



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

Piolin Bidco S.A.U. y sociedades
dependientes

(Grupo Parques Reunidos)

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

Marzo 2026

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
ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD	9
ÁREAS DE ACTUACIÓN. OBJETIVOS Y METAS.....	18
GOBIERNO CORPORATIVO Y DILIGENCIA DEBIDA	20
2. MEDIO AMBIENTE	33
2.1 CAMBIO CLIMÁTICO	36
CAMBIO CLIMÁTICO: ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN.....	36
ENERGÍA	41
2.2 RECURSOS HIDRICOS.....	44
2.3 ECONOMIA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	47
2.4 NATURALEZA: BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS	50
3. SOCIAL.....	55
DERECHOS HUMANOS.....	58
DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN.....	60
PRIVACIDAD.....	62
3.1 PERSONAL PROPIO.....	65
LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES	65
ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, EQUITATIVOS E INCLUSIVOS	71
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	75
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	76
RELACIONES LABORALES	83
FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES	87
COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	90
3.2 COLECTIVOS AFECTADOS.....	94
DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES LOCALES	94
IMPACTO SOCIAL.....	97
3.3 CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES.....	101
OCIO SEGURO	101

ACCESO A PRODUCTOS Y SERVICIOS - ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN DE VISITANTES	104
INFORMACIÓN OBJETIVA Y TRANSPARENTE. MARKETING RESPONSABLE	106
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	108
4. GOBERNANZA	113
4.1 CONDUCTA EMPRESARIAL	114
CULTURA CORPORATIVA. ÉTICA EMPRESARIAL	114
CANALES INTERNOS DE DENUNCIA	119
4.2 BIENESTAR ANIMAL	124
4.3 COMPRAS SOSTENIBLES	127
4.4 FISCALIDAD RESPONSABLE	132
5. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	135
ANEXOS Y TABLAS DE CONTENIDOS.....	136
ANEXOS.....	137
ANEXO I: LISTA DE CENTROS INCLUIDOS EN EL ALCANCE DEL INFORME	138
ANEXO II: POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD- PRINCIPIOS	139
ANEXO III: POLÍTICAS.....	142
ANEXO IV: PROCESO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	148
ANEXO V: METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS	152
ANEXO VI: DESEMPEÑO AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA - INDICADORES CLAVE.....	154
ANEXO VII: INDICADORES DE EMPLEADOS	162
ANEXO VIII: EVALUACIÓN AMBIENTAL: ESTRÉS HÍDRICO Y ZONAS NATURALES PROTEGIDAS	183
TABLAS DE CONTENIDO.....	188
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LA LEY 11/2018	189
ÍNDICE DE CONTENIDO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE).....	198
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL WORLD ECONOMIC FORUM	211
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN SASB (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD)	213
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN TCFD (TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES)/ IFRS S2.....	218
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN TNFD (TASKFORCE ON NATURE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES)	219
INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE	220

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 2025 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 temas 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 2025.

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 2025.

Durante 2025, Parques Reunidos llevó a cabo la desinversión de los parques ubicados en Estados Unidos, así como del parque alemán Belantis. El informe incorpora la información correspondiente a dichos parques hasta la fecha de su desinversión.

Con el fin de facilitar la comparabilidad en ejercicios futuros, las tablas de datos presentan tanto los valores agregados de todos los parques, incluidos los parques desinvertidos, como los valores agregados referidos exclusivamente a los parques operados por el Grupo a 31 de diciembre de 2025.

El detalle de los parques y de las sociedades incluidas en el alcance del informe 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 2025** del Grupo Parques Reunidos. Este informe refleja nuestro **desempeño, compromisos y avances** en materia ambiental, social y de gobernanza, así como nuestra visión a largo plazo para un crecimiento sostenible.

El año 2025 fue especialmente significativo para Parques Reunidos. Tras la desinversión de los parques de Estados Unidos y del parque alemán Belantis, nuestro perímetro operativo comprende ahora más de 30 centros de ocio en 10 países. A lo largo del año, 13,6 millones de visitantes disfrutaron de nuestros parques en Europa y Australia, respaldados por una plantilla media de 4.010 empleados comprometidos con ofrecer experiencias seguras, memorables e inclusivas.

Alineados con nuestro propósito de **ofrecer experiencias inolvidables hoy mientras protegemos las de mañana**, seguimos reforzando nuestra estrategia, construida sobre tres pilares y los objetivos y metas asociados.

En el ámbito del **Planeta**, hemos avanzado en nuestros esfuerzos de descarbonización mediante el Plan de Transición Climática y, por primera vez, hemos obtenido la calificación más alta, A, en CDP Climate Change, lo que convierte a Parques Reunidos en el primer operador internacional de parques regionales en alcanzar este nivel de liderazgo ambiental. Mantenemos además el 100% de electricidad renovable en todos nuestros centros. Continuamos impulsando iniciativas de economía circular gracias a la reducción de residuos, la ampliación de los programas de vasos reutilizables y las acciones para disminuir el desperdicio alimentario. También seguimos contribuyendo activamente a la conservación de la biodiversidad y los ecosistemas, con más de 50 proyectos in situ en marcha.

En lo referente a **Personas**, mantenemos nuestra aspiración de cero daños, consolidando sistemas sólidos de salud y seguridad tanto para trabajadores como para visitantes. Hemos fortalecido nuestra cultura de diversidad, equidad e inclusión, apoyándola en políticas actualizadas, programas formativos y prácticas que abarcan a empleados, visitantes y a la sociedad en general. Las iniciativas de inclusión social, desarrolladas a través de alianzas con organizaciones locales, han beneficiado a más de 24.000 personas en 2025.

En el pilar de **Principios de Buen Gobierno**, hemos reforzado nuestra estructura de gobernanza gracias a la creación del Comité de Sostenibilidad (ESG), dependiente del Consejo. Además, hemos mejorado la diligencia debida en riesgos ambientales y de derechos humanos a lo largo de nuestra cadena de suministro, aplicando un nuevo estándar de diligencia debida de proveedores y obteniendo una calificación A en Evaluación de Compromiso de Proveedores de CDP. Todo ello se complementa con el mantenimiento de una cultura sólida de ética y cumplimiento, respaldada por canales de reporte transparentes.

Los desafíos derivados del cambio climático, la digitalización acelerada, la evolución de las expectativas sociales y los cambios regulatorios exigen previsión, disciplina y agilidad. Sin embargo, estamos convencidos de que estos desafíos también representan oportunidades para consolidar un modelo de ocio más sostenible, inclusivo y resiliente.

Quiero agradecer a todas las personas que trabajan en Parques Reunidos, proveedores, visitantes y comunidades locales, así como a nuestros accionistas, por su compromiso constante, su diálogo y su colaboración. Su contribución es esencial para construir el futuro responsable que aspiramos a crear.

Reafirmamos nuestro compromiso con la generación de valor compartido, la protección del planeta, el cuidado de las personas y el fortalecimiento de un sistema de buen gobierno que garantice la sostenibilidad y resiliencia a largo plazo del Grupo.

Atentamente,



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 30 centros de ocio en Europa (9 países) 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 de atracciones/ temáticos
- 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 2025

- Desinversión de los parques de Estados Unidos y Belantis (Alemania)
- El 100% de la electricidad utilizada procedió de fuentes renovables.
- CDP Climate Change calificado con A (Leadership)

Incluyendo sólo los parques que son parte del Grupo a 31.12.2025

- Cartera diversificada de más de 30 centros de ocio en 10 países.
- 13,6 millones de personas visitaron los parques del Grupo.
- 549,4 millones de € de ingresos ordinarios consolidados.
- El número total de empleados ¹ del Grupo a cierre de ejercicio asciende a 3.155 empleados.
- La plantilla media fue de 4.010 empleados ¹.
- 47,8% de mujeres en la plantilla media ¹.

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 de negocio con los que colabora.

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-propósito>

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 todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y valoradas.
- **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 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 está comprometido 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**, los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos** y la iniciativa del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** con el objetivo de contribuir positivamente al progreso económico, ambiental 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.

Los principios de la Política de Sostenibilidad se recogen en Anexo II. El listado de políticas interdependientes y los estándares asociados se recoge en Anexo III.

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 cumplimiento 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.

La 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 están incluidos en el 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 actuación en materia de sostenibilidad se estructura en **tres pilares** cada uno de los cuales lleva asociado **áreas de actuación** concretas asociadas a la lista de temas materiales, así como **objetivos y metas**, 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.

Análisis de doble materialidad

Antecedentes

Parques Reunidos realizó un primer análisis de materialidad en 2019 siguiendo la metodología definida por el estándar Global Reporting Initiative GRI-101-Fundamentos. Los resultados de esa evaluación de materialidad, junto con las consideraciones de la Ley 11/2018 sobre información no financiera, se utilizaron para definir las **áreas de actuación en materia de sostenibilidad de Parques Reunidos** y elaborar el primer Informe de Sostenibilidad **conforme a los Estándares GRI**.

Desde entonces, la lista de temas materiales se **ha revisado anualmente** para determinar i) si los temas identificados el año anterior siguen siendo relevantes, ii) si su relevancia para Parques Reunidos o sus grupos de interés ha sido modificada o iii) si hay nuevos temas que deben incorporarse a la lista de temas materiales.

Este proceso ('**análisis de materialidad año n**') garantiza que los temas seleccionados como temas

materiales representen los **impactos, riesgos y oportunidades más significativos en el ámbito ambiental, social y de gobernanza** de Parques Reunidos a lo largo de tres horizontes temporales (**corto, medio y largo plazo**), y, como tal, informa i) qué información debe incluirse en el Informe de Sostenibilidad del año n y ii) qué áreas deben priorizarse como parte del plan de acción del año n+1.

Tras la aprobación de las **Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS)**, por sus siglas en inglés) y la publicación de la **Guía de Implementación para el Análisis de Materialidad** emitida por EFRAG, la evaluación de materialidad fue revisada en 2023 para incluir los temas tratados por las ESRS y aplicar la metodología de **doble materialidad** descrita en dicha Guía de Implementación. La misma lista de temas y metodología se utilizó para preparar el análisis de materialidad 2024. Tras la publicación en

2025 del paquete Omnibus, las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad están en proceso de revisión; sin embargo, a partir de los borradores ESRS disponibles, se espera que la lista de temas tratados, así como el enfoque de doble materialidad se mantengan, por lo **que se ha utilizado la misma lista de temas y metodología utilizada en los dos años**

Alcance

El análisis de materialidad incluye la **operación propia** y la **cadena de valor** (incluyendo proveedores, visitantes y otros clientes, comunidades y relaciones comerciales).

Revisión del contexto de la organización

Actividades

No hay cambios respecto al año anterior en las actividades ni en los tipos de productos y servicios que ofrece Parques Reunidos.

Ubicación geográfica y mercados

Tras la desinversión en 2025 de los parques estadounidenses y del parque alemán Belantis, hubo un **cambio en la ubicación geográfica de las actividades y los mercados** que sirve Parques Reunidos, pasando de estar presente en 11 países (9 países europeos, Australia y Estados Unidos) a estar presente en 10 países (9 países europeos y Australia).

La desinversión reduce la exposición a desafíos específicos de Estados Unidos (por ejemplo, un enfoque regulatorio diferente al de Europa en cuestiones medioambientales o en cuestiones diversidad, equidad e inclusión). Sin embargo, al mismo tiempo, el **marco regulatorio europeo sigue evolucionando rápidamente y se vuelve más complejo** no solo en cuestiones medioambientales, sino también sociales y de gobernanza. Este marco regulatorio europeo, cada vez más complejo, genera **una mayor presión de cumplimiento**, pero también es una oportunidad para estandarizar aún **más las prácticas, consolidar estrategias** y fortalecer los marcos medioambientales, sociales y de gobernanza y gestión de riesgos para alinearse con las expectativas cambiantes.

Consideraciones ambientales:

- **Cambio en la exposición al riesgo ambiental:** Con las operaciones ahora concentradas en Europa y Australia, Parques Reunidos ya no

anteriores para preparar el análisis de materialidad 2025.

Este análisis de materialidad sirve también para evaluar riesgos en derechos humanos, riesgos laborales, riesgos medioambientales y riesgos de corrupción, en línea con el compromiso de Parques Reunidos con los **Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU**.

enfrenta desafíos medioambientales específicos de Estados Unidos, como la reducción de la cantidad de residuos enviados directamente a vertedero. Aunque la exposición a riesgos relacionados con residuos ha disminuido tras la desinversión de Estados Unidos, la exposición a riesgos relacionados con el agua ha aumentado tanto debido al mayor porcentaje de ubicaciones en áreas de estrés hídrico y riesgo hídrico (19 parques y las oficinas centrales están ubicados en zonas de alto o muy alto estrés hídrico; 11 parques y las oficinas centrales están ubicados en áreas de alto o muy alto riesgo hídrico) como al mayor enfoque en el agua de la regulación europea.

- **Dependencia energética:** Los parques europeos dependen más del gas natural en comparación con los parques estadounidenses. La concentración de operaciones en Europa incrementa los desafíos relacionados con los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1, en línea con los compromisos con la iniciativa Science Based Targets (SBTi).
- **Mayor presión regulatoria:** Parques Reunidos enfrenta una mayor presión regulatoria en Europa, donde la legislación medioambiental es cada vez más exigente en áreas como la eficiencia energética, la reducción de la huella de carbono y

las prácticas de economía circular. Esta intensificación de la presión regulatoria genera tanto riesgos como oportunidades: aunque los costes de cumplimiento pueden aumentar, alinearse con los marcos europeos de sostenibilidad ambiental puede fortalecer la reputación y la resiliencia del Grupo a largo plazo.

- **Oportunidad de armonización:** Menos regiones geográficas permiten estrategias medioambientales más estandarizadas, lo que podría mejorar el seguimiento y el control de emisiones y uso de recursos.

Consideraciones sociales:

- **Mayor presión regulatoria:** La mayor presión regulatoria también afecta al ámbito social en áreas como diversidad, equidad e inclusión (por ejemplo, la Directiva sobre Transparencia Salarial que se trasladará a todos los países de la Unión Europea en 2026) o la diligencia debida en la cadena de suministro (por ejemplo, la Directiva de Diligencia Debida Corporativa y las regulaciones específicas de cada país). Como ocurre en el ámbito medioambiental, la presión regulatoria genera tanto riesgos como oportunidades: aunque los costes de cumplimiento pueden aumentar, alinearse con los marcos europeos de sostenibilidad social puede fortalecer la reputación y la resiliencia del Grupo a largo plazo.
- **Expectativas de la comunidad:** Los consumidores europeos son cada vez más conscientes de la relevancia de la sostenibilidad, y esperan que los parques demuestren compromisos con la economía circular, la protección de la biodiversidad, la acción climática o la diversidad y la inclusión.
- **Compromiso de los empleados:** Los empleados de Europa y Australia suelen tener altas expectativas en cuanto a prácticas medioambientales y sociales, influenciadas por regulaciones nacionales estrictas y normas sociales. Esto representa no solo un desafío, sino también una oportunidad para demostrar un liderazgo responsable y fortalecer el compromiso

de los empleados. Al adoptar prácticas ambientales y sociales sólidas, Parques Reunidos puede cumplir con estas expectativas mientras fomenta un sentido de orgullo, confianza y propósito compartido entre su plantilla.

- **Experiencia del cliente:** Las iniciativas de sostenibilidad (por ejemplo, uso de energías renovables, programas de reducción de residuos, accesibilidad e inclusión de visitantes) pueden mejorar la reputación de Parques Reunidos y atraer visitantes comprometidos con causas ambientales o sociales, especialmente en Europa, donde el 'turismo verde' así como las expectativas sobre inclusión y accesibilidad, especialmente para visitantes con discapacidad, están creciendo.

Consideraciones de gobernanza:

- **Reformulación de los objetivos climáticos:** Parques Reunidos ha vuelto a presentar para aprobación por Science Based Targets (SBTi) sus objetivos de reducción de gases de efecto invernadero para reflejar la nueva cartera de parques y el nuevo perfil de emisiones tras las desinversiones realizadas.
- **Mayor supervisión de cumplimiento:** A medida que la cartera se concentra principalmente en Europa, la Dirección a nivel de Grupo y de parque deberá reforzar la coherencia y profundidad de los controles medioambientales, sociales y de gobernanza para cumplir con normativas cada vez más estrictas a nivel europeo, así como con diversos requisitos nacionales. Esto ofrece una oportunidad para agilizar procesos, mejorar la responsabilidad interna y garantizar que todos los parques operen bajo una estructura de cumplimiento armonizada y orientada al futuro.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** La concentración en Europa eleva las expectativas de informes de sostenibilidad cada vez más exhaustivos, la participación de los grupos de interés y la alineación con marcos adicionales de divulgación de información sobre sostenibilidad.

Relaciones comerciales

Aparte de los habituales cambios de proveedores que forman parte del negocio habitual y la terminación de contratos con proveedores de los parques desinvertidos, no ha habido cambios en las relaciones comerciales de Parques Reunidos respecto al año

anterior. Los tipos de relaciones comerciales que mantiene y las actividades realizadas por aquellos con los que Parques Reunidos mantiene relaciones comerciales son similares a los del año anterior.

Contexto de sostenibilidad (escenario Europa y Australia)

Parques Reunidos mantiene su compromiso respecto de los **instrumentos intergubernamentales** (Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE); Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración MNE), y Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Principios Rectores de las Naciones Unidas 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, la ubicación geográfica de sus actividades y relaciones comerciales (por ejemplo, cambio climático, desigualdad social, conflictos políticos, estrés hídrico) siguen teniendo una relevancia cada vez mayor.

Las tendencias identificadas en años anteriores siguen siendo relevantes, aunque hay algunos cambios relacionados con las desinversiones realizadas y con los cambios regulatorios en materia de sostenibilidad. Además, se identifican nuevas tendencias.

Principales tendencias:

- La incertidumbre regulatoria en materia de sostenibilidad está actualmente caracterizada por los plazos cambiantes y los requisitos en evolución.

- La regulación relativa a la información sobre sostenibilidad (medioambiental, social y de gobernanza) para las empresas europeas, incluidas sus filiales incluso si se encuentran fuera de Europa, sigue siendo obligatoria.
- Inversores, entidades crediticias y agencias de calificación buscan y dependen cada vez más de datos de sostenibilidad.
- Los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza se reconocen cada vez más como riesgos financieros.
- Se espera que el creciente enfoque en los temas de biodiversidad continúe.
- La trazabilidad del producto y la economía circular están cobrando cada vez más relevancia.
- La retención de talento y empleados sigue siendo clave para el éxito a largo plazo.
- Se espera que la regulación sobre transparencia salarial entre en vigor.
- La salud mental, como parte de un bienestar más amplio en el trabajo, es cada vez más importante para atraer y retener talento.
- La transparencia en la cadena de valor y los riesgos asociados a la cadena de valor se convertirán en áreas de enfoque significativas para las empresas.
- La ciberseguridad y la seguridad de los datos siguen siendo riesgos en evolución.
- Se espera que los litigios relacionados con la sostenibilidad y la aplicación regulatoria se expandan.

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, entidades sociales y medioambientales sin ánimo de lucro, autoridades locales, regionales y nacionales, instituciones educativas, organizaciones relacionadas con los animales y la naturaleza, y comunidades locales.

- b) **Usuarios de los informes de sostenibilidad:** usuarios de la información financiera de propósito general (inversores, prestamistas y otros acreedores existentes y potenciales, incluidos gestores de activos, entidades de crédito, empresas de seguros) y otros usuarios de los informes de sostenibilidad, incluidos los socios

comerciales de Parques Reunidos, sindicatos e interlocutores sociales, sociedad civil y organizaciones no gubernamentales, gobiernos, analistas y académicos.

El criterio utilizado para priorizar los grupos de interés con los que interactuar para identificar los impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales y evaluar la importancia de esos impactos es la frecuencia de interacción con dichos grupos durante el año y los impactos económicos

directos e indirectos de Parques Reunidos sobre ellos. Los grupos e interés clave seleccionados son 'empleados', 'visitantes', 'otros clientes', 'proveedores de productos y servicios, incluidos 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.

Proceso y metodología del análisis de materialidad

Identificación de temas a analizar

Para realizar el análisis de materialidad de 2025, se han revisado los temas (y sus subtemas y sub-sub-temas) incluidos en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS) y, basándose en el contexto en el que opera Parques Reunidos y en los resultados del análisis de materialidad de años anteriores, algunos de los temas han sido agregados, desagregados o renombrados. De la misma manera, aunque Parques Reunidos reconoce que algunos temas son relevantes a nivel global, algunos de los temas incluidos en las 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 ese tema se evalúan como no materiales (por ejemplo, el trabajo infantil en trabajadores propios).

Como resultado, **se seleccionaron los siguientes temas para llevar a cabo el ejercicio de priorización. No hay cambios en 2025 respecto a los temas seleccionados en 2024:**

1. Adaptación al cambio climático
2. Mitigación del cambio climático
3. Gestión energética
4. Contaminación del aire, el agua y el suelo
5. Gestión del agua
6. Protección de la biodiversidad y los ecosistemas
7. Economía circular, uso eficiente de los recursos y gestión de residuos
8. Condiciones laborales (trabajadores propios)
9. Salud y seguridad (empleados y contratistas)
10. Igualdad de género e igualdad salarial por trabajo de igual valor (trabajadores propios)

11. Formación y desarrollo de habilidades (trabajadores propios)
12. Diversidad, equidad e inclusión (trabajadores propios)
13. Medidas contra la violencia y el acoso (trabajadores propios)
14. Seguridad y salud de los productos y servicios ofrecidos a los visitantes / clientes
15. Diversidad, equidad e inclusión para los visitantes/clientes
16. Prácticas de marketing responsables
17. Acceso a información de calidad
18. Privacidad
19. Proyectos de impacto social
20. Cultura corporativa y ética empresarial
21. Protección de denunciantes
22. Medidas anticorrupción y contra el soborno
23. Bienestar animal
24. Gestión responsable de la cadena de suministro, incluyendo prácticas de pago (y cualquier otro tema relacionado con la cadena de suministro)

Además de estos temas, la satisfacción de los empleados y los cambios en la legislación y regulaciones y mayor presión regulatoria (temas no ESRS) se incluyen en el análisis. El tiempo adverso (vinculado al cambio climático) no se considera un tema independiente, si bien se evalúa desde el punto de vista financiero dado su relevancia para el negocio de Parques Reunidos.

Evaluación

El análisis de la materialidad de Parques Reunidos sigue un enfoque de "doble materialidad", es decir, para determinar la lista de temas materiales, el análisis considera:

- **Materialidad financiera:** cómo los asuntos relacionados con la sostenibilidad (ambiental, social, de gobernanza) influyen en el negocio a través de riesgos y oportunidades (visión de 'fuera hacia dentro'), y
- **Materialidad de impacto:** cuáles es el impacto de las actividades del Grupo en las personas y el planeta (visión de 'dentro hacia fuera').

El análisis de cómo los asuntos relacionados con la sostenibilidad influyen en el negocio de Parques Reunidos se ha realizado utilizando las respuestas del Comité Ejecutivo al cuestionario de Mapa de Riesgos Corporativo preparado por Auditoría Interna; el cuestionario incluye los temas recogidos en las Normas

Europeas de Información sobre Sostenibilidad y evalúa horizontes temporales a corto, medio y largo plazo tanto desde una perspectiva inherente como residual. La materialidad se evalúa en función de los riesgos inherentes.

La evaluación de cómo las actividades de Parques Reunidos impactan a las personas y a la sociedad se ha realizado utilizando la metodología descrita en la Guía de Implementación para la Evaluación de Materialidad emitida por EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). El impacto se evalúa como impacto actual basándose en datos de desempeño. En los años siguientes, el impacto se reevaluará teniendo en cuenta controles adicionales implementados y la evaluación de la efectividad de los existentes.

Como resultado de este ejercicio, se identifica una lista preliminar de temas materiales.

Validación

La validación de la lista preliminar de temas materiales se ha realizado mediante un cuestionario online que se distribuyó a empleados, proveedores y otras partes interesadas, incluidos accionistas, otras empresas del sector, asociaciones relacionadas con animales y asociaciones sectoriales.

La validación de los temas se ha complementado con otras fuentes de información incluyendo reclamaciones y quejas de clientes, requisitos de las leyes y regulaciones aplicables, prácticas del sector, expectativas de grupos de interés específicos, etc.), estándares sectoriales SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y fuentes externas (por ejemplo,

estudios globales de riesgos y tendencias de sostenibilidad) para evaluar y priorizar los temas.

Este proceso permite identificar las opiniones de cada grupo de interés sobre los temas que, en el contexto de la sostenibilidad, deben ser reportados por Parques Reunidos y aquellos que son más relevantes para dicho grupo, con el fin de i) validar los temas identificados en el paso de evaluación y, si procede, ii) incluir cualquier otro tema que pueda aparecer como material durante el paso de validación.

El resumen de la información utilizada para validar los temas materiales se detalla en el Anexo IV.

Priorización y selección de temas materiales

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

- Ha sido identificado en el top 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de materialidad financiera.
- Ha sido identificado en el top 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de materialidad de impacto.
- Está incluido en la norma sectorial específica SASB

- Ha sido identificado como material por al menos tres grupos de interés, o por empleados y clientes al mismo tiempo
- Ha sido identificado como material por la mayoría de las empresas del sector.

Si el tema no cumple ninguno de los criterios anteriores, entonces no se clasifica como material para Parques Reunidos. Esto no significa que el tema no deba gestionarse o divulgarse, ya que para algunos grupos de interés habrá información que represente una información esencial que debe ser divulgada en los informes de sostenibilidad; en otros casos, Parques Reunidos está obligada a divulgar información sobre ese

tema debido a los requisitos de información (Ley 11/2018 sobre divulgación de información no financiera) o a requisitos normativos específicos. Parques Reunidos también puede decidir trabajar como parte de su estrategia a medio o largo plazo en ciertos temas que, aunque actualmente no son relevantes, se espera que se conviertan en materiales a medio o largo plazo.

Esta selección (lista de temas materiales) significa que estos son los temas esenciales que deben aparecer en el informe de sostenibilidad, ya que son temas de interés general para los grupos de interés de Parques Reunidos que representan el impacto del Grupo en las personas y el medio ambiente, y cómo los temas relacionados con la sostenibilidad influyen en los riesgos y oportunidades para el negocio.

Aprobación

Tras la revisión por parte del Comité Ejecutivo y del Comité 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.

Resultados del Análisis de Materialidad. Cambios respecto al periodo anterior

Tras la revisión realizada en 2025:

- No se identifican nuevos temas materiales
- Las áreas de actuación en materia de sostenibilidad siguen siendo aplicables

A corto plazo

(aplicable para la preparación del Informe de Sostenibilidad 2025 y la implementación de acciones en 2026):

- **Los siguientes temas identificados como de prioridad muy alta el año anterior siguen siendo temas de prioridad muy alta:**
 - Salud y seguridad (visitantes y trabajadores), bienestar animal, cambio climático (adaptación), compromiso de los empleados, privacidad.
- **Todos los temas identificados como prioridad alta en el año anterior siguen siendo temas de prioridad alta.**
- **Ningún tema pasa de prioridad alta a muy alta, ni de no material a material, o viceversa respecto al año anterior.**
- **Los siguientes temas pasaron de un cuadrante de prioridad alta a otro debido a cambios en el tipo de materialidad, aunque ambos siguen considerándose temas de prioridad alta:**
 - La cultura corporativa y la ética empresarial sigue siendo una prioridad alta, como en el año anterior, pero su materialidad financiera se vuelve más relevante que en el año anterior.
 - La formación y el desarrollo de habilidades siguen siendo una prioridad alta como en el año anterior, pero su materialidad de impacto se vuelve más relevante que en el año anterior.

A medio plazo (2 a 5 años) y a largo plazo (> 5 años)

- Ningún tema pasa a medio o largo plazo de ser no material a material o viceversa frente a corto o medio plazo (es decir, no hay cambios en la lista de temas materiales a medio y largo plazo).
- La gestión del agua y la formación y desarrollo de habilidades aumentan su relevancia a medio plazo y pasan de prioridad alta a muy alta.
- La gestión energética, la economía circular y la gestión responsable de la cadena de suministro se convierten en temas de prioridad muy alta a largo plazo.
- La gestión del agua mantiene su relevancia a largo plazo (prioridad muy alta), mientras que la formación y el desarrollo de habilidades que se valoran como de prioridad muy alta a medio plazo

se convierten en una prioridad alta a largo plazo (es decir, una prioridad similar a la prioridad a corto plazo).

Temas materiales

Algunos temas materiales pueden clasificarse en varias categorías. Por ejemplo, seguridad y salud, que se clasifica como un tema social porque está relacionado con la protección de las personas frente a daños físicos y mentales, también tiene un componente de gobernanza, ya que requiere una clara responsabilidad y supervisión del riesgo. A nivel social, el tema seguridad y salud está asociado a una cultura en la que todos juegan un papel en la prevención de daños y en la protección de trabajadores y visitantes. Por otro lado, se requiere una gobernanza sólida para garantizar que la seguridad y salud se gestionen sistemáticamente y estén integradas en los comportamientos y

decisiones diarias en todos los niveles de la organización.

De la misma manera, las compras sostenibles, que se clasifican como tema de gobernanza por su naturaleza transversal, pueden abordar cuestiones sociales como la seguridad y salud de los trabajadores de la cadena de valor, cuestiones relacionadas con los derechos humanos en el caso de proveedores de países de alto riesgo, o cuestiones medioambientales como la adquisición de productos que podrían estar potencialmente asociados a la deforestación y la pérdida de biodiversidad (café, aceite de palma,...)

La lista de temas materiales sigue siendo la misma que el año anterior.

