3-e (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L6: Negociación colectiva	46 - 48		Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 8, 9, 10
L7: Mujeres en puestos directivos	129		Principio 6	1, 3, 4, 5, 8

Pregunta	Referencia Informe de Sostenibilidad	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
L8: Igualdad salarial	43 -44	GRI 405-2 (2016)	Principio 6	1, 3, 4, 5, 8
L9: Frecuencia de lesiones	40	GRI 403-9 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3
L10: Tasa de incidentes	40		Principios 3, 4, 5, 6	1, 3
L11: Remediación	101	GRI 3-3-d-ii (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
L12: Acciones prácticas	34 - 57	GRI 3-3-C y 3-3-d (2021) para los temas GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	Principios 3, 4, 5, 6	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10
E1: Compromiso o política	107 - 109 111 - 112	CDP C4.1 (2022) GRI 3-3-C (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
E1.1: Detalle del compromiso	107 - 109 111 - 112	CDP C4.1 (2022) GRI 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
E2: Participación de los grupos de interés	12	GRI 3-1-b y 3-3-f (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) GRI 201-2-a-iv (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
E3: Prevención/mitigación	17 -18	GRI 3-3-d (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) GRI 201-2-a-iv (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
E4: Evaluación del progreso de la prevención/mitigación	17 - 18	GRI 3-3-e (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) GRI 201-2-a-iv (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
E4.1: Objetivos y metas	121 - 125	GRI 3-3-e (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) GRI 201-2-a-iv (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
E4.2: Medir los progresos realizados en relación con los objetivos	17 - 18 89	GRI 3-3-e (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) GRI 201-2-a-iv (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15

Pregunta	Referencia Informe de Sostenibilidad	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E5: Remediación	17 - 18	GRI 3-3-d-ii (2021) para GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016) GRI 201-2-a-iv (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
E6: Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2)	20 - 21	CDP C6.1 (2022), CDP C6.3 (2022) GRI 305-1, 305-2 (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 11, 12, 13, 14
E7: Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 3)	20 - 22	CDP C6.5 (2022) GRI 305-3 (2016)	Principios 7, 8	1, 2, 11, 12, 13, 14
E8: Inversión en I+D de productos y servicios con bajas emisiones de carbono	-	CDP C4.3c (2022), CDP C4.2b (2022)	Principios 7, 8, 9	
E9: Adaptación al cambio climático	19 - 20	GRI 201-2-a-iv (2016)	Principios 7, 8, 9	
E10: Energías renovables	24	GRI 302-1 (2016)	Principios 7, 8, 9	1, 2, 11, 12, 13, 14
E11: Productos y servicios bajos en carbono	N/A	WEF Common Metric	Principios 7, 8, 9	1, 2, 11, 12, 13, 14
E12: Preguntas adicionales sobre temas específicos	13	GRI 3-2 (2021)		
E13: Extracción y consumo de agua	26 - 27	GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3	Principios 7, 8, 9	2, 6, 9, 11, 12
E14: Consumo de agua	26-27		Principios 7, 8, 9	2, 6, 9, 11, 12
E15: Lugares situados en zonas clave de biodiversidad o adyacentes a ellas	148 - 152	WEF Common Metric GRI 304-1 (2016)	Principios 7, 8, 9	2, 6, 9, 11, 12
E16: Conversión de ecosistemas naturales	31-32	GRI 304-1 (2016)	Principios 7, 8	2, 6, 9, 11, 12
E17: Restauración y protección de los ecosistemas	84	GRI 304-3 (2016)	Principios 7, 8, 9	2, 6, 12, 14, 15
E18: Contaminación atmosférica	17	GRI 305-7 (2016)	Principios 7, 8	3.2, 3.4, 3.8, 3.9, 6.3, 12.4
E19: Residuos	30	GRI 306-3 (2020)	Principios 7, 8	3, 6, 12, 14, 15
E20: Residuos peligrosos	30	GRI 306-4, 306-5 (2020)	Principios 7, 8	3, 6, 12, 14, 15
E21: Plástico de un solo uso	28 - 29	WEF Common Metrics	Principios 7, 8	3, 6, 12, 14, 15

