



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

Piolin Bidco S.A.U. y sociedades
dependientes

(Grupo Parques Reunidos)



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



Marzo 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ACERCA DE ESTE INFORME	3
CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL	4
1. GENERAL	5
1.1. EL GRUPO PARQUES REUNIDOS	5
QUIÉNES SOMOS.....	5
NUESTRO NEGOCIO.....	5
NUESTRO PROPÓSITO	6
NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES.....	6
1.2. GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD	8
CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.....	8
POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD.....	8
PILARES Y ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	10
ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD	11
GOBIERNO CORPORATIVO Y DILIGENCIA DEBIDA	17
3. MEDIO AMBIENTE	28
3.1 CAMBIO CLIMÁTICO	30
CAMBIO CLIMÁTICO: ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN	30
ENERGÍA.....	34
3.2 RECURSOS HIDRICOS.....	37
3.3 BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS	40
3.4 ECONOMIA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	43
4. SOCIAL.....	46
DERECHOS HUMANOS	48
4.1 PERSONAL PROPIO.....	50
LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES.....	50
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	55
RELACIONES LABORALES	62
PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	66
FORMACIÓN Y DESARROLLO - GESTIÓN DEL TALENTO.....	67
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	70
COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.....	73
4.2 COLECTIVOS AFECTADOS.....	76
DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES LOCALES	76
IMPACTO SOCIAL	79
4.4 CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES.....	84
OCIO SEGURO	85

ACCESO A PRODUCTOS Y SERVICIOS. ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN	88
INFORMACIÓN OBJETIVA Y TRANSPARENTE. MARKETING RESPONSABLE	90
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	92
PRIVACIDAD	97
5. GOBERNANZA	100
5.1 CONDUCTA EMPRESARIAL	101
CULTURA CORPORATIVA. ÉTICA EMPRESARIAL	101
CANALES INTERNOS DE DENUNCIA	106
5.2 BIENESTAR ANIMAL	110
5.3 COMPRAS SOSTENIBLES	111
5.4 FISCALIDAD RESPONSABLE	115
6. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	118
ANEXOS Y TABLAS DE CONTENIDOS.....	119
ANEXOS.....	120
ANEXO I: LISTA DE CENTROS INCLUIDOS EN EL ALCANCE DEL INFORME	121
ANEXO II: POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD- PRINCIPIOS	122
ANEXO III: POLÍTICAS.....	125
ANEXO IV: PROCESO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	130
ANEXO V: METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS	134
ANEXO VI: DESEMPEÑO AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA - INDICADORES CLAVE.....	136
ANEXO VII: INDICADORES DE EMPLEADOS	143
ANEXO VIII: EVALUACIÓN AMBIENTAL: ESTRÉS HÍDRICO Y ZONAS NATURALES PROTEGIDAS	169
TABLAS DE CONTENIDO.....	174
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LA LEY 11/2018	175
ÍNDICE DE CONTENIDO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE).....	184
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL WORLD ECONOMIC FORUM	196
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN SASB (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD)	198
INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE	203

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 2024 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 del 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 2024.

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 2024.

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 el Informe de Sostenibilidad 2024 de Parques Reunidos, que resume nuestro desempeño y ofrece una actualización sobre nuestros objetivos, políticas y acciones en materia ambiental, social y de gobernanza.

En Parques Reunidos, estos objetivos, políticas y acciones son la base de nuestro propósito: «proporcionar experiencias inolvidables a nuestros clientes a lo largo de generaciones, contribuyendo al crecimiento de nuestras comunidades y socios».

Cumplir con este propósito significa que nos comprometemos a hacer posibles las experiencias memorables de hoy en el futuro, protegiendo activamente el planeta y su biodiversidad, cuidando genuinamente a las personas y operando de forma ética, íntegra y responsable.

Protegiendo activamente el planeta y su biodiversidad

Continuamos progresando en la consecución de nuestros objetivos 2030 validados por Science Based Targets initiative que buscan reducir nuestras emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y Alcance 2 en un 87,9 % y nuestras emisiones de Alcance 3 en un 27,5 % en comparación con 2019. Seguimos implementando iniciativas que reducen el consumo de energía y agua y minimizan la generación de residuos. Estos esfuerzos reducen nuestro impacto ambiental, reducen costes y contribuyen a nuestra eficiencia operativa y nuestro éxito a largo plazo.

Parques Reunidos participó en el cuestionario sobre Cambio Climático del CDP en 2024, obteniendo una calificación de A- (Liderazgo). Esta calificación es el resultado del esfuerzo colectivo de todo el Grupo.

Asimismo, en 2024, Parques Reunidos se adhirió al Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con la Naturaleza. Este paso subraya el compromiso de Parques Reunidos de integrar la evaluación de las dependencias, el impacto, los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima y la naturaleza en su operación diaria y su planificación empresarial.

Cuidando a las personas

Nos comprometemos a fomentar un entorno seguro, diverso e inclusivo tanto para nuestros visitantes como para nuestro equipo. Nuestros parques siguen trabajando para ser más accesibles para nuestros visitantes y generar un impacto positivo en las comunidades locales.

Nuestro parque de animales Blackpool Zoo (Reino Unido) ha sido premiado por su labor como "Zoo para Todos", y nuestro parque de entretenimiento familiar Dutch Wonderland (EE. UU.) ha sido reconocido por su dedicación y compromiso con la contratación de personas con discapacidad. Estos son solo algunos ejemplos que destacan nuestra contribución positiva a la sociedad. Os animo a leer sobre estas y otras iniciativas en el informe.

Operando con ética, integridad y responsabilidad.

En Parques Reunidos, mantenemos un firme compromiso con las prácticas comerciales éticas.

Somos conscientes de que nuestra responsabilidad va más allá de nuestras propias operaciones y, por ello, seguimos trabajando para comprender mejor todos los aspectos relacionados con nuestra cadena de valor y, en particular, para mejorar nuestros procesos de evaluación de proveedores. Reconocemos que ésta es un área que requiere mejoras y mantenemos nuestro compromiso de seguir trabajando en ella en los próximos años.

Gracias a todo el equipo de Parques Reunidos por su compromiso y por las acciones implementadas en 2024.



Pascal Ferracci
Consejero Delegado - Piolin Bidco, S.A.U.
(Grupo Parques Reunidos)

1. GENERAL

1.1. 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 nueve países de Europa, Estados Unidos 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 los parques consulte

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

Cifras y Eventos significativos en 2024

- Cartera diversificada de más de 50 centros de ocio en 11 países.
- 19,6 millones de personas visitaron los parques del Grupo.
- 858 millones de € de ingresos ordinarios consolidados.
- El número total de empleados¹ del Grupo a cierre de ejercicio (31/12/2024) asciende a 5.545 empleados.
- La plantilla media fue de 7.200 empleados¹.
- 49,6 % de mujeres en la plantilla media ¹.
- El 100% de la electricidad utilizada procedió de fuentes renovables.
- CDP Climate Change calificado con A- (Leadership)

¹ Expresado como FTEs-full time equivalents

Nuestro propósito

El propósito de Parques Reunidos es proporcionar experiencias inolvidables a sus clientes² 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 trabaja y fortaleciendo las comunidades y los socios con los

que colabora, comprendiendo la diversidad existente entre los mismos.

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 consulte:

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

Nuestros principios y valores



Principios

- **Experiencia del cliente:** Ponemos tanto foco en la experiencia del cliente como en el desempeño financiero.
- **Colaboración:** Colaboramos entre parques y oficinas centrales para hacer que 1 + 1 sumen 3.
- **Sostenibilidad:** Integramos la sostenibilidad en nuestro comportamiento diario.
- **Excelencia:** Tenemos mentalidad de ensayo y aprendizaje.
- **Datos:** Nos apoyamos en datos para tomar decisiones

Valores

- **La satisfacción del cliente, nuestro principal compromiso:**

² Los términos "cliente" y "visitante" se utilizan indistintamente en este informe.

- 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 multidisciplinarios.
 - Probamos nuevas ideas, sin miedo a fracasar, cada pequeña mejora importa.
- **Integridad:**
 - Nunca comprometemos la equidad y la ética.

Pilares culturales.

- **Juntos nos comprometemos y somos fuente de inspiración.** Parques Reunidos aboga por una cultura de compromiso para fomentar la colaboración, innovación y orgullo de pertenencia.
- **Juntos nos hacemos eco de todas las voces.** Parques Reunidos celebra la diversidad, equidad e inclusión para crear un entorno en donde todos se sientan bienvenidos, respetados y valorados.
- **Juntos buscamos el equilibrio y avanzamos.** Parques Reunidos fomenta el equilibrio entre vida personal y profesional para crear una cultura positiva que atraiga talento y contribuya al éxito de la organización.
- **Juntos lideramos el cambio.** Parques Reunidos transforma su cultura e invita a sus empleados a alinearse con los valores corporativos y a seguir mejorando para alcanzar el éxito colectivo.
- **Juntos nos cuidamos mutuamente.** Parques Reunidos promueve la salud y el bienestar y cuida de sus empleados.



1.2. GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

Código Ético y de Conducta

El **Código Ético y de Conducta** de Parques Reunidos define los principios 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, en general, con cualquier persona u organización del entorno social de los países donde Parques Reunidos opera o espera hacerlo).

Parques Reunidos estamos comprometidos con desarrollar su negocio con los más altos niveles de integridad y ética. Parques Reunidos entiende que trabajar de manera íntegra y transparente permite crear relaciones de confianza y credibilidad con todos aquellos con los que se relaciona.

Las pautas 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.

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.

Política de Sostenibilidad

La **Política de Sostenibilidad** del Grupo reconoce la obligación de Parques Reunidos - con sus empleados, clientes, proveedores, inversores, accionistas, las comunidades locales, 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** que desarrollen actividades para y en nombre del Grupo. Se aplica a los bienes y servicios que Parques Reunidos adquiere, y a los productos y servicios que ofrece a sus clientes.

Los compromisos de la Política incluyen la **operación propia** y la **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 Parques Reunidos integra criterios ambientales, sociales y de buen gobierno. Dicha estrategia integra, así mismo, los intereses y expectativas de sus 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.

Pilares y Áreas de Actuación

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 la extracción y 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 los 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	Cultura Corporativa y Ética empresarial	Cero incidentes relacionados con nuestro código ético y de conducta	Principio 10 Principios 1 a 6	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		8 12 17	



Análisis de doble 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

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 2024, Parques Reunidos ha realizado un análisis 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 Consultivo Europeo en Información Financiera).

Metodología³

Identificación de temas

Se han revisado los temas (y sus sub-temas y sub-sub-temas) incluidos en las Normas Europeas 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 forzado 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 las normas ESRS) o comerciales (por ejemplo, desinversión de cualquier segmento de negocio), los temas seleccionados en 2024 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, para determinar el listado de temas materiales el análisis considera:

- **materialidad financiera:** cómo las cuestiones de sostenibilidad (ambiental, social, de gobernanza) influyen en el negocio (visión ‘de fuera hacia dentro’), y
- **materialidad del impacto:** cuál es el impacto de las actividades de Parques Reunidos en las

personas y el planeta (visión de ‘dentro hacia fuera’)

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. El cuestionario tiene en cuenta los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con los temas incluidos en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en

³ Ver también Anexo IV ‘Proceso y Metodología del Análisis de Materialidad’

inglés), 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 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 de acuerdo a su materialidad financiera.
- ha sido identificado dentro del 50% de los temas principales por prioridad de acuerdo a su materialidad de impacto.
- está incluido en la norma SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 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.

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

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 aquellos con los que Parques

Contexto de sostenibilidad

Parques Reunidos mantiene su compromiso respecto de los instrumentos

- 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 representarán 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 los 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.

que Parques Reunidos ofrece y los mercados a los que atiende.

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.

intergubernamentales (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (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 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

- **El marco regulatorio relativo a la presentación obligatoria de informes ambientales, sociales y de gobernanza** para las empresas europeas, incluidas sus filiales incluso si están ubicadas fuera de Europa, es cada vez más compleja. Además, la **regulación específica relacionada con el medio ambiente, los aspectos sociales y de gobernanza** se está volviendo más amplia a medida que las regulaciones nuevas y emergentes continúan pasando de ser parte de un régimen de normas blandas a estar estrictamente reguladas.
- **Existe una mayor demanda de controles y supervisión eficaces de la información relacionada con la sostenibilidad** para que la información 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.

- **Continúa 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. Esto puede ser una oportunidad para Parques Reunidos por la contribución positiva a la conservación de la biodiversidad de los zoológicos, pero también representa nuevos retos, como los relacionados con el nuevo Reglamento de Deforestación (EUDR) sobre materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal.
- **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 la satisfacción 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 obligatoria sobre cadena

de valor que 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.

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,

- **Los litigios relacionados con aspectos ambientales, sociales y de gobernanza** y la aplicación efectiva de regulaciones se expandirán, con el ‘greenwashing’ siendo un elemento de enfoque continuo.

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 los trabajadores de terceros 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.

Cambios en los temas materiales respecto al periodo anterior

Corto plazo

(aplicable para la preparación del Informe de Sostenibilidad 2024 y la implementación de acciones en 2025):

Los siguientes temas identificados como prioridad muy alta en el año anterior continúan siendo temas de prioridad muy alta.

- Salud y seguridad de visitantes y trabajadores

- Cambio climático (adaptación)
- Compromiso de los empleados
- Bienestar animal

– Privacidad

Los siguientes temas disminuyeron su relevancia (es decir, pasaron de prioridad muy alta a alta o de alta a no material) en comparación con el año anterior

- Condiciones de trabajo. No obstante, cabe señalar que el compromiso de los empleados, que está estrechamente vinculado a las condiciones de trabajo, sigue siendo evaluado como de prioridad muy alta.

- Gestión de la energía, cambio impulsado por una menor materialidad financiera en comparación con el periodo anterior una vez que el contexto de la crisis energética se volvió menos relevante.

– Anticorrupción.

Ningún tema aumentó su relevancia (es decir, pasó de prioridad alta a muy alta o de no material a material) en comparación con el periodo anterior.

Medio (2 a 5 años) y Largo Plazo (> 5 años)

Los temas Gestión del Agua y la Mitigación del Cambio Climático adquieren mayor relevancia en el medio plazo, y se convierten en temas de prioridad muy alta en el largo plazo.

Lista de temas materiales

Algunos temas podrían clasificarse en múltiples categorías. Por ejemplo, la privacidad, en caso de producirse brechas en la información que afecten a empleados, visitantes u otros grupos de interés, o los cambios en leyes y regulaciones si la regulación se refiere a promover el acceso equitativo a recursos y oportunidades, pueden representar un tema social; al mismo tiempo, ambos pueden considerarse temas de gobernanza ya que requiere la supervisión del Consejo de Administración y el Comité de Auditoría y Control en el contexto de una

cultura corporativa que fomente el cumplimiento. 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 – Trabajadores propios	Temas de gobernanza
<ul style="list-style-type: none"> - Cambio climático * - Gestión energética * - Gestión del agua * - Economía circular, y gestión de residuos* - Conservación de la biodiversidad * [relevante como oportunidad de impacto positivo] 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud en el trabajo* (incluye empleados propios y contratados)* - Diversidad, equidad e inclusión * - Compromiso de los empleados * - Condiciones de trabajo (bienestar, conciliación, retribuciones y salario y derechos laborales) - Formación y desarrollo de habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura corporativa y ética empresarial * - Bienestar animal * - Compras sostenibles⁴* - Cambios en las leyes y reglamentos. Mayor presión regulatoria.

⁴ 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 compras sostenibles se consideran un tema de gobernanza.

	<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 (incluida privacidad de empleados, visitantes y otros grupos) 	
--	---	--

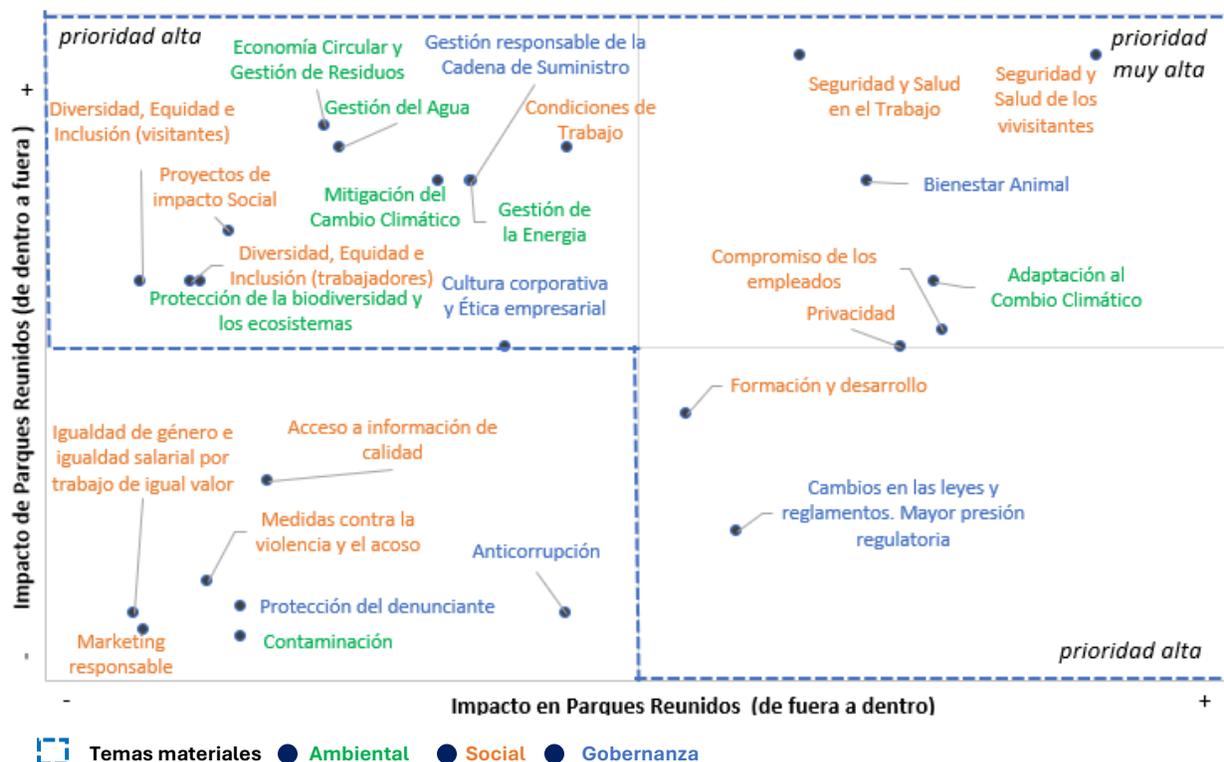
Los temas identificados con * se incluyen dentro de alguna de las 12 Áreas de Actuación en sostenibilidad de Parques Reunidos. Los temas no identificados con * se gestionan mediante prácticas habituales, en particular:

- los temas ‘Condiciones de Trabajo’ (bienestar, conciliación, retribuciones y salario y derechos laborales) y ‘Formación y desarrollo de habilidades’, 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 la satisfacción y el compromiso del empleado y, por tanto se consideran cubiertos dentro del área de actuación ‘Compromiso de los empleados’.

- ‘Privacidad’ (protección de datos) y gestión de los “Cambios en las leyes y regulaciones e incremento de la presión regulatoria” se incluyen en el área de acción “Cultura corporativa y ética empresarial”.

Matriz de Materialidad



Gobierno corporativo y diligencia debida

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, así como los **procedimientos específicos de diligencia debida** aplicados para la identificación, evaluación, prevención y

mitigación de riesgos e impactos significativos reales o potenciales, y los **procedimientos de verificación y control**, incluyendo, en su caso, las medidas adoptadas, se recogen en el apartado correspondiente del informe.

En 2024 se aprobó la Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza, la Política de Derechos Humanos y la Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.

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 ubicada en Madrid (España), con un 99,55% del capital social a 31 de diciembre de 2024.

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

Consejo de Administración

Composición

A la fecha de cierre del ejercicio, Piolin Bidco, S.A.U. cuenta con un Consejo de Administración de nueve miembros. De los nueve miembros que lo integran dos eran mujeres (siendo una de ellas la Presidenta del Consejo), lo que representa un 22% 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) 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.

Durante 2024, el Consejo de Administración celebró 9 reuniones.

Miembros del Consejo de Administración a la fecha de cierre del ejercicio

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	Pablo Gómez Garzón ¹⁾	Otro	15.02.2024
Consejero	Francesco Malvezzi ²⁾	Otro	19.06.2024
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

- 1) D. Tomás Hevia Armengol dimitió como miembro del Consejo de Administración con fecha 14 de febrero de 2024 y D. Pablo Gómez Garzón fue nombrado consejero por el accionista único de Piolin Bidco S.A.U. el 15 de febrero de 2024, aceptando el cargo desde esa misma fecha.
- 2) D. Asís Echaniz Guisasaola dimitió como miembro del Consejo de Administración con fecha 18 de junio de 2024 y D. Francesco Malvezzi fue nombrado consejero por el accionista único de Piolin Bidco S.A.U. el 19 de junio de 2024, aceptando el cargo desde esa misma fecha.

Proceso de selección y designación de los consejeros

Como en toda sociedad de capital privado, la selección y designación de consejeros 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 multidisciplinarios.

En este sentido, EQT, como accionista de control, propone como consejeros a personas ya empleadas por dicha organización y a otras que no tienen una relación laboral con EQT, 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 de los riesgos y oportunidades relacionados con temas ambientales, sociales o de gobernanza.

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 de la aprobación de la Política de Sostenibilidad del Grupo y la integración de la sostenibilidad en la estrategia del Grupo, también tiene encomendado 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 consiste en una retribución fija anual por el desempeño de sus funciones, cuyo importe es 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

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

El Consejo de Administración es informado en sus reuniones de todas aquellas cuestiones significativas que se producen en materia de impactos, riesgos y oportunidades, generalmente mediante el pertinente reporte tanto del presidente del Comité de Auditoría y Control, como de los presidentes de los distintos comités especializados (Comité de Inversiones, Comité de Estados Unidos Comité de Sostenibilidad) y del miembro del Comité Ejecutivo competente por razón de la materia. La Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente informa sobre el desempeño en materia de sostenibilidad.

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, es 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 la seguridad y salud de trabajadores y visitantes y a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Los mismos objetivos se aplican a la remuneración variable de los demás miembros del Comité Ejecutivo.

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.

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 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 de Parques Reunidos ofrece 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 regulatorias que irán surgiendo en el futuro en materia de sostenibilidad, respondiendo las preguntas y dudas que los consejeros puedan tener a respecto.

Durante el ejercicio 2024, la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, ha informado regularmente a los consejeros que en cumplimiento de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa y de las Normas Europeas de Información sobre

Sostenibilidad, Parques Reunidos tendrá que informar, en relación con futuros ejercicios, sobre los impactos, riesgos y oportunidades asociados a aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno, tanto en sus operaciones propias como a través de la cadena de valor.

Asimismo, la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, ha informado de otras novedades normativas como el Reglamento de Deforestación o la Directiva de Diligencia Debida que afectarán a Parques Reunidos en el corto y medio plazo.

En el año 2024, como punto de partida para la adaptación de los procesos de elaboración de informes de sostenibilidad a la nueva normativa que será aplicable a Parques Reunidos en el año 2025 (informe a publicar en 2026), se realizó un análisis *gap* frente a los Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad. El análisis servirá como hoja de ruta para la adaptación al nuevo marco regulatorio.

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 Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, se creó el Comité de Sostenibilidad que, con participación de los responsables del Comité Ejecutivo y de representantes de los accionistas, se reúnen dos veces al año para analizar en detalle el desempeño en materia de sostenibilidad del Grupo. Los resultados de estos análisis y, en su caso, la propuesta de planes de acción asociados, son informados por la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente al Consejo de Administración en reuniones específicas, adicionales a las

actualizaciones recurrentes realizadas en todas las reuniones del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad sobre la toma de decisiones en este ámbito, incluida la asignación de recursos, 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.

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 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, incluidas las comunidades en la que opera y 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 del desempeño del Consejo de Administración y el de sus miembros. El Comité de Auditoría y Control, al así regularlo expresamente su reglamento de funcionamiento, sí realiza con carácter anual una evaluación formal del funcionamiento del Consejo de Administración.

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 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 son siempre tenidas en cuenta para garantizar la mejora continua en materia de sostenibilidad.

En todo caso, en lo relativo a la supervisión de la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades, hay que reseñar que el Informe de Sostenibilidad (Estado Consolidado de Información No Financiera de acuerdo a la Ley 11/2018) de Piolin

Comité de Auditoría y Control

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.

Durante 2024, el Comité de Auditoría y Control celebró 6 reuniones.

Miembros del Comité de Auditoría y Control a la fecha de cierre del ejercicio

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	Pablo Gómez Garzón*	26.03.2024
Vocal	Jonathan Rubinstein	11.12.2019
Secretaria no miembro	Cristina Carro Werner	11.12.2019

*D. Tomás Hevia Armengol dimitió como miembro del Comité de Auditoría y Control con fecha 14 de febrero de 2024 y D. Pablo Gómez Garzón fue nombrado nuevo miembro del mismo por el Consejo de Administración el 26 de marzo de 2024, aceptando su nombramiento en esa misma fecha.

Proceso de selección y designación

El nombramiento de los miembros del Comité, así como la designación de su Presidente 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 negocio. 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, incluida la gestión de riesgos.
- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y la información sobre sostenibilidad 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.
- Revisar con el auditor externo de cuentas de las potenciales debilidades significativas del sistema de control interno detectadas, en su caso, durante el desarrollo de la auditoría.
- 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 sostenibilidad, incluida su verificación por tercero independiente, obteniendo el conocimiento necesario 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, así como acerca de los riesgos y oportunidades asociados a asuntos de sostenibilidad.

- 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 del Grupo relacionadas con la sostenibilidad.

La Política de Sostenibilidad 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.

Al igual que ocurre en sede de Consejo, el Comité de Auditoría y Control también es informado en sus reuniones de aquellas cuestiones significativas que se producen en materia de impactos, riesgos y oportunidades, generalmente mediante el

pertinente reporte del miembro del Comité Ejecutivo competente por razón de la materia. En este sentido, además de las presentaciones realizadas por la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente sobre las distintas cuestiones en materia de sostenibilidad, los demás miembros del Comité Ejecutivo y otros directores también informan sobre aquellos impactos, riesgos y oportunidades que se consideran significativas en cada momento en su área de responsabilidad, como pueden ser los reportes sobre el canal de denuncias por parte de la Directora de Asesoría Jurídica, sobre ciberseguridad, la evolución de las nuevas tecnologías y los riesgos y oportunidades emergentes, incluyendo la inteligencia artificial, por parte del Director Corporativo de Transformación Digital y Tecnología, y sobre el grado de cumplimiento del Grupo en materia de protección de datos por parte la Delegada de Protección de Datos.

Asimismo, en las reuniones del Comité el Auditor Interno presenta periódicamente los resultados de las auditorías operativas internas realizadas.

Además de las funciones que el Comité de Auditoría y Control desarrolla en relación a la gestión de impactos, riesgos y oportunidades, la supervisión de estos elementos es también llevada a cabo por otros órganos, como el Comité de Sostenibilidad que monitoriza el desempeño en materia de sostenibilidad y los planes de acción asociados, o el Departamento de Auditoría Interna que mantiene reuniones con los miembros del Comité Ejecutivo en el marco del proceso de actualización periódica del inventario y el Mapa de Riesgos Corporativo, con carácter previo a la revisión de estas cuestiones en sede del Comité de Auditoría y Control y del propio Consejo de Administración.

Riesgos y oportunidades. Factores y tendencias que pueden afectar la futura evolución

El ejercicio 2024 ha estado caracterizado por un entorno macroeconómico y geopolítico complejo, marcado por la incertidumbre política, con un incremento de la presión regulatoria, la aceleración de la transformación digital y la inteligencia artificial, la creciente exposición a riesgos climáticos y el impacto de cambios demográficos. En este contexto, la capacidad de adaptación del Grupo ha sido clave para garantizar la resiliencia del negocio y avanzar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de sostenibilidad.

Ante este escenario, la gestión de riesgos ha seguido evolucionando para proporcionar un marco sólido de supervisión, permitiendo anticipar amenazas emergentes y capitalizar oportunidades estratégicas.

Como cada año, en cumplimiento de la Política de Control y Gestión de Riesgos, Parques Reunidos ha

Riesgos

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

- **Condiciones climáticas y estacionalidad del negocio**

llevado a cabo el proceso de actualización del Mapa de Riesgos Corporativo, que permite identificar y priorizar las principales amenazas y oportunidades a las que se enfrenta. 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 permanece 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.

Las condiciones meteorológicas unido a la estacionalidad del negocio siguen siendo un factor de gran impacto para la operativa de Parques Reunidos. 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, la asistencia a

los parques sigue un patrón estacional que coincide marcadamente con los periodos vacacionales y el calendario escolar. En consecuencia, eventos climáticos adversos o temperaturas atípicas pueden impactar la afluencia de visitantes a los parques. La creciente frecuencia de fenómenos meteorológicos extremos refuerza la necesidad de estrategias de adaptación que permitan mitigar la volatilidad de la demanda y optimizar la eficiencia operativa en función de las condiciones climáticas.

- **Adaptación al cambio climático**

Las crecientes exigencias regulatorias en materia de sostenibilidad y la necesidad de reducir la huella ambiental impactan en la operativa y en la estrategia de inversión del Grupo. La transición hacia modelos más sostenibles implica la implementación de medidas para la reducción del consumo energético, la gestión eficiente de residuos y la mitigación del impacto ambiental de las operaciones.

- **Seguridad y salud de los visitantes**

Garantizar la seguridad de los visitantes en todas las instalaciones es una prioridad para el Grupo. Los riesgos relacionados con incidentes en atracciones, espacios comunes o eventos pueden generar impacto reputacional y financiero. La normativa en materia de seguridad es cada vez más exigente, lo que requiere una mejora continua de protocolos de prevención de riesgos, formación y supervisión.

- **Seguridad y salud de empleados y contratistas**

Garantizar la seguridad y salud, tanto física como mental, de los empleados y contratistas es esencial para la continuidad operativa del Grupo. La naturaleza de las actividades desarrolladas en los parques requiere medidas estrictas de seguridad laboral para mitigar riesgos asociados a la operación de atracciones, el mantenimiento de infraestructuras y la prestación de servicios a visitantes. Además, la alta estacionalidad del negocio implica la incorporación recurrente de trabajadores temporales, lo que hace necesario reforzar la formación en seguridad, el cumplimiento de los protocolos de

operación y prevención de riesgos y la supervisión de las condiciones laborales.

- **Dimensionamiento de la plantilla y planificación de la fuerza laboral**

Parques Reunidos debe garantizar una gestión eficiente de su plantilla en un entorno con alta estacionalidad y variabilidad en la demanda. Una planificación inadecuada de la fuerza laboral podría generar sobrecostos o deficiencias en la operación de los parques, pudiendo afectar a la calidad del servicio, a la seguridad y salud de trabajadores y visitantes y la experiencia del cliente.

- **Satisfacción del empleado. Gestión y retención del talento**

La gestión del capital humano se ha convertido en un reto estratégico en un contexto de creciente competencia por el talento, especialmente en sectores con alta estacionalidad y rotación de personal. Las dificultades para ofrecer entornos de trabajo atractivos, oportunidades de desarrollo profesional y una propuesta de valor para el empleado alineada con las expectativas del mercado, podría impactar en la satisfacción y, por tanto, en el compromiso y motivación de los empleados, lo que afectaría a la productividad y a la calidad del servicio, comprometiendo, además, la capacidad para retener profesionales clave.

- **Ciberseguridad y seguridad de la información**

El aumento de los ciberataques y la creciente sofisticación de las amenazas a la seguridad de la información representan un riesgo para la continuidad del negocio. La protección de datos sensibles de clientes y empleados, así como la integridad de los sistemas transaccionales, son áreas que requieren medidas de seguridad avanzadas. Una brecha de seguridad podría derivar en sanciones regulatorias, impacto reputacional y pérdida de confianza de los clientes.

- **Cumplimiento de la regulación en materia de protección de datos y privacidad**

El reforzamiento de las regulaciones en materia de privacidad y protección de datos personales impone mayores requisitos en la gestión de la información. Las normativas nacionales e

internacionales establecen estándares estrictos que requieren procesos de cumplimiento robustos para evitar sanciones y proteger la confianza de clientes y empleados.

- **Bienestar animal**

El bienestar animal es un área de creciente sensibilidad social y regulatoria. La exigencia de estándares elevados en el cuidado de los animales en los parques implica una atención constante sobre las condiciones de hábitat, la alimentación y protocolos de salud, así como una comunicación transparente con los grupos de interés para evitar riesgos reputacionales.

- **Incertidumbre macroeconómica y geopolítica**

Las tensiones geopolíticas, incluidos los actuales conflictos en curso, las fluctuaciones en los tipos de interés y la evolución del consumo a nivel global generan un entorno de incertidumbre que podría afectar a la estabilidad del Grupo.

- **Planificación financiera**

El mantenimiento de una posición financiera estable y la optimización de los flujos de efectivo son factores clave en un entorno de incertidumbre económica. Las tensiones en la gestión del capital circulante, derivadas de la estacionalidad y las necesidades de inversión, requieren una planificación financiera rigurosa.

Oportunidades

A pesar de los desafíos identificados en el Mapa de Riesgos Corporativo, la gestión proactiva de estos riesgos no solo permite mitigar impactos negativos, sino que también abre nuevas oportunidades estratégicas para el Grupo. En un entorno de rápida transformación, donde la regulación, la digitalización y la sostenibilidad son cada vez más relevantes las organizaciones que sean capaces de anticiparse y adaptarse a estos cambios estarán mejor posicionadas para fortalecer su posición competitiva. Entre las principales oportunidades derivadas de esta gestión destacan:

- **Adaptación al cambio climático y resiliencia operativa**

- **Gobernanza, gestión y calidad de la información**

La rápida evolución de la transformación digital, junto con el auge de tecnologías emergentes y la inteligencia artificial, y el aumento de regulaciones, en particular aquellas relacionadas con la información de sostenibilidad, plantea un doble desafío: por un lado, la necesidad de asimilar e integrar eficazmente la tecnología en la operativa del Grupo; por otro, la urgencia de adaptar los modelos de gobernanza y gestión de datos para garantizar información fiable en la toma de decisiones, y para cumplir los cada vez más exigentes requerimientos que impone la regulación. No abordar adecuadamente estos retos podría afectar la eficiencia operativa, el cumplimiento normativo y la capacidad competitiva en un entorno cada vez más dinámico.