Temas medioambientales

- Cambio climático *
- Gestión de la energía *
- Gestión del agua *
- Economía circular y gestión de residuos *
- Conservación de la biodiversidad y los ecosistemas * [relevante como oportunidad de impacto positivo]

Temas sociales – Trabajadores propios

- Seguridad y salud ocupacional (incluyendo empleados y personal de contratas) *
- Diversidad, equidad e inclusión *
- Compromiso de los empleados *
- Condiciones laborales (bienestar, equilibrio entre vida laboral y personal, compensación y retribución, derechos laborales)
- Formación y desarrollo de habilidades

Temas sociales – Cadena de valor y sociedad

- Seguridad y salud de visitantes *
- Diversidad, equidad e inclusión de visitantes *

- Proyectos de impacto social * [relevante como oportunidad de impacto positivo]
- Privacidad [incluyendo privacidad relacionada con empleados, visitantes y otros grupos de interés]

Temas de gobernanza

- Cultura corporativa y ética empresarial *
- Bienestar animal *
- Compras sostenibles ³ *
- Cambios en la legislación y regulaciones. Aumento de la presión regulatoria

Los temas marcados con * corresponden directamente a una de las **áreas de actuación en materia de sostenibilidad de Parques Reunidos**. Los temas que no están marcados con * se consolidan dentro de una de las áreas de actuación, en particular:

- Los temas 'condiciones laborales (bienestar, equilibrio entre vida laboral y personal, compensación y retribución y derechos laborales)' y 'formación y desarrollo de habilidades', junto con 'salud y seguridad', 'medidas contra la violencia y el acoso' y 'diversidad, equidad e inclusión', son la base del compromiso y satisfacción de los

³ Las prácticas relacionadas con compras sostenibles tienen impacto no solo en cuestiones sociales y de derechos humanos, sino también en aspectos ambientales (por ejemplo, emisiones de los

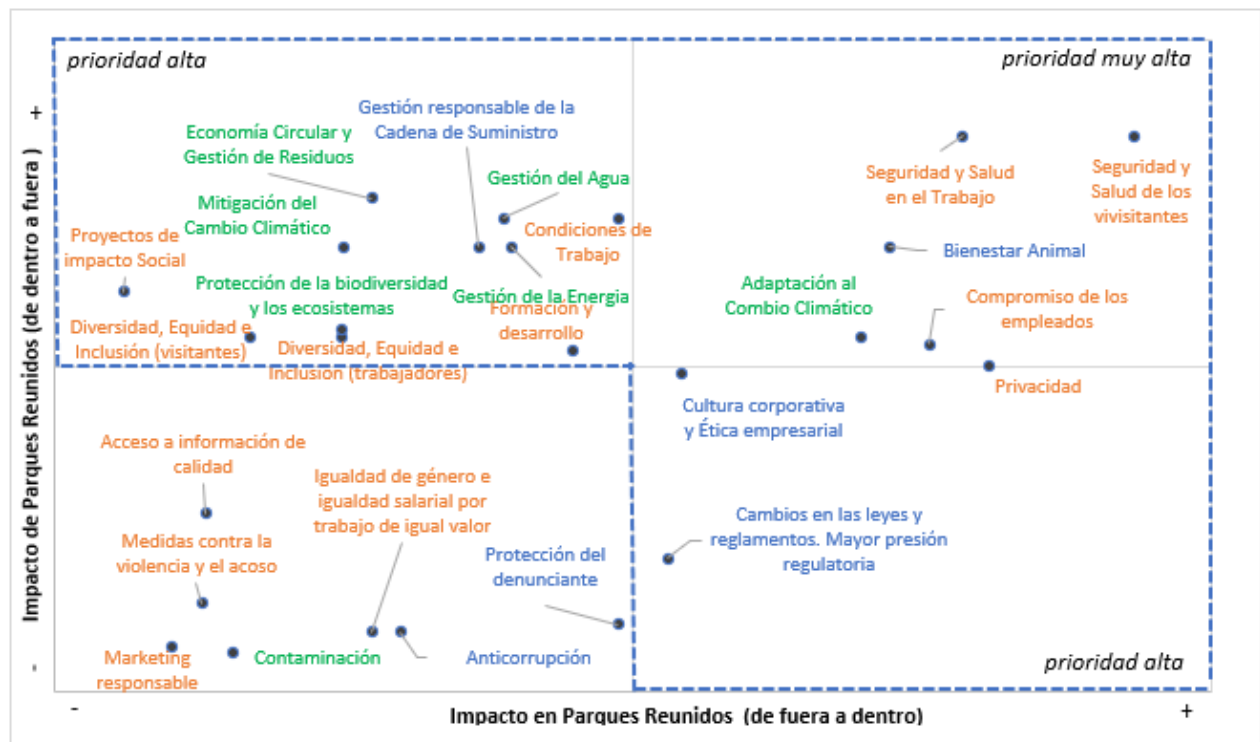
proveedores), por lo que el tema 'compras sostenibles' se considera un tema de gobernanza.

empleados, por lo que están cubiertos en el área de acción 'compromiso de los empleados'.

- La 'privacidad' (cumplimiento de la normativa de protección de datos) y la gestión de 'cambios en la legislación y la normativa' se consideran prácticas empresariales que requieren un compromiso y supervisión estricta de los órganos de gobernanza y, por tanto, están cubiertas por el área de acción de 'cultura corporativa y ética empresarial'.

Aunque el tema 'igualdad de género e igualdad salarial por trabajo de igual valor' se clasifica como no material, el tema se integra en el área de acción de diversidad, equidad e inclusión (este enfoque es coherente con la propuesta revisión de las ESRS (borrador pendiente de aprobación final), lo que significa que, en los años siguientes, la igualdad de género y la igualdad salarial por trabajos de igual valor se considerarán parte integral del tema diversidad, equidad e inclusión.

Matriz de materialidad



Temas materiales ● Ambiental ● Social ● Gobernanza

Áreas de Actuación. Objetivos y Metas

Tras el análisis de materialidad realizado, las áreas de actuación del Grupo permanecen inalteradas, reflejando la estabilidad y continuidad de la hoja de ruta del Grupo. No obstante, y como consecuencia de la desinversión de los parques en Estados Unidos y de Belantis, se han recalculado las métricas de Grupo para asegurar que dichas métricas reflejen únicamente el perímetro operativo actual de Parques Reunidos a 31 de diciembre de 2025. El detalle relativo a la metodología de consolidación de datos se recoge en el Anexo V.

Asimismo, el Grupo, que había establecido previamente objetivos y metas para 2025 y 2030, amplía ahora el alcance y el número de

objetivos y metas con el fin de mejorar el seguimiento del desempeño ambiental, social, y de gobernanza y reforzar la alineación con las expectativas regulatorias y de los grupos de interés.

Esta actualización permite disponer de una visión más robusta en el análisis del desempeño y en la planificación estratégica.

El detalle de las metas 2030 se recoge en el Anexo VI.

Pilar	Área de actuación		Objetivos	Pacto Mundial	Objetivos Desarrollo Sostenible
Planeta	Cambio Climático		- Mitigar los efectos del cambio climático minimizando las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) asociadas a toda la cadena de valor - Adaptar las operaciones y el modelo de negocio a los impactos del cambio climático, integrando riesgos y oportunidades relacionados con el clima en la estrategia	Principio 7 Principio 8 Principio 9	13
	Gestión de Recursos	Gestión de la Energía	- Minimizar el consumo energético - Aumentar el porcentaje de energía consumida procedente de fuentes renovables - Promover el desarrollo de capacidad renovable adicional		7
		Gestión del Agua	- 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 de alto o extremadamente alto estrés o riesgo hídrico		6
		Economía Circular y Gestión de Residuos	- Reducir la cantidad de residuos generados - Eliminar los plásticos de un solo uso y minimizar otros artículos de un solo uso - Reducir el desperdicio alimentario en las actividades de restauración - Minimizar la cantidad de residuos enviados directamente a vertedero y aumentar el porcentaje de residuos enviados a operaciones de recuperación		12

Pilar	Área de actuación		Objetivos		Pacto Mundial	Objetivos Desarrollo Sostenible
	Conservación de la Biodiversidad y los Ecosistemas		- Promover la protección de la biodiversidad y la conservación de los ecosistemas, con particular atención a las especies amenazadas o en peligro de extinción - Minimizar los impactos negativos en la naturaleza asociados a toda la cadena de valor del Grupo - Promover el conocimiento de las diferentes especies animales y los diferentes ecosistemas y su conservación			14 15
Personas	Seguridad y Salud (trabajadores y visitantes)		- Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables - Proporcionar un ocio seguro a todos los visitantes de los parques del Grupo - Cero daños a las personas		Principio 1 Principio 2 Principio 3 Principio 6	3 8
	Diversidad, Equidad e Inclusión	Diversidad, Equidad e Inclusión de trabajadores	- Promover la diversidad, equidad e inclusión en todas sus dimensiones.	- Construir equipos diversos que representen a los visitantes a los que servimos.		10 5
		Diversidad, Equidad e Inclusión de visitantes (accesibilidad)		- Proporcionar un ocio inclusivo y accesible a todos los visitantes de los parques del Grupo		10
		Proyectos de Impacto Social (inclusión social)		- Contribuir a los Objetivos del Desarrollo Sostenible a través de la maximización de los impactos positivos de la actividad de los parques		3 4 10 13 14 15 17
	Compromiso de los Empleados		- Promover la satisfacción y el compromiso de nuestros colaboradores			8 16
Principios de Buen Gobierno	Cultura Corporativa y Ética Empresarial		- Cero incidentes relacionados con nuestro Código Ético y de Conducta		Principio 10	16
	Bienestar Animal		- Garantizar el bienestar de los animales bajo nuestro cuidado			14 15
	Compras Sostenibles		- Asegurar una gestión sostenible de la cadena de suministro, incluyendo aspectos ambientales, sociales y de gobernanza		Principios 1 a 6	8 12 17



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 el Anexo III.

Dichas políticas, estándares y procedimientos se encuentran disponibles para todos los empleados del Grupo a través de la herramienta de gestión de personas⁴ que actúa como intranet del Grupo.

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 2025 se aprobó la Política de Seguridad y Salud y la de Bienestar Animal, y se revisaron y actualizaron la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, y la Política contra el Acoso y la Discriminación en el Lugar de Trabajo. Asimismo, durante 2026 y con carácter previo a la emisión de este informe, se revisó y actualizó la Política de Control y Gestión de Riesgos.

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 99,6% del capital social a 31 de diciembre de 2025.

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**, con un **Comité de Auditoría y Control** y, como novedad en 2025, con un **Comité de Sostenibilidad (ESG)** ahora delegado del Consejo de Administración y no meramente interno como hasta la fecha, cuya composición y funciones se describen a continuación.

Consejo de Administración

Composición

Tras la venta del negocio de Estados Unidos en mayo de 2025 y la posterior dimisión presentada por los dos consejeros estadounidenses (D^a. Jane Ann Cooper y D. John Michael Duffey) que fue efectiva el 1 de agosto de 2025, la Sociedad acordó

redimensionar el tamaño del Consejo de Administración.

A la fecha de cierre del ejercicio, Piolin Bidco, S.A.U. cuenta con un Consejo de Administración

⁴ Las expresiones 'herramienta de gestión de personas' o 'plataforma ERP de gestión de personas' se utilizan indistintamente en el documento para referir al sistema

integral que centraliza y automatiza los procesos de recursos humanos.

de siete miembros. De los siete miembros que lo integran uno es mujer, concretamente la Presidenta del Consejo, lo que representa un 14% 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 2025, 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	Pablo Gómez Garzón	Otro	15.02.2024
Consejero	Francesco Malvezzi	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

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 empleadas por dichas organizaciones que se considera que mejor cumplen los criterios de idoneidad para ejercer dicho cargo, y valorando los conocimientos y experiencia que cada uno de ellos puede aportar a Parques Reunidos, con el fin de contar con un Consejo de Administración que, como órgano colegiado y en su conjunto, aglutine un óptimo

nivel de conocimientos y experiencias multidisciplinares.

EQT, como accionista de control, propone asimismo el nombramiento como consejeros de otras personas (los llamados consejeros “asesores industriales”) que no tienen una relación laboral con EQT, basado en su perfil de acreditada experiencia y en los conocimientos específicos que pueden aportar a Parques Reunidos.

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.

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, y la aprobación

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

del Análisis de Materialidad y del Informe de Sostenibilidad (Estado Consolidado de Información No Financiera de acuerdo a la Ley 11/2018) de Piolin Bidco, S.A.U. y sus sociedades dependientes, que se adjunta al Informe de Gestión Consolidado de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

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 – que estuvo vigente hasta la venta del negocio de Estados Unidos en mayo de 2025 -, 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 en cada reunión del Consejo de Administración.

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.

Administración suscriben en cada ejercicio social una carta de transparencia, que es compartida con los auditores de las cuentas anuales individuales y consolidadas de la Sociedad, en la que confirman si ellos, o sus personas vinculadas,

han incurrido o incurren, de forma directa o indirecta, en algún tipo de conflicto de interés con Parques Reunidos, a la vez que informan de si forman parte de los órganos de administración de otras sociedades ajenas al Grupo, de su eventual relación con los accionistas mayoritarios y de las actividades generadoras de ingresos que realizan aparte del desempeño de su cargo de consejero en Piolin Bidco, S.A.U.

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 al respecto.

Durante el ejercicio 2025, la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio

Ambiente, ha informado regularmente a los consejeros de las implicaciones derivadas de la revisión de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa y de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, así como de otras novedades normativas como el Reglamento de Deforestación o la Directiva de Diligencia Debida.

En el año 2024, como punto de partida para la adaptación de los procesos de elaboración de informes de sostenibilidad a la nueva normativa europea se realizó un análisis *gap* frente a las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad. El análisis servirá como hoja de ruta para la adaptación al nuevo marco regulatorio cuya aplicación obligatoria ha sido postpuesta en virtud de la Directiva “*Stop-the-Clock*”.

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

El Consejo de Administración nombró 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 - también denominado *ESG Steering Committee* - 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 actualizaciones específicas, adicionales a las actualizaciones recurrentes realizadas en todas las reuniones del Consejo de Administración.

En octubre de 2025 el Consejo de Administración acordó formalmente redefinir el referido Comité de Sostenibilidad de cara al ejercicio 2026, que

pasa a ser un comité oficialmente designado por el Consejo de Administración y por tanto a denominarse *Sustainability (ESG) Committee*, procediendo el Consejo de Administración en consecuencia a la designación formal de sus miembros y de su secretaria, así como a la aprobación de su reglamento de funcionamiento.

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad sobre la toma de decisiones en materia de gestión de impactos y diligencia debida en la supervisión de los mismos, 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 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.

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 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 comunicados al Consejo de Administración por el tercero independiente y son tenidas en cuenta para garantizar la mejora continua en materia de sostenibilidad.

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 realiza 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.

Comité de Auditoría y Control

Composición

A la fecha de cierre del ejercicio 2025, el Comité de Auditoría y Control está formado por tres 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 tres miembros actuales, dos también ostentan el citado cargo de consejero.

Tras la dimisión presentada el 31 de julio de 2025 por D. John Michael Duffey como Presidente y miembro del Comité de Auditoría y Control, el Consejo de Administración acordó en su reunión del 18 de septiembre de 2025 nombrar a D. Jonathan Rubinstein como nuevo Presidente del Comité, así como modificar el reglamento de

funcionamiento de este órgano para que en lo sucesivo estuviera integrado por tres miembros.

Durante 2025, 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	Jonathan Rubinstein*	11.12.2019 (vocal) 18.09.2025 (Presidente)
Vocal	Jorge Ferre Vilches	30.03.2023
Vocal	Pablo Gómez Garzón	26.03.2024
Secretaria no miembro	Cristina Carro Werner	11.12.2019

*D. John Michael Duffey dimitió como Presidente y miembro del Comité de Auditoría y Control con fecha 31 de julio de 2025 y D. Jonathan Rubinstein fue nombrado nuevo Presidente del mismo por el Consejo de Administración el 18 de septiembre de 2025, 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 del informe de sostenibilidad antes de someterlos 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 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 y el informe de gestión.

- Revisar el informe anual de sostenibilidad, incluida su verificación por tercero independiente.
- 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.
- Revisar y, en su caso, informar favorablemente al Consejo de Administración, sobre las políticas del Grupo.

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, todo ello sin perjuicio de aquellas funciones que en esta misma materia tiene atribuidas el Comité de Sostenibilidad en su reglamento de funcionamiento, y que se detallan en el siguiente apartado.

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 aquellas 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. En las reuniones del Comité de Auditoría y Control 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 de riesgos y el Mapa de Riesgos Corporativo, con carácter previo a la revisión de estas cuestiones por parte del Comité de Auditoría y Control y del Consejo de Administración.

Comité de Sostenibilidad

En octubre de 2025 el Consejo de Administración de la Sociedad acordó formalmente redefinir el Comité de Sostenibilidad, hasta entonces comité interno de la Sociedad conocido como ESG Steering Committee, de cara al ejercicio 2026, pasando a ser un comité formal designado por el

Consejo de Administración denominado Sustainability (ESG) Committee, procediendo a la designación formal de sus miembros y de su secretaria, y dotándolo de un reglamento de funcionamiento propio

Composición

Cargo	Comité de Sostenibilidad (Sustainability (ESG) Committee)	Antigüedad en el cargo
Presidente	Vagn Ove Broendholt Soerensen	22.10.2025
Vocal	Jesús Carlos Garbayo Tavera	22.10.2025
Vocal	Natalia Nehme	22.10.2025
Vocal	François Jean Bernard Perrin	22.10.2025
Secretaria no miembro	Isidora Díaz Heredia	22.10.2025

Proceso de selección y designación

El nombramiento de los cuatro miembros que integran el Comité de Sostenibilidad (*Sustainability (ESG) Committee*), así como la designación de su Presidente y Secretaria, es competencia del Consejo de Administración, quien en este sentido vela porque como mínimo uno de los miembros tenga experiencia en materia de sostenibilidad, no siendo necesario que sean consejeros. De los cuatro miembros actuales uno de ellos es también consejero de la Sociedad. No pueden formar parte del Comité de Sostenibilidad aquellos consejeros

que tengan facultades ejecutivas, si bien podrán asistir a las reuniones del mismo. En este sentido, el reglamento de funcionamiento de este Comité contempla que serán invitados permanentes a sus reuniones el Consejero Delegado de la Sociedad, la Directora Financiera Corporativa, el Director de Operaciones Corporativo, la Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la Directora Corporativa de Asesoría Jurídica y la Directora Corporativa de Personas y Organización.

Funciones del Comité de Sostenibilidad

La principal función del Comité de Sostenibilidad es la de dar soporte al Consejo de Administración en su responsabilidad de supervisar las acciones de la Sociedad en materia de sostenibilidad y el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios en dicho ámbito. En particular, son funciones del Comité, si bien de carácter meramente consultivo y en ningún caso ejecutivo ni decisorio, las siguientes:

- Garantizar la gestión eficaz de todas las acciones de sostenibilidad de la Sociedad.
- Informar y formular propuestas y recomendaciones al Consejo de Administración sobre los asuntos que sean de su competencia.
- Obtener 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.
- Supervisar los programas y procedimientos de seguridad y salud de la Sociedad.
- Revisar y debatir cualquier política relacionada con cuestiones de sostenibilidad.
- Debatir cualquier asunto significativo relacionado con la sostenibilidad que pueda tener un efecto material en el negocio, los estados financieros o las políticas de cumplimiento de la Sociedad, incluyendo notificaciones importantes o consultas recibidas de organismos gubernamentales.
- Presentar información sobre el desempeño en materia de sostenibilidad periódicamente al Consejo de Administración.
- Revisar los canales internos de denuncias y la recepción, conservación y tramitación de las denuncias recibidas por la Sociedad en relación con cualquier presunto comportamiento poco ético o ilegal.

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

El ejercicio 2025 ha venido marcado por un entorno macroeconómico exigente, influido por una inestabilidad geopolítica persistente, la desaceleración económica y un consumidor cada vez más selectivo y sensible al precio. A ello se suma un incremento de la presión regulatoria en materia de sostenibilidad, junto con una acelerada adopción de tecnologías digitales —especialmente inteligencia artificial— que generan eficiencias, pero también nuevos riesgos asociados a la ciberseguridad y la gobernanza del dato. 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.

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 su Política de Control y Gestión de Riesgos, Parques Reunidos ha 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 queda después de que el Grupo haya adoptado las medidas necesarias para mitigarlo, y se mide en función del riesgo inherente y de la percepción del diseño de los controles internos y de su eficacia operativa.

Riesgos

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

- **Condiciones climáticas y estacionalidad del negocio**

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

- **Mitigación y adaptación al cambio climático**

Las crecientes exigencias regulatorias en materia medioambiental 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 de energía y agua, la gestión eficiente de residuos y la mitigación del impacto ambiental de las operaciones. Al mismo tiempo, la adaptación al cambio climático requiere reforzar la resiliencia operativa mediante medidas como ampliar zonas de sombra y sistemas de refrigeración para gestionar olas de calor, mejorar la captación y reutilización de agua en atracciones acuáticas frente a escenarios de sequía, o implementar planes de gestión de tormentas y drenaje sostenible para reducir el impacto de lluvias extremas.

- **Seguridad y salud de los visitantes**

Garantizar la seguridad y salud 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 y salud es cada vez más exigente, lo que requiere una mejora continua de protocolos de prevención de incidentes, 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 prevención de riesgos y la supervisión de las condiciones laborales.

- **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 alta 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 el compromiso y motivación de los empleados, lo que afectaría a la productividad y a la calidad del servicio, comprometiendo la capacidad para retener profesionales clave.

- **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, afectando a la calidad del servicio y la experiencia del cliente.

- **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 clave para la continuidad del negocio. La protección de datos sensibles de clientes, empleados y otros grupos de interés, así como la integridad de los sistemas transaccionales, son áreas críticas que requieren medidas de seguridad de la información 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 refuerzo de las regulaciones en materia de privacidad y protección de datos personales impone mayores requisitos en la gestión de la información. Las normativas nacionales y europeas establecen estándares estrictos que requieren proceso de cumplimiento robustos para evitar sanciones y proteger la confianza de clientes, empleados y otros grupos de interés.

- **Bienestar animal**

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

- **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, 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 para 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.

- **Incertidumbre macroeconómica y geopolítica**

Las tensiones geopolíticas, 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 financiera del Grupo.

- **Riesgos financieros, liquidez e insolvencia**

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 presiones sobre el capital circulante, vinculadas a la evolución de los ingresos, la estacionalidad y las necesidades de inversión, requieren una planificación financiera rigurosa. Cualquier desviación en este ámbito podría afectar la capacidad del Grupo para cumplir con sus compromisos financieros y estratégicos.

- **Cambios estructurales en las preferencias del consumidor**

La evolución de los hábitos de ocio, marcada por una mayor sensibilidad al precio y una demanda creciente de experiencias digitales y personalizadas, está modificando el comportamiento del visitante. Estos cambios pueden afectar a la afluencia, al gasto por cliente y a la composición de ingresos del Grupo, haciendo

necesario evaluar y adaptar la oferta de productos y servicios, reforzar las capacidades de análisis de demanda y ajustar las estrategias comerciales para mantener la competitividad en un entorno dinámico.

- **Finalización de concesiones administrativas o contratos de arrendamiento**

Algunos activos del Grupo operan bajo concesiones administrativas o contratos de arrendamiento sujetos a plazos y procesos de renovación. La no renovación, modificación o terminación anticipada de estos acuerdos puede afectar a la continuidad operativa y a la planificación estratégica de los parques implicados.

- **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, lo que puede generar riesgos de incumplimiento, sanciones y costes adicionales de implementación.

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 actuales o potenciales, 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 destacan:

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

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 y uso del agua**

La optimización del consumo energético y el consumo de agua, así como la minimización de residuos, generan 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 a través los zoos y acuarios del Grupo.

- **Mejora de la gestión del talento**

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

- **Transformación digital y optimización operativa**

La implementación de herramientas tecnológicas y la mejora en los procesos de gobernanza de datos y gestión de la información, permite la optimización de los procesos de toma decisiones, y 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 reputación, 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 relevantes 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.

En 2025, la Sociedad ha reenfocado el papel del Departamento de Auditoría Interna del Grupo reforzando su función de asesoramiento así como su rol de seguimiento de la implementación de planes de acción orientados a la mitigación de riesgos críticos, con especial foco en aquellos con impacto directo en el EBITDA.

Durante el año 2025, el Departamento Corporativo de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Sostenibilidad trabajó internamente en la identificación de los componentes clave del **Sistema de Control Interno para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (SCIIS)**, así como de las funciones, responsabilidades y metodologías asociadas, con el fin de garantizar que la información divulgada en el Informe de Sostenibilidad anual cumpla con las características fundamentales (relevancia y representación fiel) y las características de mejora (comparabilidad, verificabilidad y

comprensibilidad), brindando así confianza a los órganos de gobierno y otras partes interesadas (como entidades crediticias, analistas y la sociedad en su conjunto) en que el Informe de Sostenibilidad anual refleja con precisión el impacto de Parques Reunidos en el medio ambiente y la sociedad, así como las dependencias, los riesgos y las oportunidades asociados a los aspectos de sostenibilidad.

Dentro del proceso de actualización del Sistema de Gestión de Riesgo Empresarial del Parques Reunidos para adaptarlo a los cambios del Grupo 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, quedaron aprobados el Mapa de Riesgos Corporativo y el Análisis de Doble Materialidad por el Comité de Auditoría y Control y por el Consejo de Administración, ambos en febrero de 2026.

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.

2. MEDIO AMBIENTE

Principios

La Política de Sostenibilidad incluye los siguientes principios bajo el apartado **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.
- Contribuir a la conservación de especies amenazadas o en peligro de extinción y colaborar en investigaciones científicas en beneficio de la biodiversidad.
- 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, incluyendo operaciones propias y cadena de valor, a todos los empleados de Parques Reunidos, contratistas y subcontratistas, personal de agencias y terceros que desarrollan actividades para y en nombre del Grupo, a los bienes y servicios que adquiere y a los servicios que brinda a los clientes.

Enfoque de gestión

- Parques Reunidos está comprometido con mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente, fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, y favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente, en línea con los **Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.
- La **Política de Medio Ambiente, Clima y Naturaleza** del Grupo desarrolla los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta y en la Política de Sostenibilidad 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 Naciones Unidas, 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 actividades de participación del Grupo en políticas de medio ambiente se realizan a través de su membresía en organizaciones sectoriales e intersectoriales (por ejemplo, RE100) cuyas posiciones están alineadas con los objetivos del Acuerdo de París, el Marco Mundial de Biodiversidad de Kunming-Montreal, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- 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, Gestión de Agua y Efluentes y Gestión de 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.
- Parques Reunidos evalúa sus dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza (incluyendo el cambio climático) siguiendo las directrices de TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) y TCFD/IFRS 2 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures/International Financial Reporting Standard S2). Los resultados de esta evaluación son revisados anualmente e informan de forma continua los ajustes en el

Mapa de Riesgos Corporativo y la estrategia ambiental del Grupo.

- 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.
- Los indicadores medioambientales relevantes (tanto absolutos como de intensidad) se recalculan tras adquisiciones o desinversiones de parques para facilitar su comparación y garantizar un seguimiento adecuado del desempeño ambiental. Siguiendo este criterio, se han recalculado las métricas de años anteriores tras la desinversión de los parques de Estados Unidos y Belantis en 2025.
- 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 otros 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.
- Para garantizar la coherencia en todos los centros de trabajo del Grupo respecto al cumplimiento de los requisitos internos en

materia ambiental, así como de los requisitos externos aplicables, el Grupo dispone de un Procedimiento de Cumplimiento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Este procedimiento proporciona orientación y apoyo a los centros de trabajo y permite realizar un seguimiento sistemático del estado de cumplimiento.

- El Grupo utiliza auditorías internas y programas de evaluación de cumplimiento, tanto de requisitos externos 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.
- A nivel de Grupo, se incentiva a los parques a realizar actividades de concienciación ambiental coincidiendo con el Día Mundial del Medio Ambiente. El objetivo es crear y mantener una cultura proactiva de concienciación sobre las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades asociados a temas ambientales y que éstos se integren

tanto en la planificación empresarial como en la gestión operativa.

- El progreso en materia ambiental, incluido, en su caso, los incidentes relevantes, se reportan al Consejo de Administración como parte de los informes de gestión periódicos.
- Parques Reunidos dispone de seguros de responsabilidad ambiental que le permite hacer frente a posibles materializaciones de riesgo ambiental en sus parques, incluyendo responsabilidad civil por contaminación, gastos de limpieza o gastos derivados de un siniestro, entre otras coberturas.
- El Comité Ejecutivo tiene parte de su compensación variable ligada a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y 2. Para otros puestos de trabajo con responsabilidades vinculadas a la gestión de temas medioambientales, uno de los tres objetivos individuales establecidos en la evaluación del desempeño puede estar relacionado con el cumplimiento de objetivos medioambientales específicos.

2.1 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 la cadena de valor.**
- ❖ **Adaptar las operaciones y el modelo de negocio a los impactos del cambio climático, integrando riesgos y oportunidades relacionados con el clima en la estrategia.**

¿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 tanto en la mitigación como en la adaptación al 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.

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 las 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 la 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). Los objetivos originales fueron validados 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. Estos objetivos han sido actualizados tras las desinversiones realizadas en 2025 y se espera su validación por SBTi en la primera mitad de 2026. En la propuesta de actualización enviada a SBTi, Parques Reunidos se compromete a un objetivo de reducción conjunto para Alcance 1+2 de 76.2% y otro para Alcance 3 de 27.5%, con 2019 como año base y 2030 como año objetivo.
- Parques Reunidos dispone de un Plan de Transición Climática, el cual incluye un plan estratégico de reducción de emisiones que define las acciones y recursos necesarios para cumplir con los objetivos de descarbonización validados por SBTi. Estas acciones están destinadas a reducir emisiones a lo largo de toda la cadena de valor de Parques Reunidos, incluyendo 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 cálculo de emisiones, entre otras acciones. El Plan de Transición Climática también incluye medidas de adaptación y explica la gobernanza, políticas, riesgos y oportunidades del Grupo en materia de acción climática. El plan de inversión (CapEx) necesario para la consecución de los objetivos de descarbonización 2030 del Plan de Transición Climática fue incorporado en el plan de negocio 2026-2029 del Grupo y aprobado por el Consejo de Administración.

- Parques Reunidos recopila datos operativos y calcula anualmente tanto las emisiones de GEI Alcance 1, 2 y 3 como el progreso respecto a los objetivos establecidos en el Plan de Transición Climática. La evaluación del progreso es presentada en un Informe Anual de Huella de Carbono que es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa del Grupo Parques Reunidos.
- 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 y planes de acción que conllevan una reducción de emisiones de GEI, tanto en Alcances 1 y 2 como en Alcance 3.

- Los riesgos y oportunidades relacionados con clima y naturaleza son evaluados anualmente siguiendo las recomendaciones de TCFD/IFRS S2 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures/International Financial Reporting Standard S2) y TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures).
- Adicionalmente, Parques Reunidos realiza un análisis más detallado de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y su impacto financiero. Este análisis ha identificado las olas de calor, las tormentas extremas y las sequías como los riesgos climáticos con mayor impacto financiero para el Grupo. La inversión en proyectos de eficiencia energética (incluyendo electrificación) destaca como la oportunidad más significativa. Las medidas de mitigación y adaptación identificadas en el análisis han sido integradas en el Plan de Transición Climática.
- 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- En 2025, tras las desinversiones realizadas, Parques Reunidos recalculó sus objetivos de reducción de emisiones acorde a los requerimientos de SBTi, los cuales exigen actualizar los objetivos de descarbonización tras desinversiones o adquisiciones que supongan una variación de más del 5% de las emisiones totales de la organización en el año base. La nueva propuesta de objetivos fue enviada a SBTi en diciembre de 2025 y se espera su validación en 2026.
- En el año de reporte se llevó a cabo una actualización de los factores de emisión utilizados para el cálculo de la huella de carbono del Grupo – incluyendo Alcances 1, 2 y 3 - siempre en línea con las directrices de *The Greenhouse Gas Protocol* y el Real Decreto 214/2025 de Huella de Carbono. Esta actualización tuvo lugar antes del recálculo

de los objetivos de reducción de emisiones enviados a SBTi para asegurar consistencia a futuro.

- Tras la creación en 2023 del Plan de Transición Climática del Grupo, en 2025 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.

- Considerando los parques del Grupo a 31.12.2025, las emisiones de Alcance 1 en 2025 (7.587 t CO₂e) han disminuido un 2% respecto a 2024 (7.706 t CO₂e). Por el contrario, las emisiones de Alcance 2 con enfoque basado en el mercado de 2025 (6.136 t CO₂e) han aumentado un 4% respecto a 2024 (5.902 t CO₂e). Las

variaciones interanuales en emisiones de Alcance 3 no son necesariamente representativas al ser la metodología de cálculo de las categorías más relevantes del Alcance 3 (categorías 1 y 2) basada en el gasto.

PARQUES REUNIDOS OBTIENE LA MÁXIMA CALIFICACIÓN EN CDP CLIMATE CHANGE Y SE CONVIERTE EN EL PRIMER OPERADOR DE PARQUES DE OCIO INCLUIDO EN LA “A LIST”

Parques Reunidos participó por tercera vez en el cuestionario CDP Climate Change en 2025, referente al desempeño ambiental del Grupo en 2024, obteniendo la calificación A (Leadership). Esta calificación convierte a Parques Reunidos en la primera empresa del sector de parques de ocio en conseguir la máxima calificación en CDP Climate Change, y sitúa al Grupo en el 4% de empresas mejor calificadas a nivel global.