Pregunta	Referencia Informe de Sostenibilidad	Normas de Reporte Relacionadas	Correlación con 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas	Correlación con las metas de los ODS
E22: Acciones prácticas	19 - 32	GRI 3-3-c y 3-3-d (2021)	Principios 7, 8, 9	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15
AC1: Programa de cumplimiento	110	GRI 3-3-c (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio 10	16
AC1.1: Año de revisión del programa	110		Principio 10	16
AC2: Política	110		Principio 10	16
AC3: Formación	101	WEF Common Metrics GRI 205-2 (2016)	Principio 10	16
AC3.1: Frecuencia de formación	101		Principio 10	16
AC4: Control del cumplimiento	96 - 100	GRI 3-3-e (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio 10	16
AC5: Incidentes de corrupción	101	WEF Common Metrics GRI 205-3 (2016)	Principio 10	16
AC6: Medidas para hacer frente a presuntos incidentes de corrupción	96 -100	GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio 10	16
AC6.1: Medidas tomadas de forma independiente o en respuesta a una disputa o investigación.	101	GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio 10	16
AC7: Acción colectiva contra la corrupción	96-101	GRI 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio 10	16
AC8: Acciones Prácticas	106 - 100	GRI 3-3-c y 3-3-d (2021) para el tema GRI 205 (2016)	Principio 10	16



Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes

Informe de Verificación Independiente del
Informe de Sostenibilidad que incluye el Estado
de Información no Financiera (EINF)

31 de diciembre de 2023



KPMG Auditores, S.L.
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Informe de Sostenibilidad de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2023

Al Accionista Único de Piolin Bidco, S.A.U.:

Hemos sido requeridos por la Dirección de Piolin Bidco, S.A.U. para realizar la verificación, con alcance de seguridad limitada, del Informe de Sostenibilidad (en adelante, "el Informe") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 de Piolin Bidco, S.A.U. (en adelante, la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo), preparado de conformidad con los *Sustainability Reporting Standards* en su opción "in accordance", de Global Reporting Initiative (en adelante, estándares GRI) y con los indicadores de los sectores de Instalaciones de Ocio (SV-LF), Hoteles y Alojamientos (SV-HL) y Restaurantes (FB-RN)) de *Sustainability Accounting Standards Board* (en adelante, indicadores SASB); según lo señalado en el "Índice de contenido GRI" e "Índice de contenido según SASB", respectivamente.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, del Grupo, incluido en el Informe y que a su vez forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2023 adjunto del Grupo, preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenido según la ley 11/2018" del citado EINF.

El contenido del Informe incluye información adicional a la requerida por los estándares GRI, los indicadores SASB y por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera, que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en las tablas "Índice de contenido GRI", "Índice de contenido según SASB" e "Índice de contenido según la ley 11/2018", incluidas en el Informe adjunto.

Responsabilidad de los Administradores y de la Dirección de la Sociedad dominante

La Dirección de la Sociedad dominante es responsable de la preparación y presentación del Informe de conformidad con los estándares GRI y los indicadores SASB, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en las tablas "Índice de contenido GRI" e "Índice de contenido según SASB" del Informe.



Adicionalmente, la formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenido según la ley 11/2018" del citado EINF.

Estas responsabilidades incluyen asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Informe esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Informe.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo que han participado en la elaboración del Informe, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el Informe y en la



aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Informe del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Análisis de Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Informe del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el Informe del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Informe del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que:

- El Informe de Sostenibilidad de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, no haya sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los estándares GRI, según lo detallado en la tabla “Índice de contenido GRI” del Informe.
- La información contenida en la tabla “Índice de contenido según SASB” del Informe de Sostenibilidad de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, no haya sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los indicadores SASB, según lo detallado en la tabla “Índice de contenido según SASB” del Informe.
- El EINF de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, incluido en el informe, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenido según la ley 11/2018” del Informe.

Uso y distribución

De conformidad con los términos y condiciones de nuestra carta de encargo, este Informe ha sido preparado para Piolin Bidco, S.A.U. en relación con su Informe de Sostenibilidad y por tanto no tiene ningún otro propósito ni puede ser usado en otro contexto.



Respecto al Estado de Información No Financiera Consolidado, este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Auditores, S.L.

Patricia Reverter Guillot

26 de marzo de 2024