- **Cambios en leyes e incremento de la presión regulatoria**

El entorno regulatorio sigue evolucionando rápidamente, con normativas cada vez más exigentes en ámbitos como sostenibilidad, protección de datos, fiscalidad y cumplimiento financiero. Para un grupo como Parques Reunidos, con presencia en múltiples jurisdicciones, la adaptación a estos cambios supone un desafío tanto por el volumen como por la complejidad de los requisitos.

La inversión en infraestructuras y estrategias que reduzcan la exposición a fenómenos meteorológicos extremos pueden asegurar la continuidad operativa y consolidar un modelo de negocio más resiliente y sostenible.

- **Eficiencia energética y eficiencia en el uso de recursos**

La optimización del consumo energético y la reducción de la huella ambiental además de generar ahorros operativos refuerzan la reputación del Grupo y mejoran su alineación con regulaciones emergentes y expectativas de inversores y visitantes.

- **Creciente interés y sensibilización por la biodiversidad**

El interés por la biodiversidad ha cobrado una relevancia creciente, tanto por su estrecha relación con el cambio climático como por el reconocimiento de su impacto en la economía y los medios de vida a nivel global. La pérdida de biodiversidad se ha convertido en una preocupación clave para gobiernos, empresas y la sociedad en general, lo que genera nuevas expectativas y regulaciones en torno a su protección. En este contexto, Parques Reunidos tiene la oportunidad de reforzar su contribución positiva a la biodiversidad promoviendo su conservación y educación ambiental a través de sus zos y acuarios.

- **Mejora de la gestión del talento**

La implementación de estrategias para mejorar la formación, el bienestar y la seguridad de empleados y contratistas refuerza el compromiso de los empleados y mejora la productividad y la retención.

- **Transformación digital y optimización de los procesos de gobernanza y gestión de la información**

La implementación de herramientas tecnológicas y la mejora en los procesos de gobernanza y gestión de la información, permite la optimización de los procesos de toma de decisiones, y mejora la calidad de la información suministrada a terceros sobre los impactos positivos en los ámbitos económico, medioambiental y social relativos a los productos y servicios ofrecidos por Parques Reunidos, contribuyendo a la mejora de la eficiencia operativa y reputación corporativa.

- **Ventaja competitiva en entornos regulados**

La anticipación a nuevas normativas y el fortalecimiento de los estándares de cumplimiento en materia ambiental, social y de gobernanza pueden diferenciar al Grupo en términos de acceso a financiación sostenible y minimización de riesgos legales y financieros.

Control interno

Los procesos de control interno del Grupo Parques Reunidos consisten en:

- El **Sistema de Gestión de Riesgo Empresarial** 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 Comité Ejecutivo, 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**, 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 Ley Orgánica 1/2015.

- El **Modelo de Prevención de Riesgos Fiscales**, cuyo objetivo es mitigar riesgos de carácter fiscal.
- **Controles internos de la información financiera** orientados a asegurar la integridad de la información financiera.
- **Controles internos de la Información sobre sostenibilidad** orientados a asegurar la integridad de la información sobre sostenibilidad.

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.

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 procede anualmente a la actualización del Mapa de Riesgos y del Análisis de Materialidad.

Durante el ejercicio 2025, y con carácter previo a la emisión de este informe, han quedado aprobados por parte del Comité de Auditoría y Control en enero 2025, y por el Consejo de Administración en febrero

de 2025, el Mapa de Riesgos Corporativo y el Análisis de Doble Materialidad.

Gestión de impactos, riesgos y oportunidades

Los impactos, riesgos y oportunidades 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, evaluarlos,

prevenirlos y mitigarlos se describen con mayor detalle en la sección correspondiente del informe. Para riesgos y oportunidades no relacionados con temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo, pueden aplicar controles adicionales que no están dentro del alcance de este informe.



3. MEDIO AMBIENTE

Principios

La Política de Sostenibilidad incluye los siguientes principios bajo el apartado de **Principios Ambientales**, los cuales son desarrollados en detalle en la Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza.

- 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 de energía renovables y la promoción de la economía circular.
- Limitar las emisiones de sustancias contaminantes y generación de residuos, incluidas las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes (por ejemplo, residuos plásticos de un solo uso, con el objetivo

de proteger la atmósfera, 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 medioambiental.

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 sus operaciones directas, a los bienes y servicios que adquiere y a los servicios que brinda a los clientes.

Enfoque de gestión

- La **Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza** del Grupo desarrolla los principios establecidos en la Política de Sostenibilidad y el Código de Ética y Conducta, y proporciona un marco para materializar el compromiso de Parques Reunidos hacia la sostenibilidad ambiental, abordando dependencias, impactos, riesgos y oportunidades en relación con temas ambientales, climáticos y de naturaleza. La política está alineada con los objetivos de política ambiental global del Acuerdo de París, el Marco Mundial de Biodiversidad de

Kunming-Montreal, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los principios del Pacto Mundial de la ONU, y cubre toda la cadena de valor del Grupo, incluidas las operaciones directas y la cadena de valor aguas arriba y aguas abajo.

- La **Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente** del Grupo proporciona el marco para llevar a cabo la **diligencia debida ambiental** con respecto a las operaciones propias y las operaciones de la cadena de valor realizadas

por entidades con las que Parques Reunidos tiene una relación comercial establecida.

- 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 en el resto de los estándares asociados (por ejemplo, los estándares individuales de Gestión de Energía, Agua y Residuos), 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 equipos 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.
- El Comité Ejecutivo tiene parte de su remuneración variable ligada a la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Alcance 1 y 2.
- 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.

3.1 CAMBIO CLIMÁTICO

Cambio Climático: Adaptación y Mitigación

Objetivos

- ❖ **Mitigar los efectos del cambio climático minimizando las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) asociadas a toda nuestra cadena de valor**
- ❖ **Adaptar nuestras operaciones y nuestra estrategia de negocio a los impactos del cambio climático**
- ❖ **Abordar las demandas de los grupos de interés relacionadas con las emisiones de GEI y el cambio climático**

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

Los efectos del cambio climático inducidos por el hombre en el planeta siguen aumentando año a año y Parques Reunidos se compromete a ser proactivo en la mitigación del cambio climático.

Los riesgos físicos derivados del cambio climático, en particular los eventos climáticos extremos, pueden tener un impacto directo en el negocio de Parques Reunidos, incluido el daño potencial a los activos y 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, episodios

climáticos adversos o extremos pueden dañar las instalaciones e influir en el número de personas que decide visitar los parques, lo que supone 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 su contribución al cambio climático. Cuantificar y gestionar las emisiones de toda la cadena de valor permite identificar las áreas a priorizar y sus correspondientes oportunidades de mejora

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza de Parques Reunidos incluye el compromiso de reducir las emisiones de GEI de su cadena de valor y contribuir a la transición hacia una economía baja en carbono, estando alineada con los objetivos del Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (particularmente el #13 – Acción por el Clima).
- El Grupo tiene objetivos de reducción de emisiones alineados con la ciencia climática validados por SBTi (Science Based Targets Initiative) en junio de 2023, 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 para Alcance 3 de 27.5%, con 2019 como año base y 2030 como año objetivo.
- Parques Reunidos dispone de un plan estratégico de reducción de emisiones (Plan de Transición Climática), el cual define las acciones y recursos necesarios para cumplir con los objetivos de descarbonización validados por SBTi. El Plan de Transición Climática 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.

- Parques Reunidos recopila datos operativos y calcula las emisiones de GEI Alcance 1, 2 y 3 anualmente, así como el progreso respecto a los objetivos establecidos y el Plan de Transición Climática. La evaluación del progreso es presentada en un Informe Anual de Huella de Carbono.
- 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- Tras la creación en 2023 del Plan de Transición Climática del Grupo basado en los objetivos validados por SBTi, en 2024 se continuó con su implementación. Las medidas descritas en capítulos sucesivos, 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. La información completa sobre las medidas implementadas para cada una de las líneas de trabajo del Plan de Transición Climática, así como el progreso respecto a los objetivos, está disponible en el Informe Anual de Huella de Carbono del Grupo.
- En 2024 Parques Reunidos completó por primera vez un ejercicio de evaluación del impacto financiero de riesgos y oportunidades relacionados con el clima

- Los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático están integrados en el Mapa de Riesgos Corporativo y son evaluados anualmente. Adicionalmente, Parques Reunidos realiza un análisis más detallado de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y su impacto financiero.
- Parques Reunidos participa anualmente en el cuestionario CDP Climate Change, reportando métricas clave sobre el desempeño en materia de cambio climático y describiendo el progreso en la implementación de su Plan de Transición Climática.

basado en escenarios climáticos y alineado con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD por sus siglas en inglés) y la Norma de Divulgación de Sostenibilidad IFRS S2-Divulgaciones relacionadas con el clima. Los resultados se utilizaron para informar la estrategia del Grupo en línea con la nueva directiva de información corporativa sobre sostenibilidad (CSRD) y las normas asociadas (ESRS).

- Parques Reunidos participó por segunda vez en el cuestionario CDP Climate Change en 2024, referente al desempeño ambiental del Grupo en 2023, obteniendo una calificación de A- (Leadership). Esta calificación mejora la anterior calificación de B (Management) y es resultado del plan de acción desarrollado a raíz de la primera participación.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLIMATICAS BASADA EN ANALISIS DE ESCENARIOS

Parques Reunidos completó en 2024 un análisis de riesgos y oportunidades climáticas basado en escenarios climáticos, incluyendo la evaluación del impacto financiero de los riesgos más relevantes. La metodología de análisis utilizada está alineada con las recomendaciones de TCFD y IFRS S2, incluyendo diferentes riesgos físicos y de transición, horizontes temporales y escenarios climáticos.

Los resultados identificaron las olas de calor, las sequías y las tormentas extremas como los riesgos con un mayor impacto financiero, siendo las olas de calor el riesgo más relevante y con menor incertidumbre en su modelización asociada. El análisis de oportunidades identificó la inversión en medidas de eficiencia energética como la oportunidad más relevante para el Grupo. Los resultados del análisis informaron la estrategia de Parques Reunidos y ayudaron a definir medidas de mitigación de los riesgos y aprovechamiento de las oportunidades.

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

Indicador	Unidad	2019	2022	2023	2024
Emisiones de GEI					
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ eq	11.225	11.560	10.522	10.494
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB ²	t CO ₂ eq	50.735	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB ²	t CO ₂ eq	50.629	46.538	39.956	40.151
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas ³	t CO ₂ eq	272.502	292.556	303.515 ⁵	253.069
Emisiones de GEI fuera de Alcance					
Emisiones directas de CO ₂ de biomasa	t CO ₂ eq	227	232	392	587
Detalle categorías Alcance 3 – Otras emisiones indirectas					
1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	122.733	139.501	143.047 ⁵	145.732
2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	112.692	120.930	131.327	76.465
3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	11.074	2.133	1.916	1.928
4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	1.580	680	1.521	3.753
5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	3.996	5.618	3.464	2.643
6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.195	3.706	3.859	3.221
7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	17.233	19.987	18.382	19.327
Intensidad de las emisiones de GEI					
Intensidad de emisiones GEI totales por visitantes⁴	t CO ₂ / 10 ³ visit.	15,7	15,9	16,2 ⁵	13,5
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ / 10 ³ visit.	0,5	0,6	0,5	0,5
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ / 10 ³ visit.	2,4	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ / 10 ³ visit.	2,4	2,4	2,1	2,1
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ / 10 ³ visit.	12,8	15,3	15,7 ⁵	12,9
Intensidad de emisiones GEI totales por ingresos⁴	t CO ₂ / millones €	481	371	378 ⁵	307
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ / millones €	16	14	13	12
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ / millones €	73	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ / millones €	73	57	48	47
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ / millones €	392	357	366 ⁵	295

La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo. Se presentan datos de 2019 al ser el año base de objetivos SBTi. 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”.

5) La categoría 1 del Alcance 3 y los indicadores de intensidad asociados han sido actualizados respecto al informe de sostenibilidad 2023 por una corrección metodológica. Los cambios son (vs informe sostenibilidad 2023 usando las mismas unidades): Alcance 3 total = 303.515 (280.993); Alcance 3 categoría 1 = 143.047 (120.525); Emisiones GEI totales por visitantes = 16,2 (15,1); Emisiones GEI Alcance 3 por visitantes = 15,7 (14,5); Emisiones GEI totales por ingresos = 378 (351) y Emisiones GEI Alcance 3 por ingresos = 366 (339).

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

Indicador	Unidad	2019	2022	2023	2024
Emisiones de GEI					
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ eq	11.189	10.335	9.536	9.608
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB ²	t CO ₂ eq	48.244	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB ²	t CO ₂ eq	47.954	42.054	36.408	36.544
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas ³	t CO ₂ eq	264.460	267.252	288.651 ⁴	243.599
Emisiones de GEI fuera de Alcance					
Emisiones directas de CO ₂ de biomasa	t CO ₂ eq	227	232	392	587
Detalle categorías Alcance 3 – Otras emisiones indirectas					
1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	118.128	131.661	135.898 ⁴	139.382
2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	110.717	105.328	125.191	74.652
3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	10.494	1.911	1.748	1.776
4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	1.570	678	1.520	3.748
5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	3.741	5.243	3.106	2.389
6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.061	3.586	3.734	3.154
7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	16.748	18.843	17.454 ⁵	18.498

La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo. Se presentan los datos de 2019 al ser el año base de los objetivos SBTi.

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) La categoría 1 del Alcance 3 ha sido actualizada respecto al informe de sostenibilidad 2023 por una corrección metodológica. Los cambios son (vs informe sostenibilidad 2023 usando las mismas unidades): Alcance 3 total = 288.651 (269.820) y Alcance 3 categoría 1 = 135.898 (117.066).

5) Cambio de 17.366 a 17.454 debido a corrección de error tipográfico.

Energía

Objetivos

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

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 los costes operacionales del Grupo.

Un consumo energético responsable por parte de Parques Reunidos 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 Parques Reunidos reducción de emisiones validados por SBTi.

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 la dependencia de combustibles fósiles.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza de Parques Reunidos incluye el compromiso de hacer un uso eficiente de la energía y utilizar electricidad 100% renovable, estando alineada los Objetivos de Desarrollo Sostenible (particularmente el #7 – Energía Asequible y No Contaminante).
- El Grupo trabaja para mejorar la eficiencia energética de sus instalaciones asegurando el correcto mantenimiento de los equipos y sustituyéndolos por otros más eficientes a nivel 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.
- Parques Reunidos es miembro desde 2023 de la iniciativa RE100 de The Climate Group, la iniciativa global de energía renovable corporativa que reúne a empresas comprometidas con consumir 100% electricidad renovable. Mantener el compromiso con RE100 de utilización de electricidad 100% de origen renovable contribuye al cumplimiento de los objetivos de descarbonización validados por SBTi.
- La compra de energía eléctrica y de gas está centralizada a nivel Grupo, para facilitar una gestión más eficiente y la inclusión de criterios de sostenibilidad ambiental en la compra de energía.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- En 2024 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 del equipamiento de

los parques. Tras el foco en 2022 del programa en proyectos de reemplazo y mejora de equipos eléctricos, como sustitución de luminarias por LED o mejora de bombas y compresores, en 2024 se siguió la línea de 2023 donde se comenzó a abordar la mejora y electrificación de equipos consumidores de combustibles fósiles. Este foco en los equipos consumidores de combustibles fósiles tiene como objetivo contribuir a la reducción de las emisiones de Alcance 1 del Grupo.

- Por cuarto año consecutivo, el 100% de la electricidad consumida en los parques procede de fuentes renovables. El origen renovable de la electricidad consumida está respaldado por las correspondientes garantías de origen.
- La instalación de cargadores para vehículos eléctricos en los parques españoles Faunia y Warner se completó en 2024, con inicio de

operación esperado para 2025. Estos puntos de carga se unen a los instalados en 2022 en los parques de Países Bajos y Bélgica y en 2023 en los parques españoles Aquópolis Torre vieja, Aquópolis Cullera, Aquópolis Cartaya, Aquópolis Villanueva y Selwo Aventura. Los puntos de carga dan servicio tanto a trabajadores como a clientes, contribuyendo así a promover la movilidad sostenible en toda la cadena de valor del Grupo.

- Las cifras de consumo energético total del Grupo en 2024 se mantuvieron estables, representando una variación menor del 1% con respecto a 2023.
- Los indicadores de intensidad de consumo de energía por visitante y día de apertura en 2024 también se mantuvieron estables respecto a 2023, representando en ambos casos una variación menor del 2%.

VIAJEROS AL TREN: INAUGURACIÓN DEL TREN ELÉCTRICO DE ZOO (ESPAÑA)

En marzo de 2024 se inauguró en el Zoo de Madrid el nuevo tren eléctrico que sustituía al antiguo tren de diesel. Este tren permite a los visitantes de toda edad y condición física disfrutar de las instalaciones del parque de una manera cómoda.

El nuevo tren tiene una potencia de 160 kW y un motor 100% eléctrico. Con respecto al anterior tren, se estima que se evitarán al año más de 3 toneladas de emisiones CO₂ equivalente asociadas al consumo de diesel, considerando que la electricidad consumida en Zoo es de origen 100% renovable. La electrificación de este vehículo contribuye a la consecución de los objetivos de descarbonización de Parques Reunidos, al reducir las emisiones de Alcance 1.

Energía

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Consumo energético total	MWh	216.345	201.893	202.890
Electricidad	MWh	155.044	146.087	146.748
Gas natural	MWh	52.499	46.594	46.447
Otros combustibles	MWh	8.802	9.212	9.695
Energía procedente fuentes renovables	MWh	155.709	147.206	148.426
Electricidad ¹⁾	MWh	155.044	146.087	146.748
Gas natural	MWh	-	-	-
Otros combustibles	MWh	665	1.119	1.677

Energía procedente de fuentes renovables	%	72	73	73
Electricidad procedente de fuentes renovables	%	100	100	100
Intensidad energética por visitantes	MWh / 10 ³ visitantes	11,3	10,4	10,4
Intensidad energética por días de apertura	MWh / día apertura	19,9	19,3	19,5
Intensidad energética por ingresos	MWh / millones €	264	243	236

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)

3.2 RECURSOS HIDRICOS

Objetivos

- ❖ **Minimizar la extracción y 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 extremadamente alto estrés y riesgo hídrico**

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 hídrico⁵. 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 crítica y cobrará aún más importancia en el medio y largo plazo.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza de Parques Reunidos incluye el compromiso de hacer un uso eficiente del agua y proteger los océanos y el agua dulce, estando alineada los Objetivos de Desarrollo Sostenible (particularmente el #6 – Agua Limpia y Saneamiento y #14 – Vida Submarina).
- Parques Reunidos está comprometido con un uso racional de los recursos hídricos a través de prácticas para la gestión eficaz del agua.
- Parques Reunidos promueve 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.
- Parques Reunidos identifica y evalúa las posibles fuentes de agua disponibles en cada parque, incluyendo fuentes de agua reciclada, para seleccionar aquellas con menor huella ambiental y reducir el uso de agua dulce.
- Los parques del Grupo cumplen 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.
- Los parques del Grupo 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.
- Los parques del Grupo monitorean e informan sobre el uso y vertido de agua en las

⁵ La lista de parques situados en zonas de alto o extremadamente alto estrés o riesgo hídrico se encuentra en el Anexo VIII

operaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa local y los permisos aplicables.

- Parques Reunidos trabaja para minimizar la extracción y el consumo de agua en los parques 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- En 2024 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.
- Parques Reunidos participó por primera vez en el cuestionario CDP Water Security en 2024, referente a la gestión de recursos hídricos del Grupo en 2023, obteniendo una calificación de B (Management). Esta primera participación en CDP Water Security ha servido para desarrollar un plan de acción identificando medidas relacionadas con las

áreas de mejora del Grupo referentes a la gestión del agua. El impacto de estas acciones se espera ver reflejado en un menor y más eficiente uso del agua por parte del Grupo, un reporte de métricas relacionadas con el agua más detallado y como consecuencia, una mejora en los resultados de CDP Water Security de años sucesivos.

- Las cifras de extracción de agua total del Grupo en 2024 se mantuvieron estables, representando una variación menor del 1% con respecto a 2023.
- Los indicadores de intensidad de extracción de agua total por visitante y día de apertura en 2024 también se mantuvieron estables respecto a 2023, representando en ambos casos una variación menor del 1%.

OPTIMIZACIÓN DEL RIEGO EN BANDIT, LA MONTAÑA RUSA DE MADERA DE MOVIE PARK (ALEMANIA)

En 2024 se implementó en Movie Park un sistema de monitorización continua de las vibraciones, aceleraciones y fuerzas presentes en varias de sus atracciones, utilizando sensores IoT y algoritmos basados en inteligencia artificial. Además de facilitar el mantenimiento y mejorar la seguridad, este sistema posibilita la optimización del riego de las montañas rusas de madera, el cual es clave para asegurar el comfort y la experiencia de los usuarios.

Disponer de información detallada en tiempo real del funcionamiento de montaña rusas de madera como Bandit permite optimizar la frecuencia y cantidad de riego necesaria para mantener la estructura de madera en las mejores condiciones, mejorando la experiencia del cliente y minimizando la cantidad de agua utilizada.

Uso del Agua

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Extracción de agua¹				
Extracción total de agua	1000 m ³	4.287	4.201	4.218

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Extracción en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	1000 m ³	1.686	1.873	1.724
Extracción en resto de zonas	1000 m ³	2.600	2.328	2.493
Extracción de agua por origen²				
Agua de terceros	1000 m ³	3.490	3.388	3.467
Agua potable	1000 m ³	3.020	2.888	2.923
Agua reciclada	1000 m ³	471	501	544
Agua subterránea	1000 m ³	689	678	667
Agua superficial	1000 m ³	105	133	81
Agua marina	1000 m ³	2	1	3
Agua reciclada de terceros en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total ³	25,8	25,6	30,2
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total ³	44,5	42,2	45,2
Agua reciclada de terceros en zonas con estrés hídrico alto o muy alto	% vs extracción total ⁴	16,2	17,5	19,4
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o muy alto	% vs extracción total ⁴	33,9	35,6	36,1
Intensidad del uso de agua				
Extracción total de agua por visitantes	1000 m ³ / 10 ³ visitantes	0,22	0,22	0,22
Extracción total de agua por días de apertura	1000 m ³ / día apertura	0,39	0,40	0,41
Extracción total de agua por ingresos	1000 m ³ / millones €	5,22	5,06	4,92

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 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) Extracción total en los parques situados en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto (1.724.340 m³).

4) Extracción total en los parques situados en zonas con estrés hídrico alto o muy alto (2.798.986 m³).

3.3 BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS

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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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

Algunos de los parques del Grupo⁶ están situados dentro o cerca de áreas objeto de figuras de

especial protección natural o de importancia para la biodiversidad de acuerdo con la legislación local.

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 pérdida de la biodiversidad.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza del Grupo incluye el compromiso de Parques Reunidos de proteger y promover el uso sostenible de los ecosistemas y contribuir a la reducción de la deforestación y la degradación de la tierra, los bosques y los hábitats naturales y preservar la biodiversidad, así como invertir en investigación y trabajar conjuntamente con otras entidades para promover la conservación de la biodiversidad y la protección de especies amenazadas o en peligro de extinción. La política está alineada con los objetivos del Marco Mundial de Biodiversidad Kunming-Montreal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (particularmente el #14 – Vida Submarina y #15 – Vida de Ecosistemas Terrestres).
- La actividad de los parques del Grupo, por su propia naturaleza de carácter no industrial, no genera impactos negativos directos significativos 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 zoos 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

⁶ Parques situados en o cerca de áreas naturales objeto de figuras de especial protección: Ver Anexo VIII

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.

- 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.
- A finales de 2024 se realizó un análisis preliminar de impactos y dependencias basado en las recomendaciones de TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) el cual será profundizado

durante 2025 con el fin de priorizar acciones en los parques y centros que presenten más riesgos, así como maximizar las oportunidades de contribución a la protección del medio ambiente y biodiversidad con medidas de impacto positivo.

- La evaluación de proveedores a través de la herramienta de gestión de proveedores ⁷ implementada a principios de 2024 proporciona información para evaluar el impacto en la biodiversidad a lo largo de la cadena de valor. Esto permitirá comprender de una manera más exhaustiva cómo las actividades de los proveedores de Parques Reunidos pueden influir en los ecosistemas y tomar medidas adecuadas para mitigar cualquier potencial impacto negativo.

PARQUES REUNIDOS SE REGISTRA COMO ADOPTANTE DE TNFD

En marzo de 2024, Parques Reunidos se registró para ser adoptante de la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). Con ello, el Grupo se compromete a adoptar una gestión de riesgos relacionados con la naturaleza y emitir informes corporativos alineados con el TNFD a partir del año fiscal 2025.

Este paso subraya el compromiso de Parques Reunidos con la protección del medio ambiente, y permite identificar y evaluar las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades derivados de su actividad que estén relacionados con la naturaleza y actuar en consecuencia.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

No se ha detectado ningún impacto significativo sobre el medio ambiente ni se han recibido

sanciones administrativa relativa a posibles daños a la biodiversidad o los ecosistemas.

Proyectos relacionados con la conservación de la biodiversidad

Durante 2024 se han llevado a cabo los siguientes proyectos

Tipo de Proyecto ¹⁾²⁾	Unidad	Indicador
Conservación (in- situ) ³⁾	Nº de proyectos	36
Conservación (ex situ) ⁴⁾	Nº de proyectos	8
Rescate, rehabilitación y suelta	Nº de proyectos	5

⁷ Ver sección “Compras Sostenibles”

Tipo de Proyecto ¹⁾²⁾	Unidad	Indicador
Proyectos de Investigación	Nº de proyectos	8
Artículos de Investigación	Nº de proyectos	6

- 1) Cuando varios parques participan en un mismo proyecto de conservación in-situ se contabiliza como un proyecto único.
- 2) Incluye los proyectos de Biodiversidad e Investigación realizados a través de la Fundación Parques Reunidos por los parques españoles.
- 3) La conservación in situ se centra en proteger a animales y plantas en su hábitat natural.
- 4) En la conservación ex situ, los animales y plantas amenazados se colocan en un entorno donde puedan ser protegidos y recibir cuidados especiales. Los parques zoológicos, los bancos de genes y la criopreservación cumplen ese propósito.

PROYECTO BOSQUE DEL FUTURO (ZUKUNFTSWALD) - TROPICAL ISLANDS (ALEMANIA)

El parque Tropical Islands se encuentra rodeado por una extensa masa de pinar puro que, en los últimos años, se había encontrado afectado por plagas de escarabajo de la corteza, los cuales proliferan en consecuencia a al aumento de temperaturas y sequedad, agudizados debido a los efectos del cambio climático.

Para combatir esta plaga y mejorar las condiciones y cualidades de los ecosistemas presentes en el bosque, se ha llevado a cabo un proyecto de reforestación y diversificación de especies. Para ello se delimitado un zona de 2 hectáreas donde se ha llevado a cabo una reducción del número de ejemplares de pinos y se ha repoblado con pinos más jóvenes y especies de *Quercus robur* y árboles y arbustos de los géneros *Sorbus* y *Carpinus*. Las semillas de los ejemplares que se plantaron procedían de este mismo bosque ya que estas tienen mayor probabilidad de adaptarse frente a semillas de otra procedencia.

Se estima que un 60% de las semillas ha germinado y se espera poder corregir y replantar en zonas donde haga falta para poder mantener la estructura de edad del bosque deseada.

Educación y concienciación

Los zoológicos y acuarios del Grupo realizan actividades de educación y concienciación que incluyen desde las propias charlas y talleres que se imparten cada día a los visitantes, hasta divulgación por redes sociales, campamentos y visitas escolares, y conferencias y cursos

profesionales específicos. A través de estas actividades se fomenta el conocimiento y concienciación sobre la importancia de la biodiversidad y los ecosistemas a públicos de todas las edades.

3.4 ECONOMIA 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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 las instalaciones.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza de Parques Reunidos incluye el compromiso de minimizar la cantidad de residuos generada y promover la economía circular, estando alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (particularmente el #12 – Producción y Consumo Responsables).
- 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, al margen de energía o agua, están asociados a actividades de restauración, a la alimentación de los animales y a 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, las ratios relacionadas 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 la eliminación de pajitas y otros elementos de plástico de un solo uso de los establecimientos de restauración y 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.
- Cada parque determina 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.
- Los residuos son segregados en origen acorde a la normativa local para maximizar su posterior recuperación y reciclaje.
- Parques Reunidos prioriza reutilizar o reciclar, pero parte de los residuos generados se gestionan 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.
- Las áreas de restauración de los parques cuentan con productos como platos y cubiertos hechos de materiales reciclados y/o biodegradables.
- Parques Reunidos 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 [Métricas]

- Basado en la experiencia acumulada durante 2022 y 2023, la implementación de vasos reutilizables ha sido consolidada en 15 parques adicionales del Grupo en Europa: los parques españoles Aquópolis Cartaya, Aquópolis Costa Dorada, Aquópolis Cullera, Aquópolis Torrevieja, Aquópolis Villanueva, Faunia, Selwo Aventura, Selwo Marina, Teleferico Benalmádena, Zoo, los parques británicos Aquarium of the lakes, Blackpool Zoo, Bournemouth Oceanarium y Nickelodeon Lakeside y el parque italiano Mirabilandia. La implementación de vasos reutilizables continuará extendiéndose en 2025 a otros parques del Grupo.
- En 2024 se continuó con el proyecto definido en 2022 destinado a reducir la cantidad de residuos enviados directamente a vertedero en los parques de EEUU. Tras evaluar las posibilidades de reciclaje ofrecidas por los proveedores, se han implementado medidas para la mejora en la segregación y reciclaje de residuos en Kennywood, Raging Waters Los Angeles y Adventureland acorde con los servicios ofrecidos por los gestores de residuos. En 2025 se seguirá impulsando la segregación y reciclaje de residuos.
- En 2024 se completó en Tropical Islands (Alemania) la instalación una solución digital que permite analizar las cantidades y tipos de residuos de alimentos generados en cocina para reducir así el desperdicio alimenticio.
- Parques Reunidos continuó con su colaboración con Too Good To Go en 2024, añadiendo Aquópolis Villanueva (España), Slagharen (Países Bajos) y Tropical Islands (Alemania) al grupo de parques que ya colaboraban con la iniciativa, compuesto por Belantis y Movie Park (Alemania), Parque de Atracciones, Selwo Marina, Warner y Zoo (España) y Tusenfryd (Noruega). Gracias a esta iniciativa en 2024 se evitó el desperdicio de 7.605 comidas correspondientes a unas emisiones de gases de efecto invernadero estimadas de 21 toneladas de CO₂ equivalente. Se espera que en 2025 más parques del Grupo se unan a la iniciativa.
- En cuanto al análisis de 2024, la cantidad de residuos producidos y sus ratios asociados están relacionados tanto con la actividad diaria del parque como con proyectos de ampliación del mismo (e.g. nuevas atracciones, remodelación de puntos de venta). Por este motivo, la evolución anual tanto de valores absolutos como de ratios de intensidad de generación son indicadores que no permiten una evaluación apropiada del enfoque de gestión.

MOBILIARIO DE PLASTICO RECICLADO EN BO SOMMARLAND (NORUEGA)

El parque acuático noruego Bo Sommarland lleva desde 2020 optando por la instalación de mobiliario hecho de plástico reciclado en lugar de plástico virgen en sus zonas al aire libre. Mesas, sillas, papeleras y otros elementos fabricados con plástico reciclado se han instalado en áreas nuevas del parque y se han utilizado para la renovación de zonas ya existentes.

Esta medida ayuda a impulsar la economía circular al dar una segunda vida a los residuos plásticos y así reducir la utilización de materias primas vírgenes.

Gestión de Residuos

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Residuos generados				
Residuos no peligrosos	t	20.880	15.611	13.269
Residuos peligrosos	t	214	201	236
Residuos gestionados				
Residuos no peligrosos				
Residuos no destinados a eliminación	t	9.197	7.593	6.683
Preparación para reutilización	t	3.573	315	220
Reciclado	t	3.637	5.481	4.361
Otras operaciones de valorización	t	1.987	1.797	2.102
Residuos destinados a eliminación	t	11.607	8.018	6.587
Incineración con recuperación energética	t	2.253	3.232	2.984
Incineración sin recuperación energética	t	234	216	182
Traslado a vertedero	t	6.981	4.275	3.074
Otras operaciones de eliminación	t	2.139	295	346
Residuos peligrosos				
Residuos no destinados a eliminación	t	148	127	159
Preparación para reutilización	t	4	17	5
Reciclado	t	91	85	141
Otras operaciones de valorización	t	53	25	14
Residuos destinados a eliminación	t	67	72	74
Incineración con recuperación energética	t	24	22	28
Incineración sin recuperación energética	t	6	35	13
Traslado a vertedero	t	8	2	4
Otras operaciones de eliminación	t	29	14	29
Intensidad de generación de residuos				
Residuos no peligrosos por visitantes	kg / 10 ³ visitantes	1.091	807	678
Residuos no peligrosos por días de apertura	kg / día apertura	1.919	1.491	1.275
Residuos no peligrosos por ingresos	t / millones €	25	19	15
Residuos peligrosos por visitantes	kg / 10 ³ visitantes	11	10	12
Residuos peligrosos por días de apertura	kg / día apertura	20	19	23
Residuos peligrosos por ingresos	t / millones €	0,26	0,24	0,28

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.