Tras una primera calificación en 2023 de B (Management) y una segunda calificación en 2024 de A- (Leadership), la obtención de la máxima calificación en 2025 refleja el progreso en términos de acción climática de los tres últimos años, y consolida a Parques Reunidos como un referente en sostenibilidad ambiental en su sector.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro SBTi (parques a 31.12.2025)¹

Indicador	Unidad	2019	2024	2025
Emisiones de GEI				
Alcance 1 – Emisiones directas ²	t CO ₂ e	9.136	7.706	7.587
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB ³	t CO ₂ e	33.942	5.902	6.136
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB ⁴	t CO ₂ e	33.852	27.294	27.770
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ e	93.801	82.138	72.204
Emisiones de GEI fuera de Alcance				
Emisiones directas de CO ₂ de biocombustibles	t CO ₂ e	264	679	891
Detalle categorías Alcance 3 – Otras emisiones indirectas⁵				
1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ e	38.766	37.378	34.833
2- Bienes de capital	t CO ₂ e	33.161	23.005	17.642
3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ e	9.297	8.167	8.151
4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ e	371	1.609	424
5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ e	2.234	844	1.298
6- Viajes de negocios	t CO ₂ e	497	640	438
7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ e	9.475	10.494	9.418
Intensidad de las emisiones de GEI				
Intensidad de emisiones GEI totales por visitantes⁶	t CO ₂ e / 10 ³ visit.	9,2	6,6	6,3
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ e / 10 ³ visit.	0,6	0,5	0,6
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ e / 10 ³ visit.	2,3	0,4	0,4
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ e / 10 ³ visit.	2,3	1,9	2,0
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ e / 10 ³ visit.	6,3	5,7	5,3
Intensidad de emisiones GEI totales por ingresos⁶	t CO ₂ e / millones €	310	172	156
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ e / millones €	21	14	14
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ e / millones €	77	11	11
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ e / millones €	77	49	51
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ e / millones €	212	148	131

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” ha sido actualizado respecto a informes anteriores y ahora está compuesto por los parques del Grupo a 31.12.2025. Estos parques forman el perímetro utilizado para el recálculo de los objetivos enviados a SBTi en diciembre de 2025 motivado por las desinversiones recientes, las cuales suponen un cambio mayor del 5% en las emisiones del año base (ver Anexo V para detalles). Para el recálculo de la huella de carbono y los objetivos asociados se han actualizado los factores de emisión empleados.

2) Las emisiones de CH₄ y N₂O procedentes de biomasa y otros biocombustibles se reportan junto con el resto de las emisiones de Alcance 1 (en t CO₂e), mientras que las emisiones directas de CO₂ de biomasa y otros biocombustibles se reportan por separado en la sección fuera de Alcance. La contribución de las emisiones fugitivas directas de GEI (e.g. de refrigerantes) al Alcance 1 se estima como no material debido al uso limitado de ese tipo de equipamiento.

-
- 3) MB = Market Based (basado en el mercado). Incluye emisiones de electricidad adquirida (2019: 28.573 t CO₂e; 2024: 0 t CO₂e; 2025: 0 t CO₂e) y calefacción urbana (2019: 5.369 t CO₂e; 2024: 5.902 t CO₂e; 2025: 6.136 t CO₂e).
- 4) LB = Location Based (basado en la ubicación). Incluye emisiones de electricidad adquirida (2019: 28.483 t CO₂e; 2024: 21.391 t CO₂e; 2025: 21.634 t CO₂e) y calefacción urbana (2019: 5.369 t CO₂e; 2024: 5.902 t CO₂e; 2025: 6.136 t CO₂e).
- 5) Las categorías restantes (8-15) son no materiales.
- 6) Utilizando "Alcance 2 – Emisiones Indirectas MB".

Energía

Objetivos

- ❖ **Minimizar el consumo energético.**
- ❖ **Aumentar el porcentaje de energía consumida procedente de fuentes renovables.**
- ❖ **Promover el desarrollo de capacidad renovable adicional.**

¿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 (GEI) del Grupo.

La gestión eficiente de la energía, incluida la reducción del consumo energético y la transición al uso de fuentes de energía renovables, ayuda a reducir tanto el impacto en el planeta como los costes operacionales del Grupo.

El 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 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).
- Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y la naturaleza, incluyendo aquellos relacionados con el consumo de energía, son evaluados anualmente siguiendo las recomendaciones de TCFD/IFRS S2 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures/International Financial Reporting Standard S2) y TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures).
- 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.
- A la hora de reemplazar equipos, la electrificación de los mismos es una prioridad, reduciendo así el consumo de combustibles fósiles y sus emisiones de GEI asociadas.
- 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 2025 se continuó con la implementación del programa de eficiencia energética a nivel Grupo iniciado en 2022, destinado al reemplazo de equipos por otros de menor consumo, así como la electrificación del equipamiento de los parques. Además del reemplazo y mejora de equipos eléctricos, como sustitución de luminarias por LED o mejora de bombas y compresores, en 2025 se puso énfasis en proyectos de 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 quinto año consecutivo, el 100% de la electricidad consumida en el Grupo procede de fuentes renovables. El origen renovable de la electricidad consumida está respaldado por las correspondientes garantías de origen.
- El parque danés Bonbonland instaló un sistema de bomba de calor eléctrica sustituyendo al antiguo sistema de calefacción, haciendo que el parque opere totalmente sin gas natural.
- El parque español Warner comenzó a utilizar biopropano y biodiesel en algunas aplicaciones en sustitución del propano y diésel de origen fósil. Además, su consumo de gas natural fue respaldado por garantías de origen de gas renovable (biometano).
- Considerando los parques del Grupo a 31.12.2025, el consumo de energía total en 2025 (171.890 MWh) se mantuvo estable respecto a 2024 (172.164 MWh), representando una disminución menor del 1%.
- Considerando los parques del Grupo a 31.12.2025, la intensidad de consumo energético por visitante (MWh/1.000 visitantes) aumentó un 6% respecto a 2024 mientras que la intensidad de consumo energético por día de apertura (MWh/día de apertura) se mantuvo estable respecto a los valores de 2024, con una variación de menos del 1%.

ADRENALINA SOLAR: INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA EN BOBBEJAANLAND (BÉLGICA)

En 2025 Bobbejaanland completó la instalación de una red de paneles solares sobre las cubiertas de sus principales edificios, la cual abastece de electricidad a sus atracciones, restaurantes y el resto de las instalaciones del parque. Los paneles solares, que comenzaron a operar en marzo, cuentan con una potencia total de 500 kWp y se espera que produzcan al año más de 450 MWh de energía eléctrica, cubriendo una parte significativa del consumo eléctrico anual del parque.

Este proyecto de autoconsumo contribuye a los objetivos de descarbonización de Parques Reunidos y demuestra el compromiso con la iniciativa RE100, ya que permitirá reducir anualmente en 67 toneladas de CO₂ equivalente las emisiones de Alcance 2 basadas en la ubicación del Grupo.

Energía

Indicador	Unidad	2024 ¹	2025 (Todos los parques)	2025 (Parques a 31.12.2025)
Consumo energético				
Consumo energético total	MWh	235.744	191.443	171.890
Electricidad adquirida	MWh	146.748	107.047	93.460
Electricidad autogenerada	MWh	0	488	488
Gas natural	MWh	46.447	37.997	33.212
Biometano	MWh	0	1.954	1.954
Calefacción urbana	MWh	32.854	35.007	35.007
Otros combustibles no renovables	MWh	8.018	7.205	6.025
Otros combustibles renovables	MWh	1.677	1.744	1.744
Energía procedente fuentes renovables	MWh	148.426	111.233	97.646
Electricidad adquirida ²	MWh	146.748	107.047	93.460
Electricidad autogenerada	MWh	0	488	488
Gas natural	MWh	0	0	0
Biometano	MWh	0	1.954	1.954
Calefacción urbana	MWh	0	0	0
Otros combustibles no renovables	MWh	0	0	0
Otros combustibles renovables	MWh	1.677	1.744	1.744
Energía procedente de fuentes renovables	%	63	58	57
Electricidad procedente de fuentes renovables	%	100	100	100
Combustibles procedentes de fuentes renovables³	%	3	8	9
Intensidad de consumo de energía⁴				
Intensidad energética por visitantes	MWh / 10 ³ visitantes	12,1	-	12,6
Intensidad energética por días de apertura	MWh / día apertura	22,7	-	27,0
Intensidad energética por ingresos	MWh / millones €	275	-	313

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.

Como consecuencia del cambio en la composición del portafolio tras las desinversiones, los indicadores correspondientes a 2024 y 2025 no resultan directamente comparables.

- 1) Se incluyen 32.854 MWh correspondientes al consumo de calefacción urbana, el cual no había sido reportado en el informe del año 2024. Como consecuencia, el consumo energético total de 2024 ha sido actualizado de 202.890 a 235.744 MWh, el porcentaje de energía procedente de fuentes renovables de 73% a 63%, la intensidad energética por visitantes de 10,4 a 12,1 MWh/1.000 visitantes, la intensidad energética por días de apertura de 19,5 a 22,7 MWh/día apertura y la intensidad energética por ingresos de 236 a 275 MWh/millón €.
- 2) Electricidad respaldada por EACs (Energy Attribute Certificates).
- 3) Sobre total de combustibles (suma de gas natural, biometano, otros combustibles no renovables y combustibles renovables).
- 4) Los indicadores de intensidad de 2025 se muestran únicamente para los parques del portafolio a 31.12.2025, ya que solo son representativos para parques que han estado abiertos durante un ciclo anual completo.

2.2 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 de alto o extremadamente alto estrés o 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.

De los parques que son parte del portafolio a fin de año, 11 se ubican en zonas clasificadas como

zonas de alto o extremadamente alto riesgo hídrico, y 19 en zonas clasificadas como zonas de alto o extremadamente alto estrés hídrico ⁵. 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).
- Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y la naturaleza, incluyendo la gestión hídrica, son evaluados anualmente siguiendo las recomendaciones de TCFD/IFRS S2 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures/International Financial Reporting Standard S2) y TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures). Este análisis ha identificado las olas de calor, las sequías y sus consiguientes restricciones en el uso del agua como los riesgos relacionados con el agua con mayor impacto para el Grupo.
- 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 en algunas localizaciones la elaboración de Planes de

⁵ Excluye oficinas centrales. Para el conjunto de parques operados durante 2025, incluyendo los parques desinvertidos, los números son 15 y 29 respectivamente (no se incluyen las oficinas centrales).

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

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 límites establecidos en los permisos de gestión del agua aprobados por las autoridades competentes.
- Los parques del Grupo monitorean e informan sobre el uso y vertido de agua en las 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 2025 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 reportó en 2025 por segunda ocasión su desempeño en seguridad hídrica a través del cuestionario CDP Water Security, cubriendo la gestión de recursos hídricos de 2024. El Grupo alcanzó la calificación A- (Leadership), lo que representa una mejora con respecto a la calificación B (Management) obtenida en la primera

participación. Este progreso valida la efectividad del plan de acción implementado, el cual prioriza medidas para un uso más eficiente y una mejor gestión del agua. Se anticipa que estas acciones continuarán optimizando el uso del agua y mejorando la transparencia en reportes futuros.

- Considerando los parques del Grupo a 31.12.2025, los m³ de agua extraídos en 2025 incrementaron un 5% respecto a 2024.
- Considerando los parques del Grupo a 31.12.2025, la intensidad de extracción de agua por visitante (m³/1.000 visitantes) aumentó un 11% respecto a 2024 mientras que la intensidad de extracción de agua por día de apertura (m³/día de apertura) aumentó un 6% respecto a 2024.

GESTIÓN EFICIENTE DEL AGUA MEDIANTE DIGITALIZACIÓN DEL RIEGO EN FAUNIA (ESPAÑA)

El parque español Faunia implementó en 2025 un nuevo sistema de riego automático digitalizado. Esta infraestructura integra sensores y una plataforma de tele gestión que permite monitorizar y optimizar en tiempo real los volúmenes y tiempos de riego de sus zonas verdes. Se estima que esta medida supondrá un ahorro de 7.000 m³ de agua anuales.

Este proyecto reduce la dependencia de la red de suministro y disminuye la huella hídrica de Faunia, lo cual adquiere una relevancia especial al estar el parque localizado en una región de alto estrés y riesgo hídrico. Además de asegurar la salud de sus zonas verdes, este sistema de riego optimizado refuerza la resiliencia del Grupo frente al impacto de los riesgos climáticos en la disponibilidad del agua.

Uso del Agua

Indicador	Unidad	2024	2025 (Todos los parques)	2025 (Parques a 31.12.2025)
Extracción de agua¹				
Extracción total de agua	1000 m ³	4.218	3.059	2.831
Extracción en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	1000 m ³	1.724	1.567	1.545
Extracción en resto de zonas	1000 m ³	2.493	1.492	1.285
Extracción de agua por origen²				
Agua de terceros	1000 m ³	3.467	2.437	2.236
Agua potable	1000 m ³	2.923	1.937	1.736
Agua reciclada	1000 m ³	544	501	501
Agua subterránea	1000 m ³	667	521	493
Agua superficial	1000 m ³	81	98	98
Agua marina	1000 m ³	3	4	4
Agua reciclada de terceros en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total ³	30,2	31,2	31,6
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total ³	45,2	44,5	45,1
Agua reciclada de terceros en zonas con estrés hídrico alto o muy alto	% vs extracción total ⁴	19,4	20,8	21,3
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o muy alto	% vs extracción total ⁴	36,1	36,7	36,4
Intensidad del uso de agua⁵				
Extracción total de agua por visitantes	1000 m ³ / 10 ³ visitantes	0,22	-	0,21
Extracción total de agua por días de apertura	1000 m ³ / día apertura	0,41	-	0,45
Extracción total de agua por ingresos	1000 m ³ / millones €	4,92	-	5,15

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.

Como consecuencia del cambio en la composición del portafolio tras la desinversiones, los indicadores correspondientes a 2024 y 2025 no resultan directamente comparables.

- 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 (1.567.084 m³ para todos los parques y 1.545.294 m³ para los parques a 31.12.2025).
- 4) Extracción total en los parques situados en zonas con estrés hídrico alto o muy alto (2.402.847 m³ para todos los parques y 2.350.559 m³ para los parques a 31.12.2025).
- 5) Los indicadores de intensidad de 2025 se muestran únicamente para los parques del portafolio a 31.12.2025, ya que solo son representativos para parques que han estado abiertos durante un ciclo anual completo.

2.3 ECONOMIA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Objetivos

- ❖ **Reducir la cantidad de residuos generados.**
- ❖ **Eliminar los plásticos de un solo uso y minimizar otros artículos de un solo uso.**
- ❖ **Reducir el desperdicio alimentario en las actividades de restauración.**
- ❖ **Minimizar la cantidad de residuos enviados directamente a vertedero y aumentar el porcentaje de residuos enviados a operaciones de recuperación.**

¿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).
- Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y la naturaleza, incluyendo la generación y gestión de residuos, son evaluados anualmente siguiendo las recomendaciones de TCFD/IFRS S2 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures/International Financial Reporting Standard S2) y TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures).
- 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 y de las preferencias de los visitantes, 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]

- La implementación de vasos reutilizables siguió consolidándose en 2025 en Parques Reunidos con su implementación en Bobbejaanland (Bélgica), haciendo un total de 23 parques del Grupo ofreciendo servicios de vasos reutilizables.
- Parques Reunidos continuó con su colaboración con Too Good To Go en 2025, añadiendo los parques españoles Aquópolis Costa Dorada y Aquópolis Torrevieja y los parques británicos Aquarium of the Lakes, Blackpool Zoo y Bournemouth Oceanarium al grupo de parques que ya colaboraban con la iniciativa, haciendo un total de 14 parques⁶. Gracias a esta iniciativa en 2025 se evitó el desperdicio de más de 8.000 comidas correspondientes a unas emisiones de gases de efecto invernadero estimadas de más de 20 toneladas de CO₂ equivalente. Se espera que en 2026 más parques del Grupo se unan a la iniciativa.
- En cuanto al análisis de 2025, 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.

RETORNO SOLIDARIO DE BOTELLAS DE PLASTICO EN VOGELPARK (ALEMANIA)

Durante 2025, el parque alemán Vogelpark Walsrode ofreció a sus clientes un destino solidario para la fianza obtenida al retornar sus botellas de plástico. El parque dispuso de contenedores especiales donde los clientes pueden depositar sus botellas de plástico, indicando que la fianza de ese envase se destinaría a proyectos sociales y de conservación a través de la Fundación Four Wings Foundation. Esta iniciativa promueve simultáneamente el reciclaje de residuos y la contribución a proyectos de impacto social y ambiental.

⁶ La cifra excluye Belantis, desinvertido en mayo 2025, si bien dicho parque había implementado el programa antes de la desinversión.

Gestión de Residuos

Indicador	Unidad	2024	2025 (Todos los parques)	2025 (Parques a 31.12.2025)
Residuos generados				
Residuos no peligrosos	t	13.269	11.603	10.327
Residuos peligrosos	t	236	163	156
Residuos gestionados				
Residuos no peligrosos	t	13.270	11.476	10.200
Residuos destinados a recuperación	t	6.683	6.220	6.023
Preparación para reutilización	t	220	44	42
Reciclado	t	4.361	4.669	4.475
Otras operaciones de valorización	t	2.102	1.508	1.506
Residuos destinados a eliminación	t	6.587	5.256	4.177
Incineración con recuperación energética	t	2.984	2.086	1.914
Incineración sin recuperación energética	t	182	781	781
Traslado a vertedero	t	3.074	1.252	470
Otras operaciones de eliminación	t	346	1.136	1.011
Residuos peligrosos	t	233	162	155
Residuos destinados a recuperación	t	159	115	109
Preparación para reutilización	t	5	7	7
Reciclado	t	141	96	92
Otras operaciones de valorización	t	14	12	10
Residuos destinados a eliminación	t	74	47	46
Incineración con recuperación energética	t	28	28	28
Incineración sin recuperación energética	t	13	15	15
Traslado a vertedero	t	4	0	0
Otras operaciones de eliminación	t	29	4	3
Intensidad de generación de residuos¹				
Residuos no peligrosos por visitantes	kg / 10 ³ visitantes	678	-	757
Residuos no peligrosos por días de apertura	kg / día apertura	1.275	-	1.624
Residuos no peligrosos por ingresos	t / millones €	15	-	19
Residuos peligrosos por visitantes	kg / 10 ³ visitantes	12	-	11
Residuos peligrosos por días de apertura	kg / día apertura	23	-	24
Residuos peligrosos por ingresos	t / millones €	0,28	-	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.

Como consecuencia del cambio en la composición del portafolio tras las desinversiones, los indicadores correspondientes a 2024 y 2025 no resultan directamente comparables.

- 1) Los indicadores de intensidad por ingresos de 2025 se muestran únicamente para los parques operativos a 31.12.2025, ya que sólo son representativos para parques que han estado abiertos durante un ciclo anual completo.

2.4 NATURALEZA: BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS

Objetivos

- ❖ **Promover la protección de la biodiversidad y la conservación de los ecosistemas, con particular atención a las especies amenazadas o en peligro de extinción.**
- ❖ **Minimizar los impactos negativos en la naturaleza asociados a toda la cadena de valor del Grupo.**
- ❖ **Promover el conocimiento de las diferentes especies animales y los diferentes ecosistemas y su conservación.**

¿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 poblaciones de origen, donde los problemas para la biodiversidad son más acuciantes.

Algunos de los parques del Grupo⁷ 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

lo que hace esencial garantizar la conservación de los hábitats y especies presentes y minimizar cualquier posible impacto derivado de la actividad del parque.

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).
- Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y la naturaleza, incluyendo biodiversidad, son evaluados anualmente siguiendo las recomendaciones de TCFD/IFRS S2 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures/International Financial Reporting Standard S2) y TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures).
- Las operaciones de los parques del Grupo, por su propia naturaleza de carácter no

⁷ Parques situados en o cerca de áreas naturales objeto de figuras de especial protección: Ver Anexo VIII

industrial, no generan 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.

- La actividad de ciertos sectores de la cadena de valor aguas arriba de Parques Reunidos pueden llegar a tener efectos negativos sobre la biodiversidad, particularmente el sector agroalimentario (que provee alimentos y bebidas para los restaurantes de los parques) y en menor medida el sector textil (asociado a productos de merchandising vendidos en las tiendas de los parques).
- La herramienta de gestión de proveedores⁸ proporciona información para evaluar el impacto en la biodiversidad a lo largo de la cadena de suministro del Grupo.
- Los zoos y acuarios del Grupo⁹, participan activamente en proyectos de conservación e investigación, en colaboración con distintas entidades zoológicas, entidades de investigación y universidades. Los diferentes trabajos de investigación que se realizan no sólo contribuyen a mejorar el diseño de las instalaciones y a lograr técnicas de cuidado y manejo animal más eficientes, sino que también son importantes 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.

- Los zoos y acuarios de Parques Reunidos trabajan activamente para proteger ecosistemas vulnerables y especies amenazadas mediante programas de conservación in situ y ex situ, investigación científica y educación ambiental. Se impulsan numerosos proyectos junto con instituciones zoológicas, universidades y otras instituciones, contribuyendo tanto al avance del conocimiento como a la mejora de las técnicas de manejo, bienestar animal y reintroducción en hábitats naturales.
- La labor de los zoos y acuarios del Grupo incluye la participación en programas internacionales de conservación de especies emblemáticas como la foca monje, el lince ibérico, tortugas marinas, pandas rojos y muchas otras, alineados con las necesidades globales de protección de fauna amenazada. Estos proyectos combinan investigación y trabajo conjunto con organizaciones especializadas, reforzando la contribución del Grupo a la protección de la biodiversidad mundial.
- Los zoos 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 parques.
- Parques Reunidos se registró en marzo de 2024 como adoptante de la 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Análisis de dependencias, impactos, riesgos y oportunidades

- En 2025 se realizó un análisis detallado de dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza basado en las recomendaciones de TNFD. El análisis incluyó tanto las operaciones propias del Grupo como el resto

de su cadena de valor. Respecto a las operaciones propias, los riesgos identificados como más significativos no están especialmente vinculados a la biodiversidad sino a servicios ecosistémicos relacionados con la provisión de agua. El

⁸ Ver sección "Compras Sostenibles"

⁹ Directamente o a través de Fundación Parques Reunidos (parques españoles) y Fundación Four Wings (parque alemán)

análisis de la cadena de valor identificó como significativos riesgos vinculados a la biodiversidad, en particular, aquellos relacionados con la deforestación (debido a los productos del sector agroalimentario vendidos en los restaurantes) y la contaminación del aire y el agua (debido a la fabricación de los productos textiles de merchandising vendidos en las tiendas). Los

resultados de este análisis informaron la estrategia ambiental del Grupo.

- No se ha detectado ningún evento puntual con impacto significativo sobre los ecosistemas o la biodiversidad ni se han recibido sanciones administrativas relativas a posibles daños a los mismos durante 2025.

Proyectos relacionados con la conservación de la biodiversidad

- El Grupo ha continuado reforzando en 2025 su compromiso con la conservación de la biodiversidad mediante el apoyo sostenido a proyectos in situ y ex situ, que incluyen investigación y colaboración con organizaciones especializadas. Puede encontrarse información más detallada sobre estas iniciativas en las páginas web de los parques y de la Fundación Parques Reunidos.
- Parques Reunidos se adhirió en 2025 a la campaña europea EAZA Wetlands for Life 2026–2027 que impulsa la restauración y creación de humedales, apoyando proyectos mediante financiación, divulgación y comunicación científica.

Durante 2025 se han llevado a cabo los siguientes proyectos

Tipo de Proyecto ^{1) 2)}	Unidad	2025
Conservación (in- situ) ³⁾	Nº de proyectos	50
Conservación (ex situ) ⁴⁾	Nº de proyectos	7
Rescate, rehabilitación y suelta	Nº de proyectos	3
Proyectos de Investigación	Nº de proyectos	17
Artículos de Investigación	Nº de proyectos	13

- 1) Cuando varios parques españoles 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.

ESTRATEGIA DE CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD – BLACKPOOL ZOO (REINO UNIDO)

Blackpool Zoo ha desarrollado una estrategia de conservación a cinco años (2025–2030) que representa un compromiso firme con la protección de la biodiversidad global, combinando proyectos in-situ y ex-situ, educación, investigación y participación comunitaria.

Misión y enfoque

La estrategia se centra en contribuir a la protección de la biodiversidad global apoyando proyectos de conservación in situ y ex situ, incorporando educación, investigación y el desarrollo continuo de programas de cría que garanticen el futuro de las especies. Blackpool Zoo apuesta por maximizar su impacto positivo mediante la colaboración con organizaciones locales e internacionales, y por inspirar a la comunidad a actuar en favor de la conservación de la biodiversidad y los ecosistemas.

Ejes estratégicos 2025–2030

Los objetivos principales de la estrategia incluyen:

- **Proteger la vida silvestre y los espacios naturales**, apoyando programas globales de conservación, como el Programas Europeo de Especies en Peligro (European Endangered Species Program ó EEP, por sus siglas en inglés), fortaleciendo la diversidad genética y garantizando el bienestar de las especies albergadas en el zoo.
- **Colaborar localmente**, con proyectos como el trabajo conjunto con Marton Mere, donde el zoo contribuye a monitorizar especies, educar a jóvenes y fortalecer la protección de uno de los humedales más importantes de Lancashire.
- **Conservar especies y hábitats nativos del Reino Unido**, mediante iniciativas que combinan ciencia, divulgación y participación ciudadana para proteger ecosistemas locales.
- **Comprender el impacto comunitario**, reforzando la educación ambiental accesible —Blackpool Zoo se define como un “Zoo for All”— e integrando la conservación en experiencias inclusivas para todos los visitantes.
- **Fomentar el compromiso del personal**, formando equipos capacitados y motivados para integrar la conservación en su actividad diaria.

Programas destacados

Blackpool Zoo mantiene colaboraciones activas con organizaciones de prestigio internacional como la Giraffe Conservation Foundation, Red Panda Network, World Land Trust, Wild Cats Conservation Alliance o The Gorilla Organization, además de proyectos centrados en especies nativas como el Marton Mere Native Species Project. Estas alianzas refuerzan la dimensión global y local de su estrategia.

PROYECTO DE ESPECIES NATIVAS MARTON MERE – BLACKPOOL ZOO (REINO UNIDO)

Blackpool Zoo trabaja para mejorar el acceso a la naturaleza y el bienestar de la comunidad, a la vez que contribuye a proteger uno de los últimos cuerpos de agua naturales que quedan en Lancashire y la biodiversidad de sus residentes.

La Reserva Natural Local de Marton Mere es la única reserva natural local dentro de Blackpool y es un Sitio de Especial Interés Científico ubicado aproximadamente a una milla del zoológico. El sitio es propiedad del Ayuntamiento de Blackpool, responsable de supervisar su gestión y de garantizar su mantenimiento. El plan de gestión del hábitat de Marton Mere se aprobó en enero de 2024. Tras varias reuniones de trabajo entre el personal del zoológico y el Ayuntamiento de Blackpool, se aprobó el Proyecto de Especies Nativas de Marton Mere y el trabajo conjunto comenzó en la primavera de 2024.

Después de trabajar con el grupo Friends of Marton Mere, y de obtener una comprensión profunda del sitio y del potencial de colaboración, Blackpool Zoo ha elaborado un Plan de 5 años para recoger las acciones asociadas al proyecto de conservación de especies nativas hasta 2029. El plan es de carácter público y puede consultarse en la web del parque.

Educación y concienciación

Los zoos y acuarios del Grupo realizan actividades de educación y concienciación que incluyen desde las 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.

II JORNADA DE BIODIVERSIDAD – ATLANTIS AQUARIUM MADRID, FAUNIA Y FUNDACIÓN PARQUES REUNIDOS (ESPAÑA)

La Fundación Parques Reunidos celebró en octubre 2025 su II Jornada de Biodiversidad, un encuentro que reunió en Atlantis Aquarium Madrid a expertos, instituciones y centros zoológicos para compartir avances en proyectos de conservación de especies amenazadas en España. Durante la jornada se presentaron dos proyectos que ejemplifican el papel de los parques zoológicos en la cría controlada y la reintroducción de fauna vulnerable.

Proyecto de recuperación del Galápago Europeo. Con menos de 500 ejemplares censados, el galápago europeo es el único reptil catalogado como ‘en peligro de extinción’ en la Comunidad de Madrid. La fragmentación de su hábitat y la baja tasa de supervivencia juvenil han llevado a esta especie a una situación crítica. Faunia, en colaboración con la Asociación Herpetológica Española y la Comunidad de Madrid, desarrolla un programa de conservación basado en la técnica de ‘head starting’, que consiste en incubar, criar y preparar a los ejemplares juveniles en instalaciones controladas antes de su reintroducción en el medio natural.

Proyecto Tortuga Boba, que ha sido posible gracias a las aportaciones recibidas en la II Gala Benéfica de Fundación Parques Reunidos. Esta especie, clasificada como “vulnerable” por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), se enfrenta a numerosas amenazas en sus primeras etapas de vida. Selwo Marina, junto a la Junta de Andalucía, impulsa un programa de ‘head starting’ que permite criar a las tortugas en un entorno seguro hasta que alcanzan un tamaño y fortaleza adecuados para su liberación en el mar.

La Jornada de Biodiversidad se consolida, así, como un espacio para la divulgación científica y la acción colaborativa, reforzando el papel de los parques zoológicos como agentes activos en la protección del patrimonio natural.

3. SOCIAL

Principios

La Política de Sostenibilidad incluye los siguientes principios bajo el apartado **Principios Sociales**:

- 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.
- 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.
- 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, incluidos 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.
- 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, incluyendo operaciones propias y cadena de valor, a todos los empleados de Parques Reunidos, contratistas y subcontratistas, personal de agencias y terceros que desarrollan actividades para y en nombre del Grupo, a los bienes y servicios que adquiere y a los servicios que brinda a los clientes.

Enfoque de gestión

- Parques Reunidos está comprometido con apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia y con asegurar de que las sociedades del Grupo no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos, en línea con los **Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.
- Parques Reunidos apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la erradicación del trabajo infantil, y la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, en línea con los **Principios 3, 4, 5, y 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.
- La **Política de Derechos Humanos** desarrolla los principios delineados en el Código Ético y de Conducta y de la Política de Sostenibilidad 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 diligencia debida 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.
- La **Política de Seguridad y Salud** desarrolla los principios del Código Ético y de Conducta y de la Política de Sostenibilidad 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. Los compromisos de dicha política se traducen en requisitos específicos que se recogen en los Estándares de Gestión de la Seguridad y Salud del Grupo. 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.
- La **Política de Desconexión Digital** complementa los compromisos de la Política de Seguridad y Salud y contribuye a la prevención de riesgos psicosociales y a la protección de la salud mental. A través de esta política Parques Reunidos refuerza su compromiso con prácticas laborales responsables, impulsa una cultura de trabajo saludable y cumple con los estándares de buen gobierno en materia de gestión del capital humano.
- La **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** integra los compromisos en esta materia relativos a empleados, visitantes y sociedad en general. Los compromisos de dicha política se traducen en requisitos específicos que se recogen en los Estándares de Gestión de Diversidad, Equidad e Inclusión. 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.
- La **Política contra el Acoso y la Discriminación** promueve un entorno de trabajo respetuoso y de tolerancia cero ante el acoso y la discriminación.
- 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.

- 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. Para otros puestos de

trabajo con responsabilidades vinculadas a seguridad y salud, compromiso de los empleados o satisfacción del cliente, uno de los objetivos individuales establecidos en la evaluación del desempeño puede estar relacionado con el cumplimiento de objetivos específicos en dichas áreas.

Derechos Humanos

Personal propio, trabajadores de la cadena de valor, consumidores y usuarios finales, comunidades locales y otros colectivos afectados

Objetivos

- ❖ **Cumplir con lo establecido en los principios fundamentales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas 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 de Parques Reunidos, 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 de Naciones Unidas 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 2025 no se han notificado denuncias por casos de vulneración de derechos humanos de trabajadores propios, trabajadores de la cadena

de valor, consumidores y usuarios finales o comunidades locales u otros colectivos afectados.

Operación Propia

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

País	Noruega	Dinamarca	Alemania	Australia	Países Bajos	Bélgica	Reino Unido	Bélgica	Francia	España	Italia
FH	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre
HDI	0,970	0,962	0,959	0,958	0,955	0,951	0,946	0,951	0,920	0,918	0,915
Riesgo ¹	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

1) 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.

Cadena de Suministro

Proveedores directos¹ que poseen su razón social en países de alto riesgo en relación con el respeto a los derechos humanos

País	Unidad	China	Emiratos Árabes	Tailandia	Turquía	Total
FH	Clasificación	No libre	No libre	No libre	No libre	
HDI		0,797	0,940	0,798	0,853	
Riesgo		Alto	Alto	Alto	Alto	
Proveedores	#	5	5	1	2	13
Gasto	% vs total²					0,5

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 a que corresponden estos proveedores: CapEx, merchandising, servicios profesionales, facility management y ticketing.

Se ha identificado un total de 13 proveedores directos que tienen su razón social países de alto riesgo. Dichos proveedores corresponden a las categorías CapEx (4 proveedores), merchandising (4 proveedores), servicios profesionales (3 proveedores), facility management (1 proveedor) y ticketing (1 proveedor).

El volumen de gasto procedente dichos proveedores equivale al 0,5%, del gasto total de sus categorías juntas. Por categorías, representan 0,77% del gasto total de la categoría CapEx, 0,83% de la categoría merchandising, 0,37% de la categoría servicios profesionales, 0,12% de la

categoría facility management y 0,27% de la categoría ticketing.

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

El Grupo continúa trabajando en la implementación y mejora de procesos de diligencia debida de proveedores que ayuden a mitigar los posibles riesgos asociados a derechos humanos en la cadena de suministro¹⁰.

¹⁰ Ver sección 'Compras Sostenibles'

Diversidad, Equidad e Inclusión

Personal propio, visitantes, comunidades locales y sociedad en general

Objetivos

- ❖ Consolidar una cultura inclusiva que garantice la igualdad de oportunidades y el respeto a todas las personas.
- ❖ Asegurar entornos accesibles y experiencias equitativas para todos los visitantes, independientemente de sus características o necesidades.
- ❖ Contribuir al progreso social promoviendo prácticas responsables que impulsen la equidad e inclusión en la comunidad local.

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

La diversidad, la equidad y la inclusión constituyen pilares esenciales para el desarrollo de organizaciones y comunidades innovadoras, seguras, justas y sostenibles. Estos principios no solo representan un compromiso ético, sino

también un elemento estratégico indispensable para garantizar la competitividad, la sostenibilidad a largo plazo y la capacidad de adaptarse a un entorno social y económico en constante evolución.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- Parques Reunidos está comprometido con la creación de un entorno en el que todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y capaces de participar plenamente.
- La **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** tiene como objetivo asegurar que dichos aspectos sean partes integrantes del trabajo y la gestión del día a día en el Grupo.
- Los compromisos de dicha política se traducen en requisitos específicos que se recogen en los estándares del **Sistema de Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión** del Grupo. 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.
- El enfoque en materia de diversidad, equidad e inclusión se articula en tres áreas de actuación que buscan generar un impacto social positivo. Estas áreas promueven la integración de personas con identidades diversas —incluidas

mujeres, personas culturalmente diversas, la comunidad LGTBQA+, distintas generaciones y personas con discapacidad— y se dirigen a:

- Empleados (Ver sección Entornos Laborales Diversos, Equitativos e Inclusivos).
- Visitantes (Ver sección Acceso a Productos y Servicios – Accesibilidad e Inclusión de Visitantes).
- Comunidad en su conjunto (Ver sección Impacto Social)

En el caso de los visitantes, el foco se centra en la accesibilidad para personas con discapacidad, no obstante, las medidas implantadas en los parques están diseñadas para mejorar la experiencia de todas las personas y, con frecuencia, resultan beneficiosas para todos los visitantes, tengan o no una discapacidad.

- La **Guía de Lenguaje Inclusivo**, sirve de referencia tanto en comunicaciones internas

como externas, en contextos formales e informales

- Los parques y centros de trabajo desarrollan planes anuales de mejora para seguir impulsando el progreso en materia de diversidad, equidad, e inclusión. Estos planes se basan en la identificación de oportunidades de mejora y la definición de planes de acción alineados con la estrategia del Grupo y la normativa y el contexto local. A final de año, cada parque o centro de trabajo reporta las acciones realizadas, incluyendo los datos relativos a dichas acciones.
- Las acciones en el área de diversidad, equidad e inclusión se lideran y ponen en marcha a través de una Red Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (Red Global DEI). La Red Global DEI está formada por 52 miembros que representan tanto a los distintos parques como a los distintos departamentos que están involucrados en las actividades asociadas a diversidad, equidad e inclusión (operaciones, comercial, seguridad, salud y medio ambiente, personas y organización, ...). Su función es coordinar iniciativas locales, supervisar el progreso y conectar las acciones de cada

centro con los objetivos en materia de diversidad, equidad e inclusión del Grupo.

- Además de la Red Global de DEI, cada parque o centro de trabajo cuenta con su propio equipo local, al que los empleados se pueden incorporar de manera voluntaria.
- Cada año, el Departamento Corporativo de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Sostenibilidad organiza dos reuniones globales para facilitar el intercambio de buenas prácticas y la alineación entre todas las ubicaciones.
- La compensación variable incorpora la opción de tener un componente vinculado a los objetivos de diversidad, equidad e inclusión. De este modo, uno de los tres objetivos individuales establecidos en la evaluación del desempeño puede estar relacionado con diversidad, equidad e inclusión, fomentando que todos los empleados integren este compromiso en sus metas profesionales y asuman un papel activo en la construcción de una cultura inclusiva.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión ha sido actualizada en 2025 para incorporar nuevos principios generales y reforzar la importancia de promover la inclusión dentro de los tres ámbitos de actuación - empleados, visitantes y la sociedad en su conjunto-.
- La Guía de Lenguaje Inclusivo ha sido adaptada a nivel local en los centros de trabajo de España y difundida entre los empleados.
- Durante 2025 se ha impulsado el crecimiento de la Red de Diversidad, Equidad e Inclusión, invitando a sus miembros a desarrollar sus

propios equipos locales en sus centros de trabajo.

- Como reconocimiento a la integración transversal de la diversidad, la equidad y la inclusión tanto en la gestión de las personas trabajadoras como en la experiencia de los visitantes, y a la contribución a la sociedad a través de acciones de inclusión social y de educación y concienciación, en 2025 Parques Reunidos fue seleccionado como finalista en los European Diversity Awards, en la categoría “Empresa del Año”.

Privacidad

Trabajadores propios, trabajadores de la cadena de suministro, visitantes y otros grupos de interés.

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 usuarios¹¹, empleados¹² y otros grupos de interés tales como personas de contacto y representantes legales de terceros que colaboran con o actúan en nombre de Parques Reunidos.

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 en materia de protección de datos, para la gestión y respuesta ante incidentes de seguridad de la información a nivel Grupo.
- 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,

¹¹ 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).

¹² 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.
- Instrucciones para Concursos y Sorteos (España).
- Norma sobre almacenamiento y borrado de datos personales.
- 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 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 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 2025 se han mantenido las siguientes interacciones con las autoridades

competentes en materia de protección de datos personales:

Incidentes de seguridad

- Alemania: un parque alemán notificó en 2024 tres incidentes similares de ciberseguridad que afectaron a la plataforma de reservas de

un proveedor externo. Tras iniciar el correspondiente proceso de investigación, la Autoridad Alemana de Protección de Datos

determinó en 2025 el cierre de los incidentes reportados sin sanción para el parque.

- Italia: En 2025, el parque italiano comunicó a la Autoridad Italiana de Protección de Datos un incidente de seguridad relacionado con

una de sus páginas web, desarrollada y gestionada por un proveedor externo en su nombre. A la fecha de cierre del ejercicio, no se ha recibido respuesta oficial por parte de la autoridad competente.

Sanciones relativas a privacidad y protección de datos

Indicador	Unidad	2023	2024	2025 (todos los parques)
Número de sanciones relativas a privacidad y protección de datos	#	0	0	0

3.1 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, que contemplen tanto la salud física como la mental, es esencial para el bienestar y la satisfacción de los empleados. Este enfoque no

solo reduce riesgos, sino que, a su vez, repercute en el compromiso de los empleados y la satisfacción de los clientes.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La Política de Seguridad y Salud 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 de promover y mantener un entorno seguro y saludable para trabajadores propios, visitantes y trabajadores de su cadena de valor.
- Parques Reunidos dispone, además, 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 estándares y procedimientos 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 centrales del Grupo 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.
- Este estándar y el resto de los estándares y procedimientos asociados, que conforman el Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud y

Medio Ambiente del Grupo, están basados en la norma ISO 45001, aunque el objetivo final no sea certificarse. Dichos estándares establecen los requisitos mínimos aplicables a todos los centros 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 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 de gestión de seguridad y salud 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, licencias, autorizaciones y manuales de fabricantes (requisitos externos).
- Para asegurar un cumplimiento consistente con los requisitos internos y externos de seguridad y salud, el Grupo ha establecido un Procedimiento de Cumplimiento de Seguridad y Salud y Medio Ambiente. Este procedimiento proporciona orientación y apoyo a los centros de trabajo y permite realizar un seguimiento sistemático del estado de cumplimiento.
- El Grupo utiliza auditorías internas y programas de evaluación de cumplimiento, tanto de requisitos externos 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.
- 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 pedido¹³.
- Los indicadores de accidentabilidad se recalculan tras adquisiciones o desinversiones de parques para facilitar su comparación y garantizar un seguimiento adecuado del desempeño en materia de seguridad y salud. Siguiendo este criterio, se han recalculado las métricas de años anteriores tras la desinversión de los parques de Estados Unidos y Belantis en 2025.
- El Comité Ejecutivo tiene parte de su compensación variable ligada a la reducción de los índices de siniestralidad. Para otros puestos de trabajo, uno de los tres objetivos individuales establecidos en la evaluación del desempeño puede estar relacionado con la seguridad y salud, fomentando que todos los empleados integren este compromiso en sus metas profesionales, asumiendo un papel proactivo en la construcción de la cultura de seguridad y salud.

¹³ Ver sección 'Compras Sostenibles'

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 contratas 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, al menos, 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 segmento de negocio (parques de atracciones, parques acuáticos, zoos y acuarios, otros) y de 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 de los trabajadores de las contratas 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, trabajos en caliente, 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

- Los trabajadores y/o sus representantes disponen de mecanismos de participación y consulta en materia de seguridad y salud. Los centros de trabajo del Grupo 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 asociados a seguridad y salud, tales como extractos o lecciones aprendidas de incidentes ocurridos en otras empresas del sector, incidentes ocurridos en el Grupo con potencial de causar accidentes serios, u

hojas informativas para distribución a los trabajadores.

- Igualmente, desde el Departamento Corporativo de Seguridad, Salud, Medio

Ambiente y Sostenibilidad, se realizan reuniones periódicas con representantes de todos los parques del Grupo para tratar temas relevantes en materia de seguridad y salud.

Formación sobre seguridad y salud en el trabajo

- Las necesidades de formación son evaluadas tanto a nivel de Grupo como localmente, teniendo en cuenta los riesgos específicos del lugar de trabajo, y la legislación aplicable.
- El Estándar de Formación y Concienciación para la prevención de incidentes que forma parte del Sistema de Gestión de Seguridad,

Salud y Medio Ambiente del Grupo, recoge los requerimientos mínimos del Grupo en este aspecto.

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

Fomento de la salud de los trabajadores

- El Grupo dispone de un Estándar de Evaluación de Riesgos Psicosociales que establece el 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 salud mental y física asociados, que se integre tanto en la planificación del negocio como en la gestión operativa.
- A nivel de Grupo, se incentiva a los parques a realizar actividades de fomento de la salud

tanto física como mental a través de dos campañas anuales coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Día Mundial de la Salud Mental. El objetivo es crear y mantener una cultura proactiva de concienciación sobre los riesgos que el trabajo puede provocar sobre la salud física y mental y 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.

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 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 laboral¹⁴.

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 49,5% de la plantilla media (en términos de FTEs) mientras que los

¹⁴ Ver sección 'Compras Sostenibles'

índices relativos a lesiones registrables en hombres suponen un 54% del total.

Trabajadores de la cadena de suministro

El análisis de datos de accidentabilidad incluye el número de incidentes de contratas. Al tratarse, en su mayor parte, 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	2024				2025 (Todos los Parques)				2025 (Parques a 31.12.2025)			
Lesiones por incidente laboral – Empleados propios ^{a)}		Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total
Índice de frecuencia de lesiones serias ^{b)}	# lesiones serias/10 ⁶ horas trabajadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones serias	#	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables ^{c)}	# lesiones registrables /10 ⁶ horas trabajadas	5,1	11,1	0	8,1	8,5	9,9	0	9,0	6,8	7,9	0	7,1
Lesiones registrables	#	28	61	0	89	30	37	0	67	21	25	0	46
Índice de frecuencia de incidentes con baja > 1 día ^{d)}	# incidentes /10 ⁶ horas trabajadas	17,6	15,3	0	16,3	17,3	17,5	0	17,0	19,5	17,9	0	18,2
Índice de severidad de incidentes. con baja > 1 día ^{d)}	# días perdidos /10 ⁶ horas trabajadas	473	434	0	451	569	536	0	538	641	582	0	595
Horas trabajadas	10 ³ horas	5.464	5.487	66	11.018	3.519	3.720	185	7.424	3.077	3.187	174	6.437
Enfermedades ocupacionales-Empleados ^{e)}		Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total
Enfermedades ocupacionales	#	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Lesiones por incidente laboral – Trabajadores de Contratos ^{f)}		Total				Total				Total			
Lesiones serias ^{b)}	#	1				0				0			
Lesiones registrables	#	15				9				9			

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 627 días perdidos en 2025 por incidentes ocurridos en 2024.
- e) Se ha declarado oficialmente una enfermedad ocupacional debido a un trastorno musculoesquelético en el Zoo de Madrid. A efectos de cálculos, se ha incluido dentro de las lesiones registrables.
- f) Los incidentes relativos a trabajadores no empleados cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por Parques Reunidos (contratas) se registran e investigan al igual que los incidentes de empleados. Al tratarse en su mayor parte de contratos de servicio, se ha estimado el número de horas trabajadas, las cuales suponen un 16,2% del total de horas trabajadas a nivel de Grupo. En base a los cálculos basados en las horas estimadas trabajadas por los trabajadores de las contratas, el Índice de frecuencia de lesiones registrables es igual a 7,2.

PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con motivo de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28 de abril) y el Día Mundial de la Salud Mental (10 de octubre), el Departamento Corporativo de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Sostenibilidad elaboró y distribuyó a todos los parques del Grupo una serie de materiales de comunicación y sensibilización. El objetivo de estos recursos es facilitar que los parques desarrollen **iniciativas formativas y acciones de concienciación** orientadas a promover la seguridad, la salud laboral y el bienestar emocional de los empleados.

A nivel local, en 2025 se llevaron a cabo diversas iniciativas:

R U OK? Day – Raging Waters Sydney:

Como parte del compromiso con la promoción del bienestar emocional y la salud mental, Raging Waters Sydney participó en las actividades impulsadas por *R U OK?*, una organización benéfica respaldada por el Gobierno de Australia centrada en la prevención del suicidio y la promoción del apoyo interpersonal entre compañeros de trabajo.

Talleres de promoción de la salud mental - Faunia

En 2025, se impartieron en Faunia dos talleres específicos sobre la importancia del cuidado de la salud mental y la gestión del bienestar emocional. Estas sesiones fueron dirigidas por psicólogos del Programa de Apoyo al Empleado, implantado en los parques de España.

Entornos Laborales Diversos, Equitativos e Inclusivos

Objetivos

- ❖ **Construir equipos diversos que representen a los visitantes a los que servimos.**
- ❖ **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 para los empleados 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 ninguna persona puede ser discriminada, 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.
- La **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** y la **Política contra el Acoso y Discriminación** desarrollan con mayor detalle los principios establecidos en el Código Ético y de Conducta, y proporciona un marco para materializar el compromiso de Parques Reunidos con la diversidad, la equidad y la inclusión y la tolerancia cero hacia el acoso y la discriminación en el entorno laboral.
- El **Estándar de Diversidad, Equidad e Inclusión de Empleados** ¹⁵ promueve la creación de entornos de trabajo inclusivos.
- El **Programa de Diversidad para Empleados** del Grupo busca garantizar que todas las personas, independientemente de su origen, identidad o características personales, trabajen en un entorno inclusivo, equitativo y de apoyo. El programa impulsa medidas de diversidad e inclusión en áreas clave como lenguaje inclusivo, autoidentificación, contratación inclusiva, cumplimiento normativo en la materia y otras prácticas relevantes.
- El Grupo dispone de un Procedimiento de Contratación que define los criterios, prácticas y salvaguardas necesarias para garantizar procesos de selección equitativos y libres de sesgos. Este procedimiento establece directrices para favorecer la diversidad en las candidaturas, asegurar la igualdad de trato en todas las fases del proceso y prevenir cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta.

¹⁵ Ver sección Diversidad, Equidad e Inclusión.

- Las prácticas de contratación del Grupo, así como los convenios colectivos y acuerdos de empresa garantizan el principio de no discriminación. El Grupo aplica controles para asegurar el cumplimiento de este derecho, incluyendo mecanismos de identificación y evaluación del talento durante los procesos de selección y promoción en todos sus centros de trabajo.
- Parques Reunidos cuenta con un Estándar de Adaptaciones Razonables del Puesto de Trabajo. Este estándar reconoce la obligación de todos los parques y centros de trabajo de ofrecer ajustes razonables —permanentes o temporales— a los empleados y candidatos que los necesiten. El estándar establece un proceso estructurado e interactivo, que abarca la solicitud, evaluación, selección, implementación y seguimiento de los ajustes, con el fin de garantizar la eliminación de barreras en todas las etapas del empleo. Además, asegura la confidencialidad, una implementación oportuna y reconoce el derecho de las personas a presentar apelaciones.
- Algunos parques, en cumplimiento con la legislación aplicable, cuentan con Planes de Igualdad, cuyo objetivo es favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y con medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIAQ+. Dichos planes recogen medidas concretas en materia de contratación, formación y prevención del acoso y la discriminación. Todos los centros de trabajo de España cuentan con Planes de Igualdad y con medidas relativas a igualdad y no discriminación de las personas LGTBIAQ+.
- La autoidentificación voluntaria se fomenta activamente en los centros de trabajo de Parques Reunidos a través de campañas internas de sensibilización. Promover la autoidentificación es una herramienta eficaz para aumentar la concienciación y, al mismo tiempo, permite comprender mejor la diversidad de la plantilla. La herramienta de gestión de personas permite a los empleados autoidentificarse de forma voluntaria en aspectos como género, discapacidad y otros atributos.
- El Grupo cuenta con un Estándar de Formación y Concienciación en Diversidad, Equidad e Inclusión cuyo objetivo es garantizar que todos los empleados comprendan la relevancia de estos temas. Este estándar incluye contenidos para reforzar el conocimiento de los conceptos clave y promueve la celebración de los días conmemorativos más significativos en todos los centros de trabajo: Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día Mundial de la Diversidad Cultural (21 de mayo), Mes del Orgullo (junio), Día Internacional de la Diversidad Etaria (24 de septiembre), y Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre).
- El Grupo reconoce que las alianzas son importantes para lograr los objetivos. Por este motivo, Parques Reunidos, como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, alinea sus esfuerzos con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS).

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- En 2025 se actualizó la Política contra el Acoso en el Lugar de Trabajo —ahora denominada Política contra el Acoso y la Discriminación en el Lugar de Trabajo— con el fin de reforzar la tolerancia cero del Grupo ante cualquier comportamiento discriminatorio. Además, se creó el Estándar de Adaptaciones en el Puesto de Trabajo y se actualizó el Procedimiento de Contratación del Grupo, incorporando de forma explícita criterios y prácticas de contratación inclusiva.
- Durante 2025 se inició la implementación de proyectos orientados a apoyar a empleados con discapacidad, o que consideren que pueden tenerla, con el objetivo de promover entornos laborales accesibles e inclusivos.

Estas iniciativas incluyeron orientación a los centros de trabajo en España sobre adaptaciones en los puestos de trabajo, medidas de protección y recomendaciones para eliminar barreras.

- Desde la perspectiva de igualdad de género, se lanzó en 2025 el Plan de Igualdad para las oficinas centrales.
- Se ha continuado impulsado la campaña de autoidentificación que comenzó en 2024. Durante 2025 se llevaron a cabo campañas para fomentar esta práctica, animando a los empleados a declarar voluntaria y confidencialmente su identidad.
- En 2025 se desarrolló el Estándar de Formación y Concienciación en Diversidad, Equidad e Inclusión. El 44% de los centros de trabajo del grupo han celebrado los días conmemorativos, el 68% han ofrecido a los empleados formación en discapacidad, y el 46% formación general en diversidad, equidad e inclusión.
- Se ha incorporado en el boletín interno de Sostenibilidad del Grupo la nueva sección

Inclusive Monthly Shoot, que se divide en dos subsecciones:

- La subsección IN our Parks destaca las iniciativas de inclusión implementadas en los parques; cada mes se selecciona un área concreta —empleados, visitantes o comunidad— y un tema central, como diversidad de género, discapacidad, inclusión LGBTIQ+, diversidad cultural o diversidad generacional, se profundiza en él.
- La subsección IN our Minds comparte artículos científicos relacionados con el tema mensual para ampliar el conocimiento de los empleados y mostrar que estos asuntos tienen una base científica sólida.
- El Grupo ha formalizado en 2025 su adhesión a REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI. Con motivo de esta incorporación, Parques Reunidos recibió un diploma de bienvenida en un evento celebrado en Madrid y, además, en noviembre se organizó una sesión de sensibilización en español, a la que fueron invitados todos los empleados de España.

Discapacidad

Indicador	Unidad	2024	2025 Todos los parques	2025 Parques a 31.12.2025
Empleados con discapacidad ¹	# empleados	58	158	149

1) En el caso de España se ha tenido en cuenta el número de empleados con discapacidad igual o superior al 33%. Para el resto de los países, al no existir el mismo criterio, se ha incluido el total de empleados con discapacidad. En la información relativa al año 2024 sólo se tuvo en cuenta el total de empleados con discapacidad de España.

Diversidad cultural

Indicador	Unidad	2025 Todos los parques	2025 Parques a 31.12.2025
Empleados cuyo país de nacimiento es distinto al país en el que trabajan	% empleados	4,0	7,1

1) Para el cálculo se ha tenido en cuenta el número total de empleados que trabajan en un país distinto al de su nacionalidad.

ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO – MOVIE PARK (ALEMANIA)

En Movie Park, la atracción de Halloween “Murder Museum” ha sido adaptada para garantizar plena accesibilidad a personas usuarias de silla de ruedas, ofreciendo una experiencia inclusiva tanto para visitantes como para artistas. Un ejemplo destacado es el caso de Nina Streitberger, usuaria de silla de ruedas desde hace 13 años e intérprete de personajes de Halloween. Gracias a las adaptaciones realizadas en su puesto de trabajo y en la propia atracción, Nina puede desempeñar sus funciones con total autonomía y seguridad.

PROGRAMA DE CONTRATACIÓN INCLUSIVA - SLAGHAREN (PAÍSES BAJOS)

Slagharen desarrolla durante todo el año un programa para atraer y apoyar talento diverso, incluyendo personas refugiadas, solicitantes de asilo y personas con discapacidades físicas o de salud mental. Mediante alianzas con municipios y agencias de empleo, el parque ofrece apoyos personalizados como coaching laboral, incorporación flexible y alojamiento en el parque. La iniciativa se basa en liderazgo abierto y colaboración institucional, con ferias de empleo cada temporada y renovación anual de alianzas. Estos esfuerzos han creado un entorno laboral inclusivo y culturalmente consciente, con resultados sólidos en desempeño.

PLAN EMERGE - ESPAÑA

En los parques de España y en las oficinas centrales del Grupo se puso en marcha el Plan Emerge Capacidades, en colaboración con la Fundación Randstad, con el objetivo de promover la inclusión de personas con discapacidad. La iniciativa incluyó sesiones de sensibilización y la distribución de carteles y material informativo en todos los centros. Durante 2025 se recibieron 9 consultas de empleados (3 hombres y 6 mujeres), de las cuales 8 estuvieron relacionadas con los trámites para obtener el certificado de discapacidad y 1 sobre los beneficios del certificado. Las primeras consultas llegaron en septiembre y, en diciembre, se organizó una sesión presencial en las oficinas centrales de Madrid para ofrecer orientación y apoyo adicional.

CELEBRACIÓN DEL DÍA MUNDIAL DE LA DIVERSIDAD CULTURAL PARA EL DIÁLOGO Y EL DESARROLLO (21 DE MAYO) – TROPICAL ISLANDS (ALEMANIA)

Tropical Islands celebró su primer Día de la Cultura, una oportunidad para descubrir nuevas perspectivas y reforzar el sentido de pertenencia. Con la participación de más de 600 empleados de 35 nacionalidades, este evento estuvo marcado por la conexión entre personas de distintas culturas y trayectorias, poniendo de manifiesto que, en esencia, ‘no somos tan diferentes’. El evento fue organizado por empleados para empleados, demostrando gran compromiso y dedicación. Nueve compañeros presentaron sus países, compartiendo tradiciones, costumbres y valores en sus stands. La jornada incluyó bienvenida oficial bajo el lema “La diversidad conecta – muéstranos tu nacionalidad”, saludos en distintos idiomas, una dinámica grupal “Todo lo que compartimos”, visitas a los stands, y diferentes actividades interactivas.

Prevención del Acoso y la Discriminación

Objetivos

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

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

Un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso y discriminación contribuye a que los empleados se sientan protegidos dentro del entorno laboral, y como consecuencia de ello,

contribuye a crear un clima laboral saludable e incrementa el compromiso y la satisfacción de los empleados

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- El Código Ético y de Conducta y la **Política contra el Acoso y la Discriminación** reconocen 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, Parques Reunidos establece procedimientos para formular quejas o reclamaciones relativas a situaciones de acoso o discriminación, como por ejemplo el Canal de Denuncias¹⁶.
- El Grupo posee los mecanismos internos de mediación y/o arbitraje 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 o discriminación.
- Las medidas preventivas van encaminadas a implantar soluciones de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación en asuntos relacionados con la discriminación o el acoso, así como conductas que fomenten un clima de respeto y tolerancia y eviten el riesgo de acoso o discriminación.
- Parques Reunidos promueve activamente el conocimiento del Código Ético y de Conducta y de la Política contra el Acoso y la Discriminación, 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 y la discriminación son 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.

¹⁶ Ver sección 'Canal de Denuncias'

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.
- Todos los empleados tienen derecho a acogerse a los permisos de paternidad y maternidad, que se gestionan de acuerdo con la legislación local.
- 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 en aquellos puestos en los que es posible, 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 aplicadas.
- La Política de Derecho a la Desconexión Digital refuerza el compromiso de Parques Reunidos con prácticas laborales responsables e impulsa una cultura de trabajo saludable.
- 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 propio¹⁷ diverso que incluye tanto trabajadores asalariados (empleados propios) que son personas que mantienen una relación laboral con Parques Reunidos, como trabajadores no asalariados, que son personas que tienen contratos para suministrar mano de obra (trabajadores por cuenta propia) o personas proporcionadas por empresas dedicadas principalmente a actividades relacionadas con el empleo (agencias de trabajo temporal).

¹⁷ Definiciones según las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad

- 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

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

[Descripción general de la plantilla](#)

Todos los parques:

Parques Reunidos tuvo durante el periodo de 1 de enero a 31 diciembre de 2025 una plantilla media (trabajadores asalariados) de 4.678 FTEs (Full Time Equivalents), con el 68% de la plantilla media del Grupo ubicada en EE. UU., España y Alemania. La variación frente al número de FTEs del año anterior está motivada por las desinversiones realizadas en 2025.

Debido al carácter estacional de la actividad, la operación de los parques del Grupo depende en

parte de empleados con contratos temporales o con contratos fijos discontinuos. La proporción de contratos temporales ha sido del 36,9%.

En la plantilla media, un 44,0% de los empleados son menores de 30 años y un 19,2% son mayores de 50 años. Las mujeres representan el 47,4 % de la plantilla media del Grupo durante 2025.

Parques a 31.12.2025:

Parques Reunidos tuvo durante el periodo de 1 de enero a 31 diciembre de 2025 una plantilla media (trabajadores asalariados) de 4.010 FTEs (Full Time Equivalents), con el 63% de la plantilla media del Grupo ubicada en España y Alemania.

La proporción de contratos temporales ha sido del 32,2%

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

En la plantilla media, un 41,5% de los empleados son menores de 30 años y un 19,7% son mayores de 50 años. Las mujeres representan el 47,8 % de la plantilla media del Grupo durante 2025.

[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 empresa¹⁸.

- **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,

¹⁸ Incluye al Consejero Delegado cuya relación está regulada por un contrato con el significado del art. 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

responsables de coordinar actividades y 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.

Distribución por género y categoría profesional

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTEs)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados													
TotaPlantilla media	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010
Plantilla media	%	49,6	49,8	0,6	100	47,4	50,1	2,5	100	47,8	49,5	2,7	100
Categoría Profesional													
Comité Ejecutivo	# empl.	4	5	0	9	4	4	0	8	4	4	0	8
Directores	# empl.	12	73	0	85	12	54	0	66	11	45	0	56
Jefes de departam.	# empl.	132	159	1	292	77	120	0	197	62	101	0	163
Managers	# empl.	294	391	3	688	216	286	4	506	165	225	3	393
Expertos	# empl.	3.128	2.956	43	6.126	1.910	1.880	111	3.901	1.675	1.608	107	3.390
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010

Distribución por género y edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado.	Total
Edad													
<30	# empl.	2.014	1.812	40	3.867	994	953	109	2.056	795	765	105	1.665
30-50	# empl.	1.008	1.107	1	2.117	811	910	4	1.725	744	807	3	1.554
> 50	# empl.	547	665	4	1.216	414	481	2	897	378	411	2	791
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010

Remuneraciones medias

Remuneraciones medias (retribución fija)

Se incluye toda la remuneración fija incluyendo salario base y otros complementos salariales fijos y retribución en especie.

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.2024				Empleados a 31.12.2025			
Remuneración media ¹		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado ¹	Total
Comité Ejecutivo	€	278.626	451.258	-	364.942	291.476	368.116	-	337.460
Directores	€	141.499	138.626	-	139.075	123.084	129.234	-	128.004
Jefes de departam.	€	63.413	75.741	35.461	69.539	58.362	65.727	-	62.932
Managers	€	41.322	44.981	39.589	43.231	40.940	43.877	48.446	42.618
Expertos	€	25.693	27.451	26.200	26.799	24.085	25.505	24.052	24.681
Total	€	27.429	30.668	27.088	29.222	25.320	28.692	24.203	26.773
Remuneración media por edad		Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total
<30	€	25.832	26.686	26.319	26.240	23.256	23.698	23.901	23.501
30-50	€	32.302	39.624	43.591	36.064	29.037	34.942	34.590	31.867
>50	€	30.937	40.617	32.022	35.932	29.318	39.818	34.242	34.121

1) Para el cálculo, se ha incluido la remuneración anualizada de todos los empleados que han estado contratados en algún momento durante el año natural, a excepción del Consejero Delegado, aprendices y becarios.