4. SOCIAL

Principios

La Política de Sostenibilidad incluye los siguientes principios bajo el apartado de **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 de 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 derecho 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 los 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 el Grupo opera 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.

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 sus operaciones directas, a los bienes y servicios que adquiere y a los servicios que brinda a los clientes.

Enfoque de gestión

- 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 valor.
- La Política de Derechos Humanos desarrolla los principios delineados en la Política de Sostenibilidad y el Código Ético y de Conducta y proporciona un marco para hacer realidad el compromiso de Parques Reunidos con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional.
- La Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente proporciona el marco para llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos con respecto a las operaciones propias y las operaciones de la cadena de valor llevadas a cabo por entidades con las que Parques Reunidos tiene una relación comercial establecida.
- Los requisitos en materia de **seguridad y salud**, tanto para los trabajadores (incluido empleados propios y trabajadores de terceros cuyo trabajo o lugar de trabajo es controlado por Parques Reunidos) como para los visitantes, se recogen en el 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 sea 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, 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. Las auditorías se realizan anualmente en una selección de instalaciones operativas. 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 reporta al Consejo de Administración.
- 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. Garantiza que se respeten las edades mínimas y máximas para trabajar establecidas en cada país.
- Parques Reunidos promueve una **selección del talento inclusiva y no discriminatoria** y establece pautas en materia de lenguaje y uso de preguntas sin sesgo y principios en materia de **igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad** durante los procesos de selección. Además, invita a los responsables de selección de talento a velar por la inclusión del mismo número de mujeres que de hombres en los procesos de selección, así como de personas con discapacidad cuando las características del puesto lo permitan.
- Parques Reunidos vela por que todas las personas reciban **igualdad de trato**, sea cual sea su raza, color, sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, estado civil, embarazo, religión, opinión política, nacionalidad, antecedentes étnicos, origen social, condición social, discapacidad (visible o no), edad, pertenencia a un sindicato o por cualquier otra circunstancia personal particular.
- El Grupo cuenta con políticas relativas a la **prevención del acoso, protección del derecho a la desconexión y diversidad, inclusión y pertenencia** de obligado cumplimiento para todos los centros de trabajo.
- 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 Comité Ejecutivo tiene parte de su retribución variable vinculada a la seguridad y salud y también al compromiso de los empleados y a la satisfacción del cliente.

Derechos Humanos

Personal propio, trabajadores de la cadena de valor, consumidores y usuarios finales

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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 [Políticas, acciones y recursos]

- 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 su Política de Derechos Humanos y sus 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.

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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Durante 2024 no se han notificado denuncias por casos de vulneración de derechos humanos de

trabajadores propios, trabajadores de la cadena de valor o consumidores o usuarios finales.

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	EEUU	Bélgica	España	Francia	Italia
FH	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre
HDI	0,966	0,950	0,946	0,946	0,952	0,940	0,927	0,942	0,911	0,910	0,906
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

Proveedores directos ¹⁾ que poseen su razón social en países de alto riesgo en relación con el respeto a los derechos humanos-

País	Unidad	China	Hong Kong	Emiratos Árabes	India	Turquía	Total
FH	Clasificación	No libre	No libre	No libre	Parcialmente libre	No libre	
HDI		0,761	0,956	0,937	0,633	0,855	
Riesgo		Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
Proveedores	#	10	2	1	1	1	15
Gasto	% vs total ²⁾						1,6%

1) Proveedores directos: aquellos con los que las sociedades del Grupo Parques Reunidos tienen un contrato de suministro. Proveedores indirectos: subcontratistas o proveedores de los proveedores directos.

2) % vs total de las categorías 'merchandising', 'servicios profesionales', 'facility management'

Se ha identificado un total de 15 proveedores directos que tienen su razón social en países de alto riesgo. Dichos proveedores corresponden a las categorías servicios profesionales (8 proveedores), merchandising (5 proveedores) y facility management (2 proveedores).

El volumen de gasto procedente de dichos proveedores equivale al 1,6%, del gasto total de las categorías servicios profesionales, merchandising y facility management. Por categorías, representan 0,69% del gasto total de la categoría servicios profesionales, 0,89% del gasto total de la categoría merchandising y 0,05% del gasto total de la categoría facility management.

Parques Reunidos no dispone actualmente de información detallada sobre proveedores indirectos.

El Grupo continúa trabajando en la mejora de procesos de homologación de proveedores que ayuden a mitigar los posibles riesgos asociados a derechos humanos en la cadena de suministro⁸. El objetivo es desarrollar procesos adecuados para identificar dichos riesgos potenciales, y, en su caso, eliminar los impactos adversos y reducir al mínimo su alcance, adoptando medidas proporcionales a la gravedad y escala del impacto, así como a la contribución de Parques Reunidos en su generación, y evaluar, en caso de ser aplicable, si la reparación de impactos llevada a cabo es efectiva.

⁸ Ver sección 'Compras Sostenibles'

4.1 PERSONAL PROPIO

Lugares de Trabajo Seguros y Saludables

Incluyendo trabajadores de la cadena de valor que trabajan en las instalaciones del Grupo

Objetivos

- ❖ **Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables**
- ❖ **Cero daños**

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

La creación de entornos de trabajo seguros y saludables, en los que se tengan en cuenta todos los aspectos que puedan impactar en la salud tanto física como mental, es un elemento clave en

el bienestar y la satisfacción de los empleados, que repercute a su vez en la satisfacción de los clientes.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

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, y los procedimientos y estándares asociados a él, recogen 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.
- Todas las actividades, productos y servicios: 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.

El sistema de gestión y los estándares y procedimientos de seguridad y salud son aplicables al 100% de los trabajadores asalariados (empleados propios) y al 100% de trabajadores no asalariados 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).

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 pedido⁹.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Junto con el Estándar de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo, 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 propios del Grupo, así como a los trabajadores de contratistas que trabajan en las instalaciones de 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 trabajadores 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, Medio Ambiente y Sostenibilidad prepara un informe de incidentes que incluye seguimiento de ratios de accidentabilidad de trabajadores propios y visitantes, así como el número de accidentes de los trabajadores de las contratistas que trabajan en los parques. Dicho informe 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 propios, de acuerdo con lo previsto en la correspondiente evaluación de riesgos.

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

⁹ Ver sección 'Compras Sostenibles'

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, Medio Ambiente y Sostenibilidad 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

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.

El estándar de formación y sensibilización para la prevención de incidentes que forma parte del

Fomento de la salud de los trabajadores

En el año 2024 se ha creado un Estándar de Evaluación de Riesgos Psicosociales que establece un marco relativo a la aplicación de técnicas de evaluación de dichos riesgos en todos los centros del Grupo. El objetivo es crear y mantener una cultura proactiva de concienciación sobre los riesgos psicosociales y los problemas de

Prevención y mitigación de impactos vinculados con las relaciones comerciales

El Estándar de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente para las Contratas establece los requisitos asociados a la gestión los riesgos para la seguridad y salud asociados con el trabajo contratado a terceras empresas que se realiza en las instalaciones de Parques Reunidos.

Parques Reunidos trabaja para prevenir y mitigar posibles impactos relativos a seguridad y salud a

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.

sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente, 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.

salud mental y física asociados, que se integre tanto en la planificación empresarial como en la gestión operativa.

De forma local se realizan actividades de fomento de la salud, teniendo en cuenta el contexto en el que opera cada parque.

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 laboral¹⁰.

¹⁰ Ver sección 'Compras Sostenibles'

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Empleados propios

En lo que respecta a accidentabilidad por género, se mantiene la línea de años anteriores. Los hombres representan el 49,8% de la plantilla

media (en términos de FTEs) mientras que los índices relativos a lesiones registrables en hombres suponen un 69% del total.

Trabajadores de la cadena de suministro

El análisis de datos de accidentabilidad incluye el número de incidentes de contratas. Al tratarse de contratos de servicio, no se dispone de información de calidad suficiente sobre horas

trabajadas, por lo que no se calculan índices de accidentabilidad.

Indicadores de incidentes

Indicador	Unidad	2022			2023				2024			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No decla rado	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No decla rado	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	0
Lesiones serias	#	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables ^{c)}	# lesiones registrables /10 ⁶ horas trabajadas	6,6	13,0	9,7	7,7	12,9	8,9	10,3	5,1	11,1	0	8,1
Lesiones registrables	#	38	69	107	44	70	1	115	28	61	0	89
Índice de frecuencia de incidentes con baja > 1 día ^{d)}	# incidentes /10 ⁶ horas trabajadas	15,1	16,4	15,7	16,5	15,7	8,9	16,1	17,6	15,3	0	16,3
Índice de severidad de incidentes con baja > 1 día ^{d)}	# días perdidos /10 ⁶ horas trabajadas	317	386	350	536	394	18	462	473	434	0	451
Horas trabajadas	10 ³ horas	5.808	5.265	11.083	5.682	5.413	112	11.207	5.464	5.487	66	11.018
Enfermedades ocupacionales- Empleados												
Enfermedades ocupacionales	#	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones por incidente laboral – Trabajadores de Contratas ^{e)}		Total			Total				Total			
Lesiones serias ^{b)}	#				1				0			
Lesiones registrables	#				7				15			

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

a) Incluye los trastornos musculoesqueléticos; excluye incidentes in-itinere.

- b) 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).
- c) 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 > 1 día incluye 796 días perdidos en 2024 por incidentes ocurridos en 2023.
- e) 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, al no disponerse de registro de horas trabajadas por tratarse, en su mayor parte, de contratos de servicio no se calculan índices de accidentabilidad.

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL

Con motivo de la celebración del Día Mundial de la Salud Mental que tiene lugar el 10 de octubre, se distribuyeron una serie de materiales a todos los parques del Grupo para que pudieran desarrollar distintas iniciativas (talleres, comunicaciones, , etc) relacionadas con la promoción de la salud mental en el trabajo.

A nivel local, a lo largo del 2024 se han realizado distintas acciones. Entre las más destacables están:

Programa de apoyo al empleado:

En 2024, los parques y oficinas corporativas de España han implantado un programa de apoyo al empleado a través de un proveedor de servicios de asistencia psicológica con el fin de promocionar y proteger la salud mental de los empleados.

A través de este programa gratuito para los trabajadores, estos tienen a su alcance asistencia y seguimiento psicológico, así como otro tipo de recursos como formación en distintas áreas relacionadas con la salud mental y la gestión de las emociones según sus necesidades e intereses.

Socorristas de salud mental:

En los parques de Reino Unido, han formado a alguno de sus empleados como socorristas de salud mental, capacitándoles para poder suministrar primeros auxilios en esta materia.

Organización del Trabajo

Objetivos

- ❖ **Fomentar un empleo flexible y de calidad.**
- ❖ **Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, así como el bienestar del trabajador.**

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

Debido al carácter estacional de la actividad y al pico de demanda de personal durante la 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 bienestar laboral de los empleados, así como en su compromiso.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- 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 estos 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. El teletrabajo, la flexibilidad de horarios de entrada y salida, los días de asuntos propios remunerados, el derecho a la desconexión, los seguros de vida y salud, los cheques guardería, etc. son algunas de las medidas.
- Con el fin de promover la conciliación, el Grupo ha desarrollado diversas medidas que incluyen la Política de Derecho a la Desconexión Digital, la flexibilidad de horario, el teletrabajo (en aquellos puestos en los que es posible), etc.
- Los empleados 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 [Métricas]

Parques Reunidos cuenta con un personal propio¹¹ diverso que incluye tanto trabajadores asalariados (empleados propios) que son personas que mantienen una relación laboral con la Parques Reunidos, como no asalariados, que son personas

que tienen contratos con para suministrar mano de obra (trabajadores por cuenta propia) o personas proporcionadas por empresas dedicadas principalmente a actividades

¹¹ Definiciones según las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad

relacionadas con el empleo (agencias de trabajo temporal).

Los trabajadores asalariados (empleados propios) representan una parte clave de la estructura del Grupo, con roles que abarcan desde funciones estratégicas y operativas hasta puestos técnicos especializados. Este grupo es esencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el desarrollo continuo del Grupo. Por otro lado, los trabajadores no asalariados, que incluyen principalmente

[Descripción general de la plantilla](#)

Parques Reunidos tuvo durante el periodo de 1 de enero a 31 diciembre de 2024 una plantilla media (trabajadores asalariados) de 7.200 FTEs (Full Time Equivalents), llegando a una plantilla de 10.000 FTEs durante el mes de julio.

El 72,0% de la plantilla media del Grupo se ubica en EEUU, 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

[Categorías profesionales](#)

Parques Reunidos utiliza cinco categorías profesionales que reflejan la estructura jerárquica y funcional de su organización.

- **Comité Ejecutivo.** Compuesto por los líderes estratégicos de la organización, responsables de la toma de decisiones clave y la dirección general de la empresa.
- **Directores.** Encargados de liderar áreas funcionales o regiones específicas, con responsabilidad sobre la planificación, ejecución y resultados de sus respectivas áreas.
- **Jefes de departamento.** Supervisores directos de equipos o de áreas específicas, responsables de coordinar actividades y

[Distribución por Género y Categoría Profesional](#)

Durante 2024 se ha realizado una actualización en el tipo de dato que se incluye en el presente informe. En lugar de utilizar el número de personas (headcount), se utilizan FTEs (Full Time Equivalents), considerando la duración de los

empleados de empresas de trabajo temporal, desempeñan un papel de apoyo en tareas auxiliares, cuya naturaleza varía de un parque al otro.

Parques Reunidos no dispone, a fecha del presente informe, de datos de calidad suficiente sobre trabajadores no asalariados por lo que en esta sección sólo se incluye información cuantitativa sobre trabajadores asalariados (empleados propios).

empleados con contratos fijos discontinuos. La proporción de contratos temporales fue del 51,4%.

En la plantilla media, un 53,7% de los trabajadores son menores de 30 años y tan solo un 16,9 % son mayores de 50 años. El 49,6% son mujeres.

El Anexo VII incluye indicadores relativos a empleados propios adicionales a los recogidos en esta sección.

asegurar el cumplimiento de los objetivos del departamento.

- **Managers.** Profesionales que gestionan equipos o procesos clave dentro de la organización y garantizan la implementación eficaz de estrategias y políticas.
- **Expertos.** Empleados especializados en áreas técnicas o funcionales cuyas competencias son esenciales para el desarrollo y operación de proyectos específicos. Engloba las categorías que en años anteriores correspondían a otro personal técnico, personal administrativo, personal de mantenimiento, personal de operaciones y socorristas.

contratos y el tiempo trabajado diario, por lo que los datos no son directamente comparables frente a los años anteriores.

Los cálculos en headcounts se incluyen a continuación de cada tabla para poder hacer

seguimiento de la evolución con respecto a años anteriores. En años sucesivos se incluirán únicamente FTEs.

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados					
Plantilla media	# empl.	3.570	3.584	46	7.200
Plantilla media	%	49,6	49,8	0,6	100,0
Categoría Profesional					
Comité Ejecutivo	# empl.	4	5	0	9
Directores	# empl.	12	73	0	85
Jefes de departamento	# empl.	132	159	1	292
Managers	# empl.	294	391	3	688
Expertos	# empl.	3.128	2.956	43	6.126
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)				Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados													
Plantilla media	# empl.	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813	5832	5425	113	11.369
Plantilla media	%	52,4	47,5	0,1	100	50,8	48,4	0,9	100	51,3	47,7	1,0	100
Categoría Profesional													
Comité Ejecutivo	# empl.	3	9	0	12	3	8	0	11	4	5	0	9
Directores	# empl.	23	86	0	109	17	79	0	96	12	73	0	85
Jefes de departam.	# empl.	100	149	0	249	111	154	0	266	149	165	2	317
Managers	# empl.	225	304	0	529	487	530	1	1.017	422	493	9	924
Expertos	# empl.	5328	4540	9	9877	4561	4117	89	8768	5.244	4.688	102	10.034
Total	# empl.	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813	5.832	5.425	113	11.369

Distribución por Edad y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Edad ¹⁾					
<30	# empl.	2.014	1.812	40	3.867
30-50	# empl.	1.008	1.107	1	2.117
> 50	# empl.	547	665	4	1.216
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)				Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No decla.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decla.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decla.	Total
Edad ¹⁾													
<30	# empl.	3.483	2.919	7	6.409	3.434	3.068	87	6.589	3.753	3.265	99	7.117
30-50	# empl.	1.593	1.500	3	3.096	1.247	1.283	3	2.533	1.276	1.304	4	2.583
> 50	# empl.	1.082	1.169	1	2.251	806	882	2	1.690	803	855	10	1.669
Total	# empl.	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813	5.832	5.425	113	11.369

1) 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.

Remuneraciones medias

Hasta el año 2023, en los datos de compensación total sólo se incluían las remuneraciones provenientes de salario fijo y otros conceptos fijos (seguros de vida, seguros de salud, etc.). A partir de 2024, se incluye toda la remuneración incluyendo conceptos fijos y variables, pero para

este año se han mantenido ambas tablas para facilitar la comparativa.

Adicionalmente, se han ajustado las categorías profesionales de acuerdo a la nueva distribución.

Remuneraciones medias (retribución fija)

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22			Empleados a 31.12.23				Empleados a 31.12.24			
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Remuneración media ^{1) 3) 4)}												
Comité Ejecutivo	€	-	-	-	259.096	413.991	-	366.331	278.626	451.258	-	364.942
Directores	€	108.488	118.588	116.904	149.752	135.003	-	137.673	141.499	138.626	-	139.075
Jefes de departam.	€	50.208	56.464	54.058	72.569	76.477	-	74.896	63.413	75.741	35.461	69.539
Managers	€				41.657	45.294	86.035	43.834	41.322	44.981	39.589	43.231
Expertos	€	-	-	-	24.297	27.960	27.084	26.138	25.693	27.451	26.200	26.799
Total	€	33.095	41.979	38.198	27.605	30.898	31.114	29.255	27.429	30.668	27.088	29.222
Remuneración media por edad ^{2) 3)}												
<30	€	26.037	27.426	26.786	26.355	27.363	30.950	26.945	25.832	26.686	26.319	26.240
30-50	€	32.053	39.025	35.745	31.064	38.835	36.398	34.943	32.302	39.624	43.591	36.064
>50	€	35.077	45.503	41.576	31.215	41.694	30.135	36.451	30.937	40.617	32.022	35.932

1) Con anterioridad a 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.

2) 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 el año 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.

- 3) La retribución media durante 2022 se calculó incluyendo a todos los empleados indefinidos y a tiempo completo que permanecieron en Parques Reunidos durante todo el año independientemente de su situación de ausencia laboral.
La retribución media durante 2023 se calculó incluyendo a todos los empleados (excepto a becarios y aprendices), aunque fueran contratados a mitad de año (anualizando su remuneración), independientemente de su situación de ausencia laboral.
En 2024 se ha calculado del mismo modo que en 2023, con las remuneraciones anualizadas de todos los empleados que han estado contratados en algún momento durante el año natural.
- 4) En cuanto al cambio de categoría, para el año 2023 se ha consolidado en la categoría de Expertos las anteriores categorías de personal administrativo, personal de mantenimiento, personal de operaciones y socorristas, calculando el promedio ponderado de dichas categorías.

Remuneraciones medias (retribución total)

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Remuneración media¹⁾³⁾⁴⁾					
Comité Ejecutivo	€	312.464	616.432	-	464.448
Directores	€	155.398	152.578	-	153.018
Jefes de departamento	€	66.996	80.243	35.461	73.561
Managers	€	41.918	45.808	39.589	43.940
Expertos	€	25.710	27.470	26.200	26.817
Total	€	27.572	31.028	27.088	29.466
Remuneración media por edad²⁾³⁾					
<30	€	25.843	26.697	26.319	26.250
30-50	€	32.866	40.636	43.591	36.855
>50	€	31.334	42.067	32.022	36.869

Brecha salarial no ajustada

La **brecha salarial de género**, definida como la diferencia entre los niveles retributivos medios de los asalariados de género femenino y masculino,

expresada como porcentaje del nivel retributivo medio de los asalariados de género masculino, se ha calculado según la metodología siguiente:

$$\frac{\text{nivel retributivo bruto medio por hora de los asalariados} - \text{nivel retributivo bruto medio por hora de las asalariadas}}{\text{nivel retributivo bruto medio por hora de los asalariados masculinos}} \times 100$$

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

Para el cálculo de la brecha salarial, en vez del salario por hora, se considera la remuneración total de los empleados, incluyendo retribución fija y retribución variable.

Parques¹⁾

Indicador	Unidad	España	Bélgica	Dinamarca	Alemania	Países Bajos	Italia	Noruega	Reino Unido	Francia	Australia	EEUU
2024												
Brecha no ajustada	%	12,5	-4,7	10,8	5,9	12,6	11,4	7,4	8,6	8,1	-5,1	8,7
Empleados	#	2.771	174	276	2.493	630	456	1.097	310	525	892	9.760
2023												

Brecha no ajustada	%	16,4	-0,5	68,2	14,5	18,1	16,9	38,8	2,0	41,3	-5,2	18,3
Empleados	#	3.074	176	404	2.533	653	466	1.181	317	553	961	11.066

Oficinas Corporativas ¹⁾

Indicador	Unidad	España	EEUU
2024			
Brecha no ajustada	%	26,7	15,1
Empleados	#	252	83
2023			
Brecha no ajustada	%	25,6	17,3
Empleados	#	259	87

Total Grupo ¹⁾

Indicador	Unidad	Grupo
2024		
Brecha no ajustada	%	11,1
Empleados	#	19.721
2023		
Brecha no ajustada	%	22,0
Empleados	#	21.730

1) Incluye todos los empleados que tuvieron un contrato de trabajo con Parques Reunidos durante el año, independientemente de su duración y del tipo de contrato.

Relación de remuneración total

Para el cálculo, se ha aplicado la siguiente fórmula considerando la remuneración anual total de la persona con el mayor salario y la mediana de la remuneración total del conjunto de asalariados (excluida la persona mejor pagada), incluyendo sueldo base, prestaciones en efectivo,

prestaciones en especie como automóviles, seguro de enfermedad privado, seguro de vida, programas de bienestar y remuneración directa, que es la suma de las prestaciones en efectivo, las prestaciones en especie y el valor razonable total de todos los incentivos anuales a largo plazo.

$$\frac{\text{remuneración total anual de la persona de la empresa con mayor salario}}{\text{mediana de la remuneración total anual de los empleados, excluida la persona con mayor salario}}$$

La relación de remuneración total resultante es 32,9.

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

Parques Reunidos se compromete a garantizar que los salarios ofrecidos respeten las disposiciones establecidas por las legislaciones locales en materia de remuneración mínima y condiciones laborales.

La tabla muestra el ratio de sueldo medio sobre salario mínimo legal en los parques, excluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices.

Como datos de salario mínimo se han incluido los legales en cada país, excepto en los casos de Italia, Noruega y Dinamarca, que no disponen del

mismo. En el caso de Australia, se ha incluido el salario mínimo como referencia, pero los empleados con Hourly Compensation Plan (98% de los empleados de dicho país) se rigen por los llamados "Casual Agreements", en los que se definen unos límites distintos al salario mínimo.

Se incluyen todos los empleados que han estado contratados en algún momento de 2024, con su remuneración anualizada.

Indicador	Ud.	Empleados a 31.12.23				Empleados a 31.12.24			
		Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total
Corporativo									
España	#	0	0	0	0	4,3	5,7	-	5,1
EEUU	#	0	0	0	0	6,4	7,5	4,7	7,0

España									
España	#	1,31	1,7	0	1,49	1,1	1,3	-	1,2
EEUU y Australia									
EEUU	#	2,11	2,28	2,18	2,19	2,1	2,3	2,0	2,2
Australia	#	0	0	0	0	0,9	0,8	0,7	0,9
Resto de Europa									
Alemania	#	1,17	1,28	1,14	1,23	1,2	1,3	1,1	1,2
Noruega	#	-	-	-	-	-	-	-	-
Países Bajos	#	0	0	0	0	1,0	1,1	1,1	1,0
Italia	#	-	-	-	-	-	-	-	-
Francia	#	0	0	0	0	1,2	1,3	1,5	1,2
Reino Unido	#	0	0	0	0	1,0	1,0	-	1,0
Dinamarca	#	-	-	-	-	-	-	-	-
Bélgica	#	0	0	0	0	1,4	1,3	1,0	1,3

[Permisos por motivos familiares](#)

Indicador	Unidad	2023 (headcounts)	2024 (FTEs)			
			Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total
Permisos por motivos familiares		Total				Total
Empleados con derecho a permiso	#empl	10.813	3.570	3.584	46	7.200
Empleados con derecho a permiso	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empleados que se acogieron a permisos	#empl	108	95	110	0	205
Empleados que se acogieron a permisos	%	1,0	2,7	3,1	0,0	2,8
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su permiso por motivos familiares	#empl	101	78	91	-	169
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su permiso y que siguen siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	#empl	76	55	82	-	137
Tasa de regreso al trabajo	%	93,5	82,1	82,7	-	82,4
Tasa de retención	%	70,4	57,9	74,5	-	66,8

[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	2022	2023	2024		
		Total	Total	Mujer	Hombre	Total
Remuneración media de los consejeros	€	58.333 ¹⁾	58.333 ¹⁾²⁾	93.750	52.083	62.500

- 1) En 2022 y 2023, si bien a cierre del ejercicio había dos mujeres en el consejo, solo una percibió remuneración efectiva, por lo que no se presenta desglose por género.
- 2) En 2023, con 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.

Relaciones Laborales

Objetivos

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

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

Unas relaciones laborales sólidas y transparentes basadas en la confianza, contribuyen a mejorar la satisfacción de los empleados, retener el talento y generar un ambiente saludable en el centro de trabajo. Además, ayudan a reducir el índice de absentismo y aumentan el compromiso de los empleados.

A través de la representación legal de los empleados y de los sindicatos se negocian

convenios y acuerdos colectivos que recogen las condiciones salariales y de trabajo de la plantilla. Dichos convenios colectivos constituyen fuentes de derecho que permiten dotar tanto a la empresa como a los empleados de un régimen de trabajo concreto dentro de un marco legal general.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

Representación legal de los empleados

La representación legal de los empleados se canaliza a través de los representantes de los trabajadores elegidos entre los empleados por medio de elecciones, o mediante representación sindical.

En España, la representación unitaria puede consistir en delegados de personal o comités de empresa en función del número de empleados. 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 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 en Estados Unidos y Australia debido, en gran medida, a un menor arraigo social del sindicalismo.

Dentro de Parques Reunidos no existe ni comité de empresa europeo, ni comité de empresa de la Sociedad Europea ni comité de empresa de la Sociedad Cooperativa Europea.

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. Esto facilita la correcta gestión de las necesidades organizativas y productivas de los parques y

asegura el cumplimiento legal de los derechos y deberes de los trabajadores.

Las distintas sociedades que forman parte del Grupo Parques Reunidos en las que se han designado representantes de los trabajadores cuentan con comités paritarios de carácter permanente y estable 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, bien a petición de una de las partes.

Dichos comités tratan asuntos de diversa índole laboral como, por ejemplo, la interpretación de los convenios colectivos o las necesidades de formación. 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

Los convenios colectivos de los siguientes parques contienen disposiciones sobre seguridad y salud: Marineland (Francia), Tusenfyrd (Noruega), Slagharen (Países Bajos, en el convenio

colectivo de recreación), Parque de Atracciones de Madrid, Parque Warner, Zoo de Madrid, Faunia, Selwo Marina, Selwo Aventura, Teleférico de Benalmádena y Atlantis Aquarium Madrid (España), Movie Park (Alemania) y Kennywood (EEUU).

El resto de los parques del Grupo se rige por la legislación vigente relativa a seguridad y salud o tiene regulada esta materia de manera específica en documentos separados que no forman parte del convenio colectivo.

En noviembre de 2024 se registró el convenio colectivo de Aquópolis Costa Dorada (España) para el período 2024-2027. Este convenio de carácter retroactivo desde enero de 2024 refuerza el compromiso del Grupo con la regulación específica y adaptada a las necesidades de cada centro de trabajo, proporcionando una base sólida para la gestión laboral y la protección de los derechos de los empleados.

Períodos de preaviso

Los períodos de preaviso se realizan 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 empleados a ejercer libertad de asociación y a 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 [Métricas]

Representación legal de los empleados

Los siguientes centros de trabajo de Parques Reunidos cuentan con órganos de representación

de los empleados y/o secciones sindicales a 31 de diciembre de 2024.

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

$$\frac{\text{número de empleados asalariados que trabajan en establecimientos con representantes legales}}{\text{número total de empleados asalariados}} \times 100$$

Indicador	Unidad	Australia	Bélgica	Dinamarca	Francia	Alemania	Italia	Países Bajos	Noruega	España	Reino Unido	EEUU
2024	%	0	100	100	100	88	100	100	81	98	0	17
2023	%	0	100	0	100	79	100	100	86	95	0	18

1) El porcentaje se ha calculado según la plantilla media de 2024 de los centros que contaban con representantes legales a fecha 31 diciembre 2024, sobre el total de la plantilla media de cada país.

Tasa de cobertura	Cobertura de Negociación Colectiva		Diálogo Social
	Asalariados – EEE	Asalariados – No EEE	Representación en el lugar de trabajo (solo EEE)
0-19%		Australia, Reino Unido, EEUU	
20-39%	Noruega		
40-59%	Dinamarca		
60-79 %	Alemania		
80-100 %	España, Italia, Francia, Países Bajos, Bélgica		Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Noruega, España

EEE: Espacio Económico Europeo

Número de representantes legales por centro de trabajo y país

País ¹	Centro de trabajo	Unidad	2023		2024	
			Representantes por Centro	Representantes por País	Representantes por Centro	Representantes por País
Bélgica	Bobbejaanland	#	5	5	4	4
Francia	Marineland Resort	#	4	13	4	13
	Marineland	#	9		9	
Alemania	Tropical Islands	#	11	23	11	23
	Movie Park	#	12		12	
Italia	Mirabilandia	#	1	1	1	1
Países Bajos	Slagharen	#	8	8	3	3
Noruega	Tusenfyrd	#	1	1	11	11
España	Parques Reunidos Servicios Centrales	#	9	74	1	79
	Aquópolis Cullera	#	1		9	
	Selwo Marina	#	5		5	
	Teleférico de Benalmádena	#	3		3	
	Atlantis Aquarium Madrid	#	3		3	
	Parque de Atracciones de Madrid	#	9		9	
	Aquópolis Costa Dorada	#	4		5	
	Warner	#	21		21	
	Faunia	#	5		9	
	Selwo Aventura	#	5		5	
Zoo	#	9	9			
EEUU	Kennywood	#	29	29	20	20

1) Los países y centros no incluidos en la tabla no cuentan con representantes legales a fecha de cierre del año.

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	2024
Australia	%	0,0	0	0
Bélgica	%	100	100	100
Dinamarca	%	33,0	42,3	48,1
Francia	%	100	100	100
Alemania ¹	%	82,6	77,8	75,3
Italia	%	100	100	100
Países Bajos	%	100	100	100
Noruega	%	10,5	29,3	29,3
España	%	100	100	100
Reino Unido	%	0,0	0	0
EEUU	%	1,3	0,9	1,1

- 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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 clima laboral saludable.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- El Grupo cuenta con una 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.
- Teniendo como base la normativa aplicable en cada país, en Parques Reunidos se establecen procedimientos para formular quejas o reclamaciones relativas a situaciones de acoso, como por ejemplo el Canal de Denuncias¹².
- El Grupo posee los mecanismos internos de mediación y/o arbitrajes oportunos y garantiza y respeta siempre los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Así mismo, y hasta que el asunto quede resuelto, Parques Reunidos contempla cautelarmente la separación de la víctima potencial y el presunto acosador sin que esto implique 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 y eviten el riesgo de acoso.
- Parques Reunidos 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 [Métricas]

La información sobre denuncias recibidas e investigadas está disponible en el capítulo Canal de Denuncias.

¹² Ver sección 'Canal de Denuncias'

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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

El desarrollo personal y profesional de los empleados es clave para la consecución de los objetivos de Parques Reunidos. El Grupo está comprometido con el desarrollo del talento.

La formación en competencias digitales, técnicas, personales, prevención de riesgos, atención al

cliente e idiomas mejora el compromiso de los empleados y la calidad del servicio ofrecido en los parques del Grupo, lo cual resulta en una mejor experiencia de los visitantes de los parques.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- Parques Reunidos ofrece modalidades de formación flexibles para satisfacer las demandas de una fuerza laboral globalizada y diversa. Ofrece cursos presenciales y virtuales para que los empleados puedan acceder a la formación de manera conveniente y efectiva, independientemente de su ubicación geográfica.
- El seguimiento y registro periódico de las actividades formativas se realiza a través del ERP de gestión de personas.
- El Grupo pone el foco en la formación en prevención de riesgos relacionados con la seguridad y salud tanto de trabajadores como de visitantes, lo que contribuye a promover entornos seguros y saludables tanto para trabajadores como para visitantes. Además, imparte formación en prevención de riesgos penales, principios generales y políticas internas, prevención del acoso, diversidad e inclusión e idiomas, fundamentalmente el inglés, para apoyar la internacionalización del Grupo y fomentar la movilidad transversal de sus empleados.
- Cada parque diseña un plan de formación anual que varía en función de sus necesidades y requerimientos anuales, características de las personas y necesidades específicas del parque. El diseño del plan atiende a la legislación local, posiciones que cada empleado desempeña dentro de Parques Reunidos y requerimientos específicos de los puestos de trabajo de cada parque.
- Además de la formación obligatoria, Parques Reunidos cuenta con un programa de eLearning voluntario y abierto a todos los empleados del Grupo: el Knowledge Coaster. Esta iniciativa está diseñada para ofrecer a todos los empleados oportunidades significativas de crecimiento y desarrollo. El objetivo es ayudar a cada uno de los empleados a adquirir nuevas habilidades y explorar nuevas áreas.
- En 2024 se comenzó a cargar los cursos del KnowledgeCoaster en el ERP para poder llevar a cabo un seguimiento más pormenorizado y facilitar la accesibilidad al contenido multilingüe. También se llevó a cabo una campaña de comunicación para promocionar el catálogo existente. Los cursos cargados fueron: Happy Customers, Make Repeat Customers, The Power of Failure, Teamwork, Resilience, Ethics, Learning Agility, Team Roles – What Do You Bring to the Table?, Diversity and Inclusion Masterclass, Bye-Bye Burnout, Sixty-Second Delegating, Great Conversations, Zest

for Life, Ownership, Get it Write, Change Management, Leadership - Find Your Style, Time Management, Social Intelligence, Influencing, The Power of Breathing; Get a Grip, Clear Your Mind; Learning How to Learn, A New Spin: Office 365; Presentations Skills y How to Survive in Sales Good.