Remuneraciones medias (retribución total)

Se incluye toda la remuneración fija incluyendo conceptos fijos y en especie, así como el importe de bono teórico negociado por contrato.

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24				Empleados a 31.12.2025			
Remuneración media ¹		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	€	312.464	616.432	-	464.448	467.545	581.430	-	535.876
Directores	€	155.398	152.578	-	153.018	154.208	162.382	-	160.747
Jefes de departamento	€	66.996	80.243	35.461	73.561	67.266	75.704	-	72.502
Managers	€	41.918	45.808	39.589	43.940	43.153	46.332	48.446	44.941
Expertos	€	25.710	27.470	26.200	26.817	24.141	25.568	24.052	24.735
Total	€	27.572	31.028	27.088	29.466	25.875	29.639	24.203	29.389
Remuneración media por edad		Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total
<30	€	25.843	26.697	26.319	26.250	23.227	23.720	23.901	23.521
30-50	€	32.866	40.636	43.591	36.855	30.136	36.912	34.590	33.369
>50	€	31.334	42.067	32.022	36.869	30.304	43.125	32.242	36.158

1) Para el cálculo, se ha incluido la remuneración anualizada de todos los empleados que han estado contratados en algún momento durante el año natural, a excepción del Consejero Delegado, aprendices y becarios.

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:

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

La brecha salarial no ajustada se calcula para cada uno de los países teniendo en cuenta todos los empleados que trabajaron para Parques Reunidos durante el año de reporte, a excepción del Consejero Delegado, aprendices y becarios.

anual total de los empleados, excluyendo la retribución variable.

Se han excluido de los cálculos, aquellos empleados que no se identifican o han reportado un género distinto a mujer o hombre.

Para el cálculo de la brecha salarial, en vez del salario por hora, se considera la remuneración

Parques ¹⁾

Indicador	Unidad	España	Bélgica	Dinamarca	Alemania	Países Bajos	Italia	Noruega	Reino Unido	Francia	Australia	EE.UU.
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
2025 (Parques a 31.12.2025)												
Brecha no ajustada	%	9,4	2,5	11	7,2	3,7	6,4	8,3	5,1	7,7	-2,7	-
Empleados	#	3928	186	454	2662	782	914	1070	443	473	1251	-

Oficinas corporativas

Indicador	Unidad	España	EEUU ²
2024			
Brecha no ajustada	%	26,7	15,1
Empleados	#	252	83
2025 Parques a 31.12.2025			
Brecha no ajustada	%	27,0	-
Empleados	#	225	-

Total Grupo

Indicador	Unidad	Grupo
2024		
Brecha no ajustada	%	11,1
Empleados	#	19.721
2025 Parques a 31.12.2025		
Brecha no ajustada	%	11,3
Empleados	#	11.583

Relación de remuneración total

Para el cálculo, se ha aplicado la siguiente fórmula considerando la remuneración fija anual total de la persona con el mayor salario y la mediana de la remuneración fija 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 y las prestaciones en especie.

remuneración total anual de la persona de la empresa con mayor salario
mediana de la remuneración total anual de los empleados, excluida la persona con mayor salario

La relación de remuneración total resultante es 27,4.

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 la ratio de sueldo medio sobre salario mínimo legal en los parques, excluyendo el Consejero Delegado, 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.

Se incluyen todos los empleados que han estado contratados en algún momento de 2025, con su remuneración anualizada

Indicador	Ud.	Empleados a 31.12.24				Empleados a 31.12.25			
Nivel salarial		Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total
Corporativo									
España	#	4,3	5,7	-	5,1	3,9	5,3	-	4,6
EE. UU.	#	6,4	7,5	4,7	7,0				
España									
España	#	1,1	1,3	-	1,2	1,1	1,2	-	1,2
EEUU y Australia									
EE. UU.	#	2,1	2,3	2,0	2,2	0,9	-	-	-
Australia ¹⁾	#	0,9	0,8	0,7	0,9				
Resto de Europa									
Alemania	#	1,2	1,3	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1	1,2
Noruega	#	-	-	-	-	-	-	-	-
Países Bajos	#	1,0	1,1	1,1	1,0	1	1,1	1,1	1,1
Italia	#	-	-	-	-	-	-	-	-
Francia	#	1,2	1,3	1,5	1,2	1,1	1,3	-	1,2
Reino Unido	#	1,0	1,0	-	1,0	1,3	1,4	1,2	1,3
Dinamarca	#	-	-	-	-	-	-	-	-
Bélgica	#	1,4	1,3	1,0	1,3	1,5	1,5	-	1,5

- 1) 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.

Permisos por motivos familiares

Indicador	Unidad	2024 (FTE)				2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros / No declarado	Total
Permisos por motivos familiares¹									
Empleados con derecho a permiso	#empl	3.570	3.584	46	7.200	1.917	1.983	110	4.010
Empleados con derecho a permiso	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100	100
Empleados que se acogieron a permisos	#empl	95	110	0	205	8	6	0	14
Empleados que se acogieron a permisos	%	2,7	3,1	0,0	2,8	0,4	0,3	0	0,3
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su permiso por motivos familiares	#empl	78	91	-	169	3	2	0	5
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su permiso y que siguen siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	#empl	55	82	-	137	3	2	0	5
Tasa de regreso al trabajo	%	82,1	82,7	-	82,4	37,5	33,3		35,7
Tasa de retención	%	57,9	74,5	-	66,8	37,5	33,3	-	35,7

1) Los datos incluyen las excedencias por cuidado de familiares. Esta figura no está contemplada en la regulación de todos los países en los que opera el Grupo, no obstante, se ha tenido en cuenta a la totalidad de los empleados con derecho a permiso ya que pueden acceder al mismo por acuerdo individual.

Remuneración media de los miembros del Consejo y desglose por género

La retribución media de los miembros del Consejo 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.

Miembros con funciones ejecutivas

El único miembro del Consejo de Administración con funciones ejecutivas es el Consejero Delegado. La remuneración puede consultarse en los estados financieros consolidados.

Miembros con funciones no-ejecutivas

Indicador	Unidad	2024			2025		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Nivel salarial							
Remuneración media de los consejeros no ejecutivos	€	93.750	52.083	62.500	96.875	68.750	76.786

Relaciones Laborales

Objetivos

- ❖ **Promover una comunicación fluida y transparente con las personas trabajadoras y sus representantes.**
- ❖ **Diseñar un marco que garantice la atención a 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 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, en Australia, se observa una limitada representación legal y sindical, atribuible en gran medida a la menor implantación del sindicalismo.
- En España, la representación unitaria adopta la forma de delegados de personal o comités de empresa en función del número de empleados.
- 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 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 contribuye a una gestión eficaz de las necesidades organizativas y productivas de los parques garantizando al mismo tiempo el cumplimiento normativo de los derechos y obligaciones laborales.

- 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 celebran en una fecha previamente acordada o a solicitud de cualquiera 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 seguridad y salud 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: Slagharen (Países Bajos, en el convenio colectivo de recreación), Parque de Atracciones de Madrid, Parque Warner, Zoo Aquarium de Madrid, Faunia, Selwo Marina, Selwo Aventura, Teleférico de Benalmádena, Aquópolis Costa Dorada y Atlantis Aquarium Madrid (España).
- 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 marzo de 2025 se registró el nuevo convenio colectivo de Atlantis Aquarium Madrid (España) para el período 2025-2028. Este convenio de carácter retroactivo desde enero de 2025 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 la

negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo, por lo que no ha sido necesaria la intervención del Grupo para garantizar esos derechos¹⁹.

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 2025.

¹⁹ Ver sección Derechos Humanos

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	EE.UU.
2024	%	0	100	100	100	88	100	100	81	98	0	17

2025 (Parques a 31.12.2025)	%	0	100	100	100	93	100	100	78	99	0	-
--------------------------------	---	---	-----	-----	-----	----	-----	-----	----	----	---	---

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

	Cobertura de Negociación Colectiva		Diálogo Social
Tasa de cobertura	Asalariados – EEE	Asalariados – No EEE	Representación en el lugar de trabajo (solo EEE)
0-19%		Australia, Reino Unido	
20-39%			
40-59%	Dinamarca		
60-79 %	Noruega		
80-100 %	Alemania, 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	2024		2025 ²	
			Representantes por Centro	Representantes por País	Representantes por Centro	Representantes por País
Bélgica	Bobbejaanland	#	4	4	4	4
Francia	Marineland Resort	#	4	13	2	4
	Marineland	#	9		2	
Alemania	Tropical Islands	#	11	23	11	23
	Movie Park	#	12		12	
Italia	Mirabilandia	#	1	1	4	4
Países Bajos	Slagharen	#	3	3	3	3
Noruega	Tusenfyrd	#	11	11	8	11
España	Parques Reunidos Servicios Centrales	#	1	79	9	88

	Aquópolis Cullera	#	9		5	
	Selwo Marina	#	5		4	
	Teleférico de Benalmádena	#	3		3	
	Atlantis Aquarium Madrid	#	3		3	
	Parque de Atracciones de Madrid	#	9		13	
	Aquópolis Costa Dorada	#	5		5	
	Aquópolis Cartaya	#	-		3	
	Warner	#	21		21	
	Faunia	#	9		9	
	Selwo Aventura	#	5		4	
	Zoo	#	9		9	
EEUU	Kennywood	#	20	20	-	-

- 1) Los países y centros no incluidos en la tabla no cuentan con representantes legales a fecha de cierre del año.
- 2) Los datos facilitados para 2025 corresponden a los parques que forman parte del portafolio del Grupo a cierre de año.

Negociación colectiva

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

Indicador	Unidad	Australia	Bélgica	Dinamarca	Francia	Alemania	Italia	Países Bajos	Noruega	España	Reino Unido	EE.UU.
2024	%	0	100	48	100	75	100	100	29	100	0	1

2025	%	0	100	47	100	80	100	100	1	100	0	-
------	---	---	-----	----	-----	----	-----	-----	---	-----	---	---

- 1) 2025: en Tropical Islands (Alemania): 85 % directamente y un 15 % 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).
- 2) Los datos facilitados para 2025 corresponden a los parques que forman parte del portafolio del Grupo a cierre de año.
- 3) El porcentaje facilitado en 2024 para Noruega corresponde únicamente a empleados permanentes. El resultado de 2025 contempla la totalidad de la plantilla a cierre de año para los dos centros de trabajo ubicados en el país.

Formación y Desarrollo de Habilidades

Objetivos

- ❖ **Mejorar el desempeño de los equipos.**
- ❖ **Mejorar las capacidades digitales y tecnológicas de los 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 y personales, en seguridad y salud, 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 plantilla 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 de la plataforma 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, privacidad, 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 abierto a todos los empleados del Grupo denominado Knowledge Coaster. Este programa está diseñado para ofrecer a todos los empleados oportunidades de crecimiento y desarrollo en su idioma. El objetivo es ayudar a cada uno de los empleados a adquirir nuevas habilidades y explorar nuevas áreas.
- Los cursos disponibles para todos los parques son, entre otros: Un cliente satisfecho siempre vuelve, La importancia de fracasar, Trabajo en equipo - ¡Todos a una!, Resiliencia, Ética, Aprendizaje ágil – Adáptate a los cambios futuros, Roles de equipo – ¿Qué aportas al grupo?, Diversidad e inclusión, Cómo combatir el burnout, Delegar en un minuto, Reuniones one-to-one, Aumenta tu vitalidad, Aduénate de tu trabajo, Ponlo por escrito, Gestión del cambio, Liderazgo - ¿Cuál es tu estilo?, Gestión del tiempo, Inteligencia social, Influencia positiva, El poder de la respiración, Despeja la mente, Aprender a aprender, Descubre Office

365, Cómo hablar en público, Cómo sobrevivir en ventas, Inteligencia artificial, Español en el trabajo – Hablar, Español en el trabajo – Comprender, Español en el trabajo – Escribir, Speak Business English, Write Business English, Understand Business English, Escribe prompts eficaces para la IA, Compras inteligentes, Ventas consultivas, El cliente es lo primero, Enamórate de tu trabajo, Equilibra tu vida laboral y personal, Finanzas empresariales, Reclutamiento y selección de personal, Cumple tus propósitos, Détox digital, Mantén tu cerebro en forma, Teletrabajo y equipos virtuales, Lectura rápida, Parler le français des affaires, Toma el mando, Desarrollo del talento, La regla del 80/20, El

discurso de ascensor, Abre la mente – Usa la imaginación, Écrire le français des affaires, Mejora tus competencias digitales, ¡Innovate!, y Los ojos siempre en la meta.

- 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]

- En 2024 se comenzó a cargar los cursos del Knowledge Coaster en la plataforma ERP de gestión de personas para poder llevar a cabo un seguimiento más pormenorizado y facilitar la accesibilidad al contenido multilingüe, y en 2025 se ha seguido cargando nuevo contenido. También se han llevado a cabo acciones de promoción del catálogo existente.
- En 2025, el Departamento Corporativo de Personas y Organización recibió una formación en Igualdad de Género y derechos LGTBI en

procesos de selección y promoción y preparó un taller para trasladar estos conceptos e ideas aprendidas a los equipos de Personas y Organización de los parques.

- Se ha habilitado la auto inscripción en cursos de formación en la plataforma ERP. Esta funcionalidad permite a los empleados explorar el catálogo de cursos para elegir las vías de aprendizaje que mejor se ajusten a sus intereses

Horas de formación por categoría profesional

Categoría profesional	Unidad	2024	2025 Todos los parques	2025 Parques a 31.12.2025
Comité Ejecutivo	Horas	63	16	16
Directores	Horas	1.038	405	328
Jefes de departamento	Horas	5.119	2.732	2.176
Managers	Horas	30.920	14.072	5.506
Expertos	Horas	148.831	132.455	49.931
Total	Horas	185.972	149.680	57.957
Horas por empleado	Horas/empleado¹	25,8	31,7	14,3

Horas de formación por contenido de aprendizaje

Contenido de aprendizaje	Unidad	2025 Todos los parques	2025 Parques a 31.12.2025
Habilidades técnicas	Horas	52.677	19.590
Seguridad y salud	Horas	34.044	14.547
Incorporación y formación inicial	Horas	31.504	2.217

Otros	Horas	12.421	9.408
Habilidades sociales	Horas	7.484	3.196
Diversidad, equidad e inclusión	Horas	5.850	5.308
Idiomas	Horas	3.373	3.373
Anti-acoso	Horas	1.664	0
Ciberseguridad y protección de datos	Horas	663	318
Total	Horas	149.680	57.957

1) No se dispone del dato para el año 2024.

Media de horas de formación por género y categoría profesional

Categoría profesional	Unidad	2024			2025 Todos los parques			2025 Parques a 31.12.2025		
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado
Comité Ejecutivo	Horas/empleado	7,5	6,6	-	3,1	0,8	0	3,1	0,8	0
Directores	Horas/empleado	21,4	10,8	-	6,9	6,0	0	6,7	5,7	0
Jefes de departamento	Horas/empleado	17,7	17,1	13,9	17,7	11,4	0	18,0	10,5	0
Managers	Horas/empleado	50,5	40,5	88,0	26,1	29,4	2,3	10,9	16,5	0
Expertos	Horas/empleado	25,5	22,4	64,5	33,2	36,2	8,9	14,1	16,3	0,4
Total	Horas/empleado¹⁾	27,2	23,9	66,4	31,8	33,3	8,7	13,9	15,8	0,4

1) Horas/FTE

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	2024				2025 ¹ Parques a 31.12.2025			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	%	100	100	-	100	100	100	0	100
Directores	%	100	100	-	100	100	96	0	96
Jefes de departamento	%	82	95	100	89	94	99	0	97
Managers	%	41	46	50	44	44	41	0	42
Expertos	%	4	3	0	4	4	4	0	4
Total	%	13	17	2	15	11	15	0	13

1) No se disponen de datos de los parques desinvertidos

Compromiso de los Empleados

Objetivos

- ❖ **Crear un lugar de trabajo óptimo para cualquier empleado del Grupo**
- ❖ **Promover la satisfacción y el compromiso de los colaboradores**

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

- El compromiso de los empleados está vinculado directamente al éxito de Parques Reunidos. Los empleados con un alto nivel de compromiso demuestran entusiasmo por su trabajo y dedicación a la empresa y sus objetivos.
- Medir el compromiso de los empleados permite a Parques Reunidos anticiparse a 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 que va del -100 al 100. Los resultados de esta encuesta de clima sirven para trabajar planes específicos por centro de trabajo.
- Además, las encuestas incluyen un módulo específico de comentarios en el que se recogen las aportaciones de los empleados. Estos comentarios, junto con las puntuaciones obtenidas, se utilizan para la definición y priorización de los planes de acción a implementar.
- Asimismo, el sistema permite que los responsables directos o los equipos de Personas y Organización puedan responder a los autores de los comentarios, garantizando la confidencialidad y facilitando la escalabilidad de aquellos casos que requieran un seguimiento más detallado o una resolución a nivel superior.

Experiencia digital de la persona empleada: Implantación de la herramienta de gestión de personal

- Durante el año 2025, Parques Reunidos ha reforzado la iniciativa de transformación digital del Departamento Corporativo de Personas y Organización con el desarrollo de proyectos que tienen como objetivo fortalecer la estructura de trabajo digital implementada en los tres años anteriores a través del uso de la plataforma ERP de gestión de personas.
 - En 2025 se ha llevado a la práctica una profundización en los procesos digitales que ha impulsado la mejora de aquellos que ya estaban configurados. Se han priorizado principalmente dos pilares: formación y evolución de la plataforma ERP de gestión de personas.
 - Se ha reforzado el conocimiento que tienen los empleados de Personas y Organización de los parques mediante un programa de formación con el fin de dotarlos de mayor autonomía.
- Durante dos veces al año, el software del ERP lanza novedades que se deben configurar y aprender. Tras analizar la viabilidad de la implantación de estas nuevas mejoras y configurarlas en el

sistema, se distribuyen manuales o seminarios que enseñan a utilizarlas.

- Durante sesiones de mantenimiento de la herramienta o detección de fallos del sistema, aparecen errores comunes de uso de la plataforma que se solventan mediante manuales o sesiones de formación a todos los parques mostrando las buenas prácticas para evitar dichos errores.
- La experiencia obtenida con el uso de la herramienta, acompañada de la formación y

el seguimiento proporcionados, ha propiciado la adaptación a los nuevos procesos digitales de las distintas localizaciones.

- El seguimiento del uso de la herramienta en cada localización ha permitido configurar nuevas funcionalidades y proyectos y reajustando procesos globales a necesidades específicas.

Modelo de gestión del talento

- A lo largo de 2025 se han llevado a cabo procesos de mapeo de talento en los parques del Grupo, a excepción de aquellos ubicados en España, Italia y Australia. Este ejercicio incluyó tanto a los directores generales de los parques, como de sus equipos directivos y otros empleados de los parques identificados como personas con alto potencial de crecimiento y desarrollo en el Grupo.
- Para facilitar el análisis, se utilizó la matriz de talento basada en el Modelo de las 9 Cajas diseñada e implantada en 2024, que permite evaluar a los empleados en función de su rendimiento y potencial. Este marco proporciona una visión clara y objetiva del talento dentro de la organización y ayuda a priorizar acciones de desarrollo y planificación de sucesiones. Junto a la matriz de talento se identificaron tanto las áreas de oportunidad como las fortalezas clave de cada empleado.
- Del mapeo realizado a los directores generales, se implementó un programa de mentoría cruzado, conformando parejas de directores generales con el objetivo de potenciar sus capacidades mediante el intercambio de experiencias y conocimientos. Este enfoque busca acelerar el desarrollo de competencias críticas y fomentar la complementariedad entre ellos.
- En cuanto al mapeo de los equipos directivos de esos parques, así como de las personas con un alto potencial de desarrollo, el análisis ha abarcado tanto a los niveles n-1 como a posiciones clave fuera de esa estructura, permitiendo una visión integral del talento disponible.
- A partir de la matriz de talento, se ha diseñado un Plan de Desarrollo Individual personalizado para cada empleado mapeado. Estos planes incluyen acciones como:
 - Programas formativos a través de la plataforma *Knowledge Coaster*.
 - Procesos de mentoría entre empleados del mismo parque y de otros parques, fomentando el intercambio de experiencias y mejores prácticas.
 - Involucración en proyectos transversales en el parque o en proyectos del Grupo para fomentar el crecimiento y desarrollo de esas personas.
 - El intercambio o desplazamiento temporal a otros parques para compartir buenas prácticas.
- Tras la fase de identificación, la siguiente etapa consiste en establecer procesos estructurados de seguimiento y monitoreo con todos los directores generales. Estos procesos permiten evaluar la evolución de sus planes de desarrollo, asegurar la implementación de las acciones definidas y garantizar la alineación continua con los objetivos estratégicos del Grupo.
- En el año 2026 está previsto realizar el mapeo de talento en los parques de España e Italia, utilizando las mismas herramientas y metodologías descritas. Este ejercicio permitirá contar con una visión estratégica del talento disponible, identificar áreas de desarrollo y asegurar la alineación de los equipos con los objetivos organizacionales de largo plazo.

Revisión del desempeño

- El proceso de revisión del desempeño se realiza

desde 2024 a través de la plataforma ERP de gestión de personas 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.
- Revisión de final de año: Evaluación integral del desempeño a lo largo del periodo.

Formación y desarrollo de talento

- La plataforma ERP de gestión de personas también actúa como un habilitador clave para la visibilidad y desarrollo del talento interno. La funcionalidad Talent Profile permite a los empleados gestionar y actualizar su perfil profesional, incluyendo habilidades, experiencia, formación y logros. Esta funcionalidad no solo refuerza la visibilidad interna del talento dentro de la organización, sino que también facilita la planificación de sucesión y asignación estratégica de proyectos y roles clave.
- En 2025 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.²⁰

Portal de empleo

En la plataforma de ERP de gestión de personas también existe un portal de empleo interno en donde se publican todas las posiciones disponibles dentro

- 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 promoción y sucesión.

- Como se ha mencionado previamente, el programa Knowledge Coaster continúa ampliándose con cursos de libre acceso para todos los empleados. A través de la integración con la plataforma ERP de gestión de personas, es posible obtener métricas precisas de participación y de consecución, lo que permite evaluar el impacto real de estas iniciativas formativas.

- Estos programas de capacitación no solo refuerzan las competencias de los empleados, sino que también actúan como un complemento estratégico a los planes de acción derivados de las encuestas de clima y de los procesos de mapeo de talento. De esta manera, se brinda a los empleados una herramienta adicional de desarrollo que potencia su crecimiento profesional y contribuye directamente a lograr los objetivos del Grupo

de Parques Reunidos. Esto fomenta que los empleados tengan acceso de primera mano a nuevas oportunidades de desarrollo.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- En noviembre de 2025 se incluyó en la encuesta de satisfacción a todos los empleados activos en la plataforma ERP de gestión de personas.
- Respecto al anterior sondeo realizado en septiembre de 2024, y teniendo en cuenta los

matices relativos a la muestra base, se observa una evolución positiva tanto en el nivel de compromiso como en la participación.

- El índice global de compromiso según el perímetro actual de parques pasó de -7 en 2024 a +1 en 2025²¹

²⁰ Ver detalles adicionales en la sección 'Formación y desarrollo - Gestión del talento'

²¹ En 2024 la encuesta incluía los parques desinvertidos de EE.UU. y Belantis (Alemania) pero no incluía Marineland (Francia). De los 5249 participantes, 1712 eran permanentes. En 2025, la encuesta incluye los parques del perímetro actual, incluyendo Marineland (Francia). De los 3002 participantes, 1210 eran

permanentes. Los datos del 2024, teniendo en cuenta la totalidad de los parques fueron los siguientes: Índice global de compromiso: -5, diversidad e inclusión: 26, salud y bienestar: 10

- La valoración en diversidad e inclusión aumenta de 16 en 2024 a 24 en 2025 y la dimensión de salud y bienestar aumenta de -1 a 6.
- La participación fue del 53 %, con un total de 9.452 comentarios cualitativos lo que evidencia una mayor disposición de las personas a compartir su opinión y contribuir activamente a la mejora continua.
- Los resultados ponen de manifiesto fortalezas consolidadas en la cultura de Parques Reunidos, especialmente en aspectos como las relaciones de confianza entre compañeros, el apoyo de los responsables directos y un entorno cada vez más orientado al aprendizaje, donde los errores se perciben como oportunidades de mejora. Estos elementos refuerzan una cultura basada en el cuidado de las personas, la colaboración y la resiliencia. Al mismo tiempo, la encuesta identifica áreas de mejora, principalmente en el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento, la gestión de la carga de trabajo y el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como la necesidad de seguir avanzando en una comunicación más clara, consistente y transparente.
- Tras la publicación de los resultados, cada centro de trabajo y función revisó su información específica y comenzó a esbozar los planes de acción para 2026. Los equipos locales de Personas y Organización han recibido formación y herramientas de apoyo para facilitar la interpretación de los resultados y el diseño de planes de acción adaptados a la realidad de cada equipo.
- El seguimiento de estas iniciativas se realiza de forma estructurada por parte del Departamento Corporativo de Personas y Organización con el objetivo de garantizar la implementación, la rendición de cuentas y la visibilidad del progreso.
- De este modo, Parques Reunidos refuerza su compromiso con la escucha activa y la mejora continua, utilizando la voz de sus empleados como palanca clave para avanzar hacia una organización más sostenible, inclusiva y orientada al desarrollo de las personas.

3.2 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 graves 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.
 - 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 que los parques se ubican en zonas relativamente alejadas de núcleos de población, la actividad de Parques Reunidos no genera impactos negativos en las poblaciones locales o el territorio en el que se ubican los parques, 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.
- 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.²²

- 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.²³

- 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

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

En 2025, la contribución económica destinada a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por parte de los parques, ya sea de manera directa o a través de la Fundación Parques Reunidos (para los parques en España) o la Fundación Four Wings (para los parques en Alemania), ascendió a 395k€.

Este importe incluye las aportaciones dirigidas a organizaciones dedicadas a la investigación y conservación de la biodiversidad, que alcanzaron

un total de 174,7k€, así como las contribuciones realizadas a entidades de carácter social, que sumaron 220,3 k€.

Así mismo, al presentar en 2025 el Impuesto sobre Sociedades consolidado del ejercicio 2024, 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 69,4 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 (parques que son parte del portafolio a 31.12.25) durante 2025 fue de 153,8k€.

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
	Nacional / Estatal	AEPA- Asociación Española de Parques de Atracciones y Temáticos

²² Ver también secciones ‘Biodiversidad y Ecosistemas’ e ‘Impacto Social’

²³ Ver también sección ‘Fiscalidad Responsable’

Ámbito	Alcance	Asociación
		VDFU- Association of German Leisure Parks and leisure time facilities Club van Elf SNELAC- Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels FFD - Foreningen af Forlystelsesparker i Danmark A.N.E.S.V. Associazione Nazionale Esercenti Spettacoli Viaggianti e parchi
Zoológicos y Acuarios	Global	WAZA- World Association of Zoos and Aquariums
	Regional	EAZA- European Association of Zoos and Aquaria
	Nacional / Estatal	AIZA- Asociación Ibérica de Zoos y Acuarios BIAZA- British & Irish Association of Zoos & Aquariums VdZ- Verband der Zoologischen Gärten e.V.
Hoteles y Turismo	Nacional/Estatal	Fondazione Cervia per il Turismo DEHOGA- Asociación Alemana de Hoteles y Restaurantes

Relación no exhaustiva; se incluyen las asociaciones sectoriales en las que la aportación durante 2025 fue superior a 2,5 k€ .

Impacto Social

Objetivos

- ❖ Contribuir a los Objetivos del Desarrollo Sostenible a través de iniciativas de impacto positivo.
- ❖ 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 ambientales ²⁴ 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 los parques sean más inclusivos, facilitando el acceso a los mismos a diversos colectivos.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- La **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** establece los siguientes principios que guían la actuación del Grupo en materia de impacto social:
 - Colaborar con las partes interesadas y las comunidades locales para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en todas las áreas de operación.
 - Garantizar que los parques reflejen la diversidad y las necesidades específicas de las comunidades a las que sirven.
 - Apoyar las iniciativas locales facilitando el acceso a oportunidades de ocio que promuevan la participación equitativa.
- Colaborar con entidades locales para apoyar a los grupos socioeconómicamente desfavorecidos y vulnerables.
- El **Estándar de Diversidad, Equidad e Inclusión para la Sociedad** establece requisitos mínimos en materia desarrollo de proyectos de impacto social y sirve como herramienta para la mejora continua en este ámbito.²⁵

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 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

²⁴ Ver sección 'Biodiversidad y Ecosistemas'

²⁵ Ver sección Diversidad, Equidad e Inclusión

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 Ambiental ²⁶

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

La valoración económica de todos los proyectos sociales desarrollados por el Grupo en 2025, incluidas las actividades de educación y concienciación social, y la contribución a través de impuestos²⁷, equivale al 0,14% de las ventas del Grupo. Esta cantidad no incluye los

descuentos y entradas gratuitas para personas con discapacidad y sus acompañantes que visitan los parques de forma particular, y que son ofrecidas por los parques como parte de la práctica comercial.

Proyectos 2025 - Distribución por tipo de beneficiario

		2024	2025 ⁴ Parques a 31.12.25
Indicador	Unidad	Grupo	Grupo
Valoración económica ¹	1.000 €	2.134	714
Discapacidad o enfermedades graves	% vs total valoración	24,8	47,5
Riesgo de exclusión	% vs total valoración	40,9	40,0
Otros ³	% vs total valoración	34,3	12,5
Número de beneficiarios ²	1.000 #	65,1	24,6
Discapacidad o enfermedades graves	% vs total beneficiarios	31,9	50,4
Riesgo de exclusión	% vs total beneficiarios	34,2	38,7
Otros ³	% vs total beneficiarios	33,8	10,9

- 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".
- 2) El número de beneficiarios se ha calculado en base al número de entradas donadas (1 entrada= 1 beneficiario/a), el número de regalos entregados (1 regalo = 1 beneficiario/a), el número de comidas donadas (1 comida = 1 beneficiario/a) y la donación económica (40€ = 1 beneficiario/a).
- 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.
- 4) Si bien los parques de EE.UU. y Belantis realizaron donaciones, únicamente se reportan en el informe los datos de los parques que han formado parte del portafolio durante todo el año.

²⁶ Ver sección Biodiversidad y Ecosistemas

²⁷Al presentar en 2025 el Impuesto sobre Sociedades consolidado del ejercicio 2024, 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)".

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 22.3 K entradas donadas en 2025. En esta cifra no se incluyen los descuentos y entradas y otros servicios gratuitos para personas con discapacidad o sus acompañantes que acuden al parque como clientes a título personal (Ver sección Acceso a Productos y Servicios - Accesibilidad e Inclusión de Visitantes)

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 2025 destacan:

- **III Gala benéfica Fundación Parques Reunidos – Parque Warner (España).** Por tercer año consecutivo, el Parque Warner acogió la Gala Benéfica de la Fundación Parques Reunidos, en la que se recaudaron 148,5k €. La mitad de los fondos recaudados se asignó al proyecto “Dales Vida” de la Fundación Luzón orientado a mejorar la atención y proporcionar recursos esenciales a personas con ELA (Esclerosis Lateral Amiotrófica). La otra mitad se destinó a “Conexión Material”, proyecto de Plena Inclusión que busca equipar los Centros de Atención Temprana con herramientas necesarias para apoyar a niños de 0 a 6 años con discapacidad intelectual.
- **Venta de las “Pulseras de la Vida” – Zoo de Madrid (España).** En las tiendas del Zoo Aquarium 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. Este año la recaudación fue de 2,2 k€.