- El Grupo está trabajando para habilitar la auto inscripción en cursos de formación en el ERP. Esta funcionalidad permitirá a los empleados explorar el catálogo de cursos para elegir las vías de aprendizaje que mejor se ajusten a sus intereses.
- Paralelamente, se continuó con la Universidad Corporativa Online utilizada por los empleados de Italia y Reino Unido. Ambos países no fueron integrados en la plataforma ERP hasta el mes

de diciembre, de ahí que la plataforma se mantuviera para crear contenido y registrar la formación ofrecida a dichos empleados relacionada con el desempeño de su puesto de trabajo, la mejora de competencias y habilidades de gestión, la atención al cliente y el desarrollo personal y profesional.

- 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.

Evaluando el enfoque [Métricas y objetivos]

Horas de formación por categoría profesional

Categoría profesional	Unidad	2022	2023	2024
Comité Ejecutivo	Horas	49	64	63
Directores	Horas	1.035	990	1.038
Jefes de departamento	Horas	1.333	2.311	5.119
Managers	Horas	3.026	7.198	30.920
Expertos	Horas	58.062	174.889	148.831
Total	Horas	63.503	185.451	185.972
Horas por empleado	Horas/empleado¹⁾	5,4	17,2	25,8

1)Horas/headcount en 2022 y 2023, Horas/FTE en 2024. El ratio Horas/headcounts en 2024 es 16,4.

Media de horas de formación por género y categoría profesional

Categoría profesional	Unidad	2022			2023			2024		
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado
Comité Ejecutivo	Horas/empleado	8,8	2,4	-	14,4	2,1	-	7,5	6,6	-
Directores	Horas/empleado	20,1	6,7	-	10,1	10,4	-	21,4	10,8	-
Jefes de departamento	Horas/empleado	6,2	4,8	0	9,5	8,1	-	17,7	17,1	13,9
Managers	Horas/empleado	6,2	5,4	0	6,6	7,5	0,0	50,5	40,5	88,0
Expertos	Horas/empleado	32,5	32,6	0	165,2	136,7	120,4	25,5	22,4	64,5
Total	Horas/empleado¹⁾	5,6	5,2	0	16,7	17,8	7,5	27,2	23,9	66,4

1)Horas/headcount en 2022 y 2023, Horas/FTE en 2024

Porcentaje de empleados con evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional

Para el cálculo, se consideran los empleados que han sido incorporados antes de la finalización del año natural y que han permanecido en la compañía al cierre de dicho año, ya que son aquellos que están incluidos en el proceso de revisión del desempeño.

Categoría Profesional	Unidad	2022				2023				2024			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	%	100	100	0	100	100	100	-	100	100	100	-	100
Directores	%	85	94	0	92	100	100	-	100	100	100	-	100
Jefes de departamento	%	91	92	0	92	96	97	-	97	82	95	100	89
Managers	%	50	53	0	52	29	39	-	33	41	46	50	44
Expertos	%	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	0	4
Total	%	5	8	0	7	10	14	0	12	13	17	2	15

Diversidad, Equidad e Inclusión

Objetivos

- ❖ **Fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo.**
- ❖ **Promover el talento sin distinción por razones de género, edad, discapacidad, cultura, identidad de género, u otras características de la persona.**
- ❖ **Impulsar la inclusión de colectivos menos representados.**

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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

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

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- El Código Ético y de Conducta estipula que toda persona que trabaje para el Grupo Parques Reunidos debe ser tratada con la máxima dignidad y respeto y no puede, de ninguna manera, ser forzada a sufrir ni física ni psíquicamente como consecuencia de su trabajo. Así mismo, establece que ningún empleado puede ser discriminado, entre otras razones, por su origen, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, religión, opinión política, apariencia física, ideología, nacionalidad, origen social, condición social, discapacidad, edad, pertenencia a alguna asociación o cualquier otra condición personal.
- 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. Reconoce la importancia de reflejar la diversidad de los clientes y de los mercados en la plantilla. 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.
- Parques Reunidos promociona la contratación y promoción de perfiles que aporten valor al Grupo sin tener en cuenta cualquier condición que no atienda a principios de talento. De igual forma, se realizan las adaptaciones necesarias en los procesos de selección y en los puestos de trabajo para que todas las personas, independientemente del colectivo al que pertenezcan, puedan participar en los procesos de selección y realizar su labor en igualdad de condiciones.
- 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 igualdad existen medidas para lograr una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo a través de acciones positivas o de la eliminación de barreras e implantación de medidas correctoras.
- Algunos parques europeos, en cumplimiento con la legislación aplicable, cuentan con Planes de Igualdad cuyo objetivo es el de favorecer la igualdad de trato y oportunidades

entre hombres y mujeres. A tal fin, dichos planes recogen 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 [Métricas]

Estándar de diversidad, equidad e inclusión para empleados

Durante el 2024 se desarrolló el Estándar de Diversidad, Equidad e Inclusión de Empleados. En él se definen los pasos a seguir para promover la diversidad, equidad e inclusión siguiendo un enfoque basado en los datos que incluye:

- Recopilación de datos en materia de diversidad en la plantilla usando el ERP de gestión de personas del Grupo.
- Análisis de la información para conocer la representación en la plantilla de los diversos colectivos, en relación con posiciones totales

cubiertas por colectivo, solicitudes de empleo recibidas, candidatos entrevistados, ofertas realizadas y contrataciones. También se analizará la participación en iniciativas de formación y concienciación y los datos de promociones y salidas (voluntarias e involuntarias) por parte de cada colectivo.

- Identificación de oportunidades de mejora y definición planes de acción en materia de diversidad, equidad e inclusión alineadas con la estrategia del Grupo, así como con la legislación local.

Campaña de autoidentificación

La herramienta ERP de gestión de personas permite la autoidentificación en materia de género, discapacidad y otros atributos. A lo largo de 2024 se han realizado campañas de promoción

de la autoidentificación a través de las cuales se anima a los empleados a identificar de forma voluntaria y confidencial sus características y preferencias.

Guía de lenguaje inclusivo

Durante 2024 se desarrolló la Guía de Lenguaje Inclusivo del Grupo que aplica a las comunicaciones internas y externas, así como a todas las conversaciones y reuniones formales e informales mantenidas por los empleados. La guía

busca promover la inclusión, equidad y respeto a través del lenguaje inclusivo. Al utilizar un lenguaje inclusivo, se reconoce y visibiliza la diversidad de las personas y se evita perpetuar estereotipos, prejuicios y discriminación.

Formación y concienciación sobre diversidad, equidad e inclusión

El Grupo desarrolló acciones de concienciación en los días mundiales o internacionales más

relevantes relacionados con la diversidad, equidad e inclusión.

CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con motivo de la celebración del *Día Internacional de las Personas con Discapacidad* que tiene lugar el 3 de diciembre, se organizaron diferentes sesiones de concienciación sobre la discapacidad a nivel local en varios de los centros de trabajo del Grupo Parques Reunidos.

En el caso de España, los protagonistas fueron los empleados con discapacidad que contaron su historia en una sesión presencial realizada en las oficinas centrales a la que pudieron unirse de forma online los empleados de los parques españoles.

Empleados con discapacidad

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Empleados con discapacidad > 33% ¹⁾	# empleados	71	92	58

1) Número de personas con discapacidad > 33% que han sido empleadas por Parques Reunidos durante el año

Compromiso de los Empleados

Objetivos

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

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

El compromiso de los empleados está vinculada 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 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 y a incrementar la satisfacción del cliente.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

Encuestas de clima laboral

Con el fin de medir y establecer planes de acción que mejoren la satisfacción y el compromiso de los empleados, Parques Reunidos realiza encuestas de clima que miden distintos indicadores mediante un baremo (eNPS) que va del -100 al 100.

Los resultados de esta encuesta de clima sirven para trabajar planes específicos por centro de trabajo.

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

Como parte de la iniciativa de transformación digital del Departamento Corporativo de Personas y Organización, Parques Reunidos continuó a lo largo de 2024 con el proyecto de implantación del ERP de gestión de personas, así como con el desarrollo de nuevas funcionalidades.

Desde diciembre de 2024 todos los centros de trabajo del Grupo utilizan la misma herramienta para sus procesos de personal cubriendo la totalidad de la vida del empleado: desde su reclutamiento hasta su offboarding, pasando por su onboarding, formación, gestión de ausencias, desarrollo y retención.

Con la finalización del proyecto de implantación se dieron por conseguidos los objetivos planteados durante el proceso:

- Establecer un sistema global de recursos humanos para respaldar el crecimiento del Grupo, desarrollar procesos y tomar decisiones basadas en datos.
- Digitalizar los datos de personal para mejorar su precisión, reducir tiempo de procesamiento y

mejorar la eficiencia en la toma de decisiones asociadas a los mismos.

- Tener procesos homogéneos y globales que permitan gestionar el talento de forma similar en todos los países.
- Crear una experiencia de empleado apoyada en el self-service, poniendo el foco en los procesos que añaden valor.
- Sentar las bases para hacer de Parques Reunidos la mejor marca empleadora en el sector aprovechando las tecnologías de recursos humanos más innovadoras.

La implementación del sistema de gestión de personas a nivel Grupo permite ser más eficientes, innovadores y adaptables a los cambios del mercado. También posibilitó la introducción de otras mejoras significativas como:

- Automatización de procesos. Se logró automatizar procesos que anteriormente se ejecutaban manualmente, lo que redujo significativamente el tiempo y los errores asociados a estas tareas. Esto no solo mejora la eficiencia, sino que también libera a los

empleados para que se concentren en actividades de mayor valor añadido.

- Integración de inteligencia artificial (IA). La incorporación de IA permitió automatizar tareas repetitivas, optimizar flujos de trabajo y adaptarse rápidamente a los avances tecnológicos.

Modelo de gestión del talento

En 2024, se llevó a cabo un exhaustivo mapeo del talento enfocado en el Comité Ejecutivo y sus reportes inmediatos. Este proceso no solo permitió identificar capacidades clave y áreas de desarrollo, sino que también sentó las bases para un plan de sucesión integral que garantiza la continuidad del liderazgo y la preparación para futuros retos estratégicos. En línea con este esfuerzo, en 2025 se ampliará este mapeo a los siguientes niveles profesionales.

Para facilitar este análisis, se diseñó e implementó una matriz de talento basada en el modelo de las 9 cajas, que permite evaluar a los empleados en función de su rendimiento y potencial. Este marco

Revisión del desempeño

El proceso de revisión del desempeño se trasladó en 2024 a la plataforma de ERP con el fin de unificar las evaluaciones en una herramienta integrada. Este proceso consta de cuatro fases interconectadas:

- Establecimiento de objetivos. Alineación inicial con los objetivos estratégicos de la organización.
- Revisión de mitad de año. Seguimiento y ajuste de los progresos alcanzados.

Formación y desarrollo de talento

La plataforma de ERP también actúa como un habilitador clave para la visibilidad y desarrollo del talento interno. En 2024 se habilitó el Talent Profile, una funcionalidad que permite a los empleados gestionar y actualizar su perfil profesional, incluyendo habilidades, experiencia, formación y logros. Esta funcionalidad no solo refuerza la visibilidad del talento dentro de la organización, sino

- Evolución del modelo de gestión de talento. Este sistema permitió evolucionar el modelo de gestión de talento del Grupo. Ahora se puede identificar y desarrollar mejor las habilidades de los empleados, ofrecerles oportunidades de crecimiento personalizadas y mantener un seguimiento continuo de su desempeño y compromiso.

proporciona una visión clara y objetiva del talento dentro de la organización y ayuda a priorizar acciones de desarrollo y planificación de sucesiones.

Ligado a este mapeo de talento, se diseñó un plan de sucesión para los miembros de dicho mapeo que se presentó al Consejo de Administración en febrero de 2025. Esto permite asegurar la continuidad del negocio y fortalecer una cultura organizacional centrada en el desarrollo del talento interno. Con la visión de ampliar este plan en 2025, se busca construir una cultura sólida y resiliente, alineada con los objetivos a largo plazo y garantizando que siempre haya líderes listos para enfrentar los desafíos que se presenten.

- Revisión de final de año. Evaluación integral del desempeño a lo largo del periodo.
- Calibración. Aseguramiento de la consistencia y equidad en la evaluación, considerando estándares organizativos.

Este enfoque integrado y dinámico no solo fomenta una mayor transparencia en el desarrollo del talento, sino que también refuerza la equidad y la meritocracia en las decisiones de crecimiento y sucesión.

que también facilita la planificación de sucesión y asignación estratégica de proyectos y roles clave.

En 2024 se desarrollaron cursos y talleres dirigidos a mejorar habilidades técnicas, operativas y de liderazgo. Estas iniciativas, accesibles desde la plataforma de formación integrada en el ERP, complementan la estrategia de gestión del talento al fortalecer las competencias necesarias para el éxito organizacional y personal.¹³

¹³ Ver detalles adicionales en la sección 'Formación y desarrollo - Gestión del talento'

Portal de empleo

En la plataforma de ERP también existe un portal de empleo interno en donde se publican todas las posiciones disponibles dentro de Parques Reunidos. Esto fomenta que los empleados tengan acceso de primera mano a nuevas oportunidades de desarrollo

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

En septiembre de 2024, con el fin de recoger una perspectiva más amplia y comprender mejor las áreas de mejora se incluyó en dicha encuesta de clima a todos los empleados que estuvieran en activo a fecha de 30 de septiembre, incluyendo a los trabajadores permanentes, fijos discontinuos y temporales. En la anterior encuesta de clima realizada en febrero de 2023 únicamente se incluyó a los empleados permanentes.

Además, para tomar el pulso de la organización de una forma más efectiva, se lanzó una versión simplificada de la encuesta de clima. Para ello, se redujo el número de preguntas a 20, frente a las 41 de la encuesta realizada en 2023. Esto permitió al Grupo centrarse en aquellos aspectos más significativos y alineados con su propósito y objetivos empresariales. Como parte de este proceso de simplificación, el indicador de compromiso pasó de contar con cuatro preguntas en febrero de 2023 a incluir únicamente, en septiembre de 2024, una pregunta: “Recomendaría mi lugar de trabajo como un buen lugar para trabajar”.

profesional. Además, refuerza el compromiso del Grupo con la promoción interna y la movilidad del talento, ya que garantiza que las mejores oportunidades estén al alcance de quienes ya forman parte de Parques Reunidos.

Respecto al anterior sondeo realizado en febrero de 2023, y con los matices relativos a la muestra base, se observa un incremento del compromiso, que pasó de -23 en 2023 a -5 puntos¹⁴ en 2024. La valoración relativa a diversidad e inclusión mejoró de 6 a 26; y la relativa a salud y el bienestar pasó de -24 a 10. Tomando en cuenta únicamente los resultados de los trabajadores permanentes, los resultados fueron los siguientes: -20 en términos de compromiso, 11 en lo que respecta a diversidad e inclusión y -14 en salud y bienestar.

En 2024 se produjo un aumento en el número de comentarios y sugerencias: 68.472 frente a 20.948 en 2023. Este incremento se debe a la ampliación de la base de la encuesta, que en 2024 incluyó a empleados fijos discontinuos y temporales, pero, en cualquier caso, refleja el interés de la plantilla por aportar comentarios de mejora.

Cada centro de trabajo revisó sus resultados y empezó a esbozar los planes de acción para 2025.

¹⁴ Este resultado se corresponde con la comparación de los resultados de las respuestas a la pregunta “Recomendaría mi lugar de trabajo como un buen lugar para trabajar” de febrero de 2023 frente a septiembre de 2024. En 2024 esta fue la única pregunta

incluida para medir el compromiso, de ahí la diferencia con el resultado recogido en el Informe de Sostenibilidad 2023.

4.2 COLECTIVOS AFECTADOS

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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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.

El Grupo busca una implicación positiva con las partes interesadas para abordar los desafíos sociales y ambientales y generar valor compartido.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- 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 opera 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.
- 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 y empresariales, tanto de

ámbito global como de ámbito regional o local.

- Parques Reunidos, a través del desarrollo de su actividad, contribuye al desarrollo económico y social del territorio en el que opera mediante la creación de empleo local directo e indirecto, el uso de proveedores locales y la colaboración con distintas asociaciones y organizaciones locales.
- 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.
- 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.¹⁵

- 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.¹⁶
- Los parques del Grupo realizan actividades de asociación o patrocinio que incluyen colaboración con asociaciones y organismos de ámbito local con fines altruistas y sociales.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Aportaciones a asociaciones sin ánimo de lucro con fines altruistas y sociales

En 2024 la aportación económica a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, relacionadas con proyectos de impacto social, fue de 186 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 68,4k€, la donación de 50k€ a Cruz Roja para apoyar su labor en la emergencia provocada por el paso de la Dana en Valencia y la donación de 31,8k€ a la Confederación Estatal de Personas

Sordas (CNSE) en España como resultado de la II Gala Benéfica. El resto de las donaciones, corresponden a aportaciones a diversas entidades sin ánimo de lucro y fundaciones con las que colaboran los parques.

Así mismo, al presentar en 2024 el Impuesto sobre Sociedades consolidado del ejercicio 2023, de las entidades de España se optó por marcar el apartado “Opción del 0,7% de la cuota íntegra para fines sociales (DA 103a Ley 6/2018, de 3 de julio)”. La cantidad aportada asciende a 23,6 K€.

Aportaciones a asociaciones sectoriales

Se realizan aportaciones a asociaciones sectoriales, y otras asociaciones de empresas, 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 estas asociaciones durante 2024 fue de 231 k€.

¹⁵ Ver también sección ‘Biodiversidad y Ecosistemas’

¹⁶ Ver también sección ‘Fiscalidad Responsable’

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 Fortystelsesparker 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 American Humane
	Regional	EAZA- European Association of Zoos and Aquaria
	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 sectoriales en las que la aportación durante 2024 fue superior a 2,5 k€

Impacto Social

Objetivos

- ❖ **Acercar el ocio a todos los sectores de la población**
- ❖ **Contribuir al desarrollo de una sociedad más inclusiva**
- ❖ **Promover la educación y concienciación en temas ambientales y sociales**

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

Parques Reunidos está comprometido con la inclusión social, así como con la concienciación de la sociedad en general en aspectos ambientales¹⁷ y sociales.

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, facilitando el acceso a los mismos a diversos colectivos.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

Inclusión Social

Poder divertirse en los parques del Grupo debería ser posible para todos los miembros de la sociedad. Por ello, los parques del Grupo y la Fundación Parques Reunidos¹⁸ promueven que todas las personas tengan la oportunidad de disfrutar del entretenimiento que ofrecen y, para

ello, colaboran con asociaciones y fundaciones locales y nacionales. Este compromiso social se traduce en acciones que incluyen donativos de entradas, pero también en otras actividades que fomentan la inclusión social.

Educación y Concienciación Social

Parques Reunidos fomenta la concienciación de las nuevas generaciones y de la sociedad en general en compromiso social, contribuyendo a asegurar el progreso hacia una sociedad más

sostenible y solidaria. Los parques del Grupo demuestran su compromiso desarrollando proyectos colaborativos para concienciar sobre hábitos saludables y sobre retos sociales.

Educación y Concienciación Ambiental¹⁴

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

La valoración económica de todos los proyectos sociales, incluidas las actividades de educación y concienciación social, desarrollados por el Grupo en 2024 equivale al 0,25% 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 1,4%.

¹⁷ Ver sección 'Biodiversidad y Ecosistemas'

¹⁸ En España, las acciones y proyectos se realizan con la coordinación de la Fundación Parques Reunidos.

¹⁹ Para más información ver sección 'Acceso a Productos y Servicios. Accesibilidad e Inclusión'

Proyectos 2024 - Distribución por tipo de beneficiario y región

Indicador	Unidad	España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total
Valoración económica ¹⁾	1.000 €	482	476	1.175	2.134
Discapacidad y enfermedades graves	% vs total valoración	13,1	4,0	7,7	24,8
Riesgo de exclusión	% vs total valoración	8,0	9,1	23,8	40,9
Otros ³⁾	% vs total valoración	9,2	9,5	23,6	34,3
Número de beneficiarios ²⁾	1.000 #	16,6	26,3	22,2	65,1
Discapacidad o enfermedades graves	% vs total beneficiarios	13,9	14,6	3,4	31,9
Riesgo de exclusión	% vs total beneficiarios	10,0	7,9	16,3	34,2
Otros ³⁾	% vs total beneficiarios	1,5	18,0	14,3	33,8

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 la sección Acceso a Productos y Servicios. Accesibilidad e Inclusión.

2) El número de beneficiarios se ha calculado en base al número de entradas donadas (1 entrada = 1 beneficiario), el número de regalos entregados (1 regalo = 1 beneficiario), el número de comidas donadas (1 comida = 1 beneficiario) y la donación económica (40€ = 1 beneficiario).

3) “Otros” incluye inmigrantes, mujeres víctimas de violencia y otros colectivos así como donaciones realizadas a entidades locales o donaciones realizadas con motivo de eventos específicos (e.j. donación durante la Dana en Valencia)

Proyectos realizados

Inclusión Social

Dentro del compromiso de Parques Reunidos de acercar el ocio a personas con discapacidad, enfermedades graves o en riesgo de exclusión social se han llevado a cabo varias iniciativas en los parques del Grupo. Así mismo, se han llevado a cabo acciones de recaudación de fondos destinadas a entidades que trabajan en proyectos de carácter social.

Los proyectos de inclusión social se traducen en 39.511 entradas donadas. En esta cifra no se incluyen los descuentos y entradas gratuitas

para personas con discapacidad o sus acompañantes que acuden al parque como clientes a título personal.

El 100% de los parques europeos, y la mayor parte de los parques en Estados Unidos y Australia, ofrecen 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 asciende a 1,2% de las ventas del Grupo.

RECAUDANDO FONDOS PARA INICIATIVAS DE RELEVANCIA SOCIAL (FUNDRAISING)

Los parques del Grupo realizan acciones para la recaudación de fondos dedicados a proyectos sociales. Entre las acciones realizadas en 2024 destacan:

- **II Gala benéfica Fundación Parques Reunidos – Parque Warner (España).** Por segundo año consecutivo se celebró en el Parque Warner la Gala Benéfica de Fundación Parques Reunidos. Se recaudó un total de 162k€. Los fondos recaudados se destinaron a tres proyectos: 1) Desarrollo del “Espacio Mejor” junto a Fundación Juegaterapia: un espacio en el que ayudar a los niños a mejorar sus habilidades cognitivas tras la enfermedad y los tratamientos; 2) Desarrollo de un glosario marino en Lengua de Signos Española (LSE) junto a la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE); 3) Programa de apoyo en la reproducción y reintroducción en el Mar Mediterráneo de tortugas Caretta rescatadas. Durante el 2024 se concluyó el proyecto de humanización de las salas de Resonancia Magnética y TAC del Hospital Niño Jesús (Madrid), y la humanización de la UCI pediátrica del Hospital Reina Sofía (Córdoba), financiado mediante la recaudación de la I Gala Benéfica realizada en 2023.
- **V Torneo benéfico de golf – Castle Park (EEUU).** Castle Park organizó el quinto torneo anual de golf en miniatura para crear conciencia y recaudar fondos para el Fondo Honorario Julie Casey en beneficio de los niños y adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo. Se recaudaron 5k\$ que el Fondo destinó a la compra de artículos esenciales para la transición a la independencia de sus beneficiarios.
- **Inmersión polar anual – Wet’n Wild and Splish Splash (EEUU).** Durante la temporada baja, estos dos parques acuáticos abren sus puertas cada febrero para recaudar fondos para la Asociación “Special Olympics”, con los que se apoya a los atletas con discapacidad pertenecientes a dicha asociación. Durante este evento los participantes saltan al agua fría en invierno. En Wet’n Wild la recaudación ascendió a 88k\$ y en Splish Splash a 12k \$.
- **Venta de las “Pulseras de la Vida” – Zoo de Madrid (España).** En las tiendas del Zoo de Madrid se pueden encontrar las “Pulseras Vida” confeccionadas de forma altruista por mujeres taxistas en España. La recaudación de la venta de estas pulseras se destina íntegramente a la investigación sobre el cáncer infantil realizada por la Unidad CRIS de Terapias Avanzadas del Hospital Universitario de La Paz en Madrid.
- **Carreras solidarias de patos de goma – Warner Beach (España), Aquópolis Villanueva (España) y Raging Waters LA (EEUU).** En España, esta carrera se desarrolló el Día Internacional de Agradecimiento al Socorrista en el Río Loco (Warner Beach Park) y el Río Lento (Aquopolis Villanueva de la Canadá). Los ingresos se destinaron a Cruz Roja, para otorgar becas para la formación como socorristas de jóvenes en riesgo de exclusión. En EEUU la carrera se desarrolló en el Día de la Conmemoración de los Caídos (“Memorial Day”), y la recaudación se destinó a la organización local sin fines de lucro “SwimBrayv”, que enseña seguridad en el agua a comunidades en riesgo de exclusión.
- **Subasta del mural histórico del Rayo – Kennywood (EE. UU.).** Las partes de este mural se subastaron y se recaudaron 14k\$ que se destinaron a la organización sin fines de lucro local, “412 Food Rescue”.

ACERCANDO EL OCIO A NIÑOS Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD Y/O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

Parques Reunidos brinda la oportunidad de disfrutar los parques a niños y niñas que de otra forma no podrían hacerlo. Algunas de las acciones que han tenido lugar durante el 2024 son:

- **Dreamnights – Marineland (Francia) y Selwo Aventura (España):** El objetivo es ofrecer a niños con discapacidad y en riesgo de exclusión la oportunidad de experimentar el contacto con los animales.

Durante estas veladas los niños y sus familias aprenden sobre el trabajo de los cuidadores, visitan las exposiciones y participan en talleres. En Marineland acudieron 125 niños de los hospitales “Lenval Foundation” y “The Antibes” y de las asociaciones “Petits princes”, “Les Rêves D'Eloise”, y “Des Coccinelles Rouges Pour Thomas”, junto con sus familias y más de 100 voluntarios. En Selwo Aventura acudieron 157 niños de las organizaciones sin fines de lucro “Adfia Respira” y “Casa Ángeles” junto con sus familias, así como 18 voluntarios.

- **Giornata del Sorrido (Día de la Sonrisa) – Mirabilandia (Italia):** Este evento está organizado por el “Lions Club Ravenna”, con la colaboración de la Cruz Roja Italiana, en beneficio de los niños diabéticos de Romaña (Rávena, Forlì, Cesena, Rimini, Ancona) para crear conciencia sobre los problemas relacionados con la diabetes. Para este evento se donaron 540 entradas.
- **Typification initiative to fight blood cancer - Movie Park (Alemania).** Movie Park Alemania colaboró por segunda vez con la “Westdeutsche SpenderZentrale” para encontrar posibles donantes de células madre para niños enfermos.
- **Brilla Faunia solidario – Faunia (España).** Faunia invitó a "Brilla Faunia" a 80 familias de la XVII edición del programa de la Comunidad de Madrid “Vacaciones en familia” que ofrece vacaciones de verano en familia a los menores tutelados que se encuentran tutelados en centros y residencias infantiles.
- **Discovery of Dolphins – Marineland (Francia).** Con la colaboración del Consejo Departamental de los Alpes Marítimos, Marineland ha recibido visitas mensuales de niños internados bajo el cuidado del servicio de bienestar infantil del departamento. En 2024, 100 niños en acogimiento residencial realizaron esta actividad.

IMPACTANDO POSITIVAMENTE LA SALUD MENTAL (ZOOS Y ACUARIOS)

- **Investigación sobre los beneficios de la terapia con osos marinos en menores con discapacidad intelectual – Faunia (España).** Desde 2021, Faunia colabora con la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid en un estudio para evaluar los beneficios de los baños con osos marinos en menores con discapacidad. Para ello, además de los baños, se mide el bienestar subjetivo de las visitas a Faunia y de los baños sin animales. De esta manera se puede comprobar el beneficio que se produce directamente por la interacción con estos animales. Cada año Faunia colabora con la Universidad Autónoma de Madrid en el avance de esta investigación.

Educación y Concienciación Social

Celebrar los días internacionales y mundiales permite aumentar la concienciación de empleados, visitantes y la sociedad, en general,

sobre temas como la diversidad, la equidad, la inclusión, o los derechos humanos y llamar su atención sobre la relevancia de estos temas.

CELEBRANDO LOS DÍAS INTERNACIONALES Y MUNDIALES

- **Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo – Parque Warner (España) y Splish Splash (EEUU).** Las personas con trastorno del espectro autista (TEA) y sus familias disfrutaron de una jornada de diversión para concienciar sobre el autismo tanto en Parque Warner como en Splish Splash. En el caso de Parque Warner esta iniciativa se enmarca en la campaña de sensibilización sobre el trastorno del espectro autista que lleva a cabo la organización sin ánimo de lucro “Plena Inclusión” bajo el lema “Un

espectro único, infinitos matices”, en colaboración con Fundación Parques Reunidos y Fundación EMT. En Splish Splash escogieron como partner a Nassau/Suffolk Autism Society, y casi setecientos beneficiarios con autismo se sumaron a la actividad.

- **Día de la Lengua de Signos Americana – Sea Life Park (EEUU)** El parque puso a disposición de la comunidad local de personas sordas y sordociegas cabinas táctiles, una hora de cuentos en Lengua de Signos Americana e intérpretes de Lengua de Signos Americana. Todas las charlas educativas fueron interpretadas en Lengua de Signos Americana, y los invitados con este tipo de discapacidad pudieron acceder de forma gratuita al parque.
- **Día Mundial de Lucha Contra el Hambre – Adventureland (EEUU)** En honor al Día Mundial de Lucha contra el Hambre y coincidiendo con el 50 aniversario de Adventureland Resort, se empaquetaron 50.000 comidas para donar a la organización “Meals from the Heartland” y concienciar sobre el hambre y la pobreza. Cientos de voluntarios ayudaron a preparar las comidas y disfrutaron del día en Adventureland.
- **Día Mundial del Refugiado – Aquópolis Villanueva (España).** La noche del 19 al 20 de junio, víspera del Día Mundial del Refugiado, unas 50 ciudades españolas, y otras tantas a nivel internacional, se sumaron a la Noche Azul, una iniciativa global impulsada por ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, iluminando de azul sus edificios y monumentos más emblemáticos como señal de apoyo a todos los refugiados. Aquópolis Villanueva se sumó a la iniciativa iluminando algunas de sus atracciones.
- **Mes del Orgullo LGTBQA+ - Aquópolis Villanueva (España).** Aquopolis Villanueva de la Cañada mostró su compromiso con la diversidad celebrando su primer festival con motivo del Orgullo LGTBQA+. Una de las atracciones más populares del parque, Canguro, fue tematizada con los colores de la bandera LGTBQA+.
- **Día del Abuelo– Parque de Atracciones (España).** Para celebrar la conexión entre abuelos y nietos se desarrolló en Parque de Atracciones un evento que contó con la asistencia del Ministerio de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, así como 75 abuelos y sus 75 nietos. Históricamente, el papel de los abuelos ha sido fundamental en la estructura familiar y en la educación de los nietos, brindando apoyo y sabiduría a las nuevas generaciones. La celebración no sólo se limita a actividades recreativas, sino que busca resaltar la importancia de la interrelación entre abuelos y nietos como fuente de enriquecimiento mutuo.

4.4 CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

Principios

Los siguientes principios constituyen las bases de la gestión de los clientes de 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 y las operaciones a inspecciones y auditorias, 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

- El Estándar de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo, y los procedimientos y estándares asociados a él, recoge los principios relativos a seguridad y salud ocupacional que son aplicables a todos los parques.
- 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.
- Un cliente satisfecho es un cliente que vuelve y recomienda los parques del Grupo. Por eso Parques Reunidos lleva 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.
- 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 no sólo una obligación legal sino 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 de datos personales.

Ocio Seguro

Objetivos

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

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

La satisfacción de los clientes 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 las 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 [Políticas, acciones y recursos]

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, 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.²⁰

²⁰ 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 (APPCC) para garantizar la inocuidad de los alimentos. En base a este sistema, Parques Reunidos tiene 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 EEUU; y AS/NZS 8124 en Australia, entre otros).

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Las auditorías de terceros relativas a operaciones de los parques acuáticos y las inspecciones de seguridad alimentaria realizadas por terceros son parte del proceso de control en todos los parques.

Aquellas mejores prácticas que previamente fueron implementadas a nivel de parque o región se han homogeneizado a nivel de Grupo en 2024.

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Incidentes				
Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ^{a)}	# incidentes /10 ⁶ visitantes	0,00	0,10	0,05
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 INTERNACIONAL DE RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE LOS SOCORRISTAS

El trabajo de los socorristas es un elemento fundamental para garantizar la seguridad de los visitantes.

Cada 31 de julio se celebra en los parques acuáticos del Grupo, el Día Internacional de Reconocimiento a la labor de los Socorristas a través de diferentes actividades que les motiven a seguir desarrollando sus tareas con excelencia.

Acceso a Productos y Servicios. Accesibilidad e Inclusión

Objetivos

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

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 inclusiva. En este contexto, el ocio accesible no sólo beneficia a las personas con discapacidad, sino a toda la sociedad.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- 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 en sus parques.
- 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.
- El Grupo cuenta con un Estándar de Diversidad, Equidad e Inclusión (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).
- Parques Reunidos proporciona formación a sus empleados para poder atender a las necesidades de todas las personas, independientemente de su discapacidad.
- 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 [Métricas]

Durante el año 2024 se ha avanzado en la implantación del Estándar de Accesibilidad para Visitantes.