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 que analiza los beneficios terapéuticos de los baños con osos marinos en menores con discapacidad. El objetivo del estudio es evaluar cómo la interacción directa con estos animales influye en el bienestar emocional y psicológico de los participantes.

En 2025, 14 niños participaron en la investigación, que incluye no solo las sesiones de baño con osos marinos, sino también la medición del bienestar subjetivo en diferentes contextos: visitas a Faunia y baños sin animales. Esta metodología permite comparar los efectos de las distintas experiencias y confirmar el impacto positivo que genera el contacto con los animales. De este modo, Faunia reafirma anualmente su compromiso con la inclusión y la ciencia, colaborando en el avance de este proyecto que busca mejorar la calidad de vida de menores con discapacidad y aportar evidencia sobre el valor de la terapia asistida con animales.

DRØMMEHELGA - DREAM WEEKEND FESTIVAL – TUSENFRYD (NORUEGA)

Tusen Fryd, en colaboración con Stendi y HBF, organizó “Drømmehelga” (Fin de Semana de Ensueño) para ofrecer una experiencia inclusiva a niños con discapacidad y sus familias. Este festival contó con espectáculos gratuitos, apoyo personalizado y un entorno acogedor, reuniendo a más de 800 asistentes y recibiendo valoraciones muy positivas por parte de los asistentes, lo que demuestra el impacto del diseño inclusivo y el poder de la colaboración entre entidades.

EVENTOS “AUTISM-FRIENDLY” – BLACKPOOL ZOO (REINO UNIDO)

Blackpool Zoo, en colaboración con The World UK, cerró sus puertas al público general para celebrar una mañana tranquila adaptada a personas con autismo, creando un espacio seguro y libre de estrés frente a la sobrecarga sensorial, las multitudes y los entornos impredecibles.

Para garantizar una experiencia cómoda y acogedora, se ofrecieron un mapa sensorial, una guía de anticipación y folletos informativos; se habilitó una entrada sin barreras y de baja estimulación; se dispuso de zonas tranquilas; se instalaron señales adicionales para identificar áreas con ruidos repentinos; se apagó la música y sonidos grabados en todo el parque; se limitaron los anuncios por megafonía y se ajustó el programa de charlas para grupos reducidos y entornos más silenciosos, incluyendo una demostración de leones marinos sin sonido con apoyos visuales y lenguaje de signos.

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.

CELEBRACIÓN DEL DÍA MUNDIAL DE CONCIENCIACIÓN SOBRE EL AUTISMO – PARQUE WARNER (ESPAÑA)

Más de 1.100 personas con trastorno del espectro autista y sus familias participaron en una jornada inclusiva en Parque Warner Madrid, organizada por Plena Inclusión Madrid, Parque Warner y Fundación Parques Reunidos con motivo del Día Mundial del Autismo. Esta jornada tiene como objetivo visibilizar la diversidad del espectro y reivindicar derechos como diagnóstico temprano, atención accesible, educación inclusiva, ocio adaptado, empleo ajustado y vida independiente con apoyos. El acto incluyó la lectura de un manifiesto por personas con trastorno del espectro autista y la creación de un mosaico simbólico.

La jornada, que se ha realizado durante los últimos 5 años, destacó la importancia de alianzas multisectoriales y de la participación activa de las personas con trastorno del espectro autista, consolidándose como una práctica ejemplar para promover inclusión y sensibilización social.

3.3 CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

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 las atracciones (atracciones mecánicas, piscinas, toboganes acuáticos, ...) 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]

- La **Política de Seguridad y Salud** del Grupo desarrolla los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta y la Política de Sostenibilidad y proporciona un marco para materializar el compromiso de Parques Reunidos de promover y mantener un entorno seguro y saludable para los visitantes.
- 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 de visitantes que son aplicables a todos los parques.²⁸

- Parques Reunidos proporciona 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.

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 ofrecida a los visitantes tanto a través de las páginas web de los parques como a

través de señalización, cartelería y mensajes verbales durante la visita al parque.

- 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

²⁸ Ver sección Lugares de Trabajo Seguros y Saludables

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.
- Con el objetivo de unificar los criterios de información sobre seguridad y accesibilidad en las atracciones de todos los parques, en 2025 se desarrolló un Estándar de

Señalización de Información sobre Seguridad y Accesibilidad.

- 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 al Estándar del Grupo de Operaciones de Socorrismo.
- En los parques de atracciones, el desempeño de los operadores de atracción es auditado por entidades externas.
- Los planes de actuación ante emergencias son actualizados de forma regular, como resultado de los simulacros, de las inspecciones y auditorías periódicas.

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

En 2025 se desarrolló un Estándar de Seguridad de Producto. Su propósito es asegurar que todos los productos vendidos, utilizados o consumidos en los parques del Grupo sean seguros, estén correctamente marcados y etiquetados, y

cumplan con las regulaciones aplicables en cada país. Asimismo, el estándar define los procesos para la gestión de incidentes relacionados con la seguridad del producto, incluida la retirada de productos cuando sea necesario.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

Las auditorías de terceros relativas a operaciones de los parques acuáticos y parques de atracciones y las inspecciones de seguridad alimentaria

realizadas por terceros son parte del proceso de control en todos los parques.

Indicador	Unidad	2024	2025 Todos los Parques	2025 (Parques a 31.12.2025)
Incidentes				
Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ^{a)}	# incidentes /10 ⁶ visitantes	0,05	0	0
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)

MEJORA CONTINUA DE LA OPERACIÓN EN PARQUES DE ATRACCIONES

Como continuación del piloto desarrollado en 2024, Slagharen (Países Bajos) se ha convertido en el primer parque del Grupo en implantar el modelo de certificación independiente para los equipos de operación de parques de atracciones. Este programa sigue el enfoque ya implementado previamente en las operaciones de socorrismo en parques acuáticos, y tiene como objetivo garantizar coherencia metodológica en la operación de los parques de atracciones, incluyendo aspectos relacionados con la seguridad y la atención al cliente.

En 2025, se han acreditado nueve instructores internos en Slagharen, lo que permitirá desplegar una formación estandarizada y homogénea para el resto de los operadores del parque. En línea con el compromiso con la mejora continua, el Grupo prevé extender este modelo al resto de parques de atracciones de Parques Reunidos de forma progresiva en los próximos años.

Acceso a Productos y Servicios - Accesibilidad e Inclusión de Visitantes

Objetivos

- ❖ **Proporcionar una experiencia inclusiva para los visitantes que garantice que todos puedan disfrutar plenamente 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]

- La **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** incluye el compromiso de facilitar que todas las personas, independientemente de sus necesidades físicas o cognitivas, puedan utilizar y disfrutar de los servicios disponibles en sus parques.
- El **Estándar de Diversidad, Equidad e Inclusión de Visitantes** promueve un ocio accesible e inclusivo mediante la aplicación de prácticas que favorecen la accesibilidad de los parques.²⁹
- El **Programa de Accesibilidad para Visitantes** del Grupo se centra en implementar medidas de accesibilidad en cuatro áreas clave: accesibilidad general, accesibilidad para personas con discapacidad física, accesibilidad para personas neurodiversas y accesibilidad para personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual).
- 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.
- El Grupo promueve un sistema de precios que contempla condiciones especiales para determinados colectivos, incluidas personas con discapacidad y, cuando es necesario, también a sus acompañantes. Estas medidas incluyen tarifas ajustadas, descuentos especiales y, en determinados casos, entrada gratuita del acompañante.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

²⁹ Ver sección Diversidad, Equidad e Inclusión

- Como parte del Programa de Accesibilidad para Visitantes, los parques del Grupo ponen a disposición de los visitantes sillas de ruedas, así como sillas de ruedas sumergibles en aquellos parques que cuentan con piscinas. Los parques también proporcionan auriculares con cancelación sensorial, plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida acceso permitido para animales de asistencia y aseos accesibles.
- Los parques Bonbonland (Dinamarca), Bo Sommarland (Noruega), Tropical Islands (Alemania), Atlantis Aquarium Madrid, Faunia, Zoo de Madrid, Selwo Aventura, Selwo Marina, Teleférico Benalmádena, Aquópolis Villanueva, Aquópolis Torrevieja, Aquópolis Cullera, Aquópolis Costa Dorada, y Aquópolis Cartaya (España) han implementado el programa Hidden Disabilities Sunflower, diseñado para ofrecer apoyo a personas con discapacidades invisibles.
- Los parques del Grupo han recibido diversos reconocimientos y certificaciones en 2025. Atlantis Aquarium Madrid (España) obtuvo certificaciones de accesibilidad para personas con autismo y para personas con discapacidad auditiva, y fue galardonado por la Federación Autismo Madrid. Blackpool Zoo (Reino Unido) recibió el premio Lancashire Tourism Award en la categoría “Accesibilidad e Inclusion”. Los parques alemanes Movie Park y Vogelpark Walsrode cuentan con la certificación “Turismo para todos (Reisen für Alle)”, un distintivo de alcance nacional en Alemania que acredita la accesibilidad en el ámbito turístico.

ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS SORDAS – ZOO AQUARIUM DE MADRID, ATLANTIS AQUARIUM MADRID, PARQUE DE ATRACCIONES Y PARQUE WARNER (ESPAÑA)

Mirabilandia inició esta iniciativa de accesibilidad dirigida a personas con discapacidad auditiva en 2024, y en 2025 el programa se extendió a Zoo Aquarium de Madrid, Atlantis Aquarium Madrid, Parque de Atracciones y Parque Warner.

El programa incluye la adaptación completa de los textos que describen las atracciones y los animales, la grabación audiovisual in situ, la traducción de los vídeos a la Lengua de Signos Española (LSE), así como un proceso integral de edición, posproducción, subtítulo y locución. En Atlantis Aquarium, el proyecto incorporó además un Glosario Marino en LSE, compuesto por 150 términos.

SALAS DE DESESCALADA CONDUCTUAL – AQUOPOLIS CULLERA (ESPAÑA), AQUOPOLIS TORREVIEJA (ESPAÑA), TROPICAL ISLANDS (ALEMANIA)

Atlantis Aquarium Madrid (España) y Bø Sommerland (Noruega) lideraron en 2024 el desarrollo de salas de desescalada conductual. En 2025 Aquopolis Cullera, Aquopolis Torrevieja y Tropical Islands han continuado con su implementación.

Estos espacios están diseñados para ofrecer un entorno tranquilo y reconfortante para personas con necesidades de procesamiento sensorial o condiciones neurodiversas. Las salas proporcionan un refugio silencioso frente al entorno estimulante del parque, e incluyen iluminación suave, elementos táctiles y asientos confortables que favorecen la relajación y el bienestar general. Aquópolis Cullera y Aquópolis Torrevieja han ido un paso más allá al contemplar necesidades multidiscapacidad. Ambos parques han incorporado señalización en el interior de la sala con un código QR que enlaza a un vídeo explicativo en Lengua de Signos Española, facilitando así la accesibilidad para personas con discapacidad auditiva.

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 transparencia y la objetividad en la información comercial son fundamentales para proteger los derechos de los consumidores, y reforzar la confianza del cliente, contribuyendo a una experiencia más satisfactoria y favoreciendo la recomendación y la fidelización de los visitantes.

Asegurar una información clara, objetiva y transparente es no sólo una obligación legal sino un compromiso de Parques Reunidos.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- Parques Reunidos se compromete a ofrecer una actividad de ocio segura y respetuosa con los derechos de los clientes, consumidores y usuarios.
- El Manual Legal del Grupo establece los principios que deben regir las actividades de relación con clientes y comunicación comercial. Entre ellos:
 - Poner a disposición de los consumidores, de forma clara y anticipada, la información necesaria para que puedan tomar sus decisiones (condiciones generales, precios finales sin costes ocultos, bases de concursos, etc.)
 - No inducir al cliente a error o engaño por cualquier medio o forma, teniendo en cuenta al consumidor medio y, en su caso, a los consumidores merecedores de especial protección (menores de edad, personas con discapacidad, etc.)
 - No imponer condiciones abusivas en la contratación de servicios o adquisición de productos.
 - No incomodar a los consumidores y usuarios ni realizar prácticas comerciales agresivas o intrusivas, especialmente hacia colectivos protegidos
- Parques Reunidos proporciona información a los clientes para dar a conocer los precios y condiciones de todos sus productos y servicios a través de campañas de marketing en medios, por correo electrónico y a través de la comunicación en otros canales (redes sociales propias de cada parque, etc.).
- Las campañas de marketing se adaptan a los perfiles principales (familias con hijos y jóvenes adultos) para proporcionar una mejor experiencia y una comunicación veraz.
- Los equipos de marketing, tanto de las oficinas centrales como de los parques, validan previamente todas las imágenes y textos para asegurar que la comunicación sea veraz, respetuosa y libre de contenido sexista o discriminatorio. Asimismo, se verifica que Parques Reunidos dispone de los derechos de uso de todo material gráfico, especialmente cuando implica a personas menores de edad.
- Las páginas webs de los parques muestran de forma clara los precios, condiciones, horarios, políticas de acceso, segmentación por tipo de cliente (adultos, niños, personas con discapacidad) y otra información relevante.
- Las entidades intermediarias para la venta de entradas están obligadas contractualmente a comunicar precios y condiciones de forma transparente y alineada con los estándares del Grupo. Las condiciones y precios se establecen de forma explícita en los acuerdos de colaboración firmados entre Parques

Reunidos y dichos intermediarios, reforzando la coherencia y claridad hacia los clientes independientemente del canal de compra.

- Parques Reunidos utiliza tanto canales propios (web, redes sociales, campañas de correo electrónico, el servicio telefónico de atención al cliente de cada parque), como canales de pago (publicidad digital y tradicional). En canales publicitarios la comunicación se centra en el precio y la experiencia ofertada, mientras que los canales propios permiten detallar toda la información que un cliente potencial puede requerir tanto antes de visitar el parque como en el momento de la visita (horarios de apertura, posibilidad de entrar con comida al parque, información y recomendaciones para la visita, etc.)
- Antes de la visita, el Departamento Corporativo de Clientes de las oficinas centrales de Parques Reunidos envía una comunicación con recomendaciones para un mayor disfrute en el parque a los clientes que realizan la compra de entradas online. Entre 48h y 72h antes de la visita se envía un correo electrónico a todos los clientes informándoles de actividades que pueden realizar en el parque el día de la visita, horarios de apertura y cierre, mapas del parque con información relevante, etc.
- Durante la visita se proporciona información relativa a restaurantes abiertos, atracciones, espectáculos, etc. a través de la aplicación digital y de la web del parque, como complemento a la información ofrecida mediante mensajes de voz y cartelería, entre otros. A los visitantes se les proporciona información de manera reactiva (en la página web y app del parque) pero también proactiva (mensajes de voz por la megafonía del parque, etc).
- 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 adhiere a las directrices de Autocontrol de la Publicidad, promoviendo una publicidad veraz, honesta, legal y leal. El Grupo aplica el mismo enfoque responsable en todos los países en los que opera, atendiendo la normativa local de protección del consumidor.

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 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, aumentar la satisfacción del cliente y materializar oportunidades de fidelización y diferenciación frente a la competencia.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- Un cliente satisfecho es un cliente que vuelve y recomienda los parques del Grupo. Por eso Parques Reunidos lleva a cabo encuestas de satisfacción y recoge comentarios de clientes en distintos momentos que conforman la experiencia del visitante.
- Los comentarios y las quejas y reclamaciones 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:
 - 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, a través de códigos QR.
- Mail post visita enviado a los clientes solicitando la valoración de su experiencia.
- Así mismo, Parques Reunidos 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 personales³⁰.
- Las quejas y reclamaciones pueden realizarse por email, teléfono o en las oficinas de atención al cliente del parque.

³⁰ Ver sección Privacidad

- 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 de Operaciones del Grupo 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)** que permiten obtener valoraciones específicas de determinadas atracciones, espectáculos, tiendas y puntos de restauración. en Parque Warner, Parque de Atracciones, y Mirabilandia (excluido Mirabeach). En el resto de los parques del Grupo, exceptuando Movie Park y Tropical Islands, la satisfacción del cliente se evalúa a través de códigos QR distribuidos por todo el parque, que permiten obtener valoraciones sobre la experiencia global mediante encuestas simplificadas.
- **Encuestas post-visita:** consisten 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, dos días después 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).

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:** Parques Reunidos fomenta la interacción directa y continua con los clientes a través de canales de comunicación abiertos como redes sociales y plataformas como Google Reviews, Facebook, TripAdvisor o Booking, donde los usuarios pueden expresar sus dudas, opiniones y/o sugerencias directamente. 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 con el fin de identificar áreas de mejora y prestar mayor atención a determinados aspectos y/o servicios.

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.

Planes de acción

- Los parques ponen en marcha planes de acción en base al índice NPS obtenido de las encuestas de satisfacción posteriores a la visita.
- 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 la manera más rápida posible por parte del personal del parque.

- 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.

- 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, el refuerzo de los equipos de limpieza durante períodos de mayor afluencia, la optimización del sistema de gestión de colas, la oferta de mayor variedad de opciones gastronómicas.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]Encuestas post-compra

Se han recogido 8.865 respuestas, en los parques que son parte del portafolio a 31.12.2025, en el estudio de satisfacción de cliente al finalizar el

proceso de compra online. Esto permite el análisis longitudinal de la satisfacción del cliente, desde el momento de compra hasta la visita.

Encuestas en el parque

El proyecto de seguimiento de la satisfacción del cliente a través de códigos QR se inició en 2024, con el fin de obtener valoraciones específicas de determinadas atracciones, espectáculos, tiendas y puntos de restauración. Este proyecto se inició en Parque Warner y Parque de Atracciones en España y en Tropical Island y Movie Park en

Alemania. En 2025, el proyecto se canceló en los parques de Alemania debido al bajo nivel de respuesta por parte de los visitantes, continuando únicamente en Parque Warner y Parque de Atracciones, y ampliándose al parque de atracciones en Mirabilandia.

Encuestas post-visita

- En 2025, se ha actualizado la metodología de la encuesta de post-visita con el objetivo de optimizar la experiencia del usuario y mejorar la tasa de respuesta. La pregunta de recomendación (NPS) se incorpora ahora

directamente en el cuerpo del correo electrónico, eliminando la necesidad de acceder a un enlace externo. La encuesta post visita se utiliza para elaborar el NPS ³¹ (Net Promoter Score) que es el indicador de

³¹ 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.

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 en tiempo real sobre la

percepción de los clientes. Esta información permite a Parques Reunidos entender e identificar oportunidades de mejora en cada uno de los parques a lo largo del periodo de operación. A lo largo del año 2025 se obtuvieron 165.468 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 años anteriores, se pondera según dos criterios. primer criterio 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 2025 el NPS de Grupo fue de 34 puntos, frente a 18 para el mismo perímetro de parques en 2024

Evaluación de reseñas

En 2025 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.

Gestión de quejas y reclamaciones

- Durante 2025 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 Sommerland (Noruega), y AquaSplash (Francia).

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

Tipo de Parque	Región	Unidad	2023 ¹	2024 ¹	2025 (Parques a 31.12.25) ¹
Parques de atracciones	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	3,23	2,99	2,32
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,72	0,84	0,79
Zoos y acuarios	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	2,49	3,00	1,86
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,32	0,35	0,30
Parques acuáticos	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,99	3,31	2,47
	Resto de Europa	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	1,74	3,01	2,80

	Australia	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,14	0,81	0,80
Otros ²	España	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	0,26	0,63	0,78
Total	Todas	# quejas-reclamaciones / 1000 visitantes	1,26 ³	1,60 ³	1,56

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 AquaSplash) para el cálculo de los ratios entre visitantes.
- 2) Incluye las quejas recibidas en Teleférico de Benalmádena.
- 3) Incluyendo en parques de Estados Unidos y Belantis

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

Tipo	Región	Unidad	2023	2024	2025
Bono Anual ¹	España	# quejas-reclamaciones / N° Bonistas	0,05	0,002	0,017
Travelparks España ²	España	# quejas-reclamaciones / Reservas Travelparks España	0,01	0,01	0,024
Travelparks Italia ³	Italia	# quejas-reclamaciones / Reservas Travelparks Italia		0,0002	0,003

- 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 2025, se recibieron 1,56 quejas y reclamaciones por cada 1.000 visitantes. Los ratios más altos corresponden a los parques acuáticos de Resto de Europa (principalmente Tropical Islands) con 2,80 quejas y reclamaciones por cada 1.000 visitantes.

Planes de acción. Tasa de resolución de quejas y reclamaciones

En 2025, la tasa de resolución de quejas y reclamaciones fue de un 98,6%

4. 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, incluyendo operaciones propias y cadena de valor, a todos los empleados de Parques Reunidos, contratistas y subcontratistas, personal de agencias y terceros que desarrollan actividades para y en nombre del Grupo, a los bienes y servicios que 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.

4.1 CONDUCTA EMPRESARIAL

Cultura Corporativa. Ética Empresarial

Objetivos

- ❖ Cero incidentes relacionados con el 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]

- Parques Reunidos está comprometido en su lucha contra el comportamiento no ético y tiene una tolerancia cero frente al mismo alineado con los principios de su Código Ético y de Conducta, con su Política de Sostenibilidad y, con el **Principio 10 del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.
- La 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.
- 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 interés en 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 violación de 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

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”.

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 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. El Código de Conducta de Proveedores está disponible en la web corporativa de Parques Reunidos.
- Estándar de Grupo sobre Diligencia Debida de Proveedores, aprobado en septiembre de 2025, que establece un marco unificado para evaluar y gestionar los riesgos asociados a los proveedores. Esta norma ha sido desarrollada con fundamento en la Política de Compras y en la Política de Diligencia Debida en materia de Medio Ambiente y Derechos Humanos. Tras la aprobación de este Estándar todos los proveedores con los que trabaja el Grupo tienen que aceptar el Código de Conducta de Proveedores, requisito que se había venido incorporando ya de manera expresa en todos los contratos y órdenes de pedido.
- 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 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 resulta 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 (MPD) 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 2025, con la salida del negocio de Estados Unidos (efectiva en fecha 27 de mayo de 2025) Parques Reunidos, inició el plan para actualizar el contenido del MPD y adaptarlo a la referida circunstancia, trabajo que finalizará durante 2026.
- Como parte del proyecto anterior y con un alcance más amplio Parques Reunidos igualmente realizará durante 2026 la unificación y homogeneización de las matrices de riesgos penales existentes para crear una taxonomía corporativa uniforme, simplificando y optimizando los controles asociados a dichos riesgos. El resultado final será una matriz única y global de riesgos

penales y controles (incluidos controles específicos en materia de protección de

datos) homogénea y plenamente aplicable en todas las jurisdicciones del Grupo.

Asesoramiento ético y mecanismos de información

Los órganos de cumplimiento (hasta el 27 de mayo de 2025, Unidad de Vigilancia en Europa, Ethics' Committee en Estados Unidos y Australia y desde esa fecha, únicamente la Unidad de Vigilancia para todo el Grupo, es decir, tanto para Europa como para 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. Para el ejercicio de 2026 y de acuerdo con lo acordado por el Consejo de Administración en octubre de 2025 tras la ya mencionada redefinición de funciones del Comité de Sostenibilidad, la Unidad de Vigilancia reportará los incumplimientos éticos a ese Comité.

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.

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 los parques colaboran, bien directamente o

a través de la Fundación Parques Reunidos o la Fundación Four Wings, son analizadas para comprobar que su objeto fundacional y los proyectos a los que contribuyen están alineados con el “Espíritu Parques Reunidos ³²”, y que cuentan con solvencia reputacional y estructura adecuada para la ejecución de los proyectos.

En marzo de 2025 fue aprobado el nuevo Procedimiento de colaboraciones y donaciones de Fundación Parques Reunidos. La finalidad de este procedimiento es establecer los procesos de la Fundación en relación con las colaboraciones, donaciones y obligaciones cuya finalidad es delimitar los roles y responsabilidades de las personas involucradas, tanto en los parques como en las oficinas centrales, para el adecuado desarrollo de los procesos de esa fundación.

³² 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, Fundación Parques Reunidos y Fundación Four Wings.

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 dispone del 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 (Proyecto de Ley de Transparencia e Integridad en las Actividades de los Grupos de Interés, que se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria) 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, el Código Ético y de Conducta declara el principio de neutralidad política prohibiendo la realización de aportaciones 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 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

En 2025 fue impartida por un colaborador externo una formación específica en materia de Cumplimiento a los miembros del Consejo de Administración en la que se trataron las siguientes materias: conflictos de interés, lucha contra el soborno y corrupción, acoso en el lugar de trabajo y, finalmente, riesgos penales en la regulación de la contratación pública y del lobby. Durante 2025 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 centrales en Madrid. En concreto, cabe destacar la formación sobre riesgos penales, dirigida a un total de 316 empleados, de los que 218 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, incluidos 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 ha contado durante el año 2025 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 hasta el 27 de mayo y, posteriormente, con un canal único para toda Europa, al que se incorporó Australia, tras las adaptaciones correspondientes, en el último trimestre de 2025 (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 pasó de estar configurado como una dirección de correo electrónico a configurarse como una plataforma web que es la siguiente:

<https://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 o centro de trabajo de Europa y Australia, 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.

- 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: (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 y en Australia, desde su efectiva incorporación a la organización del Canal de Denuncias europeo, 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 de los departamentos corporativos de Finanzas, Asesoría Jurídica y Personas y Organización, así como por el Director de Auditoría Interna. En Estados Unidos y Australia hasta mayo de 2025, las denuncias eran recibidas 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 debía igualmente aplicar la Política reguladora de las Investigaciones Internas, reportó mensualmente la situación de las denuncias recibidas a la Unidad de Vigilancia hasta mayo de 2025.
- 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 herramienta de gestión de personas que actúa como intranet del Grupo, y un resumen de su contenido esencial está disponible, en el apartado “Protección al informante” de la plataforma web en la que se aloja el Canal de Denuncias y también en la propia web corporativa:
[\(https://www.parquesreunidos.com/contactanos/canal-etico/\)](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 específicas, como los cursos de formación obligatoria en materia de prevención de riesgos penales, bien incorporadas en otras formaciones relacionadas. En 2025 fue impartida a los responsables de la gestión del canal, con el apoyo de un asesor externo, una formación específica recordando la forma de llevar a cabo las investigaciones con base en la normativa aplicable y en la Política reguladora de las Investigaciones Internas y el funcionamiento de la plataforma web del Canal de Denuncias.

- En los contratos que se gestionan desde el Departamento Legal Corporativo, así como en el Manual Legal Corporativo, se incluye la mención al Canal de Denuncias identificando la dirección web de la nueva plataforma implementada en 2024.

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. Esta cartelería ha sido actualizada y diseminada en todas las jurisdicciones tras hacerse efectiva la venta del negocio de Estados Unidos, para reflejar la existencia de un único canal de denuncias para todo el Grupo. Además, se remite un recordatorio anual de su existencia, funcionamiento y características por medio de una Newsletter y, también, en cada Newsletter en materia de Compliance se facilita la información sobre la forma de acceso, facilitando el enlace directo a la web en la que se aloja la plataforma.
- 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 centrales del Grupo y, en particular, a los miembros del 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 2025 se lanzó desde el Departamento Legal Corporativo, por segundo año consecutivo, una encuesta sobre el conocimiento del Canal de Denuncias 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]

Desde 2024 sustituyó en Europa el uso del formulario por el uso de la nueva plataforma web

para la recepción y gestión directa de las denuncias. Sirviendo dicha plataforma, 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 continuaron utilizando su plataforma independiente y reportando los presuntos incumplimientos éticos al Departamento Legal Corporativo a través del formulario mencionado, hasta el mes de mayo de 2025. Posteriormente y tras hacerse efectiva la venta del negocio de Estados Unidos, Australia continuó reportando sus denuncias hasta final de año, incorporándose a la plataforma web en el último trimestre.

En cuanto a la gestión de la cadena de suministro³³, Parques Reunidos ha implementado 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.

Todos los parques:

De las 53 denuncias recibidas en total durante 2025 (teniendo en cuenta las recibidas en Estados Unidos -8- y Belantis -0-), en 15 de ellas han quedado acreditados incumplimientos éticos y de entre ellos 7 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 (7) denuncias probadas

clasificadas como graves, las más numerosas durante 2025 (4) 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 (3) acoso (tanto sexual (2) como laboral (1)).

Parques a 31.12.2025:

De las 45 denuncias recibidas durante 2025, en 12 de ellas han quedado acreditados incumplimientos éticos y de entre ellos 4 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 (4) denuncias

probadas clasificadas como graves, las más numerosas durante 2025 (3) 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 acoso laboral (1).

³³ Ver sección Compras Sostenibles

Indicador	Unidad	2024	2025 (Todos los parques)	2025 (Parques a 31.12.2025)
Denuncias recibidas ^{4 5}	#	86	53	45
Canal interno de denuncias	#	22	37	34
Otras vías de reporte	#	64	16	11
Denuncias abiertas año anterior	#	0	0	0
Denuncias abiertas (bajo investigación) a cierre de año	#	2	1	1
Incumplimientos éticos probados	#	64	15	12
Corrupción y soborno	#	0	0	0
Otros incumplimientos ²	#	64	15	12
Incumplimientos éticos graves¹ probados	#	34	7	4
Corrupción y soborno	#	0	0	0
Otros incumplimientos ²	#	34	7	4
Incumplimientos éticos graves¹ probados por 1000 empleados ³	#	3,0	1,0	0,7

- 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 si un ilícito en cualquier otra normativa interna o externa. Es decir, además de infracciones de la normativa laboral, administrativa o sectorial se incluyen también las que suponen un incumplimiento del Código de Conducta y políticas y estándares relacionados pero que no llegan a tener la entidad de un delito penal o de una ilícito de cualquier otra normativa aplicable.
- 3) 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 2025 una única denuncia presentada a través de otras vías de reporte 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 2025, varias denuncias (en concreto, cuatro) presentadas a través del canal de denuncias que dieron lugar, tras la investigación correspondiente, al descubrimiento de un único incumplimiento ético atribuible a una única persona.

4.2 BIENESTAR ANIMAL

Objetivos

- ❖ **Lograr altos estándares de bienestar animal proporcionando entornos que se centren en las necesidades físicas y conductuales de los animales y sigan prácticas de gestión éticas y basadas en evidencia científica.**

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

Parques Reunidos gestiona 9 zoos y acuarios³⁴.

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]

- La Política de Bienestar Animal sirve como marco formal para reforzar el compromiso del Grupo con el bienestar animal, garantizando la aplicación uniforme de sus principios en todas sus operaciones. La política, cuyos principios se basan en un enfoque científico y en las buenas prácticas recogidas en la estrategia de la Asociación Mundial de Zoos y Acuarios (WAZA Animal Welfare Strategy 2025), tiene en consideración los siguientes principios:
 - Gobernanza y cumplimiento: cumplimiento de las leyes nacionales y adopción de directrices y mejores prácticas internacionales. Fortalecimiento de la credibilidad mediante la afiliación a asociaciones del sector y la colaboración con las autoridades para mejorar las regulaciones.
 - Estándares y prácticas de bienestar animal: aplicación del Modelo de los Cinco Dominios para abordar la nutrición, el medio ambiente, la salud, el comportamiento y el estado mental de los animales. Integración del respeto y el trato ético en todas las operaciones, a la vez que se supervisa el bienestar mediante criterios con base científica.
 - Diseño de instalaciones y entorno: crear recintos adaptados a las necesidades de cada especie, basados en evidencia científica, y revisarlos periódicamente para mantener condiciones óptimas de bienestar.
 - Formación y concienciación: impartición de programas de capacitación dirigidos a mejorar el bienestar animal y el vínculo entre humanos y animales. Fomento del desarrollo profesional del personal. Fomento de una cultura de seguimiento continuo y mantenimiento de registros.
 - Educación, conservación y participación pública: promoción del conocimiento de las especies y los ecosistemas, priorizando la conservación de las especies amenazadas y especies en peligro de extinción. Interacciones seguras y educativas para los visitantes, destacando los comportamientos naturales de los animales. Colaboración

³⁴ Parques a 31 diciembre 2025, excluyendo Marineland cerrado al público en enero 2025.

- con instituciones para ampliar la comprensión sobre el bienestar animal y la conservación de la biodiversidad.
- La implementación de la Política se realiza a través de procedimientos locales, derivados de los estándares del Grupo y adaptados al contexto local aplicable y a la colección local de animales de cada parque. Este enfoque garantiza que la Política de Bienestar Animal sea globalmente consistente y localmente relevante, reflejando el compromiso continuo de Parques Reunidos con la gestión responsable y la mejora continua en las prácticas de bienestar animal.
 - 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.
 - La pertenencia a asociaciones sectoriales garantiza la adherencia a los más altos estándares de bienestar animal a través de inspecciones realizadas por terceros independientes.
 - 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; BIAZA, Reino Unido, VdZ, Alemania). Así mismo, Walsrode, Blackpool Zoo, 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 certificaciones adicionales o se es miembro de otras asociaciones relevantes. En el caso de aquellos parques que contienen acuarios de gran formato (Zoo Aquarium de Madrid y Atlantis Aquarium Madrid), los conservadores son miembros de la Asociación Europea de Conservadores de Acuarios (EUAC).
 - Los equipos de conservación y veterinaria de los parques del Grupo desempeñan un papel destacado en los foros y asociaciones profesionales del ámbito zoológico, contribuyendo de manera activa al desarrollo de estándares, a la coordinación técnica y a los procesos de evaluación dentro del sector. Su participación en comités especializados, grupos de trabajo y actividades de inspección y acreditación refleja el compromiso del Grupo con las mejores prácticas, el rigor científico y la mejora continua tanto en el bienestar animal como en la conservación de la biodiversidad.
 - Miembros del equipo de Parques Reunidos desempeñan distintos roles dentro de la Asociación Ibérica de Zoos y Acuarios (AIZA), donde participan como miembros de la Junta Directiva, coordinando el grupo de trabajo de los conservadores, o como encargados de realizar inspecciones a los distintos miembros de la asociación.
 - Parques Reunidos también desempeña un papel activo en la Asociación Europea de Zoos y Acuarios (EAZA). Representantes del Grupo ocupan varios cargos representativos, como la vicepresidencia del Grupo de Trabajo de Mamíferos Marinos, y participan en distintos comités de especies. Además, el personal de Parques Reunidos actúa como evaluador en las inspecciones periódicas de acreditación que realiza la asociación. En 2025, el equipo participó en cinco inspecciones tanto dentro como fuera de España.
 - El Zoo de Madrid acude con regularidad al congreso de la Asociación Europea de Mamíferos Marinos (EAAM). Zoo de Madrid es miembro del Comité de Conservación de la EAAM.
 - La implantación de los protocolos de manejo y la actualización de las características de las instalaciones zoológicas, que constituyen la base del bienestar animal, siguen los criterios establecidos en los distintos grupos de trabajo especializados de las asociaciones zoológicas internacionales, el Programa Europeo de Especies en Peligro (European Endangered

Species Programme) y los programas europeos de conservación ex situ.

- 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. El Programa de Bienestar Animal del Grupo tiene como objetivo obtener una visión global de las potenciales oportunidades de mejora existentes en los zoológicos y acuarios través de la evaluación por un tercero independiente.
- A nivel local, los parques de animales disponen de los siguientes programas específicos:

- Programas de enriquecimiento ambiental adaptado a las diferentes especies de cada parque.
- Programas de evaluación del bienestar animal.
- Programas de entrenamientos veterinarios.
- Programas de formación continua a través de EAZA y de cursos monográficos impartidos por ZAWEC y otras entidades especializadas.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- La Política de Bienestar Animal, aprobada por el Consejo de Administración en 2025, consolida y documenta los principios existentes, previamente definidos en el Código de Ética y Conducta y la Política de Sostenibilidad, alineándolos con la Estrategia de Bienestar Animal de Asociación Mundial de Zoos y Acuarios (WAZA). De esta forma, Parques Reunidos garantiza que los aspectos relevantes relacionados con el bienestar animal se aborden de forma estructurada y transparente.
- En el 2025 se implantaron nuevas acciones de mejora derivadas del Programa de Bienestar Animal en todos los parques del Grupo.
- Por lo que refiere a inspecciones de terceros, durante 2025, EAZA inspeccionó Selwo Marina y Selwo Aventura y está previsto que en 2026 se realicen las correspondientes a Zoo-Aquarium de Madrid y Faunia.

AVANCES EN INSTALACIONES Y MANEJO AMBIENTAL EN FAUNIA (ESPAÑA)

Como parte del proceso de mejora continua, en Faunia se han acometido mejoras en las instalaciones para aves rapaces. El diseño y las características de las mismas han sido aprobadas por el comité aves rapaces de EAZA. De la misma forma, en las diferentes instalaciones de las áreas temáticas de Jungla y Noche se han cambiado todas las luminarias interiores de las instalaciones, proporcionando de esta forma, además de una reducción en el consumo energético y un aumento de la eficiencias energética, una iluminación adecuada para cada una de las especies, teniendo en cuenta intensidad lumínica, accesibilidad a una fuente de rayos ultravioleta y dimerización de la intensidad de luz, de forma que los animales disfrutan de recreaciones crepusculares.

Otras acciones llevadas a cabo en el 2025:

- Creación de un programa de evaluación de bienestar animal, aprobado por ZAWEC, para Selwo Marina y Selwo Aventura.
- Mejora del programa de enriquecimiento ambiental en Zoo y Faunia.
- Plan de revisión de la colección Zoológica de Blackpool Zoo y Selwo Aventura.
- Cursos monográficos para estudiantes universitarios con asistencia del personal propio en Zoo Aquarium de Madrid

4.3 COMPRAS SOSTENIBLES

Objetivos

- ❖ **Asegurar una gestión sostenible de la cadena de suministro, incluyendo aspectos ambientales, sociales y de gobernanza**

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

Parques Reunidos contrata productos y servicios de tipología diversa, siendo la mayoría de sus proveedores locales y en algunos casos proveedores nacionales o globales. El establecimiento de criterios de compra sostenible, el análisis de riesgos y oportunidades relacionados con la cadena de suministro y la

evaluación de proveedores permite determinar cuáles son los proveedores que están mejor posicionados para cumplir los requisitos relacionados con los principios recogidos en las políticas del Grupo, promoviendo la sostenibilidad en la cadena de valor aguas arriba de Parques Reunidos.

Enfoque de gestión [Políticas, acciones y recursos]

- Parques Reunidos promueve 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.
- La gestión de proveedores se rige por los principios recogidos en el Código de Ética y de Conducta, la Política de Sostenibilidad, la Política de Compras, la Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente y Estándar de Diligencia Debida de Proveedores.
- 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, estableciendo los requisitos aplicables para cada tipo de compra y facilitando la integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio y la estrategia de compras del Grupo.
- La **Política de Diligencia Debida** en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente proporciona un marco para llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente con respecto a las operaciones de la cadena de valor de las entidades con las que Parques Reunidos mantiene una relación comercial.
- El **Estándar de Diligencia Debida de Proveedores** establece el marco operativo para la aplicación de los principios de diligencia debida en la gestión de la cadena de suministro del Grupo.
- Las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionadas con la naturaleza y el impacto social de las diferentes categorías de productos y servicios se evalúan anualmente. Esta evaluación permite definir los grupos de proveedores que serán prioritarios durante el siguiente ciclo anual, para su evaluación y definición de medidas de compromiso (“supplier engagement” en inglés).
- Los proveedores de Parques Reunidos deben adherirse al Código de Conducta para Proveedores, que establece principios fundamentales para garantizar una relación ética y responsable y promover una cultura de responsabilidad y sostenibilidad en toda la cadena de suministro.
- Las prácticas de selección de proveedores incluyen criterios como el cumplimiento de la normativa aplicable, la disposición de buena

salud financiera, la experiencia y reputación en el mercado, la capacidad para adaptarse a la estacionalidad del negocio, la generación de riqueza en el entorno (preferiblemente en el entorno local de los parques de Parques Reunidos), el compromiso con la prevención de los riesgos laborales, la minimización de los impactos ambientales, los aspectos de sostenibilidad social y ambiental (tanto del proveedor como del bien o servicio comprado), y la protección de datos de carácter personal.

- Parques Reunidos dispone desde 2024 de una herramienta de evaluación de proveedores para asuntos ambientales, sociales y de gobernanza. 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 proporcionada por los proveedores e información disponible públicamente.

- La supervisión y control de proveedores incluye el seguimiento del desempeño en materia de seguridad y salud laboral y ambiental de las contratas 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 contratas que trabajan en las instalaciones del Grupo³⁵.
- Dada la naturaleza de las operaciones de Parques Reunidos, la mayor parte de los proveedores son de carácter local o nacional. Parques Reunidos también colabora con fabricantes reconocidos a nivel global, especialmente en el caso de nuevas atracciones y productos de merchandising.

Estándar de Diligencia Debida de Proveedores

El Estándar de Diligencia Debida de Proveedores, desarrollado en 2025, se emite bajo la Política de Compas y Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente, con el fin de regular los procesos y las funciones de los distintos departamentos implicados en la implementación de prácticas responsables en la gestión de la cadena de suministro.

El estándar establece los objetivos en materia de Compras Sostenibles y tiene como propósito último crear valor compartido para la sociedad, a la vez que se gestionan los riesgos de la cadena de suministro a través de:

- Garantizar la aplicación coherente de las políticas y estándares de Parques Reunidos, relacionados con la sostenibilidad incluyendo, pero no limitándose a los relacionados con seguridad y salud, medio ambiente, derechos humanos y lucha contra el soborno y la corrupción, en toda la base de proveedores.

- Identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales asociados con bienes o servicios adquiridos, con el fin de detener, prevenir y mitigar dichos impactos negativos.
- Crear un entorno laboral seguro y saludable para los contratistas.
- Adquirir bienes y servicios seguros para los usuarios finales (incluidos trabajadores y visitantes) y que tengan una huella ambiental global reducida.
- Asegurar de que los proveedores sean seleccionados teniendo en cuenta sus dependencias y/o impactos tanto en las personas como en el medio ambiente, incluyendo aquellos relacionados con los bienes o servicios que ofrecen. En particular, garantizar que los proveedores no estén implicados en violaciones de derechos humanos ni en daños al medio ambiente.
- Garantizar una relación comercial transparente y justa con los proveedores que

³⁵ Ver sección Lugares de Trabajo Seguros y Saludables

mejore la economía local y la riqueza para todas las partes.

- Alinear las prácticas de contratación con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE.

Principios generales

- Las decisiones empresariales se toman a favor de proveedores que no solo están económica y técnicamente cualificados, sino que también están comprometidos con el desarrollo sostenible, tanto en su propia operación como en su cadena de suministro.
- Todos los proveedores directos activos y nuevos son evaluados sistemáticamente según los estándares relacionados con la sostenibilidad de Parques Reunidos, incluyendo, pero no limitándose a los relacionados con seguridad y salud, medio ambiente, derechos humanos y lucha contra el soborno y la corrupción.
- La gestión de consecuencias se aplica mediante:
 - Apoyo a los proveedores en el desarrollo de sus capacidades y mejora de su rendimiento, cuando sea apropiado.
 - Terminación de la relación con proveedores que i) se nieguen a colaborar con el enfoque de contratación sostenible de Parques Reunidos o ii) infrinjan los estándares establecidos en el Código de Conducta de Proveedores del Grupo.
- El objetivo final es asociarse con los proveedores para ofrecer una relación calidad-precio para el Grupo y sus clientes, y demostrar una gestión responsable de la cadena de suministro.

Enfoque de implementación

El estándar establece que la diligencia debida de proveedores se implementa en todo el Grupo mediante los siguientes 7 pasos:

1. **Comunicar el estándar de diligencia debida de proveedores** a los empleados relevantes de Parques Reunidos.
2. **Comunicar el Código de Conducta de Proveedores** a todos los proveedores actuales y potenciales nuevos que realicen negocios con Parques Reunidos.
3. **Priorizar la base de proveedores** para identificar los 'proveedores objetivo' (*'Selección y priorización de proveedores'*).
4. **Evaluar a los proveedores** identificados como 'proveedores objetivo' mediante autoevaluación de proveedores, investigación de hechos o auditorías (*'Evaluación de proveedores'*).
5. **Mitigar riesgos** identificados, incluidos aquellos relacionados con el incumplimiento de la normativa aplicable (*'Remediación y gestión de consecuencias'*).
6. **Supervisar el rendimiento en materia de sostenibilidad de los proveedores.** (*'Seguimiento de rendimiento'*)
7. **Informar** sobre el desempeño global en materia de compras sostenibles.

Elementos del Programa de Compras Sostenible de Parques Reunidos

a) Grupo de Compras Sostenibles

El Grupo de Compras Sostenibles está compuesto por representantes de los departamentos de Compras, Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, In-Park (incluyendo tanto Merchandising como F&B) y Legal.

El Grupo, cuyo funcionamiento formal se iniciará en 2026, se reunirá dos veces al año para revisar los avances en la implementación del Estándar de Diligencia Debida de Proveedores y definir planes de acción y próximos pasos, según corresponda.

La comunicación sobre el progreso será presentada por Directora Corporativa de Sostenibilidad, Seguridad, Salud y Medio

Ambiente informa en cada reunión del Comité de Sostenibilidad.

b) Código de Conducta de Proveedores

El Código de Conducta de Proveedores de Parques Reunidos establece las expectativas de prácticas empresariales éticas y responsables que Parques Reunidos espera de sus proveedores. Ayuda a garantizar que los proveedores se adhieran a los valores del Grupo y cumplan con sus requisitos en materia de salud y seguridad, medio ambiente, derechos humanos, lucha contra el soborno y la corrupción, entre otros.

c) Selección y priorización de proveedores

El objetivo del proceso de Selección y Priorización de Proveedores es i) centrar los esfuerzos de evaluación en los proveedores que representan un riesgo potencial alto para Parques Reunidos y ii) definir el **Plan Anual de Evaluación de Proveedores**.

Se pueden requerir evaluaciones específicas adicionales y ad hoc (por ejemplo, la homologación de protección de datos) para cumplir con requisitos ambientales, sociales o de gobernanza específicos establecidos en las normas internas de Parques Reunidos o en las normativas locales.

La base completa de proveedores es evaluada al menos anualmente.

d) Herramienta de evaluación de proveedores

La herramienta de evaluación de proveedores del Grupo integra todos los requisitos de evaluación relacionados con seguridad y salud, medio ambiente, derechos humanos y lucha contra el soborno y la corrupción. Esto garantiza la coherencia y transparencia en la evaluación del desempeño del proveedor y hace que el proceso

de evaluación de proveedores sea más eficiente para Parques Reunidos y proveedores.

El **plan de implementación de la herramienta de Evaluación de Proveedores** es coordinado globalmente por los departamentos corporativos de Compras y Seguridad, Salud y Medio Ambiente y Sostenibilidad.

e) Niveles y resultados de evaluación de proveedores

Parques Reunidos establece tres niveles de evaluación para evaluar el cumplimiento por parte de los proveedores del Código de Conducta de Proveedores de Parques Reunidos y los requisitos específicos de cumplimiento:

1. Autoevaluación.
2. Búsqueda de hechos, tanto utilizando el módulo de la herramienta de evaluación de proveedores como a través de otra información de fuentes externas.
3. Auditoría.

Los contratos de compra incluyen cláusulas relativas a la obligación del proveedor de cumplir con las normas y regulaciones nacionales e internacionales relacionadas con estándares de comportamiento ético y responsable. 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.

Evaluando nuestro enfoque [Métricas]

- En 2025 se llevó a cabo la primera evaluación alineada con las directrices de TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) de dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza de los distintos grupos de proveedores que forman la cadena de suministro de Parques Reunidos. Se identificaron los proveedores del sector

agroalimentario y textil como aquellos con un riesgo ambiental más alto debido entre otras cosas a sus impactos asociados con biodiversidad (por ejemplo, deforestación) y agua (por ejemplo, consumo de agua), seguidos de los proveedores de servicios de construcción. Los resultados de esta evaluación se incorporaron al análisis de riesgo social y de gobernanza (asociado al

país) de cada grupo de proveedores para identificar las prioridades del siguiente ciclo anual desde una óptica integrada, y elaborar el Plan Anual de Evaluación de Proveedores.

- Parques Reunidos comunicó en 2025 a los parques del Grupo la directriz de incluir como cláusula en todos los nuevos contratos la obligación del proveedor de cumplir con el Código de Conducta de Proveedores, añadiendo así un mecanismo formal de compromiso de la organización proveedora con prácticas responsables. Anteriormente, la aceptación del Código de Conducta de

Proveedores por parte de los proveedores se hacía solo durante su proceso de onboarding.

- El Código de Conducta de Proveedores es ahora accesible públicamente en la web de Parques Reunidos. El código se encuentra traducido a todos los idiomas de los países en que el Grupo opera.
- Parques Reunidos ha obtenido la calificación A en la Evaluación de Compromiso con Proveedores (SEA, Supplier Engagement Assessment) de CDP.

Características de los Proveedores.

- Para los parques del portafolio a 31.12.2025, se identificaron 6.766 proveedores activos de los cuales 749 (11%) tienen una facturación anual con el Grupo superior a 50 k€ al año.

Estos proveedores representan el 86% del gasto anual del Grupo, considerando los parques del portafolio a 31.12.2025.

Resultados del Plan Anual de Evaluación de Proveedores.

- En 2025 se completó el proceso de homologación ambiental, social y de gobernanza de los proveedores identificados como prioritarios según el Plan 2025 de Evaluación de Proveedores, incluyendo:
 - los 30 proveedores principales de Food and Beverage y Merchandising (15 de cada categoría), que representan un 62% del gasto total de ambas categorías. Los 15 proveedores de Food and Beverage contactados corresponden al 71% del gasto total de la categoría en 2025, y los 15 proveedores de Merchandising contactados corresponden al 34% del gasto total de la categoría en 2025

(considerando solo los proveedores activos de parques del Grupo tras las desinversiones de 2025).

- los proveedores con sede social en países de alto riesgo³⁶.
- El proceso consistió en el envío de cuestionarios de autoevaluación a esos proveedores a través de la herramienta de autoevaluación de proveedores y la revisión de estos.
- De cara a 2026 está previsto incluir en el Plan anual de Evaluación de Proveedores, nuevos proveedores de la categoría Food and Beverage y Merchandising, así como proveedores de la categoría Construcción.

³⁶ Ver sección Derechos Humanos

4.4 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 2025 el Impuesto sobre Sociedades consolidado del ejercicio 2024, 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 64,9 K€.

Ingresos, costes de explotación, impuestos y subvenciones públicas recibidas

Indicador	Unidad	2024	2024 ¹⁾	2025
Ingresos	k €	857.984	576.694	549.368
Costes de Explotación	k €	- 562.987	- 405.336	- 360.286
Sueldos y prestaciones a empleados	k €	- 265.456	- 168.817	- 154.843
Beneficios (o pérdidas) antes de impuestos	k €	- 86.121	- 96.945	- 69.195
Subvenciones públicas	k €	62	62	267
Gastos de capital - Capex	k €	104.282	79.120	61.642
Recompra de acciones y pago dividendos	k €	-	-	-
Total impuestos pagados- (cash in (+)/cash out (-)) ²⁾	k €	- 41.517	- 30.784	- 43.558

1) Para asegurar la comparabilidad con la información presentada en los estados financieros, los datos indicados en esta columna excluyen EE. UU. (EE. UU. ha sido reclasificado como una operación interrumpida).

2) Total impuestos 2025 (k€)- desglose por categoría (cash in (+), cash-out (-): impuesto sociedades (-20.021), impuestos a la propiedad (- 2.852), IVA (- 619), otros impuestos sobre las ventas (- 64), impuestos sobre salarios (- 17.756), y otros impuestos (- 2.246)

Información por país- Año 2025

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	€	26.320.932	4.100.934	-	147.894
Alemania	€	171.796.819	18.508.674	- 10.293.078	- 5.149.812
Australia	€	9.119.875	- 2.497.592	-	50.150
Países Bajos	€	32.636.091	- 19.288.991	-	- 379
Dinamarca	€	9.154.666	- 162.710	-	- 49
Reino Unido	€	20.868.715	- 3.286.559	450.903	1.593.848
Bélgica	€	26.723.010	- 920.112	- 410	1.083
España	€	195.531.762	- 39.245.104	- 9.910.648	21.931.712
Francia	€	7.864.558	- 23.916.421	-	- 319.587
Italia	€	49.351.312	- 2.487.364	- 268.240	106.440
Total	€	549.367.740	- 69.195.245	- 20.021.473	18.361.300

5. 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.
Parques España (Fundación Parques Reunidos)	Fundación Pequeño Deseo	Premio Pequeño Deseo	Reconocimiento al proyecto conjunto de ocio inclusivo dirigido a los beneficiarios/as de Fundación Pequeño Deseo.
Warner Beach and Aquópolis Villanueva (España)	El Mundo	Premio 100 mejores ideas	Premio otorgado al proyecto 'Carrera Solidaria de Patos' llevado a cabo en ambos parques
Atlantis Aquarium Madrid (España)	Federación Autismo Madrid	Distintivo TEA	Distintivo que certifica que el parque es accesible para personas con TEA
Atlantis Aquarium Madrid (España)	Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE)	Distintivo LSE (Lengua de Signos Española)	Distintivo que certifica que el parque es accesible para personas sordas.
Atlantis Aquarium Madrid (España)	Federación Autismo Madrid	Reconocimiento TEA	Reconocimiento por las medidas de accesibilidad implementadas en el parque para personas con TEA.
Movie Park (Alemania)	Deutsches Seminar für Tourismus - DSFT Berlin e.V.	Raisen für alle ((Turismo para Todos)	Certificación alemana para el turismo accesible.
Movie Park (Alemania)	German Child Protection Association (Kinderschutzbund) & TÜV NORD	OK für Kids (OK para los Niños)	Certificación por ofrecer entornos seguros y favorables para la infancia y la juventud.
Vogelpark Walsrode (Alemania)	Deutsches Seminar für Tourismus - DSFT Berlin e.V.	Raisen für alle (Turismo para Todos)	Certificación alemana para el turismo accesible.
Blackpool Zoo (UK)	Marketing Lancashire	Lancashire Tourism Award	Premio en la categoría 'Accesibilidad e Inclusión por las medidas de accesibilidad implantadas
Bonbonland (Dinamarca)	Social Pris Næstved	Reconocimiento Inclusión Social	Reconocimiento a la labor de inclusión social

Anexos y Tablas de Contenidos

ANEXOS	137
ANEXO I: LISTA DE CENTROS INCLUIDOS EN EL ALCANCE DEL INFORME	138
ANEXO II: POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD- PRINCIPIOS	139
ANEXO III: POLÍTICAS	142
ANEXO IV: PROCESO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	148
ANEXO V: METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS	152
ANEXO VI: DESEMPEÑO AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA – INDICADORES CLAVE	154
ANEXO VII: INDICADORES DE EMPLEADOS	162
ANEXO VIII: EVALUACIÓN AMBIENTAL: RIESGO Y ESTRÉS HÍDRICO Y ZONAS NATURALES PROTEGIDAS .	183
TABLAS DE CONTENIDO	188
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LA LEY 11/2018	189
ÍNDICE DE CONTENIDO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	198
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL WORLD ECONOMIC FORUM	211
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN SASB (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD)	213
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN TCFD (TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES)/ IFRS S2	218
ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN TNFD (TASK FORCE ON NATURE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES)	219

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) (*)
Atlantis Aquarium	Bournemouth Oceanarium	Idlewild (*)
Faunia	Lakes Aquarium	Kennywood (*)
Parque de Atracciones	Marineland, incl. Adventure Golf, Aquasplash, y Marineland Resort	Lake Compounce(*)
Parques Reunidos Servicios Centrales- Oficina Corporativa	Mirabilandia, incl. Mirabeach	Malibu Norcross (*)
Selwo Aventura	Movie Park	Mountasia-Marietta (*)
Selwo Marina	Nickelodeon Lakeside	Noah's Ark (*)
Teleférico Benalmádena	Slagharen, incl. Aqua Mexicana y Slagharen Lodging	Raging Waters Los Angeles (*)
Warner, incl. Warner Beach	Tropical Islands, incl. Tropical Islands Lodging	Raging Waters Sydney
Zoo de Madrid	Tusenfryd	Sand Castle (*)
	Vogelpark Walsrode	Sealife Park Hawaii (*)
		Splash Splash (*)
		Story Land (incl. Living Shores)
		EEUU Corporate Office Pennsylvania (*)
		Water Country(*)
		Wet & Wild - Emerald Pointe (*)

Los centros que son parte del portafolio de parques a 31.12.2025 se indican en negrita.

Los centros desinvertidos en 2025 se indican con un asterisco (*).

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	El Código Ético y de Conducta 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, 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. 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. La nueva versión reformulada del Código Ético y de Conducta fue aprobada por el Consejo de Administración en febrero de 2024.
Sostenibilidad	Política de Sostenibilidad	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. 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. La Política actúa como base para el desarrollo de otras políticas, estándares y procedimientos relacionados con la sostenibilidad por parte cada área del Grupo. Los principios de la Política se estructuran en tres bloques: principios ambientales, sociales y de gobernanza. La Política de Sostenibilidad 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.
Derechos Humanos y Diligencia Debida (incluida diligencia debida en materia ambiental)	Política de Derechos Humanos	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.
	Política de Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medioambiente	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.
Control de Riesgos	Política de Control y Gestión de Riesgos	La Política de Control y Gestión de Riesgos aprobada en 2021, 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.

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
		En octubre de 2025 el Comité de Auditoría y Control revisó la Política para alinearla con las actuales funciones de Auditoría Interna. La Política fue aprobada por el Consejo de Administración en febrero de 2026.
Prevención de riesgos penales	Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales	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. 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 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.
Seguridad, Salud y Medio Ambiente	Política de Seguridad y Salud	En octubre de 2025 el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la Política de Seguridad y Salud, que incorpora los compromisos establecidos a través del actual Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo. Esta Política desarrolla los principios incluidos en la Política de Sostenibilidad y en el Código Ético y de Conducta y sirve como marco formal para reforzar el compromiso del Grupo con la seguridad y la salud, garantizando que estos principios se apliquen de manera coherente en todas sus operaciones con el fin de prevenir los incidentes relacionados con los trabajadores (incluyendo trabajadores propios y trabajadores de la cadena de valor) y los visitantes.
	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 incluidos 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.
	Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente Estándares y Procedimientos de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente	Los estándares de Seguridad, Salud y Medio Ambiente establecen el marco para gestionar los riesgos y oportunidades ambientales y los asociados a seguridad y salud, tanto de trabajadores como clientes, y prevenir daños a la seguridad y salud de trabajadores, clientes o cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestras actividades, daños a la propiedad y daños ambientales. Los siguientes 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. 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.

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
Seguridad Alimentaria	Manual de Seguridad Alimentaria	El objeto de este manual es establecer las directrices para garantizar que todas las comidas y bebidas que se sirven en todas las instalaciones de Parques Reunidos a clientes y a empleados son inocuas para la seguridad y salud.
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, Equidad e Inclusión	Esta Política aprobada en 2021 constituye la base del entorno de trabajo inclusivo del Grupo y tiene como objetivo asegurar que la diversidad, la equidad y la inclusión sean partes integrantes del trabajo diario y la gestión del día a día, 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. En octubre de 2025 el Consejo de Administración de la Sociedad revisó esta Política, que originalmente se centraba únicamente en los empleados, para reflejar el enfoque más amplio e integrado que se aplica en todo el Grupo, de forma que abarque no solo a los empleados sino también a los visitantes mediante la promoción de medidas de mejora de la accesibilidad, así como a la sociedad en general, al abordar consideraciones de impacto social.
	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.
Acoso y Discriminación	Política contra el Acoso y la Discriminación 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 el 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. En octubre de 2025 el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la actualización de esta Política para reflejar un enfoque más amplio e integrado que abarca tanto el acoso como la discriminación, ambos reconocidos por los marcos normativos legales como fuentes de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
Privacidad	Manual de Protección de Datos Personales	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. 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.

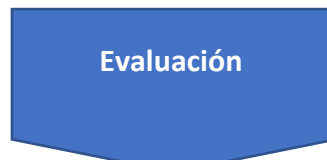
Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
	Plan de respuestas ante incidentes	Plan de respuesta ante incidentes, incluyendo instrucciones globales destinadas a la detección, respuesta, comunicación y recuperación de sistemas de información en caso de incidente de seguridad, así como las pautas necesarias 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.
	Procedimiento de análisis de riesgos y evaluación de impacto relativa a la protección de datos personales	Establece para las sociedades de España las herramientas necesarias para llevar a cabo las acciones de definición del riesgo de los tratamientos con el objetivo de identificar y determinar las medidas de seguridad necesarias para mitigar/reducir los riesgos de protección de datos a los que sus actividades de tratamiento están expuestas, así como, proporcionar la hoja de ruta a seguir en cada caso de conformidad con la normativa de protección de datos personales aplicable y los criterios requeridos por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
	Cuerpo normativo de seguridad de la información	Cuerpo normativo global en materia de seguridad de la información formado por procedimientos, 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.
	Instrucciones para el Tratamiento de Imágenes, Fotografías y Vídeos	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).
	Estándar sobre almacenamiento y borrado de datos personales	Establece criterios globales que deben guiar el tratamiento, la conservación y el borrado de los datos personales tratados por el Grupo para cumplir con los principios generales de privacidad emitidos por las normas europeas de protección de datos y, en particular, con los principios de minimización de datos, limitación del plazo de conservación, limitación de la finalidad y principio de responsabilidad proactiva exigidos a las sociedades del Grupo que tratan datos personales como parte de sus actividades.
	Instrucciones para Concursos y Sorteos (España)	Establecen directrices generales que deben regir aquellos concursos, sorteos y juegos promovidos y/o celebrados por las sociedades del Grupo en España para promocionar su imagen, sus productos y/o sus servicios con el objetivo de garantizar que se lleven a cabo de forma transparente, equitativa y conforme a la normativa aplicable en materia de protección de datos personales, de consumidores y usuarios, fiscal y de comercio electrónico.
Bienestar Animal	Política de Bienestar Animal	El Consejo de Administración aprobó la Política de Bienestar Animal en diciembre de 2025, la cual tiene por objeto garantizar que las consideraciones relativas al bienestar animal se integren en las decisiones empresariales. Esta política sirve de marco formal para reforzar el compromiso del Grupo con el bienestar animal, garantizando que los principios de bienestar animal se apliquen de manera coherente en todas sus operaciones, además de consolidar y documentar los principios ya incluidos en el Código de Ética y Conducta y en la Política de Sostenibilidad, alineándolos con la estrategia de bienestar animal de la Asociación Mundial de Zoológicos y Acuarios (WAZA).
Compras	Política de Compras	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

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
		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.
	Código de Conducta de Proveedores	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.
Lucha contra la corrupción	Política reguladora del Canal de Denuncias	En junio de 2023 el Consejo de Administración aprobó la modificación de la Política reguladora del Canal de Denuncias y aprobó <i>ex novo</i> la Política reguladora de las Investigaciones Internas, todo ello en cumplimiento de la normativa derivada de la aprobación en España de la Ley Orgánica 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que transpone en España la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (Directiva Whistleblowing). Estos cambios y novedades tienen por objetivo, además, establecer para el Grupo un marco común en este ámbito, respetando siempre las particularidades de cada jurisdicción. 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
	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.