INSTALACIONES

Señalización en los baños para discapacidades invisibles – Tusefryd (Noruega)

El símbolo para señalar los baños para personas con discapacidad es habitualmente una persona en silla de ruedas. Pero cuando se estima que entre el 70 y el 80 % de todas las discapacidades son invisibles, ¿por qué seguimos utilizando este signo? Con el apoyo de la Asociación Gastrointestinal Tusefryd ha introducido carteles más inclusivos en los baños accesibles del parque. La nueva señalización se muestra en todas las puertas de los baños accesibles, indicando que estas instalaciones no son solo para visitantes con

discapacidades visibles, sino también para los que tienen discapacidades ocultas. La señalización indica: “Baño accesible. No todas las discapacidades son visibles”.

Señalización en lenguaje Makaton – Blackpool (Reino Unido)

Makaton es un sistema de lenguaje de signos y símbolos que utiliza signos, habla y símbolos para permitir que las personas se comuniquen. En Blackpool se han combinado símbolos estilo Makaton para describir animales e instalaciones e informar sobre las características sensoriales de los mismos.

FORMACIÓN

Formación a empleados para entender y apoyar a los visitantes con Demencia – Blackpool Zoo (Reino Unido)

En colaboración con la asociación “Alzheimer's Reino Unido”, más de 30 miembros del personal han recibido la capacitación por parte de “Dementia Friends” (Amigos de la Demencia) para mejorar la comprensión y apoyo a los visitantes que viven con demencia. Esto garantiza una experiencia más positiva e inclusiva para todos. También, la asociación “Demetia UK” presta asesoramiento para el desarrollo de recursos aptos, mejorando las visitas de este colectivo.

Formación a empleados para guiar a los visitantes con discapacidad visual – Blackpool Zoo (Reino Unido)

Blackpool Zoo está mejorando la accesibilidad para los visitantes con pérdida de visión a través de la formación a sus empleados. El equipo ha recibido formación por parte de la asociación “Guide Dogs Northwest” (Perros Guía del Noroeste) para guiar a los visitantes con discapacidad visual por el parque, ofreciéndoles recorridos seguros.

Safari en Lengua de Signos Británica (LSB) – Blackpool Zoo (Reino Unido)

Los empleados del equipo de Educación de Blackpool han recibido una formación básica en Lengua de Signos Británica (LSB) y han compartido estas habilidades con el personal de temporada. Gracias a esta formación, se ha podido realizar, dentro del programa de verano, un Safari en Lengua de Signos Británica (LSB) y una sesión interactiva en el área de aves. De esta forma, los visitantes con discapacidad auditiva han aprendido sobre estos animales, favoreciendo su inclusión. Se ha extendido la utilización de la cartelería de este proyecto a las charlas y talleres educativos realizados para grupos escolares y visitantes, con o sin discapacidad auditiva, para que puedan aprender sobre los nombres de los animales en Lengua de Signos Británica (LSB).

Formación a empleados para entender y apoyar a las personas con discapacidad intelectual – Atlantis Aquarium (España)

Atlantis Aquarium colabora con la ONG Achalay y con la Universidad Complutense de Madrid realizando una formación teórico-práctica para los alumnos con discapacidad intelectual del Máster “Diploma Liceo” que desean ser trabajar como cuidadores de animales. En este proyecto los empleados se conciencian y aprenden sobre las necesidades y la atención a brindar a personas con discapacidad intelectual a través de formaciones impartidas por los técnicos de Achalay (psicólogos y psicopedagogos). Los propios empleados, ya formados, son los que después capacitan a los alumnos con discapacidad intelectual en el cuidado de animales en un acuario. Uno de los alumnos del Máster realiza sus prácticas en Atlantis y un empleado de Atlantis actúa como su tutor.

Información objetiva y transparente. Marketing responsable

Objetivos

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

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 [Políticas, acciones y recursos]

- 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 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.

Interacción directa con los clientes

Parques Reunidos fomenta la interacción directa y continua con los clientes a través de canales de comunicación abiertos como redes sociales, páginas online como Google Reviews o TripAdvisor y formularios web a través de las páginas oficiales de los parques, donde los usuarios pueden expresar sus dudas, opiniones y/o sugerencias directamente, y donde los departamentos correspondientes pueden dar respuesta a las cuestiones planteadas. Estas interacciones

pueden darse antes, durante o después de la visita a uno de los parques. La respuesta a estos comentarios, así como la respuesta a las quejas y reclamaciones tiene como objetivo ayudar a resolver cualquier problema o insatisfacción de manera eficaz.

El Departamento Corporativo de Clientes es el encargado de garantizar la colaboración activa y efectiva con los consumidores. Junto con otros responsables y equipos, se encarga de coordinar

los esfuerzos para asegurar que las interacciones y el feedback de los consumidores se integren correctamente en los procesos de mejora continua y planes de acción.

Toda la información recopilada se analiza semanalmente de forma individual para cada uno de los parques o grupos de parques, con el fin de identificar áreas de mejora y prestar mayor atención a determinados aspectos y/o servicios.

Para evaluar la eficacia de las interacciones con clientes, Parques Reunidos evalúa el número de comentarios recogidos en las encuestas y el

número de quejas y reclamaciones. Se analiza el porcentaje de comentarios en relación con el número de visitantes, así como el número de quejas que son respondidas y resueltas.

Las perspectivas de los consumidores y usuarios finales influyen en decisiones y planes de acción específicos, como por ejemplo en la optimización del sistema de gestión de colas, ampliación de los turnos de personal, habilitando más zonas de sombreado los meses de verano, u ofreciendo mayor variedad de opciones gastronómicas.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

No se han 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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 establecer un proceso de toma de decisiones orientado a conseguir una experiencia más satisfactoria para los visitantes.

Una experiencia negativa para los clientes tiene un impacto potencial tanto económico (pérdida de futuros clientes y en disminución de las tasas de

retorno de los visitantes actuales) como reputacional.

Por su parte, una gestión proactiva de la experiencia del visitante permite identificar áreas de mejora, optimizando los servicios y aumentando la satisfacción, y materializar oportunidades de fidelización y diferenciación frente a la competencia.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

Los comentarios de clientes son analizados para identificar áreas de mejora y servicios que requieren atención. Esto permite evaluar la

efectividad de los planes de acción, optimizar procesos y mejorar la satisfacción del cliente.

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 y poder así identificar y subsanar cualquier impacto negativo:

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

- Libro oficial de reclamaciones, según legislación de cada país.
- Formulario de reclamaciones y sugerencias online, disponibles en las webs de cada parque.
- Redes sociales.
- Hojas o libros de sugerencias.
- 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.

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.

Para evaluar la efectividad de las medidas implementadas, se analiza la información de las encuestas de satisfacción posteriores que se envían a los clientes para analizar si la satisfacción ha aumentado o disminuido después de haber abordado una incidencia.

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 23 parques más relevantes por número de visitantes 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 post-visita se utilizan para calcular el indicador de experiencia del cliente (Net Promoter Score- NPS).

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.

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 y las oportunidades de mejora.

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 Reviews, 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 son recogidos de forma anonimizada y analizados empleando inteligencia artificial.

Actualmente, no se dispone de un medio específico para evaluar si los consumidores o usuarios finales conocen y confían en los procesos de Parques Reunidos para plantear sus inquietudes o necesidades. Con el objetivo de obtener información más precisa sobre este aspecto, se realizará en 2025 un estudio ad hoc consistente en una encuesta para aquellos clientes o usuarios finales que han visitado alguno de los parques a lo largo del año, en donde se preguntará si conocen los canales disponibles para expresar sus opiniones, cómo los perciben y se les realizará una serie de preguntas específicas para obtener datos más detallados sobre su confianza y conocimiento de dichos procesos.

Planes de acción

Los parques adoptan planes de acción en base al índice NPS obtenido de las encuestas de satisfacción posteriores a la visita.

Mediante herramientas avanzadas de análisis de datos, las quejas y reclamaciones de los clientes se gestionan de manera directa por los parques, principalmente por correo electrónico. Las incidencias no se cierran hasta que la queja queda resuelta. Además, todas las quejas o incidencias que se recogen in situ en los parques se responden

y resuelven de manera inmediata por parte del personal del parque.

Las quejas y reclamaciones se comunican a los departamentos responsables de su resolución.

Entre los planes de acción en curso para reducir las quejas y reclamaciones de clientes se incluyen la formación continua del personal de los parques o refuerzo de los equipos de limpieza durante períodos de mayor afluencia.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Escucha de la opinión del cliente

Durante el 2024 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 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.

Se han recogido 8.228 respuestas en el estudio de satisfacción de cliente al finalizar el proceso de compra online en un total de 19 parques. Esto permite el análisis longitudinal de la satisfacción del cliente, desde el momento de compra hasta la visita.

Encuestas post-visita

La encuesta post visita se utiliza para elaborar el NPS²¹ (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 para su uso.

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.

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. A lo largo del año 2024 se obtuvieron 287.754 respuestas a la encuesta post-visita.

El resultado del NPS a nivel de Grupo se mantiene positivo y, siguiendo la misma metodología de cálculo que en 2023, se pondera según dos criterios. El primero es el tipo de visitante (bonista o visitante de única visita), y el segundo es el tamaño de los parques en cuanto a número de visitantes. En 2024 el NPS de Grupo fue de 18 puntos.

²¹ 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.

Gestión de quejas y reclamaciones

Durante 2024 se ha terminado de implementar la herramienta de gestión de quejas y reclamaciones que mejora significativamente la trazabilidad y agiliza el análisis de las mismas. 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 la actualidad, la herramienta está implementada en todos los parques del Grupo, exceptuando Nickelodeon Adventure y Bournemouth Oceanarium (Reino Unido), Vogelpark Walsrode (Alemania), Bo Sommarland (Noruega), y Marineland (Francia).

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

Tipo de Parque	Región	Unidad	2022	2023	2024
Parques de atracciones	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,89	3,23	2,99
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,51	0,72	0,84
	EEUU y Australia	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,25	0,64	0,79
Zoos y acuarios	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,50	2,49	3,00
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,12	0,32	0,35
	EEUU y Australia	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,03	0,01	0,07
Parques acuáticos	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,48	0,99	3,31
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,64	1,74	3,01
	EEUU y Australia	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,38	0,14	0,81
Otros ²	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,01	0,26	0,63
Total	Todas	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,48	1,26	1,60

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 de Grupo de gestión de quejas y reclamaciones, por lo que no se han tenido en cuenta los parques que no cuentan con esta herramienta (Nickelodeon Adventure, Bournemouth Oceanarium, Vogelpark Walsrode, Bo Sommarland, y Marineland) para el cálculo de los ratios entre visitantes.

2) Incluye las quejas recibidas en Teleférico de Benalmádena y en los parques clasificados como Family Entertainment Center o Indoor Entertainment Center. Debido a que no se registran los visitantes de este tipo de centros en EEUU, 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 Europa o Australia.

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

Tipo	Región	Unidad	2022	2023	2024
Bono Anual ¹	España	# quejas-reclamaciones / Nº Bonistas	0,002	0,05	0,002
Travelparks España ²	España	# quejas-reclamaciones / Reservas Travelparks España		0,01	0,01
Travelparks Italia ³	Italia	# quejas-reclamaciones / Reservas Travelparks Italia		-	0,0002

- 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.
- 3) Página web de reservas y ofertas de paquetes de viaje para los parques del Grupo en Italia

Durante 2024, se recibieron 1,60 quejas y reclamaciones por cada 1000 visitantes. Los ratios más altos corresponden a los parques acuáticos de España con 3,31 quejas y reclamaciones por cada 1.000 visitantes.

El aumento de reclamaciones por visitantes se puede atribuir en gran parte a los esfuerzos por dar a conocer las vías de queja y reclamación entre los visitantes y la mejora en el registro de estas en la herramienta, la cual se comenzó a utilizar en 2023.

En 2024 se han añadido más categorías en los registros de quejas y reclamaciones para abarcar

un mayor número de aspectos, como sostenibilidad ambiental y accesibilidad e inclusión.

En 2025, se procederá a optimizar los formularios de contacto de la web de los parques añadiendo textos explicativos en los diferentes tipos de solicitud, proporcionando a los usuarios información más clara para que puedan seleccionar la opción que mejor se adapte a sus necesidades.

Privacidad

Incluido privacidad del cliente, trabajadores propios y trabajadores de la cadena de suministro.

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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

La actividad de Parques Reunidos implica el tratamiento de un elevado volumen de datos personales en las distintas geografías donde opera. Estos tratamientos abarcan información de consumidores y usuarios²², empleados²³ y otros grupos de interés tales como personas de contacto y representantes legales de terceros que colaboran con o actúan en nombre de la organización.

Las ausencia de una taxonomía unificada sobre los distintos tipos de interesados, la inexistencia

de metodología para el análisis y la evaluación de riesgos de privacidad y brechas de seguridad con impacto en protección de datos, una gestión y supervisión insuficiente de terceros en la cadena de suministro o la ausencia de procesos de verificación adecuados que permitan exigir a los terceros de la cadena de valor evidencias sobre las medidas de seguridad implementadas para proteger la información puede incrementar los riesgos relacionados con incidentes relacionados con la seguridad de la información.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- Las sociedades de Parques Reunidos disponen de un Delegado de Protección de Datos (DPO) oficialmente designado ante la autoridad competente o de personal local encargado de gestionar la normativa de protección de datos con soporte de expertos externos.
- Se dispone de un servicio de soporte externo a nivel global en materia de protección de datos, para la gestión y respuesta ante incidentes de seguridad de la información.
- Marco normativo interno en materia de protección de datos y seguridad de la información:
 - Manual de Protección de Datos
 - Procedimiento Global de Seguridad
 - Procedimiento De Uso De Medios Tecnológicos Corporativos
 - Procedimiento corporativo de Evaluación de Impacto en materia de Protección de Datos (España).
 - Plan de formación y concienciación global de protección de datos y seguridad de la información.
 - Normas de Ciberseguridad:
 - Plan de Respuesta ante Incidentes, que abarca la detección, respuesta,

²² En materia de protección de datos, pueden clasificarse en las siguientes categorías: Potencial cliente: persona física interesado en productos o servicios de Parques Reunidos, receptor de información comercial o registrado en servicios digitales sin compras previas. Cliente: persona física que compra productos o servicios de Parques Reunidos. Visitante: persona física que disfruta de servicios contratados en parques y centros de ocio pudiendo ser Cliente o no. Huésped: persona física alojada en establecimientos de Parques Reunidos. Usuario: persona física que interactúa con los servicios

digitales de Parques Reunidos (incluyendo tratamientos relacionados con la instalación de cookies y tecnologías similares con diferentes propósitos).

²³ Trabajadores, incluidos altos directivos, y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de Parques Reunidos, 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

- recuperación y protocolos de privacidad.
 - Norma de Gestión Riesgos Tecnológicos
 - Norma de Gestión De Activos
 - Norma de Clasificación De La Información
 - Norma de Control De Acceso
 - Norma de Seguridad Física
 - Norma de Gestión De Terceros E Iniciativas
 - Norma de Seguridad En Las Telecomunicaciones Y Redes
 - Norma de Gestión De Cifrado
 - Norma de Vigilancia Y Respuesta.
- Pautas para la Homologación y Contratación de Proveedores con Acceso a Datos Personales.
- Instrucciones para el Tratamiento de Imágenes, Fotografías y Vídeos.
- Marco normativo interno que incorpora la privacidad y la protección de datos personales como parte de sus principios fundamentales
 - Código Ético y de Conducta.
 - Política de Sostenibilidad.
 - Política de Derechos Humanos.
 - Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.
 - Política de Control y Gestión de Riesgos.
 - Política Reguladora del Canal de Denuncias.
 - Manual Legal.
 - Procedimiento General de Contratos de Parques Reunidos
- El deber de supervisión y control se realiza a través de los siguientes mecanismos:
 - Reportes trimestrales y anuales: Los DPOs y responsables locales de protección de datos informan a la DPO de España, que actúa como coordinadora global, sobre la evolución del cumplimiento dentro de su ámbito de competencia.
 - Comités de Privacidad trimestrales realizados entre los DPOs y responsables locales que gestionan el cumplimiento de la privacidad para identificar y coordinar planes de acción orientados a mantener y mejorar el cumplimiento normativo.
 - Cuestionarios de autoevaluación anual del cumplimiento de la normativa de protección de datos remitidos por los DPOs y responsables locales de privacidad a la DPO de España.
 - Reportes consolidados: la DPO de España presenta anualmente un informe consolidado al Comité de Auditoría y Control de Parques Reunidos sobre el grado de madurez de la organización en materia de protección de datos junto los planes de acción requeridos.
 - Verificación del cumplimiento por parte del área de Auditoría Interna a través de controles específicos de protección de datos incluidos en el sistema de gestión de riesgos empresariales de Parques Reunidos.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Interacciones con autoridades competentes en materia de protección de datos personales

A lo largo del año 2024 se han mantenido las siguientes interacciones con las autoridades

competentes en materia de protección de datos personales:

Quejas y reclamaciones

- Alemania: tras la reclamación de empleado por presunta inclusión no autorizada de su

información en un tablón de anuncios la autoridad local solicitó mejoras en el proceso,

que, tras ser implementadas, dieron lugar al cierre del proceso 4 de septiembre de 2024.

Incidentes de seguridad

- Alemania: un parque alemán notificó tres incidentes similares de ciberseguridad que afectaron a la plataforma de reservas de un proveedor externo. No se ha recibido ningún requerimiento de la autoridad a fecha de cierre del ejercicio.
- España: se denunció ante la Guardia Civil un intento de fraude financiero mediante suplantación de identidad del CEO. No se ha recibido respuesta de la autoridad a fecha de cierre del ejercicio.
- Países Bajos: el parque notificó a la autoridad local y a la policía un incidente de ciberseguridad. No se ha recibido respuesta de las autoridades a fecha de cierre del ejercicio.

Investigaciones de oficio

- EEUU: uno de los parques recibió una notificación del Fiscal General de Connecticut requiriendo la realización de ajustes sobre su página web para mejorar la transparencia hacia los consumidores en relación con sus derechos de privacidad. El parque procedió a actualizar su web conforme al requerimiento recibido y a fecha del presente informe dicha Autoridad se encuentra revisando la implantación de las mismas.

Sanciones relativas a privacidad y protección de datos

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Número de sanciones relativas a privacidad y protección de datos	#	0	0	0

5. GOBERNANZA

Principios

La Política de Sostenibilidad de Parques Reunidos incluye los siguientes **Principios de Gobernanza**:

- 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.
- Contar con una estructura de gobierno corporativo definida y documentada, con roles y responsabilidades claros y mecanismos de control interno adecuados.
- Adoptar un enfoque de diligencia debida en relación con los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente, con respecto a sus propias operaciones y las operaciones de la cadena de valor llevadas a cabo por entidades con las que Parques Reunidos mantiene una relación comercial.
- Mantener un alto nivel de ética empresarial en todo tipo de transacciones e interacciones, teniendo una tolerancia cero frente a cualquier tipo de comportamiento poco ético.
- Promover la lucha contra la corrupción en todas sus formas.
- Asegurar la protección y el respeto de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos, en el ámbito de influencia del Grupo.
- Lograr altos estándares de bienestar animal.
- Crear un enfoque sistemático para elegir socios comerciales que sean capaces de respaldar los principios del Grupo en materia de sostenibilidad.
- Actuar con transparencia fiscal bajo el estricto cumplimiento de las obligaciones tributarias del Grupo
- Realizar análisis e investigaciones de causas relacionadas con incidentes de sostenibilidad.

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 sus operaciones directas, a los bienes y servicios que adquiere y a los servicios que brinda a los clientes.

Enfoque de gestión

- El Grupo mantiene un firme compromiso en su lucha contra comportamientos no éticos y tolerancia cero con los mismos, incluida la lucha contra la corrupción y el soborno.
- Parques Reunidos promueve una cultura ética activa y un enfoque empresarial responsable que asegure el cumplimiento de todas las normativas aplicables a través de políticas, estándares y procedimientos rigurosos.
- Parques Reunidos se asegura de cumplir con todas las obligaciones fiscales de manera transparente y responsable.

5.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

Cultura Corporativa. Ética Empresarial

Objetivos

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

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

Por el tipo de actividad que realiza Parques Reunidos, los países en los que se ubican sus parques, evaluados con base en el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, 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 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 privada.

Enfoque de Gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La integridad es uno de los valores fundamentales de la cultura de Parques Reunidos que está firmemente comprometido a desarrollar su modelo de negocio con ética e integridad.
- 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.
- El Código Ético y de Conducta establece expresamente que las líneas de mando de Parques Reunidos tienen la responsabilidad específica de encarnar la ética, valores y principios del Grupo debiendo dar ejemplo personal y asegurando que el Código Ético y de Conducta es debidamente aplicado y respetado por sus equipos.
- 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 es también el objetivo de Parques Reunidos con el fin de maximizar su valor y consolidarse como operador líder dentro de su sector.

- Parques Reunidos trabaja para evaluar y comprender el entorno socioeconómico donde opera el Grupo e identificar a todos los grupos de las comunidades de su área de influencia, especialmente a los grupos vulnerables.
- En el proceso de identificación y evaluación de situaciones y actividades con mayor riesgo de violar los derechos humanos, Parques Reunidos ha decidido poner un especial enfoque en la cadena de suministro ya que cree que sus proveedores son un aliado clave para el cumplimiento y para el desarrollo de mecanismos para la prevención y mitigación de dicho riesgo y reparación de los impactos si se producen.
- El Procedimiento General de Contratos del Grupo alude expresamente a las “Cláusulas

Conflictos de interés, corrupción, soborno y cohecho

- 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 gestionar los potenciales conflictos de interés, así como para detectar, evaluar y evitar el riesgo de corrupción y soborno. Entre dichas normas internas y procedimientos de actuación se incluyen:
 - Estándar de Anticorrupción y Antisoborno, cuya versión actualizada para adaptarse al nuevo contenido del Código Ético y de Conducta, fue aprobada

antisoborno y anticorrupción”, estableciéndose que los contratos “deberán incluir las cláusulas antisoborno y anticorrupción pertinentes en las que, entre otros puntos, las partes se comprometerán expresamente a operar en todo momento de acuerdo con los más altos estándares éticos internacionales, y a cumplir con todas las leyes aplicables, especialmente aquellas relacionadas con la corrupción, el soborno, las conductas fraudulentas o cualquier otra actividad delictiva”.

- En los contratos que se gestionan desde el Departamento Legal Corporativo, existe una cláusula específica sobre “Compromiso Ético y de cumplimiento normativo”, en la que se alude a que “Parques fomenta activamente que la conducta de todas las personas vinculadas a ella, incluidos colaboradores, proveedores y resto de personas que forman parte de la cadena de valor, respondan y se adecúen, no sólo a lo dispuesto en la normativa de aplicación, sino también a principios éticos y de responsabilidad corporativa”.

en junio de 2024, y que establece protocolos destinados a evitar, entre otros, los conflictos de interés y limitar el riesgo de actos de corrupción privada y de soborno y cohecho.

- Política de Compras diseñada para optimizar y estandarizar los procesos de compras, así como sus procedimientos, incluidos los relativos a procesos de licitación, solicitud de varias ofertas, y análisis y selección de proveedores, 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.
- Cuestionarios 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.
- 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 y, como novedad en 2024, a los miembros del Consejo de Administración, 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.
- 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.
- Asesoramiento externo especializado para las personas encargadas de gestionar el Canal de Denuncias, cuando sea necesario.

Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales o Modelo de Prevención de Delitos

- Parques Reunidos dispone de un Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales o Modelo de Prevención de Delitos que además de integrar las normas y procesos antes mencionados, tiene como objetivo establecer los procedimientos y políticas internas adicionales de control más adecuados para prevenir específicamente la comisión de delitos en el seno de la organización.
- Durante el año 2024, Parques Reunidos continuó trabajando en la actualización de la Matriz de Riesgos y Controles Penales Corporativa.

Asesoramiento ético y mecanismos de información.

Los órganos de cumplimiento (Unidad de Vigilancia en Europa, Ethics' Committee en Estados Unidos 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 (departamento legal), de transparencia e imagen fiel (departamento financiero), laboral (departamento de personas y organización) 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.

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 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.

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 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 € (de acuerdo con lo establecido en la normativa en vigor).

El Departamento Financiero de Estados Unidos ha actualizado sus políticas de control de efectivo a la luz del cambio a operaciones principalmente sin efectivo.

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 ²⁴”, y que cuentan con solvencia reputacional y estructura adecuada para la ejecución de los proyectos.

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 capítulo Impacto Social.

Influencia política y actividades de los grupos de presión

En el marco del Código Ético y de Conducta y de la Política de Sostenibilidad de Parques Reunidos, en particular, en relación con el objetivo establecido de operar siempre de manera que se cumplan las responsabilidades fundamentales en el ámbito de la lucha contra la corrupción, el Grupo ha publicado y actualizado el Estándar de Anticorrupción y Antisoborno que establece las normas, instrucciones o directrices de conducta en el marco de la promoción activa de una cultura ética y un enfoque empresarial responsable.

Pendientes en España, como país del domicilio de la sociedad cabecera del Grupo, de la aprobación definitiva de una legislación de transparencia y grupos de interés (Anteproyecto de Ley de Transparencia e Integridad en las Actividades de

los Grupos de Interés) Parques Reunidos siempre ha tomado medidas internas para aumentar la transparencia y la ética en el ejercicio de su propia actividad y en sus eventuales interacciones con Administraciones públicas. El Código Ético y de Conducta de Parques Reunidos establece la obligación para los empleados del Grupo de documentar las reuniones con Administraciones públicas y decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control del Grupo puedan verificar el cumplimiento normativo en este ámbito.

Asimismo, destacar que el Código Ético y de Conducta declara el principio de neutralidad política prohibiendo la realización de aportaciones

²⁴ 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.

o pagos o el apoyo de ninguna forma, ni directa ni indirectamente, a ningún partido político ni a políticos individuales.

El Estándar de Anticorrupción y Antisoborno entra al detalle de las normas de conducta con las Administraciones Públicas estableciendo que en cada parque, el responsable de las relaciones con las Instituciones Públicas correspondientes es el

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

En 2024 fue impartida por un colaborador externo una formación específica en materia de Compliance a los miembros del Consejo de Administración en la que se trataron las siguientes materias: conflictos de interés, lucha contra el soborno y corrupción y acoso en el lugar de trabajo.

Durante 2024 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

director del parque, y en sede Corporativa, el empleado de mayor rango en cada Departamento Corporativo siendo éstos quienes debe promover las relaciones con dichas Instituciones Públicas utilizando los principios establecidos por el Grupo, y por tanto, son uno de los grupos de empleados que debe recibir la formación obligatoria en prevención de riesgos penales.

España. En concreto, cabe destacar la formación sobre riesgos penales, dirigida a un total de 377 empleados, de los que 227 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.

Canales Internos de Denuncia

¿Por qué importa? [impactos, riesgos y oportunidades]

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

Los Canales de Denuncias son una herramienta esencial dentro de la gobernanza corporativa que permiten detectar, identificar y gestionar riesgos relacionados con el impacto, no solo ético (incluyendo corrupción y fraude) sino también ambiental y social (derechos humanos y laborales) del Grupo.

Su correcta implementación, incluyendo su correcta difusión y la generación de confianza en su gestión y garantías, contribuye a la detección temprana de irregularidades reduciendo así el riesgo de sanciones económicas, litigios y daños reputacionales generando además impactos positivos en la cultura organizacional al fomentar

la transparencia, la integridad y la responsabilidad corporativa, promoviendo entornos laborales más seguros y éticos.

Los Canales de Denuncias no solo mitigan riesgos, sino que también ofrecen oportunidades significativas, como la mejora en la confianza de los empleados, inversores, clientes y otros grupos de interés y en la optimización de procesos internos. En un contexto regulatorio cada vez más exigente y con una creciente presión de la sociedad para garantizar el cumplimiento de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza, disponer de Canales de Denuncias sólidos y bien gestionados es una ventaja competitiva que refuerza la resiliencia y sostenibilidad a largo plazo.

Enfoque de Gestión [Políticas, acciones y recursos]

- Parques Reunidos cuenta con un canal de denuncias (“Canal de Denuncias”) para los parques situados en Europa y otro para los parques situados en Estados Unidos y Australia (denominados de forma conjunta “Canales de Denuncia”). El Canal de Denuncias debe ser distinguido de otras posibles vías de comunicación interna de las que pueda disponer el Grupo (por ejemplo, buzón de sugerencias, quejas, comités de empresa, asuntos puramente laborales etc.), para evitar su desnaturalización.
- En el año 2024, el Canal de Denuncias europeo de denuncias ha pasado de estar configurado como una dirección de correo electrónico a configurarse como una plataforma web (parquesreunidos.integrityline.com).
- Esta página web no solo es el instrumento a través del cual se permite la presentación de denuncias relativas a cualquier parque de Europa, sino que, también, cumple una función de repositorio de todas las denuncias que se presentan por cualquier otra vía, ya que, como mejora del enfoque de cumplimiento, Parques Reunidos ha decidido que serán objeto de estudio todas aquellas denuncias que puedan recibirse por canales que no sean los oficialmente establecidos así como cualquier otro medio como escritos anónimos, etc.
- En EEUU y Australia, sigue implementada su hotline local también a través de una plataforma externa a la que se puede acceder tanto por teléfono como por web.
- Los Canales de Denuncias permiten las denuncias anónimas y garantizan la protección del denunciante frente a cualquier tipo de represalia.
- La Política reguladora del Canal de Denuncias y la Política reguladora de las Investigaciones Internas son 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

estableciendo un procedimiento específico para la gestión de eventuales conflictos de interés.

- El ámbito objetivo de aplicación del Canal de Denuncias incluye las infracciones relativas a la corrupción y soborno, así como cualquier otra de naturaleza penal o administrativa grave o muy grave en cualquiera de las jurisdicciones donde el Grupo cuenta con presencia. Asimismo, los Canales de Denuncia permiten comunicar cualesquiera actos presuntamente ilícitos o constitutivos de incumplimientos del Código Ético y de Conducta, del Modelo de Cumplimiento o de cualesquiera de los procedimientos o políticas que componen la normativa interna del Grupo, así como cualesquiera conductas irregulares o poco apropiadas a juicio del informante.
- La normativa aplicable al Canal de Denuncias contempla expresamente la posibilidad de formular consultas sobre interpretación y aplicación de la normativa interna de obligado cumplimiento o en caso de duda o preocupación sobre si una determinada situación podría ser considerada contraria a la legislación aplicable y/o un acto ilícito grave de los enunciados en los puntos anteriores.
- El Canal de Denuncias proporciona a las personas que a continuación se detallan, un mecanismo seguro para denunciar sobre supuestos incluidos en el ámbito objetivo identificado en el anterior párrafo: (a) “Empleados”, categoría en la que, en el contexto del canal de denuncias, 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.

- Respecto a otro tipo de grupos de interés como visitantes y comunidades afectadas, éstos pueden usar asimismo el Canal de Denuncias para dichos propósitos en cumplimiento de lo establecido en la Política de Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.
- En Europa las denuncias formuladas a través del Canal de Denuncias oficial en la plataforma web son recibidas por todos los miembros de la Unidad de Vigilancia, formada por los directores corporativos de Finanzas, Asesoría Jurídica y Personas y Organización, así como por el Director de Auditoría Interna. En EEUU y Australia la denuncia es recibida por todos los miembros del Ethics’ Committee formado por la dirección local de negocio, de legal, de finanzas, de personas y organización, y de seguridad y salud. Este comité que reporta a la Unidad de Vigilancia debe igualmente aplicar la Política reguladora de las Investigaciones Internas.
- La Unidad de Vigilancia cuenta con la colaboración de otros departamentos y de otras sociedades del Grupo para la adecuada llevanza de las investigaciones. Las investigaciones se pueden llevar a cabo por personas ajenas a la Unidad de Vigilancia, y dependiendo de la relevancia del caso se externalizan, no existiendo un presupuesto independiente específico ni para formación interna ni para cumplimiento en este ámbito.
- Los servicios legales corporativos del Grupo realizan un seguimiento de casos de manera semestral, con el objetivo de servir de base a los distintos reportes internos.

Publicidad y accesibilidad:

- Parques Reunidos garantiza la difusión, de forma clara y fácilmente accesible, de la existencia, uso, utilidad, principios y garantías del Canal de Denuncias para todas las personas comprendidas en su ámbito subjetivo de aplicación, a través de su página web y, además, mediante comunicación y formación dirigida a todos los empleados del Grupo sobre la obligación de formular comunicaciones a través del Canal de Denuncias como cauce preferente.
- La Política del Canal de Denuncias se encuentra disponible en el repositorio de documentación online del Grupo, así como en la plataforma web en la que se aloja el Canal de Denuncias.

Formación y Concienciación

- El Grupo fomenta el conocimiento del Canal de Denuncias por parte de los empleados a través de cartelería ubicada en las zonas comunes. Además, se remite un recordatorio anual de su existencia, funcionamiento y características por medio de una Newsletter.
- La existencia del Canal de Denuncias y su funcionamiento se expone en el curso anual que se imparte en Europa sobre riesgos penales a los directores de los parques y empleados de las oficinas corporativas del Grupo y, en particular, a los miembros del

<https://www.parquesreunidos.com/contactanos/canal-etico/>.

- La Unidad de Vigilancia y el Departamento Corporativo de Personas y Organización velan porque se realicen acciones de difusión y formación sobre la existencia y funcionamiento del Canal de Denuncias bien mediante acciones autónomas, como través de los cursos de formación obligatoria en materia de prevención de riesgos penales bien incorporadas en otras formaciones relacionadas.
- En los contratos que se gestionan desde el Departamento Legal Corporativo, se incluye la mención al Canal de Denuncias identificando la dirección web de la nueva plataforma implementada en 2024.

Departamento Corporativo de Compras así como los de los directores de los parques que han sido identificados ambos como los empleados con un riesgo más alto de ser afectados por un incumplimiento ético.

- En 2024 se lanzó desde el Departamento Legal Corporativo una encuesta sobre el conocimiento del Canal de Denuncias en Europa y EEUU/ Australia para evaluar el grado de conocimiento y confianza en el Canal de Denuncias, habiéndose permitido la proposición de sugerencias de mejora.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

En 2024 se ha sustituido en Europa 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 para la recepción y gestión directa de las denuncias. Dicha plataforma sirve, 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. Estado Unidos y Australia continúan utilizando su plataforma independiente y reportando los presuntos incumplimientos

éticos al Departamento Legal Corporativo a través del formulario mencionado.

En cuando a la gestión de la cadena de suministro, Parques Reunidos ha implementado en 2024 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 86 denuncias recibidas en 2024, en 64 de ellas han quedado acreditados incumplimientos éticos y de entre ellos 34 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, las más numerosas durante 2024 (14) han sido relativas a la categoría de “Otros

incumplimientos del Código de Conducta / incumplimiento de las políticas/procedimientos del Grupo”, seguida de las relativas a la categoría de (9) malversación (hurtos) y las de (7) acoso (tanto sexual (4) como laboral (3)) y, finalmente, las de (3) Trato degradante o irrespetuoso y (1) de la categoría de “Otros”. Ninguna de ellas ha sido relativa a la categoría de discriminación.

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Denuncias recibidas ⁴⁾⁵⁾	#	96	105	86
Canal interno de denuncias regional (RWBC)	#	24	17	22
Otras vías de reporte	#	72	88	64
Denuncias abiertas año anterior	#	4	0	0
Denuncias abiertas (bajo investigación) a cierre de año	#	4	3	2
Incumplimientos éticos probados	#	61	80	64
Corrupción y soborno	#	0	0	0
Otros incumplimientos ²⁾	#	61	80	64
Incumplimientos éticos graves¹⁾ probados	#	41	39	34
Corrupción y soborno	#	0	0	0
Otros incumplimientos ²⁾	#	41	39	34
Incumplimientos éticos graves¹⁾ probados por 1000 empleados ³⁾	#	3,5	3,6	3,0

- 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 un ilícito de cualquier otra normativa aplicable.
- 3) Calculado usando headcounts en plantilla media
- 4) En ocasiones, una única denuncia puede dar lugar al descubrimiento de más de un incumplimiento ético o de más de una persona implicada, por lo que, a efectos del cálculo del número de incumplimientos éticos, su número puede no coincidir con el número de denuncias. A modo de ejemplo, en 2024 una única denuncia presentada a través de la RWBC dio lugar, tras la investigación correspondiente, al descubrimiento de dos incumplimientos éticos (atribuibles a diferentes personas), una de ellas grave.
- 5) Igualmente, en ocasiones, varias denuncias pueden dar lugar al descubrimiento de un único incumplimiento ético o de una única persona implicada, por lo que, a efectos del cálculo del número de incumplimientos éticos, su número puede no coincidir con el número de denuncias. A modo de ejemplo, en 2024, varias denuncias (en concreto, cinco) presentadas a través del canal de denuncias regional dieron lugar, tras la investigación correspondiente, al descubrimiento de un único incumplimiento ético atribuible a una única persona, que fue calificado, además, como grave por haber dado lugar a la medida de despido.

5.2 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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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.

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 [Políticas, acciones y recursos]

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.

Tanto Zoo Aquarium de Madrid como Weltvogelpark Walsrode son miembros de pleno derecho en la Asociación Mundial de Zoos y Acuarios (WAZA) y actúan como representantes del resto de parques del Grupo.

Los parques europeos del Grupo son miembros de las asociaciones nacionales (AIZA, España; AFdPZ, Francia; BIAZA, Reino Unido, VdZ, Alemania). Así mismo, Walsrode, Blackpool Zoo, Marineland, Zoo Aquarium de Madrid, Faunia, Selwo Marina y Selwo Aventura son miembros de la Asociación Europea de Zoos y Acuarios (EAZA).

Dependiendo del tipo de parque y sus especies, se obtienen así mismo certificaciones adicionales o

se es miembro de otras asociaciones relevantes, tales como American Humane (Marineland) y AMMPA- Alliance of Marine Mammal Parks and Aquariums (SeaLife Park Hawaii).

La pertenencia a estas asociaciones garantiza la adherencia a los más altos estándares de bienestar animal a través de inspecciones realizadas por terceros independientes.

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. Todos los zoos y acuarios son evaluados por una entidad externa para definir oportunidades de mejora

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

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 2024 se llevó a cabo la reevaluación de todos los parques españoles, y se implantaron nuevas acciones de mejora en todos los parques del Grupo.

5.3 COMPRAS SOSTENIBLES

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? [Impactos, riesgos y oportunidades]

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 [Políticas, acciones y recursos]

- 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 abordando 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 Parques Reunidos deben adherirse al Código de Conducta para Proveedores, que establece principios fundamentales para garantizar una relación ética y responsable. Este Código se centra en varios aspectos clave:

- Integridad y Ética: los proveedores deben actuar con integridad, implementando mecanismos para detectar y combatir el fraude, el soborno y la corrupción. Deben cumplir con todas las leyes antisoborno y anticorrupción aplicables en los países donde operan.
- Derechos Laborales: se prohíbe el empleo infantil y forzado. Los proveedores deben garantizar condiciones de trabajo dignas, respetar la libertad de asociación y asegurar un entorno laboral libre de discriminación y acoso.
- Salud y Seguridad: incluye la obligación de proteger la salud y seguridad de los empleados, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como acceso a servicios básicos.
- Protección del Medio Ambiente: Los proveedores deben cumplir con las

normativas medioambientales y adoptar prácticas sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones.

- Privacidad y Seguridad de la Información: Se requiere que los proveedores protejan los datos personales y mantengan la confidencialidad de la información relacionada con Parques Reunidos.
- Transparencia y Cumplimiento: Los proveedores deben mantener registros precisos y transparentes, informando de inmediato sobre cualquier irregularidad o violación del Código.
- Supervisión y Control: Parques Reunidos se reserva el derecho de supervisar el cumplimiento del Código, lo que incluye inspecciones y revisiones de registros.

Este Código de Conducta de Proveedores no solo establece expectativas claras para los proveedores, sino que también promueve una cultura de responsabilidad y sostenibilidad en toda la cadena de suministro. Se espera que todos los proveedores compartan estos compromisos y los integren en sus propias prácticas comerciales.

Cuestionario de autoevaluación de proveedores

Con el fin de evaluar a los proveedores de Parques Reunidos se ha implementado en 2024 una herramienta de evaluación de proveedores. A

través de dicha herramienta se evalúan aspectos relacionados con ética y cumplimiento, anticorrupción, medio ambiente, seguridad y

salud, derechos humanos, aspectos laborales, diversidad, equidad e inclusión y otra información corporativa y financiera de proveedores. Esta evaluación se realiza utilizando información

Contratos

Los directrices de contratos de compra establecen que los contratos de productos y servicios deben incluir cláusulas relativas a la obligación del proveedor de cumplir con todas las normas y regulaciones nacionales e internacionales relacionadas con estándares de comportamiento ético y responsable. Esto abarca aspectos como 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.

Durante la vigencia del contrato, el proveedor acepta que Parques Reunidos, ya sea directamente o a través de un auditor externo, audite el cumplimiento de estas normas, y se compromete a implementar las medidas correctivas necesarias.

El Grupo busca minimizar el número de proveedores para facilitar un mejor control y supervisión de sus actividades.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Durante el año 2024 se llevaron a cabo las siguientes iniciativas:

- **Implantación de la herramienta de evaluación de proveedores.**
- **Actualización del Código de Conducta de Proveedores.** Esta actualización se encuentra traducida a todos los idiomas en los que el grupo Parques Reunidos opera.
- **Definición de procesos de gobierno para proveedores:** Actualmente, en EEUU, Australia y España, se lleva a cabo un proceso de incorporación de proveedores en la plataforma ERP de finanzas. En esta plataforma ERP todos los nuevos proveedores deben ser aprobados antes de crearse una orden de compra. En este proceso se invita al proveedor a registrarse en la herramienta de evaluación de proveedores y completar los formularios solicitados y la firma del Código

proporcionada por los proveedores que permite a Parques Reunidos disponer de datos sobre el desempeño ambiental, social y de gobernanza de los proveedores.

La supervisión y control de proveedores incluye el seguimiento del desempeño en materia de seguridad y salud laboral, así como el desempeño ambiental de las contratadas que operan en los centros de trabajo del Grupo. Los estándares de seguridad y salud aplicables a los empleados de Parques Reunidos son igualmente exigibles a los trabajadores de las contratadas que trabajan en las instalaciones del Grupo.

Dada la naturaleza de las operaciones de Parques Reunidos, muchos proveedores son de carácter local o nacional. En el caso de nuevas atracciones y productos de merchandising, Parques Reunidos colabora con fabricantes reconocidos a nivel global. Aunque no se realizan auditorías formales de proveedores, se lleva a cabo una monitorización y evaluación de riesgos asociados a los mismos, considerando criterios ambientales, sociales, de buen gobierno y financieros.

de Conducta de Proveedores. 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.

- **Centralización de bases de datos de proveedores:** Se continúa realizando 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 homologación 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 8.514 proveedores activos de los cuales 1.130 (13%) se clasifican como proveedores objetivo, es decir que tengan una facturación anual con el

Grupo Parques Reunidos superior a 50.000 euros al año. Estos proveedores representan el 86% del gasto anual del Grupo. A los proveedores objetivo, se los invitó a registrarse y completar los cuestionarios de autoevaluación en la nueva herramienta de evaluación de proveedores.

- **Homologación ambiental, social y de gobernanza de proveedores:** Usando la información obtenida con la nueva herramienta de evaluación de proveedores, en el primer trimestre de 2025, finalizara la evaluación de los 15 principales proveedores de Food and Beverage y de Merchandising. Los 15 proveedores seleccionados de Food and

Beverage representan un 60% del total del gasto de la categoría y los 15 proveedores seleccionados de Merchandising representan un 40% del total del gasto de la categoría.

- **Revisión anual del Cuestionario de Autoevaluación:** A partir de 2025, los proveedores activos deberán actualizar anualmente el cuestionario de autoevaluación, independientemente de la duración de su contrato. La notificación será enviada de forma automática por la herramienta de evaluación de proveedores.

5.4 FISCALIDAD RESPONSABLE

¿Por qué importa? [Impactos, riesgos y oportunidades]

La fiscalidad responsable refleja el compromiso del Grupo Parques Reunidos con la transparencia, la ética y la contribución al bienestar social.

Una estrategia fiscal responsable va más allá del mero cumplimiento legal, buscando alinear las prácticas fiscales con los valores corporativos y

las expectativas de los grupos de interés. Este enfoque no solo fortalece la reputación del Grupo, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

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 las 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 Personas y Organización: 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Al presentar en 2024 el Impuesto sobre Sociedades consolidado del ejercicio 2023, de las entidades de España se optó por marcar el

apartado “Opción del 0,7% de la cuota íntegra para fines sociales (Ley 6/2018, de 3 de julio)”. La cantidad aportada asciende a 23,6 K€.

Ingresos, costes de explotación, impuestos y subvenciones públicas recibidas

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Ingresos	k €	820.525	830.062	857.984
Costes de Explotación	k €	467.807	529.037	562.987
Sueldos y prestaciones a empleados	k €	265.428	260.791	265.456
Subvenciones públicas	k €	2.580	4.346	62
Beneficios (o pérdidas) antes de impuestos	k €	14.275	- 9.372	- 86.121
Gastos de capital - CapEx	k €	166.952	173.713	104.282
Recompra de acciones y pago dividendos	k €	-	-	-
Total impuestos pagados- (cash in (+)/cash out (-)) ¹⁾	k €	- 42.051	- 39.785	- 41.517

1) Total impuestos 2024 (k€)- desglose por categoría (cash in (+), cash-out (-): impuesto sociedades (-3.202), impuestos a la propiedad (- 9.375), IVA (- 369), otros impuestos sobre las ventas (- 427), impuestos sobre salarios (- 23.544), y otros impuestos (- 4.601)

Información por país- Año 2024

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	€	25.244.310	- 1.068.563	-	1.427.393
Alemania	€	186.625.869	1.128.378	- 1.537.340	- 10.007.147
Australia	€	10.751.993	-	-	-
Países Bajos	€	35.088.429	- 12.230.177	- 193.520	- 193.947
Dinamarca	€	9.834.067	- 65.250	-	- 160
Reino Unido	€	20.362.743	214.295	- 1.089.784	659.228
EEUU	€	281.290.323	- 6.700.329	- 68.892	2.200.902
Bélgica	€	25.973.240	- 2.651.141	- 3.000	- 2.881
España	€	191.903.426	1.790.759	-	- 20.006.221
Francia	€	19.817.407	- 62.416.677	-	- 400.354
Italia	€	51.091.900	- 4.122.649	- 309.450	- 750.490
Total	€	857.983.707	- 86.121.354	- 3.201.986	- 27.073.677

6. 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, 15, 16 y 17 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.
Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A.	Plataforma Tercer Sector. Ministerio Asuntos Sociales	Empresa Embajadora de la Casilla Solidaria	Reconocimiento a la labor de comunicación realizada por el Grupo Parques Reunidos en España para dar a conocer la Casilla Solidaria.
Atlantis Aquarium Madrid (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 inclusivos.
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.
Blackpool Zoo (otorgado Febrero 2025)	Consejo del condado de Lancashire,	Turismo accesible e inclusivo	Reconocimiento al principio rector de Blackpool Zoo de ser un 'Zoológico para Todos' y trabajar para que personas diversas puedan participar en todas las actividades del parque.
Splash-Splash (EEUU)	Autism Society Nassau/Suffolk	Centro de Autismo Certificado (IBCCES)	Certificación de parque preparado para facilitar el ocio a personas con autismo.
Sory Land and Living Shores Aquarium (EEUU)	Autism Society Nassau/Suffolk	Centro de Autismo Certificado (IBCCES)	Certificación de parque preparado para facilitar el ocio a personas con autismo.
Dutch Wonderland (EEUU)	Coalición de Empleo de Lancaster	Empleador del Año	Reconocimiento durante al Mes Nacional de Concienciación a la dedicación y el compromiso que Dutch Wonderland ha demostrado al emplear a personas con discapacidad.

Anexos y Tablas de Contenidos

ANEXOS	120
ANEXO I: LISTA DE CENTROS INCLUIDOS EN EL ALCANCE DEL INFORME	121
ANEXO II: POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD- PRINCIPIOS	122
ANEXO III: POLÍTICAS	125
ANEXO IV: PROCESO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	130
ANEXO V: METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS	134
ANEXO VI: DESEMPEÑO AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA – INDICADORES CLAVE	136
ANEXO VII: INDICADORES DE EMPLEADOS	143
ANEXO VIII: EVALUACIÓN AMBIENTAL: RIESGO Y ESTRÉS HÍDRICO Y ZONAS NATURALES PROTEGIDAS .	169
TABLAS DE CONTENIDO	174
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LA LEY 11/2018	175
ÍNDICE DE CONTENIDO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	184
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL WORLD ECONOMIC FORUM	196
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN SASB (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD)	198

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	EEUU y Australia
Aquópolis Cartaya	Belantis Park	Adventureland
Aquópolis Costa Dorada	Blackpool Zoo	Boomers! Palm Spring
Aquópolis Cullera	Bobbejaanland	Boomers! Vista
Aquópolis Torrevieja	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 Sydney
Zoo	Tusenfyrd	Sand Castle
	Vogelpark Walsrode	Sealife Park Hawaii
		Splish Splash
		Story Land (incl. Living Shores)
		EEUU 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 derecho 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

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
Principios éticos	Código Ético y de 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 Ético y de Conducta de Parques Reunidos se elaboró en 2009 y se revisó en 2018. Desde 2018 se han producido cambios regulatorios significativos que hacían necesaria una revisión y reformulación completa del Código, principalmente para alinearlo con los requerimientos de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa, de la Directiva relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, de la Directiva sobre Diligencia Debida de las empresas en materia de sostenibilidad, y de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. De esta forma, la nueva versión reformulada del Código Ético y de Conducta fue aprobada por el Consejo de Administración en febrero de 2024.</p>
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, otros temas materiales identificados por Parques Reunidos en su evaluación de materialidad, así como los recientes requerimientos normativos promulgados en materia de sostenibilidad.</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 con objeto de actualizar la misma y asegurar su debido alineamiento con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa, las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad y la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La versión actualizada de la Política de Sostenibilidad fue aprobada por el Consejo de Administración en febrero de 2024.</p>
Derechos Humanos y Diligencia Debida (incluida diligencia debida en materia ambiental)	Política de Derechos Humanos	<p>El Consejo de Administración aprobó la Política de Derechos Humanos en julio de 2024, la cual tiene por objeto desarrollar los principios esbozados en la Política de Sostenibilidad y en el Código Ético y de Conducta, proporcionando un marco para hacer realidad el compromiso de Parques Reunidos con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional.</p>
	Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medioambiente	<p>El Consejo de Administración aprobó la Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medioambiente en julio de 2024, la cual tiene por objeto desarrollar los principios esbozados en la Política de Sostenibilidad y en el Código Ético y de Conducta, proporcionando un marco para llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente con respecto a sus propias operaciones y a las operaciones de la cadena de valor realizadas por entidades con las que Parques Reunidos tiene una relación comercial establecida.</p>

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
Control de Riesgos	Política de Control y Gestión de Riesgos	Esta Política aprobada en 2021, sustituyó a la anterior Política de Control de Riesgos, y 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; la matriz de controles generales y específicos corporativa y en cada jurisdicción en Europa (las denominadas matrices “espejo”), el 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>En 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>
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>	<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.</p> <p>Los siguientes temas están recogidos en estándares y procedimientos específicos relativos a seguridad y salud: auditoría interna de aspectos relativos a seguridad, salud y medio ambiente, notificación e investigación de Incidentes, evaluación de riesgos, planes de emergencias, prevención de riesgo de fuego y explosión, evacuación de atracciones, 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, permiso de trabajo, formación y concienciación para la prevención de incidentes, gestión de la seguridad, salud y medio ambiente de las contratas, prevención de riesgos en trabajos en caliente y evaluación de riesgos psicosociales.</p> <p>Los siguientes temas están recogidos en estándares y procedimientos específicos relativos a medio ambiente: identificación y evaluación de aspectos ambientales, gestión de residuos, gestión de la energía, y gestión de agua y efluentes.</p>
	Política de Medioambiente, Clima y Naturaleza	El Consejo de Administración aprobó la Política de Medioambiente, Clima y Naturaleza en julio de 2024, la cual tiene por objeto desarrollar los principios esbozados en la Política de Sostenibilidad y en el Código Ético y de Conducta, proporcionando un marco para materializar el compromiso de Parques Reunidos con la sostenibilidad medioambiental y abordando las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades en relación con el medio ambiente, el clima y la naturaleza.
Seguridad Alimentaria	Manual de Seguridad Alimentaria	El objeto de este manual 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 para la salud.

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
Acoso	Política contra el Acoso Laboral	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.
Desconexión	Política del Derecho de Desconexión	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.
Diversidad, Equidad e Inclusión	Política de Diversidad, Inclusión y Pertenencia	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.
	Estándares de Diversidad, Equidad e Inclusión (Empleados, Visitantes y Sociedad en general)	El objetivo de estos estándares es definir las dimensiones de diversidad, equidad e inclusión en las que el Grupo Parques Reunidos debe centrarse para empleados, visitantes y la sociedad en general, y proporcionar orientación para el desarrollo del plan de mejora de diversidad, equidad e inclusión.
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 en materia de protección de datos del país donde se ubique la sociedad, ya que, en este caso, deberán cumplir con dicha regulación local.</p>
	Plan de respuestas ante incidentes	Plan de respuesta ante incidentes, incluyendo instrucciones globales 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.

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
	<p>Procedimiento de análisis de riesgos y evaluación de impacto relativa a la protección de datos personales</p>	<p>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).</p>
	<p>Cuerpo normativo de seguridad de la información</p>	<p>Cuerpo normativo global en materia de seguridad de la información formado por procedimientos, planes, estándares 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.</p>
	<p>Instrucciones para el Tratamiento de Imágenes, Fotografías y Vídeos</p>	<p>Establecen las pautas y principios generales que deben guiar el tratamiento de imágenes, diseños, fotografías y vídeos utilizados o capturados por o en Parques Reunidos. El objetivo es asegurar que dicho tratamiento refleje de forma fiel la imagen del Grupo (valores, cultura, marca, etc.), cumpla con la legislación aplicable y respete los derechos de la personalidad (como el derecho a la intimidad, privacidad, honor y propia imagen) y los derechos de terceros, incluidos los de propiedad intelectual e industrial (como marcas o derechos de autor).</p>
Compras	<p>Política de Compras</p>	<p>La Política de Compras (Procurement Policy), aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2022, fue 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 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 temas mencionados.</p>
	<p>Código de Conducta de Proveedores</p>	<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>
Lucha contra la corrupción	<p>Política reguladora del Canal de Denuncias</p>	<p>En junio de 2023 el Consejo de Administración aprobó la modificación de la Política reguladora del Canal de Denuncias y aprobó ex novo 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</p>

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
		<p>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	En junio de 2023 el Consejo de Administración aprobó la Política reguladora de las Investigaciones Internas, que tiene por objeto establecer un modo de actuación objetivo reglado, coherente y estable que facilite la investigación de las denuncias internas.
	Estándar Anticorrupción y Antisoborno	Este Estándar, que se aprobó en 2021 en el marco del Código Ético y de Conducta y de la Política de Sostenibilidad de Parques Reunidos, sustituyó 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. En junio de 2024 se aprobó una versión actualizada de este Estándar para alinear su contenido con el de las últimas regulaciones del marco normativo interno de Parques Reunidos adoptadas durante 2023 y 2024 (tales como la Política reguladora del Canal de Denuncias, la Política reguladora de las Investigaciones Internas, etc.) con objeto de incorporar los recientes cambios normativos.
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. Debido al proceso de transformación que se ha llevado a cabo en el Grupo, se han producido importantes cambios a nivel organizativo, en los procesos y en los sistemas (fundamentalmente con el cambio del Enterprise Resource Planning -ERP- en EEUU y en España), que han provocado la desactualización del sistema de control interno financiero -SCIIF- que se implantó con la salida a Bolsa en 2017. Buena parte de los controles que se diseñaron y se formalizaron entonces, han quedado cubiertos por los nuevos sistemas, pero aún no se ha procedido a la actualización formal del sistema, con la descripción de las actividades de control y la identificación y asignación de nuevos owners a los nuevos controles implementados. En definitiva, el Grupo dispone de actividades de control de la información financiera, pero el sistema formal (SCIIF) a través del cual se hacía seguimiento y monitorización de la ejecución de sus actividades de control correspondiente no se ha actualizado, procediendo a su interrupción temporal hasta que el proceso de actualización se complete.
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.

Anexo IV: Proceso y Metodología del análisis de materialidad

1 Identificación de temas

A efectos de la evaluación de materialidad de 2024, se han revisado los temas (y sus sub-temas y sub-sub-temas) incluidos en las Normas Europeas 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 2024 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) 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 la **Guía de Implementación para la Evaluación de Materialidad** emitida por EFRAG.

La evaluación de cómo influyen los temas 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 materialidad financiera
- ha sido identificado dentro del 50% de los temas principales por prioridad según la materialidad de impacto
- está incluido en la norma SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 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 de la Newsletter ESG Matters de Parques Reunidos y correo electrónico. Los temas fueron seleccionados entre los temas abordados por las Normas Europeas de Información sobre de Sostenibilidad y se preparó un cuestionario basado en dichas normas. El cuestionario constaba de siete secciones:
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación: Esta sección permite clasificar a los participantes en sus grupos de interés y área geográfica. ○ Temas relevantes (5 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 (importancia muy baja) y 7 (importancia muy alta). Las secciones son: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medio ambiente ▪ Social - Plantilla propia ▪ Social – Trabajadores de la Cadena de valor ▪ Social – Visitantes y otros clientes, consumidores, usuarios finales y sociedad en general ▪ 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.
Organizaciones sin fines de lucro Académica	
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 reclamaciones y opiniones de clientes. Fuentes externas
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> <ul style="list-style-type: none"> - 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). - 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. - 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. - Estudios globales de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza

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

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 la lista de 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 del año anterior 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
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • existen nuevos temas que deben ser incorporados o eliminados del inventario de temas materiales, tomando como punto de partida los temas abordados en las normas ESRS emitidas por EFRAG.
<div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 10px; text-align: center; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Evaluación y priorización </div>	<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, - 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.
<div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 10px; text-align: center; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Validación </div>	<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 comentarios 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 ambientales, sociales y de gobernanza, - análisis de directrices y buenas prácticas publicadas por la Asociación Internacional de Parques de Ocio y Atracciones (IAAPA).
<div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 10px; text-align: center; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Aprobación </div>	<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 la lista de 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' 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
- EEUU 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.

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.

Raging Waters San Jose (EEUU) y Aqualud (Francia) fueron desinvertidos en 2023, por tanto están excluidos del informe relativo a 2024.

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.

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.

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

Durante 2024, no se han producido cierres.

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 2024 no se realizó ninguna adquisición.

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 (EEUU, adquirido en diciembre 2021) y Miami Seaquarium (EEUU, desinvertido en 2022).

Anexo VI: Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza – Indicadores Clave

Indicador	Unidad	2022	2023		2024			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	EEUU y Australia	2024	2025	2030
DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL										
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro consolidado										
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ eq	11.560	10.522	10.494	1.058	6.712	2.723			
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB (market based)	t CO ₂ eq	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB (location based)	t CO ₂ eq	46.538	39.956	40.151	5.192	14.173	20.786			
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ eq	292.556	303.515	253.069	-	-	-			
Fuera de Alcance - Emisiones directas de CO ₂ de biomasa	t CO ₂ eq	232	392	587	264	323	0			
Alcance 3: 1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	139.501	143.047	145.732	-	-	-			
Alcance 3: 2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	120.930	131.327	76.465	-	-	-			
Alcance 3: 3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	2.133	1.916	1.928	-	-	-			
Alcance 3: 4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	680	1.521	3.753	-	-	-			
Alcance 3: 5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	5.618	3.464	2.643	-	-	-			
Alcance 3: 6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.706	3.859	3.221	-	-	-			
Alcance 3: 7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	19.987	18.382	19.327	-	-	-			
Intensidad de emisiones GEI totales	t CO ₂ / 10 ³ visitantes	15,9	16,2	13,5	-	-	-			
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ / 10 ³ visitantes	0,6	0,5	0,5	0,2	0,8	0,5			
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ / 10 ³ visitantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ / 10 ³ visitantes	2,4	2,1	2,1	0,9	1,7	4,0			
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ / 10 ³ visitantes	15,3	15,7	12,9	-	-	-			
Intensidad de emisiones GEI totales por ingresos	t CO ₂ / millón €	371	378	307	-	-	-			
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ / millón €	14	13	12	-	-	-			

Indicador	Unidad	2022	2023					2024			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	EEUU y Australia	2024	2025	2030			
											Grupo	Grupo	Grupo
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ / millón €	0	0	0	-	-	-						
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ / millón €	57	48	47	-	-	-						
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ / millón €	357	366	295	-	-	-						
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro SBTi													
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ eq	10.335	9.536	9.608	1.058	6.712	1.837					7.219*	
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ eq	0	0	0	0	0	0						
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ eq	42.054	36.408	36.544	5.192	14.173	17.179						
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ eq	267.252	288.651	243.599	-	-	-					191.733*	
Fuera de Alcance - Emisiones directas de CO ₂ de biomasa	t CO ₂ eq	232	392	587	264	323	0						
Alcance 3: 1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ eq	131.661	135.898	139.382	-	-	-						
Alcance 3: 2- Bienes de capital	t CO ₂ eq	105.328	125.191	74.652	-	-	--						
Alcance 3: 3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ eq	1.911	1.748	1.776	-	-	-						
Alcance 3: 4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ eq	678	1.520	3.748	-	-	-						
Alcance 3: 5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ eq	5.243	3.106	2.389	-	-	-						
Alcance 3: 6- Viajes de negocios	t CO ₂ eq	3.586	3.734	3.154	-	-	-						
Alcance 3: 7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ eq	18.843	17.454	18.498	-	-	-						
*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	216.345	201.893	202.890	40.451	96.966	65.473						
Electricidad	MWh	155.044	146.087	146.748	34.460	60.450	51.839						
Gas natural	MWh	52.499	46.594	46.447	3.600	32.819	10.029						
Otros combustibles	MWh	8.802	9.212	9.695	2.392	3.697	3.606						
Energía proveniente de fuentes renovables	MWh	155.709	147.206	148.426	35.215	61.372	51.839						
Electricidad	MWh	155.044	146.087	146.748	34.460	60.450	51.839						
Gas natural	MWh	-	-	-	-	-	-						

Indicador	Unidad	2022	2023					2024			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	EEUU y Australia	2024	2025	2030			
Otros combustibles	MWh	665	1.119	1.677	755	922	0						
Energía procedente fuentes renovables	%	72	73	73	87	63	79						
Electricidad procedente fuentes renovables	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100			
Intensidad energética por visitantes	MWh / 10 ³ visitantes	11,3	10,4	10,4	6,8	11,5	12,6						
Intensidad energética por días de apertura	MWh / día apertura	19,9	19,3	19,5	14,4	26,3	16,7						
Intensidad energética por ingresos	MWh / millón €	264	243	236	-	-	-						
Agua													
Extracción total de agua	1000 m ³	4.287	4.201	4.218	1.333	1.256	1.630						
Extracción en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	1000 m ³	1.686	1.873	1.724	1.233	324	168						
Extracción en resto de zonas	1000 m ³	2.600	2.328	2.493	100	932	1.462						
Extracción de agua por origen													
Agua de terceros	1000 m ³	3.490	3.388	3.467	1.275	719	1.473						
Agua potable	1000 m ³	3.020	2.888	2.923	745	705	1.473						
Agua reciclada	1000 m ³	471	501	544	531	13	0						
Agua subterránea	1000 m ³	689	678	667	58	453	157						
Agua superficial	1000 m ³	105	133	81	0	81	0						
Agua marina	1000 m ³	2	1	3	0	3	0						
Uso de agua reciclada en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	25,8	25,6	30,2	42,2	0	0						
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	44,5	42,2	45,2	46,8	62,6	0			50	>50		
Uso de agua reciclada en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	16,2	17,5	19,4	39,8	1,7	0						
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	33,9	35,6	36,1	44,1	43,7	11,5						

Indicador	Unidad	2022	2023		2024			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	EEUU y Australia	2024	2025	2030
Intensidad del uso de agua										
Extracción total de agua por visitantes	1000 m ³ / 10 ³ visitantes	0,22	0,22	0,22	0,22	0,15	0,31			
Extracción total de agua por días de apertura	1000 m ³ / día apertura	0,39	0,40	0,41	0,48	0,34	0,42			
Extracción total de agua por ingresos	1000 m ³ / millón €	5,22	5,06	4,92	-	-	-			
Residuos										
Residuos generados										
Residuos no peligrosos	t	20.880	15.611	13.269	3.546	5.515	4.209			
Residuos peligrosos	t	214	201	236	31	149	57			
Residuos gestionados - No peligrosos										
Residuos no destinados a eliminación	t	9.197	7.593	6.683	3.291	2.619	774			
Preparación para reutilización	t	3.573	315	220	69	147	4			
Reciclado	t	3.637	5.481	4.361	1.272	2.338	751			
Otras operaciones de valorización	t	1.987	1.797	2.102	1.950	134	19			
Residuos destinados a eliminación	t	11.607	8.018	6.587	256	2.896	3.434			
Incineración con recuperación energética	t	2.253	3.232	2.984	20	2.499	465			
Incineración sin recuperación energética	t	234	216	182	0	182	0			
Traslado a vertedero	t	6.981	4.275	3.074	227	178	2.669			
Otras operaciones de eliminación	t	2.139	295	346	9	37	300			
Residuos gestionados - Peligrosos										
Residuos no destinados a eliminación	t	148	127	159	26	109	24			
Preparación para reutilización	t	4	17	5	0	4	1			
Reciclado	t	91	85	141	25	95	21			
Otras operaciones de valorización	t	53	25	14	1	10	2			
Residuos destinados a eliminación	t	67	72	74	4	40	30			
Incineración con recuperación energética	t	24	22	28	0	27	1			

Indicador	Unidad	2022	2023		2024			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	EEUU y Australia	2024	2025	2030
		Incineración sin recuperación energética	t	6	35	13	4	8	2	
Traslado a vertedero	t	8	2	4	0	2	2			
Otras operaciones de eliminación	t	29	14	29	0	3	26			
Residuos gestionados – Total										
Residuos enviados directamente a vertedero	% vs total	33	27	23	6	3	63		10	< 10
Intensidad de generación de residuos										
Residuos no peligrosos por visitantes	kg / 10 ³ visitantes	1.091	807	678	595	656	808			
Residuos no peligrosos por días de apertura	kg / día apertura	1.919	1.491	1.275	1.266	1.497	1.073			
Residuos no peligrosos por ingresos	t / millón €	25	19	15	-	-	-			
Residuos peligrosos por visitantes	kg / 10 ³ visitantes	11	10	12	5	18	11			
Residuos peligrosos por días de apertura	kg / día apertura	20	19	23	11	40	15			
Residuos peligrosos por ingresos	t / millón €	0,26	0,24	0,28	-	-	-			

DESEMPEÑO SOCIAL

Nuestros Equipos

Plantilla Media ²⁾	# empleados	11.757	10.813	7.200	1.542	2.755	2.611			
Distribución por Tipo Contrato										
Permanente	%	29,9	27,3	39,7						
Temporal	%	70,2	66,0	60,3						
Distribución por Género ²⁾										
En el Total plantilla (plantilla media)	% mujeres	52,4	50,8	49,6				50	50	50
En Puestos de Dirección (plantilla media) ³⁾	% mujeres	34,1	35,2	38,3					40	> 40
En Comité Ejecutivo (plantilla media)	% mujeres	25,0	27,3	44,4						
Otros indicadores de diversidad =	# empleados con	71	92	58						

Indicador	Unidad	2022	2023		2024			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	EEUU y Australia	2024	2025	2030
	discapacidad > 33%									
Seguridad y Salud - Empleados										
Índice de frecuencia de lesiones serias ⁴⁾	# lesiones serias/10 ⁶ horas trabajadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables	# lesiones registrables/10 ⁶ hr trabajadas	9,7	10,3	8,1	8,1	6,9	9,8			
Índice de incidentes con baja > 1 días	# incidentes /10 ⁶ horas trabajadas	15,7	16,1	16,3	46,2	13,5	4,3			
Severidad de incidentes con baja > 1 días	# días perdidos /10 ⁶ horas trabajadas	350	462	449	1.093	301	188			
Enfermedades ocupacionales	# enfermedades	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Seguridad y Salud – Trabajadores de Contratas										
Número de lesiones serias ⁴⁾	# lesiones serias		1	0						
Número de lesiones registrables	# lesiones registrables		7	15						
Formación										
Horas de formación por empleado	# h/#empleado	5,4	17,2	25,8						
Nuestros Clientes										
Seguridad y Salud										
Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ⁵⁾	# incidentes/10 ⁶ visitantes	0	0,10	0,05	0	0	0,19	0	0	0
Satisfacción del Cliente										
Quejas y Reclamaciones	# / 10 ³ visitantes	0,48	1,26	1,60						
Nuestra Comunidad										
Iniciativas de impacto positivo – Valoración económica ⁶⁾	% vs ventas	1,02	1,34	1,46				> 1	> 1	> 1
Iniciativas de impacto social, contribuciones a proyectos de conservación de la	% vs ventas	0,33	0,27	0,27						

Indicador	Unidad	2022	2023		2024			Meta		
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	EEUU y Australia	2024	2025	2030
biodiversidad, y contribuciones a proyectos sociales vía impuestos										
Descuentos y entradas gratuitas para visitantes con discapacidad y/o sus acompañantes	% vs ventas	0,69	1,07	1,19						

GOBERNANZA

Ética y Privacidad

Incumplimientos relativos al Código de Conducta

Incumplimientos graves ⁷⁾	#	41	39	34			0	0	0	
Incumplimientos por 1000 empleados ⁸⁾	Incumplimientos/ 1.000 empleados	3,5	3,6	3,0						
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) Durante 2024 se ha realizado una actualización en el tipo de dato que se incluye: en lugar de incluir el número de personas (headcount) únicas, se utilizan FTEs (Full Time Equivalents), considerando la duración de los contratos y el tiempo trabajado diario por lo que los datos no son directamente comparables frente a los años anteriores.
- 3) Se calcula con los datos medios de plantilla incluyendo Comité Ejecutivo, Directores y Jefes de Departamento
- 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) Incluye tanto las iniciativas de impacto social como las contribuciones a proyectos de conservación de la biodiversidad y las contribuciones a proyectos sociales vía impuestos.
- 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) Infracciones graves por cada 1000 empleados expresados como headcounts

Anexo VII: Indicadores de empleados¹

Plantilla media

Para la obtención de los datos incluidos en este apartado se ha utilizado:

- El ERP de gestión de personas de Grupo para todos aquellos parques que han tenido el ERP implantado durante el año completo.
- Scorecard (archivo en el que los parques cargan la información relativa a empleados) para aquellos parques que han implantado el ERP durante 2024 (Italia y Reino Unido) pero no lo han tenido disponible durante el año completo.

Durante 2024 se ha realizado una actualización en el tipo de dato que se incluye. En lugar de incluir el número de personas (headcount), **se utilizan FTEs (Full Time Equivalentents)**, considerando la duración de los contratos y el tiempo trabajado diario, por lo que los datos no son directamente comparables frente a los años anteriores.

Los cálculos en headcounts se han incluido debajo de cada tabla para poder hacer seguimiento de la evolución con respecto a años anteriores. En años sucesivos se incluirán únicamente FTEs.

Distribución por Género y Edad

Dada la temporalidad de la actividad, un 53,7% de los trabajadores asalariados son menores de 30

años y tan solo un 16,9% son mayores de 50 años. El 49,6% de los empleados son mujeres.

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)	
		# empleados	%
Género			
Mujer	# empl. / %	3.570	49,6
Hombre	# empl. / %	3.584	49,8
No declarado	# empl. / %	34	0,5
Otros	# empl. / %	12	0,2
Total	# empl. / %	7.200	100,0
Edad ¹⁾			
<30	# empl. / %	3.867	53,7
30-50	# empl. / %	2.117	29,4
> 50	# empl. / %	1.216	16,9
Total	# empl. / %	7.200	100,0

¹ La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra global correspondiente debido al redondeo

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)		Plantilla media 2023 (Headcount)		Plantilla media 2024 (Headcount)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Género							
Mujer	# empl. / %	6.158	52,4	5.488	50,8	5.832	51,3
Hombre	# empl. / %	5.588	47,5	5.233	48,4	5.425	47,7
No declarado	# empl. / %	0	0,0	77	0,7	83	0,7
Otros	# empl. / %	10	0,1	15	0,1	30	0,3
Total	# empl. / %	11.757	100,0	10.813	100,0	11.369	100,0
Edad¹⁾							
<30	# empl. / %	6.409	54,5	6.589	60,9	7.117	62,6
30-50	# empl. / %	3.096	26,3	2.533	23,4	2.583	22,7
> 50	# empl. / %	2.251	19,1	1.690	15,6	1.669	14,7
Total	# empl. / %	11.757	100,0	10.813	100,0	11.369	100,0

1) 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 Geográfica

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)	
		# empleados	%
País			
Corporativo	# empl. / %	291	4,0
España	# empl. / %	228	3,2
EEUU	# empl. / %	63	0,9
España	# empl. / %	1.542	21,4
España	# empl. / %	1.542	21,4
EEUU y Australia	# empl. / %	2.611	36,3
EEUU	# empl. / %	2.253	31,3
Australia	# empl. / %	359	5,0
Resto de Europa	# empl. / %	2.755	38,3
Alemania	# empl. / %	1.097	15,2
Noruega	# empl. / %	173	2,4
Países Bajos	# empl. / %	244	3,4
Italia	# empl. / %	372	5,2
Francia	# empl. / %	386	5,4
Reino Unido	# empl. / %	303	4,2
Dinamarca	# empl. / %	59	0,8
Bélgica	# empl. / %	120	1,7
Total	# empl. / %	7.200	100,0

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)		Plantilla media 2023 (Headcount)		Plantilla media 2024 (Headcount)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
País							
Corporativo	# empl. / %	274	2,3	306	2,8	296	2,6
España	# empl. / %	205	1,7	236	2,2	230	2,0
EEUU	# empl. / %	69	0,6	69	0,6	66	0,6
España	# empl. / %	1.777	15,1	1686	15,6	1.766	15,5
España	# empl. / %	1.777	15,1	1686	15,6	1.766	15,5
EEUU y Australia	# empl. / %	5.942	50,5	5174	47,9	5.313	46,7
EEUU	# empl. / %	5.619	47,8	4860	45,0	4.955	43,6
Australia	# empl. / %	323	2,8	314	2,9	359	3,2
Resto de Europa	# empl. / %	3.763	32,0	3647	33,7	3.994	35,1
Alemania	# empl. / %	1.435	12,2	1373	12,7	1.550	13,6
Noruega	# empl. / %	636	5,4	591	5,5	552	4,9
Países Bajos	# empl. / %	322	2,7	310	2,9	369	3,2
Italia	# empl. / %	470	4,0	387	3,6	458	4,0
Francia	# empl. / %	306	2,6	314	2,9	401	3,5
Reino Unido	# empl. / %	297	2,5	298	2,8	313	2,8
Dinamarca	# empl. / %	186	1,6	263	2,4	226	2,0
Bélgica	# empl. / %	112	1,0	111	1,0	124	1,1
Total	# empl. / %	11.757	100	10.813	100	11.369	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declar	Total
Tipo de Contrato					
Permanente	#	1.173	1.684	2	2.859
Fijos Discontinuo	#	397	245	0	642
Temporal	#	1.999	1.655	44	3.698
Total	#	3.570	3.584	46	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)				Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declar	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
Permanente	#	411	208	0	619	1260	1691	0	2950	1.265	1.739	2	3.006
Fijos Discontinuo	#	1.580	1.928	0	3.509	457	267	0	725	469	284	0	753
Temporal	#	4.167	3.452	10	7.629	3771	3275	92	7138	4.097	3.402	111	7.610
Total	#	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813	5.832	5.424	113	11.369

Distribución por Tipo de Contrato y Región

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total
Tipo de Contrato					
Permanente	#	992	1.284	584	2.859
Fijos Discontinuo	#	642	0	0	642
Temporal	#	137	1.471	2.090	3.698
Total	#	1.770	2.755	2.674	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)				Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total	España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total	España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total
Permanente	#	983	1.265	1.261	3.509	1080	1251	619	2950	1.087	1.335	585	3.006
Fijos Discontinuo	#	619	0	0	619	725	0	0	725	753	0	0	753
Temporal	#	380	2.498	4.750	7.629	118	2396	4624	7138	156	2.660	4.794	7.610
Total	#	1.982	3.763	6.011	11.757	1.923	3.647	5.243	10.813	1.995	3.994	5.379	11.369

Distribución por Género y Categoría Profesional

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados					
Plantilla media	# empl.	3.570	3.584	46	7.200
Plantilla media	%	49,6	49,8	0,6	100,0
Categoría Profesional					
Comité Ejecutivo	# empl.	4	5	0	9
Directores	# empl.	12	73	0	85
Jefes de Departamento	# empl.	132	159	1	292
Managers	# empl.	294	391	3	688
Expertos	# empl.	3.128	2.956	43	6.126
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)				Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados													
Plantilla media	# empl.	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813	5832	5425	113	11369
Plantilla media	%	52,4	47,5	0,1	100,0	50,8	48,4	0,9	100,0	51,3	47,7	1,0	100,0
Categoría Profesional													
Comité Ejecutivo	# empl.	3	9	0	12	3	8	0	11	4	5	0	9
Directores	# empl.	23	86	0	109	17	79	0	96	12	73	0	85
Jefes de Departam.	# empl.	100	149	0	249	111	154	0	266	149	165	2	317
Managers	# empl.	225	304	0	529	487	530	1	1.017	422	493	9	924
Expertos	# empl.	5.328	4.540	9	9.877	4.561	4.117	89	8.768	5.244	4.688	102	10034
Total	# empl.	6.158	5.588	10	11.757	5.488	5.233	92	10.813	5.832	5.425	113	11369

Distribución por País y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
País					
EEUU	# empl.	1.098	1.196	22	2.316
España	# empl.	949	822	0	1.771
Alemania	# empl.	433	664	0	1.097
Australia	# empl.	187	161	11	359
Países Bajos	# empl.	125	118	1	244
Reino Unido	# empl.	176	127	0	303
Francia	# empl.	214	172	0	386
Italia	# empl.	218	155	0	372
Bélgica	# empl.	47	72	0	120
Noruega	# empl.	93	71	9	173
Dinamarca	# empl.	29	27	3	59
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)			Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
EEUU	# empl.	2.840	2.838	10	2.411	2.475	44	4.930	2.502	2.463	56	5.021
España	# empl.	1.121	861	0	1.037	884	0	1.921	1.090	905	0	1.996
Alemania	# empl.	672	763	0	596	777	0	1.373	669	880	1	1.550
Australia	# empl.	191	132	0	174	139	1	314	187	161	11	359
Países Bajos	# empl.	178	144	0	164	145	0	310	199	169	2	369
Reino Unido	# empl.	178	119	0	169	129	0	298	182	131	0	313
Francia	# empl.	166	140	0	172	142	0	314	224	177	0	401
Italia	# empl.	272	198	0	225	164	0	389	273	185	0	459
Bélgica	# empl.	41	71	0	45	67	0	111	50	74	0	124
Noruega	# empl.	386	250	0	335	209	47	591	323	192	37	552
Dinamarca	# empl.	113	73	0	162	101	0	263	133	87	7	226
Total	# empl.	6.158	5.588	10	5.488	5.233	92	10.813	5.832	5.425	113	11.369

Distribución por Edad y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Edad ¹⁾					
<30	# empl.	2.014	1.812	40	3.867
30-50	# empl.	1.008	1.107	1	2.117
> 50	# empl.	547	665	4	1.216
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)			Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Edad ¹⁾												
<30	# empl.	3.483	2.919	7	3.434	3.068	87	6.589	3.753	3.265	99	7.117
30-50	# empl.	1.593	1.500	3	1.247	1.283	3	2.533	1.276	1.304	4	2.583
> 50	# empl.	1.082	1.169	1	806	882	2	1.690	803	855	10	1.669
Total	# empl.	6.158	5.588	10	5.488	5.233	92	10.813	5.832	5.425	113	11.369

1) 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 51,4% de los contratos durante el periodo objeto de reporte.

El descenso aparente descenso en el porcentaje de contratos temporales con respecto a 2023 (66,0%) se debe al nuevo método de cálculo de la

plantilla (FTE en lugar de headcount). Si hiciéramos el cálculo con headcount, el porcentaje de contratos temporales sería de un 66,9%.

Dada la temporalidad a la que se hace referencia, y a que solo el 39,7% de los empleados tiene una relación contractual permanente con Parques Reunidos, el porcentaje de empleados con más de 10 años de permanencia en la compañía es del 16,0%.

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)	
		# empleados	%
Tipo de contrato			
Permanente ¹	# empl. / %	2.859	39,7
Fijo Discontinuo ²	# empl. / %	642	8,9
Temporal ³	# empl. / %	3.698	51,4
Total	# empl. / %	7.200	100,0
Antigüedad			
<5 años	# empl. / %	5.469	76,0
5-10 años	# empl. / %	579	8,0
>10 años	# empl. / %	1.152	16,0
Total	# empl. / %	7.200	100,0
Tipo de jornada			
Tiempo completo	# empl. / %	3.442	47,8
Parcial	# empl. / %	3.757	52,2
Total	# empl. / %	7.200	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.

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)		Plantilla media 2023 (Headcount)		Plantilla media 2024 (Headcount)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Tipo de contrato							
Permanente ¹	# empl. / %	3.509	29,9	2.950	27,3	3.006	26,4
Fijo Discontinuo ²	# empl. / %	619	5,3	725	6,7	753	6,6
Temporal ³	# empl. / %	7.629	64,9	7.138	66,0	7.610	66,9
Total	# empl. / %	11.757	100,0	10.813	100,0	11.369	100,0
Antigüedad							
<5 años	# empl. / %	9.108	77,5	8.666	80,2	9.389	82,6
5-10 años	# empl. / %	1.023	8,7	766	7,1	695	6,1
>10 años	# empl. / %	1.625	13,8	1.380	12,8	1.285	11,3
Total	# empl. / %	11.757	100,0	10.813	100,0	11.369	100,0
Tipo de jornada							
Tiempo completo	# empl. / %	3.278	27,9	3.263	30,2	3.553	31,2
Parcial	# empl. / %	8.479	72,1	7.550	69,8	7.817	68,8
Total	# empl. / %	11.757	100,0	10.813	100,0	11.369	100,0

Distribución por Región y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	0,0	4,0	0,1	4,0
España	%	8,9	10,6	1,9	21,4
EEUU y Australia	%	0,0	7,3	29,0	36,3
Resto de Europa	%	0,0	17,8	20,4	38,3
Total	%	8,9	39,7	51,4	100,0

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)				Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	0,0	99,1	0,9	2,3	0,0	10,1	0,1	2,8	0,0	2,5	0,1	2,6
España	%	34,8	44,0	21,3	15,1	100,0	28,9	1,5	15,6	6,6	7,6	1,3	15,5
EEUU y Australia	%	0,0	20,1	79,9	50,5	0,0	18,7	64,8	47,9	0,0	4,6	42,1	46,7
Resto de Europa	%	0,0	33,6	66,4	32,0	0,0	42,4	33,6	33,7	0,0	11,7	23,4	35,1
Total	%	5,3	29,9	64,9	100,0	6,7	27,3	66,0	100,0	6,6	26,4	66,9	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		<30	30-50	>50	Total
Tipo de Contrato¹⁾					
Permanente	# empl.	607	1.489	764	2.859
Fijo Discontinuo	# empl.	385	171	86	642
Temporal	# empl.	2.875	457	366	3.698
Total	# empl.	3.867	2.117	1.216	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tipo de Contrato¹⁾									
Permanente	# empl.	173	282	164	619	662	1.544	801	3.006
Fijo Discontinuo	# empl.	615	1.607	1.287	3.509	444	205	103	753
Temporal	# empl.	5.621	1.207	801	7.629	6.011	834	765	7.610
Total	# empl.	6.409	3.096	2.251	11.757	7.117	2.583	1.669	11.369

1) 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 2024 (FTE)			
		Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Categoría Profesional					
Comité Ejecutivo	# empl.	0	9	0	9
Directores	# empl.	0	85	0	85
Jefes de Departamento	# empl.	0	278	14	292
Managers	# empl.	6	528	153	688
Expertos	# empl.	636	1.960	3.531	6.126
Total	# empl.	642	2.859	3.698	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)				Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Categoría Profesional													
Comité Ejecutivo	# empl.	0	12	0	12	0	11	0	11	0	9	0	9
Directores	# empl.	0	109	0	109	0	96	0	96	0	85	0	85
Jefes de Departamen	# empl.	0	248	1	249	0	264	1	266	0	280	37	317
Managers	# empl.	1	425	103	529	5	542	470	1.017	7	536	382	924
Expertos	# empl.	618	2.716	7.525	10.858	720	2.037	6.667	9.422	746	2.097	7.192	10.034
Total	# empl.	619	3.510	7.629	11.757	725	2.950	7.138	10.813	753	3.006	7.610	11.369

Distribución por Tipo de Jornada y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Tiempo completo	# empl.	1.436	2.004	2	3.443
Parcial	# empl.	2.134	1.580	43	3.757
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Tiempo completo	# empl.	1.401	1.877	0	3.278	1.500	2.051	2	3.553
Parcial	# empl.	4.757	3.711	10	8.479	4.332	3.374	110	7.817
Total	# empl.	6.158	5.588	10	11.757	5.832	5.425	113	11.369

Distribución por Tipo de Jornada y Edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			
		<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	# empl.	1.192	1.488	763	3.443
Parcial	# empl.	2.675	629	453	3.757
Total	# empl.	3.867	2.117	1.216	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2023 (Headcount)				Plantilla media 2024 (Headcount)			
		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	# empl.	539	1.556	1.183	3.278	1.272	1.506	775	3.553
Parcial	# empl.	5.870	1.541	1.068	8.479	5.845	1.077	895	7.817
Total	# empl.	6.409	3.096	2.251	11.757	7.117	2.583	1.669	11.369

1) 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 2024 (FTE)		
Región		Tiempo completo	Parcial	Total
Corporativo	# empl.	289	3	291
España	# empl.	849	693	1.542
EEUU y Australia	# empl.	527	2.085	2.611
Resto de Europa	# empl.	1.778	977	2.755
Total	# empl.	3.443	3.757	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2023 (Headcount)			Plantilla media 2024 (Headcount)		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Corporativo	# empl.	268	6	274	289	7	296
España	# empl.	781	996	1.777	853	913	1.766
EEUU y Australia	# empl.	597	5.345	5.942	530	4.784	5.313
Resto de Europa	# empl.	1.632	2.131	3.763	1.882	2.113	3.994
Total	# empl.	3.278	8.479	11.757	3.553	7.817	11.369

Distribución por Categoría Profesional y Tipo Jornada

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)		
Categoría Profesional		Tiempo completo	Parcial	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	9	0	9
Directores	# empl.	85	0	85
Jefes de Departamento	# empl.	271	21	292
Managers	# empl.	519	169	688
Expertos	# empl.	2.559	3.568	6.126
Total	# empl.	3.442	3.757	7.200

Indicador	Unidad	Plantilla media 2022 (Headcount)			Plantilla media 2023 (Headcount)			Plantilla media 2024 (Headcount)		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	12	0	12	11	0	11	9	0	9
Directores	# empl.	108	1	109	96	0	96	85	0	85
Jefes de Departamento	# empl.	244	5	249	256	10	266	271	45	317
Managers	# empl.	392	137	529	532	485	1,017	521	404	924
Expertos	# empl.	2.522	8.337	10858	304	844	1147	2.667	7.368	10.034
Total	# empl.	3.278	8.479	11.757	3,263	7,550	10,813	3.553	7.817	11.369

Plantilla a 31-12-2024

Para la obtención de los datos incluidos en este apartado se ha utilizado herramienta ERP de gestión de personas. En este caso, dado que la implantación en Italia y Reino Unido se completó en diciembre, sí que se pueden extraer los datos a cierre de año para **todos los países desde la misma fuente**.

Durante 2024 se ha realizado una actualización en el tipo de dato que se incluye. En lugar de incluir el número de personas (headcount), **se utilizan FTEs**

(Full Time Equivalents), considerando la duración de los contratos y el tiempo trabajado diario, por lo que los datos no son directamente comparables frente a los años anteriores.

Los cálculos en headcounts se han incluido debajo de cada tabla para poder hacer seguimiento de la evolución con respecto a años anteriores. En años sucesivos se incluirán únicamente FTEs.

Distribución por Género y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)	
		# empleados	%
Género			
Mujer	# empl. / %	2.623	47,3
Hombre	# empl. / %	2.836	51,1
No declarado	# empl. / %	78	1,4
Otros	# empl. / %	8	0,2
Total	# empl. / %	5.545	100,0
Edad¹⁾			
<30	# empl. / %	2.654	47,9
30-50	# empl. / %	1.886	34,0
> 50	# empl. / %	1.005	18,1
Total	# empl. / %	5.545	100,0

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)		Empleados a 31.12.23 (Headcount)		Empleados a 31.12.24 (Headcount)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Género							
Mujer	# empl. / %	3.113	49,0	3204	48,6	3.721	49,0
Hombre	# empl. / %	3.172	50,0	3360	51,0	3.768	49,6
No declarado	# empl. / %	3	0,0	14	0,2	91	1,2
Otros	# empl. / %	60	0,9	8	0,1	21	0,3
Total	# empl. / %	6.348	100,0	6586	100,0	7.601	100,0
Edad¹⁾							
<30	# empl. / %	2.340	36,9	3163	48,0	4.139	54,5
30-50	# empl. / %	2.291	36,1	2140	32,5	2.210	29,1
> 50	# empl. / %	1.717	27,0	1283	19,5	1.252	16,5
Total	# empl. / %	6.348	100,0	6586	100,0	7.601	100,0

1) 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 Geográfica

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)	
		# empleados	%
Distribución Geográfica			
Corporativo	# empl. / %	282	5,1
España	# empl. / %	218	3,9
EEUU	# empl. / %	63	1,1
España	# empl. / %	1.250	22,5
España	# empl. / %	1.250	22,5
EEUU y Australia	# empl. / %	1.914	34,5
EEUU	# empl. / %	1.296	23,4
Australia	# empl. / %	618	11,1
Resto de Europa	# empl. / %	2.100	37,9
Alemania	# empl. / %	1.025	18,5
Noruega	# empl. / %	52	0,9
Países Bajos	# empl. / %	260	4,7
Italia	# empl. / %	81	1,5
Francia	# empl. / %	419	7,5
Reino Unido	# empl. / %	172	3,1
Dinamarca	# empl. / %	27	0,5
Bélgica	# empl. / %	63	1,1
Total	# empl. / %	5.545	100,0

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)		Empleados a 31.12.23 (Headcount)		Empleados a 31.12.24 (Headcount)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Distribución Geográfica							
Corporativo	# empl. / %	290	4,6	284	4,3	285	3,7
España	# empl. / %	218	3,4	224	3,4	220	2,9
EEUU	# empl. / %	72	1,1	60	0,9	65	0,9
España	# empl. / %	1.462	23,0	1388	21,1	1.441	19,0
España	# empl. / %	1.462	23,0	1388	21,1	1.441	19,0
EEUU y Australia	# empl. / %	2.959	46,6	2721	41,3	3.177	41,8
EEUU	# empl. / %	512	8,1	2134	32,4	2.559	33,7
Australia	# empl. / %	2.447	38,5	587	8,9	618	8,1
Resto de Europa	# empl. / %	1.637	25,8	2193	33,3	2.698	35,5
Alemania	# empl. / %	775	12,2	1138	17,3	1.376	18,1
Noruega	# empl. / %	43	0,7	114	1,7	69	0,9
Países Bajos	# empl. / %	304	4,8	352	5,3	399	5,2
Italia	# empl. / %	70	1,1	86	1,3	89	1,2

Francia	# empl. / %	153	2,4	172	2,6	433	5,7
Reino Unido	# empl. / %	214	3,4	243	3,7	234	3,1
Dinamarca	# empl. / %	23	0,4	26	0,4	32	0,4
Bélgica	# empl. / %	55	0,9	62	0,9	66	0,9
Total	# empl. / %	6.348	100,0	6586	100,0	7.601	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Región

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total
Tipo de Contrato					
Permanentes	#	968	1.272	556	2.796
Fijos Discontinuos	#	346	0	0	346
Temporales	#	154	828	1.421	2.403
Total	#	1.468	2.100	1.978	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total	España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total	España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total
Permanentes	#	1.007	1.241	641	2.889	1237	1674	0	2911	1.057	1.329	557	2.943
Fijos Discontinuos	#	515	0	0	515	337	152	0	489	430	0	0	430
Temporales	#	158	396	2.390	2.944	1630	1534	22	3186	174	1.369	2.685	4.228
Total	#	1.680	1.637	3.031	6.348	3204	3360	22	6586	1.661	2.698	3.242	7.601

Distribución por Género y Categoría Profesional

Se considera 'Equipo de Gestión' a todos los empleados que pertenecen a las categorías de Comité Ejecutivo, Directores y Jefes de

Departamento. A día 31/12/2024 el número de personas pertenecientes al 'Equipo de Gestión' era 358, de las cuales 132 eran mujeres (36,8%)

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados					
Empleados a 31 de diciembre	# empl.	2.623	2.836	87	5.545
Empleados a 31 de diciembre	%	47,3	51,1	1,6	100,0
Categoría Profesional					
Comité Ejecutivo	# empl.	4	5	0	9
Directores	# empl.	11	68	0	79
Jefes de Departamento	# empl.	117	153	0	270
Managers	# empl.	261	364	1	626
Expertos	# empl.	2.230	2.246	85	4.561
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados													
Empleados a 31 dic.	# empl.	3.113	3.172	63	6348	3.204	3.360	22	6.586	3721	3768	112	7601
Empleados a 31 dic.	%	49,0	50,0	0,9	100,0	48,6	51,0	0,3	100,0	49,0	49,6	1,5	100,0
Categoría Profesional													
Comité Ejecutivo	# empl.	3	9	0	12	4	5	0	9	4	5	0	9
Directores	# empl.	19	75	0	94	11	77	0	88	11	68	0	79
Jefes de Departamen.	# empl.	101	154	0	255	114	142	0	256	129	155	0	284
Managers	# empl.	352	403	1	756	392	440	0	832	333	422	2	757
Expertos	# empl.	2638	2531	62	5231	199	2696	22	5401	3.244	3.118	110	6.472
Total	# empl.	3.113	3.172	63	6.348	3.204	3.360	22	6.586	3.721	3.768	112	7.601

Distribución por País y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
País		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
EEUU	# empl.	602	742	16	1.360
España	# empl.	786	680	0	1.466
Alemania	# empl.	387	638	0	1.025
Australia	# empl.	296	255	67	618
Países Bajos	# empl.	133	126	1	260
Reino Unido	# empl.	98	75	0	172
Francia	# empl.	237	181	0	419
Italia	# empl.	32	51	0	83
Bélgica	# empl.	23	41	0	63
Noruega	# empl.	20	32	0	52
Dinamarca	# empl.	10	15	2	27
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros / No decl.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total
EEUU	# empl.	1.141	1.318	60	2.519	986	1.188	20	2.194	1.248	1.336	40	2.624
España	# empl.	936	744	0	1.680	879	731	0	1.610	906	753	0	1.659
Alemania	# empl.	309	466	0	775	465	673	0	1.138	567	809	0	1.376
Australia	# empl.	292	217	3	512	314	271	2	587	296	255	67	618
Países Bajos	# empl.	164	140	0	304	188	164	0	352	213	184	2	399
Reino Unido	# empl.	127	87	0	214	153	90	0	243	137	97	0	234
Francia	# empl.	75	78	0	153	88	84	0	172	248	185	0	433
Italia	# empl.	25	45	0	70	36	52	0	88	38	53	0	91
Bélgica	# empl.	21	34	0	55	24	38	0	62	24	42	0	66
Noruega	# empl.	15	28	0	43	62	52	0	114	32	36	1	69
Dinamarca	# empl.	8	15	0	23	9	17	0	26	12	18	2	32
Total	# empl.	3.113	3.172	61	6.348	3.204	3.360	22	6.586	3.721	3.768	112	7.601

Distribución por Edad y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarados	Total
Edad ¹⁾					
<30	# empl.	1.332	1.242	80	2.654
30-50	# empl.	872	1.011	3	1.886
> 50	# empl.	418	584	3	1.005
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros / No decl.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total
Edad ¹⁾													
<30	# empl.	1.227	1.071	42	2.340	1.614	1.528	21	3.163	2.104	1.933	102	4.139
30-50	# empl.	1.123	1.151	17	2.291	1.016	1.123	1	2.140	1.063	1.142	5	2.210
> 50	# empl.	763	950	4	1.717	574	709	0	1.283	554	693	5	1.252
Total	# empl.	3.113	3.172	63	6.348	3.204	3.360	22	6.586	3.721	3.768	112	7.601

1) 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 31.12.24 (FTE)	
		# empleados	%
Tipo de contrato			
Permanente	# empl. / %	2.796	50,4
Fijo Discontinuo	# empl. / %	346	6,2
Temporal	# empl. / %	2.403	43,3
Total	# empl. / %	5.545	100,0%
Antigüedad			
<5 años	# empl. / %	4.039	72,8
5-10 años	# empl. / %	490	8,8
>10 años	# empl. / %	1.017	18,3
Total	# empl. / %	5.545	100,0
Tipo de jornada			
Tiempo completo	# empl. / %	3.046	54,9
Parcial	# empl. / %	2.500	45,1
Total	# empl. / %	5.545	100,0

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)		Empleados a 31.12.23 (Headcount)		Empleados a 31.12.24 (Headcount)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Tipo de contrato							
Permanente	# empl. / %	2.889	45,5	2.911	44,2	2.943	38,7
Fijo Discontinuo	# empl. / %	515	8,1	489	7,4	430	5,7
Temporal	# empl. / %	2.944	46,4	3.186	48,4	4.228	55,6
Total	# empl. / %	6.348	100,0	6.586	100,0	7.601	100,0
Antigüedad							
<5 años	# empl. / %	4.283	67,5	4.709	71,5	5.898	77,6
5-10 años	# empl. / %	792	12,5	643	9,8	577	7,6
>10 años	# empl. / %	1.273	20,1	1.234	18,7	1.126	14,8
Total	# empl. / %	6.348	100,0	6.586	100,0	7.601	100,0
Tipo de jornada							
Tiempo completo	# empl. / %	2.568	40,5	2.682	40,7	3.089	40,6
Parcial	# empl. / %	3.780	59,5	3.904	59,3	4.512	59,4
Total	# empl. / %	6.348	100,0	6.586	100,0	7.601	100,0

Distribución por Región y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	0,0	5,0	0,0	5,1
España	%	6,2	13,5	2,8	22,5
EEUU y Australia	%	0,0	8,9	25,6	34,5
Resto de Europa	%	0,0	22,9	14,9	37,9
Total		6,2	50,4	43,3	100,0

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	0,0	99,0	1,0	4,6	0,0	9,6	0,2	4,3	0,0	3,7	0,1	3,7
España	%	35,2	54,2	10,6	23,0	100,0	28,5	2,2	21,1	5,7	11,0	2,3	19,0
EEUU y Australia	%	0,0	19,2	80,8	46,6	0,0	18,3	68,7	41,3	0,0	6,5	35,3	41,8
Resto de Europa	%	0,0	75,8	24,2	25,8	0,0	43,7	28,9	33,3	0,0	17,5	18,0	35,5
Total		8,1	45,5	46,4	100,0	7,4	44,2	48,4	100,0	5,7	38,7	55,6	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Tipo de Contrato ¹⁾					
Permanente	# empl.	1.140	1.653	3	2.796
Fijo Discontinuo	# empl.	236	110	0	346
Temporal	# empl.	1.247	1.073	84	2.403
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total
Permanente	# empl.	355	160	0	515	1.237	1.674	0	2.911	1.233	1.707	3	2.943
Fijo Discontinuo	# empl.	1.236	1.650	3	2.889	337	152	0	489	291	139	0	430
Temporal	# empl.	1.522	1.362	60	2.944	1.630	1.534	22	3.186	2.197	1.922	109	4.228
Total		3.113	3.172	46,4	6.348	3.204	3.360	22	6.586	3.721	3.768	112	7.601

Distribución por Tipo de Contrato y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		<30	30-50	>50	Total
Tipo de Contrato ¹⁾					
Permanente	# empl.	616	1.446	735	2.796
Fijo Discontinuo	# empl.	137	134	75	346
Temporal	# empl.	1.901	306	196	2.403
Total	# empl.	2.654	1.886	1.005	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		<25	25-45	>45	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	# empl.	7,9	51,5	40,7	45,5	18,6	70,3	63,8	44,2	667	1.502	774	2.943
Fijo Discontinuo	# empl.	23,9	48,2	28,0	8,1	6,5	8,7	7,6	7,4	171	167	92	430
Temporal	# empl.	67,6	18,9	13,5	46,4	74,9	21,0	28,6	48,4	3.301	541	386	4.228
Total	# empl.	36,9	36,1	27,0	100,0	48,0	32,5	19,5	100,0	4.139	2.210	1.252	7.601

1) 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 31.12.24 (FTE)			
		Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	0	9	0	9
Directores	# empl.	0	79	0	79
Jefes de Departamento	# empl.	0	262	8	270
Managers	# empl.	0	529	97	626
Expertos	# empl.	346	1.917	2.298	4.561
Total	# emp.	346	2.796	2.403	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)				Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	0	12	0	12	0	9	0	9	0	9	0	9
Directores	# empl.	0	94	0	94	0	88	0	88	0	79	0	79
Jefes de Departamento	# empl.	0	255	0	255	0	256	0	256	0	264	20	284
Managers	# empl.	0	406	350	756	0	521	311	832	0	538	219	757
Expertos	# empl.	515	2.122	2.594	5.231	489	2.037	2.875	5.401	430	2.053	3.989	6.472
Total	# emp.	515	2.889	2.944	6.348	489	2.911	3.186	6.586	430	2.943	4.228	7.601

Distribución por Tipo de Jornada y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Tiempo completo	# empl.	1.233	1.810	3	3.046
Parcial	# empl.	1.390	1.026	84	2.500
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Tiempo completo	# empl.	989	1.576	3	2.568	1.256	1.830	3	3.089
Parcial	# empl.	2.124	1.596	60	3.780	2.465	1.938	109	4.512
Total	# empl.	3.113	3.172	63	6.348	3.721	3.768	112	7.601

Distribución por Tipo de Jornada y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			
		<30	30-50	>50	Total
Tipo de Jornada ¹⁾					
Tiempo completo	# empl.	955	1.388	703	3.046
Parcial	# empl.	1.699	498	302	2.500
Total	# empl.	2.654	1.886	1.005	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.23 (Headcount)				Empleados a 31.12.24 (Headcount)			
		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tipo de Jornada ¹⁾									
Tiempo completo	# empl.	176	1.336	1.056	2.568	983	1.399	707	3.089
Parcial	# empl.	2.164	955	661	3.780	3.156	811	545	4.512
Total	# empl.	2.340	2.291	1.717	6.348	4.139	2.210	1.252	7.601

1) 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 31.12.24 (FTE)		
		Tiempo completo	Parcial	Total
Región				
Corporativo	# empl.	280	2	282
España	# empl.	686	564	1.250
EEUU y Australia	# empl.	496	1.418	1.914
Resto de Europa	# empl.	1.584	515	2.100
Total	# empl.	3.046	2.500	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.23 (Headcount)			Empleados a 31.12.24 (Headcount)		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Región							
Corporativo	# empl.	285	5	290	280	5	285
España	# empl.	585	877	1.462	688	753	1.441
EEUU y Australia	# empl.	570	2.389	2.959	497	2.680	3.177
Resto de Europa	# empl.	1.128	509	1.637	1.624	1.074	2.698
Total	# empl.	2.568	3.780	6.348	3.089	4.512	7.601

Distribución por Categoría Profesional y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)		
		Tiempo completo	Parcial	Total
Categoría Profesional				
Comité Ejecutivo	# empl.	9	0	9
Directores	# empl.	79	0	79
Jefes de Departamento	# empl.	257	14	270
Managers	# empl.	509	118	626
Expertos	# empl.	2.192	2.368	4.561
Total	# empl.	3.046	2.500	5.545

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.22 (Headcount)			Empleados a 31.12.23 (Headcount)			Empleados a 31.12.24 (Headcount)		
		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	12	0	12	9	0	9	9	0	9
Directores	# empl.	93	1	94	88	0	88	79	0	79
Jefes de Departamento	# empl.	251	4	255	246	10	256	257,0	27,0	284
Managers	# empl.	400	356	756	506	326	832	509	248	757
Expertos	# empl.	1.812	3.419	5.231	1.833	3.568	5.401	2.235	4.237	6.472
Total	# empl.	2.568	3.780	6.348	2.682	3.904	6.586	3.089	4.512	7.601

Otros Indicadores de empleados

[Suspensiones de contrato \(ERTE o figura legal equivalente en cada país\)](#)

Empleados en Suspensión

Año	Mujeres (Headcount)			Hombres (Headcount)			Otros/ No declarado (Headcount)			Total (Headcount)		
	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas	Parcial	Total	Todas
2022	504	115	619	441	76	517	0	0	0	945	191	1.136
2023	80	24	104	55	9	64	0	0	0	135	33	168
2024	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Despidos

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).

Para los despidos se usan los headcounts como base de cálculo, de forma que cada empleado cuenta como un despido.

Respecto al número de despidos de empleados temporales, la mayor parte de ellos se han producido en EEUU (73,1%).

Despidos por Modalidad de Contrato

Indicador	Unidad	2022 (Headcount)				2023 (Headcount)				2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
Permanente	# empl.	49	84	0	133	40	75	0	115	52	109	0	161
Fijo discontinuo	# empl.	4	2	0	6	21	34	0	55	46	24	0	70
Temporal	# empl.	210	275	0	485	159	236	6	401	215	292	4	511
Total	# empl.	263	361	0	624	220	345	6	571	313	425	4	742

Despidos por Edad

Indicador	Unidad	2022 (Headcount)				2023 (Headcount)				2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
<30	# empl.	166	213	0	379	152	237	6	395	226	301	4	531
30-50	# empl.	66	91	0	157	38	65	0	103	57	85	0	142
> 50	# empl.	31	57	0	88	30	43	0	73	30	39	0	69
Total	# empl.	263	361	0	624	220	345	6	571	313	425	4	742

1) 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	2022 (Headcount)				2023 (Headcount)				2024 (Headcount)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	0	0	0	0	0	3	0	3	1	0	0	1
Directores	# empl.	0	6	0	6	5	7	0	12	2	8	0	10
Jefes de Departamento	# empl.	3	12	0	15	4	12	0	16	3	6	0	9
Managers	# empl.	14	15	0	29	9	23	0	32	19	25	0	44
Experts	# empl.	246	328	0	574	202	300	6	508	288	386	4	678
Total	# empl.	263	361	0	624	220	345	6	571	313	425	4	742

Nuevas contrataciones

Para las contrataciones se usa headcounts como base de cálculo, de forma que cada empleado cuenta como una contratación.

53,7% se corresponden con mujeres y un 80,6% con empleados menores de 30 años.

En 2024 se han realizado 19.112 nuevas contrataciones. De estas contrataciones, un

Indicador	Unidad	Género					Edad ¹⁾			
		Mujer	Hombre	No declarado	Otros	Total	<30	30-50	>50	Total
EEUU y Australia	# empl.	5.329	4.860	130	58	10.377	8.904	843	630	10.377
Resto de Europa	# empl.	3.202	2.494	97	8	5.801	4.286	838	677	5.801
España	# empl.	1.704	1.159	0	0	2.863	2.178	499	186	2.863
Corporativo	# empl.	31	37	3	0	71	29	30	12	71
Total 2024	# empl.	10.266	8.550	230	66	19.112	15.397	2.210	1.505	19.112
Total 2023	# empl.	9.560	8.314	219	49	18.142	14.705	2.061	1.376	18.142

1) 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

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.

Indicador	Unidad	2022	2023	2024
Horas de absentismo	Horas	359.063	355.812	328.520
Horas de absentismo por empleado	Horas/empleado ¹⁾	30,5	32,9	28,9

1) Horas/headcount. Las horas/FTE en 2024 son 45,6.

Rotación del personal

Para el cálculo de la tasa de rotación se han considerado los headcounts, y no los FTEs, ya que es el indicador adecuado para este cálculo. La tasa de rotación se calcula considerando las salidas de empleados en el año en curso respecto al promedio de empleados durante año anterior

las cuales un 53,6% se corresponden con mujeres y un 83,4% con menores de 30 años.

La tasa de rotación ha sido del 78,0%, centrada principalmente en empleados temporales. Considerando únicamente empleados permanentes, la tasa fue del 16,5%.

En 2024 se han producido 8.427 bajas (se consideran todos los tipos de baja voluntarias), de

Indicador	Unidad	Género (Headcounts)				Edad ¹⁾ (Headcounts)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	<30	30-50	>50	Total
EEUU y Australia	# empl.	3.340	2.980	58	6.378	5.514	496	368	6.378
Resto de Europa	# empl.	903	655	10	1.568	1.163	239	166	1.568
España	# empl.	245	183	0	428	327	83	18	428
Corporativo	# empl.	26	25	2	53	21	25	7	53
Total 2024	# empl.	4.514	3.843	70	8.427	7.025	843	559	8.427
Total 2023	# empl.	4.591	4.111	93	8.795	7.293	911	591	8.795

1) 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.

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 género.

La brecha en 2024 se ha calculado tomando como referencia la compensación total de cada empleado, incluyendo salario fijo, retribuciones en especie y otros, así como la retribución variable real recibida.

Los empleados se han agrupado en **grupos según categorías profesionales**, ya que es un indicativo adecuado del valor que aporta cada rol, y se ha analizado la brecha para las distintas localizaciones.

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 actualizó la brecha en el Grupo 1 del personal corporativo.

En cuanto al período, se ha considerado el año natural completo, 2024, incluyendo todos los empleados que han estado en algún momento en la compañía en dicho período.

La información relativa a los análisis de brecha salarial en oficinas corporativas (tanto oficina de Grupo en España como oficina regional en EEUU) y en parques se muestra en las tablas siguientes:

Parques- Brecha salarial

Periodo de referencia 1 enero de 2024 - 31 diciembre de 2024

País	# empleados	Brecha Grupo 1 ¹⁾	Brecha Grupo 2 ¹⁾	Brecha Grupo 3 ¹⁾	Brecha Grupo 4 ¹⁾	Brecha Grupo 5 ¹⁾	Brecha Grupo 6 ¹⁾	Brecha Total ²⁾
España	2.771	-	-	-	10%	10%	6%	12,5%
Bélgica	174	-	-	-	-5%	-5%	-4%	-4,7%

País	# empleados	Brecha Grupo 1 ¹⁾	Brecha Grupo 2 ¹⁾	Brecha Grupo 3 ¹⁾	Brecha Grupo 4 ¹⁾	Brecha Grupo 5 ¹⁾	Brecha Grupo 6 ¹⁾	Brecha Total ²⁾
Dinamarca	276	-	-	-	-	-5%	3%	10,8%
Alemania	2.493	-	-	-	22%	-19%	4%	5,9%
Holanda	630	-	-	-	30%	40%	3%	12,6%
Italia	456	-	-	-	68%	10%	2%	9,8%
Noruega	1.097	-	-	-	-5%	16%	5%	7,4%
Reino Unido	310	-	-	-	-75%	-8%	3%	8,6%
Francia ¹⁾	525	-	-	-	-16%	-3%	4%	8,1%
Australia	892	-	-	-	-33%	25%	-5%	-5,1%
EEUU	9.761	-	-	9%	19%	12%	6%	8,7%

- 1) Grupos: 1 (CEO); 2 (otros Comité Ejecutivo); 3 (Directores); 4 (Jefes de Departamento); 5 (Managers); 6 (Expertos)
 2) El cálculo incluye a todos los empleados que estado en la compañía en algún momento durante 2024, con sus salarios anualizados. No se incluyen becarios ni empleados en prácticas.
 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.

Oficinas Corporativas- Brecha salarial

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%
EEUU	63	-	-	10%	7%	2%	17%	22%	-	12,0%

Periodo de referencia 1 enero 2023 - 31 diciembre 2023

País	# empleados	Brecha Grupo 1 ¹⁾	Brecha Grupo 2 ¹⁾	Brecha Grupo 3 ¹⁾	Brecha Grupo 4 ¹⁾	Brecha Grupo 5 ¹⁾	Brecha Grupo 6 ¹⁾	Brecha Grupo 7 ¹⁾	Brecha Grupo 8 ¹⁾	Brecha Total ²⁾
España	224	26%	-2%	12%	18%	11%	0%	15%	-13%	8,5%
EEUU	63	-	-	10%	7%	2%	17%	22%	-	12,0%

- 1) Grupos (según valoración de puesto de trabajo): 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)
 2) El cálculo incluye a todos los empleados que han permanecido en la compañía durante el periodo de referencia.

Periodo de referencia 1 enero 2024 - 31 diciembre 2024

País	# empleados	Brecha Grupo 1 ¹⁾	Brecha Grupo 2 ¹⁾	Brecha Grupo 3 ¹⁾	Brecha Grupo 4 ¹⁾	Brecha Grupo 5 ¹⁾	Brecha Grupo 6 ¹⁾	Brecha Total ²⁾
España	251	-	42%	-5%	13%	12%	14%	22,1%
EEUU	83	-	-	19%	14%	7%	5%	15,1%

- 1) Grupos (según categoría profesional): 1 (CEO); 2 (otros Comité Ejecutivo); 3 (Directores); 4 (Jefes de Departamento); 5 (Managers); 6 (Expertos)
 2) El cálculo incluye a todos los empleados que estado en la compañía en algún momento durante 2024, con sus salarios anualizados. No se incluyen becarios ni empleados en prácticas.
 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

Anexo VIII: Evaluación Ambiental: Riesgo y 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)	Extremadament e Alto (>80%)	ES6150006 (1 km) (SAC, SPA)	River Piedras marshes and Rompido sandbank (1 km)			
Aquópolis Costa Dorada	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)	ES0000512 (1 km) (SPA) ES5140004 (< 1 km) (SAC)	Plataforma Marina del Delta del Ebro - Columbretes (< 1 km)			
Aquópolis Cullera	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)	ES0000471 (< 1 km) (SPA)	Albufera de Valencia marshes (< 1 km)			
Aquópolis Torre Vieja	Extremadament e Alto (4-5)	Extremadament e Alto (>80%)	ES0000059 (2 km) (SAC) ES0000485 (2 km) (SPA) ESZZ16009 (3 km) (SPA)	Mata and Torre Vieja 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 (< 1 km) (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)	Extremadament e 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)	Extremadament e Alto (>80%)				Santa Rosa And San Jacinto National Monument (< 1 km)	
Boomers! Vista	Extremadament e Alto (4-5)	Extremadament e 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)	Extremadament e Alto (>80%)					
Corporate Office EEUU Pennsylvania	Bajo - Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)					
Dutch Wonderland	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Faunia	Alto (3-4)	Extremadament e 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)	Extremadament e 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)	Extremadament e Alto (>80%)					
Parques Reunidos Servicios Centrales	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)	ES3110004 (2 km) (SAC) ES0000011 (4 km) (SPA)	El Pardo-Viñuelas (4 km)			
Raging Waters Los Angeles	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)				Walnut Creek (1 km)	
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	Extremadament e Alto (4-5)	Extremadament e Alto (>80%)	ES6170010 (4 km) (SAC) ES6170037 (4 km) (SAC)	Mountain ranges of Ronda, Bermeja and Crestellina (4 km)			
Selwo Marina	Extremadament e Alto (4-5)	Extremadament e Alto (>80%)					
Slagharen Park	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)		Slagharen - de Krim (inside)			
Splash Splash	Medio – Alto (2-3)	Extremadament e 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	Extremadament e Alto (4-5)	Extremadament e 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)			
Tusenfryd	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)	Extremadament e 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)

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, 17-27		GRI 2-1, GRI 2-6
Presencia en el mercado	X	X	5	https://www.parquesreunidos.com/grupo/quienes-somos	GRI 2-1, GRI 2-6
Objetivos y estrategias		X	6-10		GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-12 y GRI 2-22
Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		X	12-14 23-26	Ver también 'Contexto de Sostenibilidad' (pag. 12-14)	GRI 2-25
Buen Gobierno y Diligencia debida					
Descripción de las políticas que aplica el grupo		X	125-129	Anexo III - Políticas Ver también 'Principios' (pag. 28, 46 y 100) y 'Enfoque de gestión' 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	17-23	Ver también apartado 'Enfoque de gestión' para cada tema material	GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-19, GRI 2-27
Procedimientos de verificación y control		X	26-27	Ver también apartado 'Enfoque de gestión' para cada tema material	GRI 2-5
Medidas adoptadas		X		Ver apartado 'Enfoque de gestión' y 'Evaluando nuestro enfoque' para cada tema material	GRI 2-25,
Resultados de esas políticas		X		Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque' para cada tema material	GRI-2-24
Indicadores clave de resultados no financieros		X	136-142 143-168	Ver tablas de indicadores correspondientes a cada sección y tema 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	3 184-195	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	11-16 130-133	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
TEMAS 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	28-29 125-129	Ver también apartados ‘Principios’ y ‘Enfoque de gestión’ para cada tema material (cambio climático, energía, recursos hídricos, biodiversidad y ecosistemas y uso de los recursos y economía circular). 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	30-45 136-140	Ver apartado ‘Evaluando nuestro enfoque’ y tablas de indicadores correspondientes a cada sección y tema material Ver 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	15-16 23-26 28-45	Ver apartados ‘¿Por qué importa?’(riesgos), ‘Enfoque de gestión’ (procedimientos), y ‘Evaluando nuestro enfoque’ (impactos)	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	28-29		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		X	28-29		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		X	28-29		
Aplicación del principio de precaución		X	28-29		GRI 2-23
Provisiones y garantías para riesgos ambientales		X	28-29		
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	28-29 30-36		GRI 305-5, GRI 305-6, GRI 305-7

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Economía circular y prevención y gestión de residuos					
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos		X	43-45		GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		X	44		
Uso sostenible de los recursos					
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		X	37-39		GRI 303-1 GRI-303-2 GRI-303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		X	43		GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		X	34-36		GRI 302-1 GRI-302-4
Uso de energías renovables		X	34-36		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	30-33		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI-305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		X	30-33		
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	30-33 136-140	Las metas ambientales se recogen en Anexo VI	GRI-305-5
Biodiversidad					
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		X	40-42		GRI-304-1
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		X	40-42	Ver también Anexo VIII- Zonas Naturales Protegidas	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	46-47 125-129	Ver también apartado apartados ‘Principios’ y ‘Enfoque de gestión’ para cada tema 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	48-75 140-141	Ver apartado ‘Evaluando nuestro enfoque’	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
			143-168	Ver tablas de indicadores correspondientes a cada sección y tema material Anexo VI- Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave 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	15-16 23-26 48-75	Ver apartados '¿Por qué importa?'(riesgos), 'Enfoque de gestión' (procedimientos), y 'Evaluando nuestro enfoque' (impactos)	GRI 2-25
Empleo					
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (género, edad, país, etc.)		X	55-61 143-168	Ver Anexo VII- Indicadores de Empleados	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	143-168		GRI 2-7. GRI 2-8
Número de despidos por género, edad y clasificación profesional		X	164-165		GRI 401-1
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor		X	58-59		GRI 2-21
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		X	167-168		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	61		GRI 2-19
Implantación de políticas de desconexión laboral		X	47; 55		GRI 2-23
Empleados con discapacidad		X	72		
Organización del trabajo					
Organización del tiempo de trabajo		X	55-56		

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Número de horas de absentismo		X	53 166	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	55; 61		
Seguridad y Salud					
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		X	50-54		GRI-403-1 GRI-403-8
Incidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.		X	53		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	62-63		GRI 2-29 GRI 402-1 GRI-403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		X	63-65		GRI 2-30
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		X	63		GRI 403-4
Formación					
Las políticas implementadas en el campo de la formación		X	67-68		GRI-404-2
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		X	68		GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad					
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		X	70-72 88-89	Ver sección 'Personal Propio- Diversidad, Equidad e Inclusión' para los aspectos relacionados con empleados, y sección 'Consumidores y Usuarios Finales – Acceso a Productos y Servicios, Accesibilidad e Inclusión', para aspectos relacionados con clientes	
Empleados con discapacidad		X	72		
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		X	70-71		
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		X	70-71		

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
género, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad					
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		X	70-71		
DERECHOS HUMANOS					
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	46-47 48-49 50-72 111-114	Ver sección Derechos Humanos' (personal propio, trabajadores de la cadena de valor, consumidores y usuarios finales). Ver también secciones 'Personal Propio' para aspectos relacionados con empleados, y sección 'Compras Sostenibles' para aspectos relacionados con proveedores y cadena de suministro	GRI 2-23, GRI 2-24
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros.		X	48-49 50-72 111-114	Ver sección Derechos Humanos' (personal propio, trabajadores de la cadena de valor, consumidores y usuarios finales). Ver también sección 'Personal Propio' para aspectos relacionados con empleados, y sección 'Compras Sostenibles' para aspectos relacionados con proveedores y 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	46-47 48-49 50-72 111-114	Ver sección Derechos Humanos' .Ver también sección 'Personal Propio' para aspectos relacionados con empleados, y sección 'Compras Sostenibles' para aspectos relacionados con proveedores y cadena de suministro Ver apartados '¿Por qué importa?'(riesgos), 'Enfoque de gestión' (procedimientos), y 'Evaluando nuestro enfoque' (impactos)	GRI 2-25
Información detallada					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		X	47		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	48-49		GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		X	48		GRI 419-1

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
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	48-49	Ver también sección 'Compras Sostenibles' para aspectos relacionados con proveedores y cadena de suministro	GRI 407-1, GRI 2-30
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		X	48-49	Ver también sección 'Compras Sostenibles'	
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		X	48-49	Ver también sección 'Compras Sostenibles'	
Abolición efectiva del trabajo infantil		X	48-49	Ver también sección 'Compras Sostenibles'	

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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	100-109 125-129	Ver apartado 'Principios (Gobernanza)'y 'Enfoque de gestión' Ver también Anexo III - Políticas	GRI-2-23, GRI 2-24
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros.		X	105 108-109	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 apartados '¿Por qué importa?'(riesgos), 'Enfoque de gestión' (procedimientos), y 'Evaluando nuestro enfoque' (impactos)	GRI 2-25

Información detallada

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		X	100; 102 106-109		GRI 2-22, GRI 2-23 GRI 205-1 GRI-205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		X	104 106-109		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		X	77-78		

SOCIEDAD

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
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	46-47 76-83 125-129	Ver apartado 'Principios (Social)' y 'Enfoque de gestión' Ver también Anexo III - Políticas	GRI-2-23, GRI 2-24
Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros.		X	76-83	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	76-83	Ver apartados '¿Por qué importa?'(riesgos), 'Enfoque de gestión' (procedimientos), y 'Evaluando nuestro enfoque' (impactos)	GR 2-25
Compromisos con el desarrollo sostenible					
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		X	76-78 79-84	Ver también sección 'Personal Propio'	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	76-78 79-84	Ver también sección 'Personal Propio'	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	76-78 79-84	Ver también sección 'Impacto Social'	GRI 2-25, GRI 2-29 GRI 413-1 GRI 413-2
Las acciones de asociación o patrocinio		X	77-78	Ver también sección 'Impacto Social'	GRI 2-28
Subcontratación y proveedores					
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		X	111-112		GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		X	112-114	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

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		X	113	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	85-87		GRI 416-1 GRI-416-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		X	92-96		GRI 418-1 GRI 2-25, GRI 2-29
Información fiscal					
Beneficios obtenidos país por país		X	117		GRI 201-1 GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados		X	117		GRI 201-1 GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas		X	116		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 2024.

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	5 120	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	120	no	https://www.parquesreunidos.com/grupo/quienes-somos y Anexo I
GRI 2-3		x	3	no	Año 2024 (1 enero a 31 diciembre, 2024) Informe anual Isidora Díaz Heredia (Chief Sustainability and HSE Officer) idheredia@grpr.com
GRI 2-4		x	134-135	no	Ver “Evaluando nuestro enfoque” en cada capítulo y Anexo VI
GRI 2-5		x	204	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, 12 48-49 111-114	no	Ver “Nuestro Negocio”, ‘Derechos Humanos’ y ‘Compras Sostenibles’
GRI 2-7	Empleados		x	50-75	no	Ver “Personal Propio”
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados		x	50-54 55-56	no	Ver “Personal Propio”

Gobernanza

GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición		x	17-23	no	
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		x	18	no	
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		x	18	no	
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión y gestión de impactos		x	18-19 20-21	no	
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		x	20-21	no	
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		x	19	no	
GRI 2-15	Conflictos de interés		x	102-103	no	
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		x	19	no	
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		x	20	no	
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		x	21	no	
GRI 2-19	Políticas de remuneración		x	19	no	
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración		x	19	no	
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		x	60	no	

Estrategia, políticas y prácticas

GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		x	8-9	no	
GRI 2-23	Compromisos y políticas		x	6-10 125-129	no	
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		x	122-124 125-129	no	
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		x	20-21	no	
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		x	106-109	no	
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		x	101-105	no	
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		x	78	no	
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		x	14	no	
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		x	62-65	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	11-16 130-133	no	
GRI 3-2	Lista de temas materiales		x	15-16	no	
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales		x		no	Ver “Enfoque de gestión” 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	23 30-33	no	

GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación		x	187	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	116	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	60-61	no	
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		x		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		INFORMACIÓN ADICIONAL				
GRI 205-1	Operaciones evaluadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción		x	101	no	
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción		x	105	no	
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas		x	108-109	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	188	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	115-116	no	
GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		x	115-116	no	
GRI 207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal		x	115-116	no	
GRI 207-4	Presentación de informes país por país		x	117	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		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. 43). 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	34-36	no	
GRI 302-2	El consumo de energía fuera de la organización		x	32-33	no	
GRI 302-3	Intensidad de la energía		x	36	no	
GRI 302-4	Reducción del consumo de energía		x	34-35	no	

GRI 302-5	Reducciones en el consumo de energía de los productos y servicios		x	34-35	no	
GRI 303 – Agua y Efluentes 2018		TEMA MATERIAL: RECURSOS HIDRICOS (GESTIÓN DEL AGUA)				
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		x	37-38	no	
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		x	37	no	
GRI 303-3	Extracción de agua		x	38-39	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 extracción 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	38-39	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	40 169-173	no	

GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	x	x	40-42	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 zoos y acuarios del Grupo así como por la Fundación Paraques Reunidos y la Asociación Marinela consultar el capítulo “Biodiversidad y Ecosistemas” y las webs de los zoos 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	32-33	no	Enfoque de consolidación: control financiero
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		x	32-33	no	Enfoque de consolidación: control financiero
GRI 305-3	Otras emisiones de GEI (Alcance 3)		x	32-33	no	
GRI 305-4	Intensidad de emisiones de GEI		x	32-33	no	
GRI 305-5	Reducción de emisiones de GEI		x	30-31	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 – Residuos 2020		TEMA MATERIAL: ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS				
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		x	43-44	no	
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		x	43-44	no	

GRI 306-3	Residuos generados		x	45	no	
GRI 306-4	Residuos no dirigidos a eliminación		x	45	no	
GRI 306-5	Residuos dirigidos a eliminación		x	45	no	
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	191	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	114	no	
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos reales o potenciales en la cadena de suministro y las acciones tomadas		x	191	no	No se han producido impactos ambientales negativos reales o potenciales en la cadena de suministro
<hr/>						
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	166-167	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	191	no	Los beneficios para los empleados están asociados a su categoría laboral y no al tipo de jornada
GRI 401-3	Permiso parental		x	61	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	63	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	50-52	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		x	51	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		x	51	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	51-52	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo		x	52	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		x	52	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	52	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo		x	50	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-9	Lesiones por incidente laboral		x	52-53	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		x	53	no	Ver "Lugares de trabajo seguros y saludables"
GRI 404 - Formación y enseñanza 2016		TEMA MATERIAL: FORMACIÓN Y DESARROLLO . GESTIÓN DEL TALENTO				
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y categoría laboral		x	68	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	67-68	no	

GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		x	69	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	17 55-58 72 143-168	no	
GRI 405-2	Relación entre salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional		x	58-60	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	108-109	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	48-49	no	Ver "Derechos Humanos", "Relaciones Laborales" y "Compras Sostenibles"
GRI 408 - Trabajo infantil 2016		TEMA MATERIAL: COMPRAS SOSTENIBLES				
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		x	48-49	no	Ver "Derechos Humanos", "Relaciones Laborales" y "Compras Sostenibles"
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 u obligatorio		x	48-49	no	Ver "Derechos Humanos", "Relaciones Laborales" y "Compras Sostenibles"

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	79-83	no	
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales		x	40-42 194	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	114	no	
GRI 414-2	Impactos sociales negativos de la cadena de suministro y medidas tomadas		x	194	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	195	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	85-87	no	
GRI 416-2	Incidentes de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios		x	85-87	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	85-87	no	
GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		x	195	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	195	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	97-99	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	195	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	17-23		GRI 2-9 GRI 405-1a
Compromiso de los Stakeholders	Temas materiales que impactan a los grupos de interés	x	11-16		GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3
Comportamiento Ético	Anticorrupción	x	101-105		GRI 205-2 GRI 205-3
	Asesoramiento ético y mecanismos de información	x	103-104 106-109		GRI 2-26
Riesgos y oportunidades	Integración del riesgo y la oportunidad en el proceso empresarial.	x	17-27		GRI 2-25
PLANETA					
Cambio Climático	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	x	30-33		GRI 305: 1-3
Cambio Climático	Aplicación de la TCFD		30-33	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		40-42		GRI 304-1
Disponibilidad de agua dulce	Consumo y extracción de agua en zonas con estrés hídrico	x	37-39		
PERSONAS					
Dignidad e igualdad	Diversidad e inclusión	x	70-72 79-83 88-89		GRI 405-1B

Tema	Indicadores principales y divulgaciones	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
	Igualdad salarial	x	58-60		GRI 405-2
	Nivel salarial	x	60-61		GRI 202-1
	Riesgo de incidentes de trabajo infantil, forzado u obligatorio:	x	48-49		GRI408-1B GRI 409-1
Salud y bienestar	Salud y seguridad	x	50-54 85-87		GRI 403-A,B GRI 403-6A
Habilidades para el futuro	Formación impartida	x	67-69		GRI 404-1
PROSPERIDAD					
	Número absoluto y tasa de empleo	x	56-57 143-168	Ver sección 'Personal Propio '	GRI 401-1 A.B
Creación de empleo y riqueza	Contribución económica	x	116		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	117	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. 35-36 (1) 730.404 (2) 72% (3) 73%	730.404 GJ = 202.890 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. 38-39 (1) 4.208 1000m ³ (2) 67%	Cantidad de agua consumida en zonas de estrés hídrico alto o extremadamente alto: 2.799 1000m ³ . De ese total, un 19% pertenece a agua reciclada y un 17% 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. 45 (1) 13.506 t (2) 5,2% (3) 73%	La cantidad de residuos alimentarios procedente de los restaurantes de los parques fue de 701 toneladas. De las 13.506 toneladas de residuos generados, el 51% se gestionó mediante operaciones de valorización, porcentaje que aumenta hasta el 73% 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. 169-173 (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. 28-29 Pag. 40-42	

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. 86-87 (1) 0 (2) 0,05	Tasa de lesiones de cliente: 0,05 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. 86-87 (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. 86-87 (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	-	Información no material, ya que el alojamiento no es nuestra principal actividad. La tasa de rotación incluyendo empleados totales en parques y oficinas ha sido del 78%, centrada principalmente en empleados temporales. Considerando únicamente empleados permanentes, fue del 16,5% (considerando que para dicha tasa se calcula el total de salidas entre el promedio de permanentes del año anterior).

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
	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	0€	En 2024, Parques Reunidos puso en marcha el Procedimiento relativo a procedimientos judiciales, administrativos y arbitrales y la notificación de las multas, penalidades, sanciones o daños resultantes establecer criterios comunes a nivel de Grupo para: I. Tratar las controversias que puedan dar lugar a acciones judiciales interpuestas por o contra cualquiera de las empresas del Grupo y II. Comunicar las multas, penalidades, sanciones (ya sean monetarias o no monetarias) y/o indemnizaciones resultantes.
	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. 58 (1) Salario medio anual (€/año) Grupo: 29.466 € Parques España: 19.437 € Parques Resto Europa: 29.567 € Parques EEUU/Australia: 30.122 € Oficinas corporativas España: 87.893 € Oficinas corporativas EEUU: 102.659 € (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. 66-67	
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. 53 (1) a) 1,6 lesiones registrables/horas trabajadas b) * (2) a) 32,1 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 (89 lesiones registrables / 11.018 10 ⁶ horas trabajadas). En este indicador se sigue la metodología recomendada por SASB (89 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. (1.769 cuasi accidentes *200.000 / 11.018 10 ⁶ 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.

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
					En 2024, el número absoluto de incidentes registrables de contratistas fue 15.
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	
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.
Parámetros de actividad	SV-LF-000.A	Asistencia	Número	19.565.263 visitantes	
	SV-LF-000.B	Número de clientes-días	Número	81.799 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
	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).

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
	FB-RN-000.A	Número de (1) restaurantes propios de la compañía y (2) de franquicias	Número	- EEUU: (1) 269 propios + 14 franquicias propias (2) + 0 de terceros - Resto de Europa: (1) 211 propios + 10 franquicias propias (2) + 12 de terceros - España: (1) 137 propios + 17 franquicias propias (2) + 0 de terceros	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, Selwo Aventura, Slagharen y Tropical Islands. Story Land y Noah's Ark cuentan con alojamiento para empleados.

Informe de Verificación Independiente



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 2024



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 2024

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 del Informe de Sostenibilidad (en adelante, "el Informe") adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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 (Global Reporting Initiative)", e "Índice de contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)", 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 2024, del Grupo, incluido en el Informe y que a su vez forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2024 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 (Global Reporting Initiative)", "Índice de contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)" 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 (Global Reporting Initiative)" e "Índice de contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)" 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 “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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Análisis de Doble 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 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Informe del ejercicio 2024 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 2024, 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 (Global Reporting Initiative)” del Informe.
- La información contenida en la tabla “Índice de contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)” del Informe de Sostenibilidad de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no haya sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los Sustainability Accounting Standards Board indicados en dicha tabla.
- El EINF de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, 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

28 de marzo de 2025