Ámbito	Políticas/Compromisos	Descripción
Información sobre sostenibilidad.	Manual de Control Interno sobre la Elaboración de Informes de Sostenibilidad	El propósito de este Manual es i) describir los componentes clave del Sistema de Control Interno sobre la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (ICSR, Internal Control System for Sustainability Reporting) de Parques Reunidos, así como las funciones, responsabilidades y metodologías asociadas, con el fin de garantizar que la información divulgada en el Informe de Sostenibilidad anual cumpla con las características fundamentales (relevancia y representación fiel) y las características de mejora (comparabilidad, verificabilidad y comprensibilidad), ii) brindar confianza a los órganos de gobierno y otras partes interesadas, como entidades crediticias, analistas y la sociedad en su conjunto, de que el Informe de Sostenibilidad anual refleja con precisión el impacto de Parques Reunidos en el medio ambiente y la sociedad, así como las dependencias, los riesgos y las oportunidades asociados a los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. El ICSR se desarrollará progresivamente mediante procedimientos específicos que aborden cada componente individualmente. A medida que se implementen y perfeccionen estos procedimientos, el sistema evolucionará en alcance y complejidad, aumentando gradualmente su nivel de madurez y robustez con el tiempo.
Información financiera	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 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

Resumen del proceso de evaluación de materialidad

 Identificación	Revisión de los temas identificados como materiales en la Evaluación de Materialidad de Parques Reunidos del año anterior para determinar si: • los temas identificados siguen siendo relevantes, • se ha modificado su relevancia para Parques Reunidos o sus grupos de interés, o • existen nuevos temas que deben ser incorporados o eliminados del inventario de temas materiales, tomando como punto de partida los temas abordados en las normas ESRS emitidas por EFRAG.
 Evaluación	Evaluación de los temas considerando un enfoque de doble materialidad: • 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) La evaluación utiliza como inputs: - 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. - los análisis de impactos, dependencias, riesgos y oportunidades relacionados con el clima y la naturaleza realizados internamente.
 Validación	Revisión y validación del listado de temas materiales mediante consultas con las partes interesadas relevantes y revisión de fuentes internas y externas. Fuentes internas: - 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 Fuentes externas: - 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).
 Priorización	El criterio para identificar los temas materiales de Parques Reunidos es considerar un tema como material si - Ha sido identificado en el 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de materialidad financiera. - Ha sido identificado en el 50% de los temas principales por prioridad según la evaluación de materialidad de impacto. - Está incluido en la norma sectorial específica SASB - Ha sido identificado como material por al menos tres grupos de interés, o por empleados y clientes al mismo tiempo - Ha sido identificado como material por todos (la mayoría) de las empresas del sector.
 Aprobación	Prevía 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.

Información utilizada para validar los temas materiales

Partes interesadas	Herramienta
Empleados	Cuestionario enviado a través de la Newsletter 'ESG Matters' de Parques Reunidos Group y a través de correo electrónico Los temas se seleccionaron entre los temas tratados por las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, y se preparó un cuestionario basado en estos estándares. El cuestionario constaba de seis secciones:
Proveedores	- o Identificación: Esta sección permite clasificar a los participantes según su grupo de interés y área geográfica. - o Temas relevantes (5 secciones): Estas secciones piden al participante que valore el nivel de importancia que cada tema tiene actualmente en Parques Reunidos, así como la importancia que tendrá en el futuro, siendo 1 (baja importancia) y 7 (tema crítico). Las secciones son: ▪ Medio ambiente ▪ Social: trabajadores propios ▪ Social: trabajadores de la cadena de valor ▪ Social: visitantes y otros clientes, consumidores, usuarios finales y sociedad en general ▪ Gobernanza - o 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 ánimo de lucro Académicos	
Accionistas	
	- Cuestionario enviado por correo electrónico

	- Diálogo directo e información disponible de sus políticas y prácticas de sostenibilidad.
Invitados	- Encuestas de área de marketing, reclamaciones, quejas y opiniones de clientes. - Fuentes externas, incluyendo estudios de mercado y artículos académicos: a) Perspectivas generales para consumidores ○ Informe sobre Vida Saludable y Sostenible 2025 – GlobeScan ○ Personas y Planeta: Perspectivas y Tendencias de los Consumidores 2025 – Ingka Group (IKEA) & GlobeScan ○ Sostenibilidad y Consumo 2025 – Observatorio Cetelem (España) ○ Sostenibilidad y perspectivas del consumidor orientadas a ESG: El imperativo 2025 – Cogentix Research ○ De la satisfacción a la sostenibilidad: Introducción conceptual al bienestar sostenible del consumidor (2025) - AMS Review ○ El impacto de los atributos del producto en la compra sostenible y sus efectos emocionales en los consumidores: el papel de las empresas sociales (2025) - Cartas de Economía y Negocios ○ Consumo consciente, responsable y sostenible: una revisión híbrida de las tendencias evolutivas de la investigación (2025) - Descubre la sostenibilidad ○ Sostenibilidad desde la perspectiva de los consumidores (2025) - Universidad de Bergen b) Perspectivas del consumidor - Sector turístico ○ Observatorio de Turismo Sostenible 2025 – Aurén (España) ○ Informe Turismo Responsable 2025 – OpenIdeas ○ WTTC – Cerrando la brecha de SayDo (FITUR 2025) ○ WTTC – Los consumidores apoyan el viaje sostenible pero el coste es el rey (2025)
Operadores turísticos	- Revisión de las áreas de enfoque según sus políticas internas (requisitos de TUI). - Temas identificados por el Consejo Global de Turismo Sostenible – Criterios GSTC.
Organizaciones de animales y naturaleza	- Reuniones e interacciones periódicas
Otros actores	Para los grupos restantes con los que la organización no puede mantener un diálogo constante, se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes como referencia para identificar y priorizar temas materiales: - Los criterios establecidos en los estándares del sector desarrollados por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector Ocio, así como los aplicables a los sectores de Restaurantes y Hoteles (se aplican a parques que disponen de alojamiento propio). Además, el estándar relacionado con juguetes (aplicable a tiendas y merchandising) se utiliza como referencia parcial. - Los temas que más se tratan en los medios y redes sociales. Dado que nuestros visitantes 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 nuestros competidores y otros operadores del sector a través de sus informes de

	sostenibilidad e informes anuales, así como la información sobre áreas de acción relacionadas con la sostenibilidad publicada en sus sitios web. - Estudios de Riesgo Global: - o WEF: Foro Económico Mundial - Informe Global de Riesgos 2026 - o ECIA: Confederación Europea de Institutos de Auditoría Interna - Riesgos en Foco 2026 - o S&P – Las 10 principales tendencias de sostenibilidad a seguir en 2026 - o Allianz– Allianz Barómetro de Riesgo 2026 - o Verdantix: 10 predicciones para la sostenibilidad en 2026 y más allá - o IMD: Tendencias de sostenibilidad que las empresas deben seguir en 2026 - o Reuters Impact – Informe sobre tendencias de sostenibilidad
--	---

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 materiales según el análisis realizado, resultan 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 10 temas generales:

- Seguridad y Salud tanto de trabajadores como de visitantes.
- Medio Ambiente.
- Diversidad, equidad e inclusión, tanto de trabajadores como de visitantes y sociedad en general.
- Datos relativos a personal y temas laborales.
- Privacidad.
- Gobierno corporativo. Conducta empresarial y canales de denuncia.
- Bienestar animal.
- Desempeño del negocio e información económica.
- Otros aspectos sociales no incluidos en apartados anteriores.
- Otra información relativa a clientes no incluidos en apartados anteriores.

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
- EE.UU. y Australia

Situaciones particulares:

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

Para los datos relativos a Medio Ambiente, las oficinas centrales del Grupo 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.

Durante 2025, se ha producido la desinversión de los parques de Estados Unidos y del parque alemán Belantis.

Cierres

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

En el caso de que por las características del cierre no fuese posible disponer de todos los datos

relevantes, esta circunstancia se hace constar en el informe.

Durante 2025, se produjo el cierre al público del parque de animales Marineland (Francia), sin embargo, el centro de trabajo continúa abierto por lo que se incluyen en el informe los datos relativos al año 2025.

Adquisiciones

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

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

Durante 2025 no se realizó ninguna adquisición.

Recálculos tras desinversiones o adquisiciones

Los indicadores relevantes a nivel Grupo (tanto absolutos como de intensidad) se recalculan tras desinversiones o adquisiciones de parques para

garantizar un seguimiento adecuado del desempeño.

Perímetro SBTi

El perímetro SBTi se define como el perímetro que contiene los parques parte del portfolio en el momento del envío inicial de objetivos a SBTi o en el momento de la última actualización a SBTi (si existiera), ya que SBTi requiere comparar emisiones con un año base y un perímetro comparable.

Las siguientes reglas se aplican para actualizar este perímetro:

- Desinversiones: parques desinvertidos recientemente son excluidos de los datos utilizados para calcular las emisiones de GEI del perímetro SBTi si su contribución a la huella del grupo supera el umbral de materialidad (>5% de las emisiones totales del grupo).
- Adquisiciones: parques adquiridos recientemente son incluidos en los datos

utilizados para calcular las emisiones de GEI del perímetro SBTi si su contribución a la huella del grupo supera el umbral de materialidad (>5% de las emisiones totales del grupo).

El perímetro SBTi estaba compuesto, hasta la fecha de reenvío de nuevos objetivos para su validación por parte de SBTi, por todos los parques incluidos en el alcance de este informe (Anexo I) exceptuando Adventureland (EE. UU., adquirido en diciembre 2021) y Miami Seaquarium (EE. UU., desinvertido en 2022).

Con motivo de la desinversión de los parques de Estados Unidos y del parque alemán Belantis Parques Reunidos ha vuelto a presentar para aprobación (prevista durante la primera mitad de 2026) sus objetivos Science Based Targets (SBTi) para reflejar el nuevo portafolio de parques y el nuevo perfil de emisiones.

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

		2024	2025 ^{1), 2)}	2025 – Parques a 31.12.25 ^{1), 2)}				Meta	
Indicador	Unidad	Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025	2030
DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL									
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) – Perímetro SBTi (parques a 31.12.2025)									
(a) Objetivos actualizados en diciembre de 2025 pendientes de validación SBTi: Objetivo de reducción absoluto de 76,2% de las emisiones de Alcance 1 y 2 basado en el mercado 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.									
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ e	7.706	-	7.587	767	6.805	15		10.240 (a)
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB (basado en mercado)	t CO ₂ e	5.902	-	6.136	0	6.136	0		
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB (basado en localización)	t CO ₂ e	27.294	-	27.770	5.987	19.585	2.198		
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ e	82.138	-	72.204	-	-	-		68.006 (a)
Fuera de Alcance - Emisiones directas de CO ₂ de biocombustibles	t CO ₂ e	679	-	891	520	371	0		
Alcance 3: 1- Bienes y servicios adquiridos	t CO ₂ e	37.378	-	34.833	-	-	-		
Alcance 3: 2- Bienes de capital	t CO ₂ e	23.005	-	17.642	-	-	-		
Alcance 3: 3- Actividades relacionadas con el combustible y la energía	t CO ₂ e	8.167	-	8.151	-	-	-		
Alcance 3: 4- Transporte previo y distribución	t CO ₂ e	1.609	-	424	-	-	-		
Alcance 3: 5- Residuos generados en las operaciones	t CO ₂ e	844	-	1.298	-	-	-		
Alcance 3: 6- Viajes de negocios	t CO ₂ e	640	-	438	-	-	-		
Alcance 3: 7- Desplazamientos de los empleados	t CO ₂ e	10.494	-	9.418	-	-	-		
Intensidad de emisiones GEI totales por visitante	t CO ₂ e/ 10 ³ visitantes	6,6	-	6,3	-	-	-		
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ e / 10 ³ visitantes	0,5	-	0,6	0,1	0,9	0,1		
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ e / 10 ³ visitantes	0,4	-	0,4	0	0,8	0		
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ e / 10 ³ visitantes	1,9	-	2,0	1,0	2,6	7,4		

			2024	2025 ^{1), 2)}					Meta	
				2025 – Parques a 31.12.25 ^{1), 2)}						
Indicador	Unidad	Grupo		Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025	2030
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ e / 10 ³ visitantes	5,7		-	5,3	-	-	-		
Intensidad de emisiones GEI totales por ingresos	t CO ₂ e / millón €	172		-	156	-	-	-		
Alcance 1 – Emisiones directas	t CO ₂ e / millón €	14		-	14	-	-	-		
Alcance 2 – Emisiones indirectas MB	t CO ₂ e / millón €	11		-	11	-	-	-		
Alcance 2 – Emisiones indirectas LB	t CO ₂ e / millón €	49		-	51	-	-	-		
Alcance 3 – Otras emisiones indirectas	t CO ₂ e / millón €	148		-	131	-	-	-		
Energía										
Consumo energético total	MWh	235.744		191.443	171.890	41.271	126.261	3.659		
Electricidad adquirida	MWh	146.748		107.047	93.460	34.973	54.885	3.602		
Electricidad autogenerada	MWh	0		488	488	14	475	0		
Gas natural	MWh	46.447		37.997	33.212	1.675	31.538	0		
Biometano	MWh	0		1.954	1.954	1.954	0	0		
Calefacción urbana	MWh	32.854		35.007	35.007	0	35.007	0		
Otros combustibles no renovables	MWh	8.018		7.205	6.025	1.828	4.140	58		
Otros combustibles renovables	MWh	1.677		1.744	1.744	827	916	0		
Energía procedente de fuentes renovables	MWh	148.426		111.233	97.646	37.768	56.276	3.602		
Electricidad adquirida	MWh	146.748		107.047	93.460	34.973	54.885	3.602		
Electricidad autogenerada	MWh	0		488	488	14	475	0		
Gas natural	MWh	0		0	0	0	0	0		
Biometano	MWh	0		1.954	1.954	1.954	0	0		
Calefacción urbana	MWh	0		0	0	0	0	0		
Otros combustibles no renovables	MWh	0		0	0	0	0	0		
Otros combustibles renovables	MWh	1.677		1.744	1.744	827	916	0		

			2024	2025 ^{1), 2)}					2025 – Parques a 31.12.25 ^{1), 2)}		Meta	
Indicador		Unidad	Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025		2030	
Energía procedente de fuentes renovables	%	63		58	57	92	44	98			75	
Electricidad procedente de fuentes renovables	%	100		100	100	100	100	100	100		100	
Combustibles procedentes de fuentes renovables sobre total de combustibles	%	3		8	9	44	3	0			20	
Intensidad energética por visitantes	MWh / 10 ³ visitantes	12,1		-	12,6	7,2	16,7	12,4			11,1 (-25% vs 2021)	
Intensidad energética por días de apertura	MWh / día apertura	22,7		-	27,0	14,9	36,3	42,5				
Intensidad energética por ingresos	MWh / millón €	275		-	313	-	-	-				
Agua												
Extracción total de agua	1000 m³	4.218		3.059	2.831	1.312	1.356	162				
Extracción en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	1000 m³	1.724		1.567	1.545	1.216	330	0				
Extracción en resto de zonas	1000 m³	2.493		1.492	1.285	97	1.027	162				
Extracción de agua por origen												
Agua de terceros	1000 m³	3.467		2.437	2.236	1.300	774	162				
Agua potable	1000 m³	2.923		1.937	1.736	800	774	162				
Agua reciclada	1000 m³	544		501	501	501	0	0				
Agua subterránea	1000 m³	667		521	493	12	481	0				
Agua superficial	1000 m³	81		98	98	0	98	0				
Agua marina	1000 m³	3		4	4	0	4	0				
Uso de agua reciclada en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	30,2		31,2	31,6	40,2	0	0				
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con riesgo hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	45,2		44,5	45,1	41,2	59,7	0	50		>50	
Uso de agua reciclada en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	19,4		20,8	21,3	38,1	0	0				

Indicador	Unidad	2024	2025 ^{1), 2)}					Meta	
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025	2030
Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto	% vs extracción total	36,1	36,7	36,4	39,1	39,1	0		> 50
Extracción total de agua por visitantes	1000 m ³ / 10 ³ visitantes	0,22	-	0,21	0,23	0,18	0,55		0,18 (-25% vs 2021)
Extracción total de agua por días de apertura	1000 m ³ / día apertura	0,41	-	0,45	0,47	0,39	1,88		
Extracción total de agua por ingresos	1000 m ³ / millón €	4,92	-	5,15	-	-	-		
Residuos									
Residuos generados									
Residuos no peligrosos	t	13.269	11.603	10.327	3.436	6.781	110		
Residuos peligrosos	t	236	163	156	23	131	1		
Residuos gestionados									
Residuos no peligrosos	t	13.270	11.476	10.200	3.436	6.654	110		
Residuos destinados a recuperación	t	6.683	6.220	6.023	3.227	2.785	11		
Preparación para reutilización	t	220	44	42	0	42	0		
Reciclado	t	4.361	4.669	4.475	1.809	2.655	11		
Otras operaciones de valorización	t	2.102	1.508	1.506	1.418	89	0		
Residuos destinados a eliminación	t	6.587	5.256	4.177	209	3.868	99		
Incineración con recuperación energética	t	2.984	2.086	1.914	0	1.914	0		
Incineración sin recuperación energética	t	182	781	781	3	778	0		
Traslado a vertedero	t	3.074	1.252	470	180	191	99		
Otras operaciones de eliminación	t	346	1.136	1.011	26	985	0		
Residuos peligrosos	t	233	162	155	23	130	1		
Residuos destinados a recuperación	t	159	115	109	20	89	0		
Preparación para reutilización	t	5	7	7	0	7	0		

			2024	2025 ^{1), 2)}					Meta		
			2025 – Parques a 31.12.25 ^{1), 2)}								
Indicador		Unidad	Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025	2030	
Reciclado		t	141	96	92	19	72	0			
Otras operaciones de valorización		t	14	12	10	0	10	0			
Residuos destinados a eliminación		t	74	47	46	4	41	1			
Incineración con recuperación energética		t	28	28	28	0	28	0			
Incineración sin recuperación energética		t	13	15	15	4	10	1			
Traslado a vertedero		t	4	0	0	0	0	0			
Otras operaciones de eliminación		t	29	4	3	0	3	0			
Residuos gestionados – Total											
Residuos trasladados a vertedero		% vs total	23	11	5	5	3	89	10	< 10	
Residuos destinados a recuperación		% vs total	51	54	59	94	42	10		> 75	
Intensidad de generación de residuos											
Residuos (peligrosos + no peligrosos) por visitantes		kg / 10³ visitantes	690	-	769	601	911	376		580 (-50% vs 2021)	
Residuos no peligrosos por visitantes		kg / 10³ visitantes	678	-	757	597	894	372			
Residuos no peligrosos por días de apertura		kg / día apertura	1.275	-	1.624	1.239	1.938	1.276			
Residuos no peligrosos por ingresos		t / millón €	15	-	19	-	-	-			
Residuos peligrosos por visitantes		kg / 10³ visitantes	12	-	11	4	17	5			
Residuos peligrosos por días de apertura		kg / día apertura	23	-	24	8	37	16			
Residuos peligrosos por ingresos		t / millón €	0,28	-	0,28	-	-	-			
Programas de reducción de residuos											
Parques que utilizan vasos reutilizables		%	49	-	88	100	85	0		100	
Parques adheridos a programa de Reducción de desperdicio alimentario		%	21	-	54	64	50	0		100	

		2024	2025 ^{1), 2)}		2025 – Parques a 31.12.25 ^{1), 2)}			Meta	
Indicador	Unidad	Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025	2030
DESEMPEÑO SOCIAL									
Nuestros Equipos									
Plantilla Media	# FTEs	7.200	4.678	4.010	1.567	2.195	248		
Distribución por Tipo Contrato									
Permanente	%	39,7	51,0	53,6	18,6	30,1	0,3		
Temporal	%	60,3	39,6	32,2	1,6	24,7	5,6		
Distribución por Género									
En el Total plantilla (plantilla media)	% mujeres	49,6	47,4	47,8	53,1	43,8	49,6	50	máximo 60% mismo género
En Puestos de Dirección (plantilla media) ⁴⁾	% mujeres	38,3	34,3	33,9	36,6	23,5	53,6	40	
En Comité Ejecutivo (plantilla media)	% mujeres	44,4	50,0	50,0	-				
Otros indicadores de diversidad	# empleados con discapacidad	58	158	149	50	98	1		
	% empleados con discapacidad	-	-	1,2	0,4	0,8	0,0		
Seguridad y Salud - Empleados									
Índice de frecuencia de lesiones serias ⁵⁾	# lesiones serias/10 ⁶ horas trabajadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables	# lesiones registrables/10 ⁶ hr trabajadas	8,1	9,0	7,1	9,1	6,4	0		6,4 (reducción 25% vs media 2021-2025)
Índice de incidentes con baja > 1 días	# incidentes /10 ⁶ horas trabajadas	16,3	17,0	18,2	30,0	13,1	0		
Severidad de incidentes con baja > 1 días	# días perdidos /10 ⁶ horas trabajadas	449	538	595	1217	295	0		481 (reducción 25% vs media 2021-2025)
Enfermedades ocupacionales	# enfermedades	0	1	1	1	0	0	0	0
Seguridad y Salud – Trabajadores de Contratas									
Número de lesiones serias ⁵⁾	# lesiones serias	0	0	0	0	0	0		0
Número de lesiones registrables	# lesiones registrables	15	9	9	6	3	0		

		2024	2025 ^{1), 2)}					Meta	
			2025 – Parques a 31.12.25 ^{1), 2)}						
Indicador	Unidad	Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025	2030
Índice de frecuencia de lesiones registrables	# lesiones registrables/10 ⁶ hr trabajadas	19,4	7,5	7,2	10,4	4,7	0		
Formación									
Horas de formación por empleado	# h/#empleado	25,8	31,7	14,3	-	-	-		
Nuestros Clientes									
Seguridad y Salud									
Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ⁶⁾	# incidentes/10 ⁶ visitantes	0,05	0	0	0	0	0	0	0
Diversidad, equidad e inclusión									
Parques que ofrecen descuentos y otros servicios para personas con discapacidad o sus acompañantes	% parques	100	100	100	100	100	100	100	100
Satisfacción del Cliente									
Quejas y Reclamaciones	# / 10 ³ visitantes	1,60	1,50	1,56	2,47	2,80	0,80		
Nuestra Comunidad ⁷⁾									
Iniciativas de impacto positivo – Valoración económica ^{7.1)}									
Iniciativas de impacto social y contribuciones a proyectos sociales vía impuestos	% vs ventas	0,25	-	0,14	0,27	0,07	0,02		0,2
Distribución por tipo de beneficiario									
Valoración económica ^{7.2)}	1.000 €	2.134	-	714	473	238	3		
Discapacidad o enfermedades graves	% vs total valoración	24,8	-	47,5	64,1	13,9	100		
Riesgo de exclusión	% vs total valoración	40,9	-	40,0	21,9	76,4	0		
Otros ^{7.4)}	% vs total valoración	34,3	-	12,5	14,0	9,7	0		
Número de beneficiarios ^{7.3)}	1.000 #	65,1	-	24,6	14,1	10,5	0,02		
Discapacidad o enfermedades graves	% vs total beneficiarios	31,9	-	50,4	63,1	33,1	100		

Indicador	Unidad	2024	2025 ^{1), 2)}					Meta	
		Grupo	Grupo	Grupo	España	Resto Europa	Australia	2025	2030
Riesgo de exclusión	% vs total beneficiarios	34,2	-	38,7	23	60,0	0		
Otros ^{7.4)}	% vs total beneficiarios	33,8	-	10,9	13,9	6,9	0		

GOBERNANZA

Ética y Privacidad

Incumplimientos relativos al Código de Conducta

Incumplimientos graves ⁸⁾	#	34	7	4	-	0	0
Incumplimientos por 1000 empleados ⁹⁾	Incumplimientos/ 1.000 empleados	3,0	1,0	0,7	-		

Privacidad y protección de datos

Sanciones recibidas	#	0	0	0	0	0	0	0
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

- 1) La suma de cifras parciales puede no coincidir con la cifra total correspondiente debido al redondeo
- 2) Durante 2025, Parques Reunidos llevó a cabo la desinversión de sus parques ubicados en Estados Unidos, así como del parque alemán Belantis. Este informe incorpora la información correspondiente a todos dichos parques hasta la fecha efectiva de su desinversión. Con el fin de facilitar la comparabilidad en ejercicios futuros, las tablas de datos presentan tanto los valores agregados de todos los parques, incluidos los parques desinvertidos, como valores agregados referidos exclusivamente a los parques operados por el Grupo a 31 de diciembre de 2025. En el caso de las emisiones de GEI, solo se incluyen en la tabla los datos correspondientes a los parques al 31 de diciembre de 2025 para reflejar los nuevos objetivos SBTi y los cálculos del año base para la cartera actual de parques.
- 3) Incluye oficinas de Parques Reunidos Servicios Centrales
- 4) Se calcula con los datos medios de plantilla incluyendo Comité Ejecutivo, Directores y Jefes de Departamento
- 5) 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)
- 6) 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)
- 7) 7.1) En el informe de sostenibilidad del año 2024 se incluyó la información relativa a “Iniciativas de impacto social, contribuciones a proyectos de conservación de la biodiversidad, y contribuciones a proyectos sociales vía impuestos” y el valor era 0,27. En 2024 no se han incluido los proyectos de conservación de la biodiversidad en este cálculo. De igual forma, en el cálculo de la valoración económica total de las “Iniciativas de impacto positivo – Valoración económica”, en el año 2024 se añadían “Descuentos y entradas gratuitas para visitantes con discapacidad y/o sus acompañantes” (con valor de 1,19) por lo que el valor total era 1,46.
7.2) 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”.
7.3) El número de beneficiarios/as se ha calculado en base al número de entradas donadas (1 entrada= 1 beneficiario/a), el número de regalos entregados (1 regalo = 1 beneficiario/a), el número de comidas donadas (1 comida = 1 beneficiario/a) y la donación económica (40€ = 1 beneficiario/a).
7.4) “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.
- 8) Se considera incumplimiento grave a aquel que haya finalizado con el inicio de un procedimiento penal y/o con el despido del denunciado.
- 9) Infracciones graves por cada 1000 empleados expresados como headcounts.

0Anexo VII: Indicadores de empleados¹

Plantilla media

Distribución por Género y Edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)		Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)		Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Género							
Mujer	# empl. / %	3.570	49,6	2.219	47,4	1.917	47,8
Hombre	# empl. / %	3.584	49,8	2.344	50,1	1.983	49,5
No declarado	# empl. / %	34	0,5	111	2,4	109	2,7
Otros	# empl. / %	12	0,2	4	0,1	1	0,0
Total	# empl. / %	7.200	100,0	4.678	100	4.010	100
Edad							
<30	# empl. / %	3.867	53,7	2.056	44,0	1.665	41,5
30-50	# empl. / %	2.117	29,4	1.725	36,9	1.554	38,8
> 50	# empl. / %	1.216	16,9	897	19,2	791	19,7
Total	# empl. / %	7.200	100,0	4.678	100	4.010	100

Distribución Geográfica

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)		Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)		Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
País							
Corporativo	# empl. / %	291	4,0	216	4,6	193	4,8
España	# empl. / %	228	3,2	193	4,1	193	4,8
EEUU	# empl. / %	63	0,9	23	0,5	0	0,0
España	# empl. / %	1.542	21,4	1.374	29,4	1.374	34,3
España	# empl. / %	1.542	21,4	1.374	29,4	1.374	34,3
EEUU y Australia	# empl. / %	2.612	36,3	877	18,7	248	6,2
EEUU	# empl. / %	2.253	31,3	629	13,4	0	0,0
Australia	# empl. / %	359	5,0	248	5,3	248	6,2

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

Resto de Europa	# empl. / %	2.754	38,3	2.211	47,3	2.195	54,7
Alemania	# empl. / %	1.097	15,2	965	20,6	949	23,7
Noruega	# empl. / %	173	2,4	205	4,4	205	5,1
Países Bajos	# empl. / %	244	3,4	229	4,9	229	5,7
Italia	# empl. / %	372	5,2	319	6,8	319	8,0
Francia	# empl. / %	386	5,4	148	3,2	148	3,7
Reino Unido	# empl. / %	303	4,2	160	3,4	160	4,0
Dinamarca	# empl. / %	59	0,8	66	1,4	66	1,6
Bélgica	# empl. / %	120	1,7	119	2,5	119	3,0
Total	# empl. / %	7.200	100,0	4.678	100	4.010	100

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (Headcount)		Plantilla media 2025 (Todos los Parques (Headcount)		Plantilla media 2025 (Todos los Parques (Headcount) (portafolio a 31/12/2025)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
País							
Corporativo	# empl. / %	296	2,6	219	3,2	196	3,5
España	# empl. / %	230	2,0	196	2,9	196	3,5
EEUU	# empl. / %	66	0,6	23	0,3	0	0,0
España	# empl. / %	1.766	15,5	1.564	22,7	1.564	28,2
España	# empl. / %	1.766	15,5	1.564	22,7	1.564	28,2
EEUU y Australia	# empl. / %	5.313	46,7	1.674	24,1	360	6,5
EEUU	# empl. / %	4.955	43,6	1.314	18,9	0	0,0
Australia	# empl. / %	359	3,2	360	5,2	360	6,5
Resto de Europa	# empl. / %	3.994	35,1	3.441	50,0	3.420	61,7
Alemania	# empl. / %	1.550	13,6	1.382	20,1	1.361	24,6
Noruega	# empl. / %	552	4,9	541	7,8	541	9,8
Países Bajos	# empl. / %	369	3,2	339	5,1	339	6,1
Italia	# empl. / %	458	4,0	359	5,2	359	6,5
Francia	# empl. / %	401	3,5	148	2,2	148	2,7
Reino Unido	# empl. / %	313	2,8	280	4,0	280	5,1
Dinamarca	# empl. / %	226	2,0	266	3,8	266	4,8
Bélgica	# empl. / %	124	1,1	126	1,8	126	2,3
Total	# empl. / %	11.369	100,0	6.898	100,0	5.540	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Tipo de Contrato		Mujer	Hombre	Otros/ No declar	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
Permanente	#	1.173	1.684	2	2.859	999	1.378	7	2.384	922	1.223	6	2.151
Fijos Discontinuo	#	397	245	0	642	355	212	0	567	355	212	0	567
Temporal	#	1.999	1.655	44	3.698	865	754	108	1.727	640	548	104	1.292
Total	#	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010

Distribución por Tipo de Contrato y Región

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Tipo de Contrato		España	Resto de Europa	EE. UU. y Australia	Total	España	Resto de Europa	EE. UU. y Australia	Total	España	Resto de Europa	Australia	Total
Permanente	#	992	1.284	584	2.859	936	1.214	234	2.384	936	1.203	12	2.151
Fijos Discontinuo	#	642	0	0	642	567	0	0	567	567	0	0	567
Temporal	#	137	1.471	2.090	3.698	64	997	666	1.727	64	992	236	1.292
Total	#	1.770	2.755	2.674	7.200	1.567	2.211	900	4.678	1.567	2.195	248	4.010

Distribución por Género y Categoría Profesional

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Empleados		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Plantilla media	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010
Plantilla media	%	49,6	49,8	0,6	100,0	47,4	50,1	2,5	100	47,8	49,5	2,7	100
Categoría Profesional		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	4	5	0	9	4	4	0	8	4	4	0	8
Directores	# empl.	12	73	0	85	12	54	0	66	11	45	0	56
Jefes de Departam	# empl.	132	159	1	292	77	120	0	197	62	101	0	163
Managers	# empl.	294	391	3	688	216	286	4	506	165	225	3	393

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Expertos	# empl.	3.128	2.956	43	6.126	1.910	1.880	111	3.901	1.675	1.608	107	3.390
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010

Distribución por País y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Pais		Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
EEUU	# empl.	1.098	1.196	22	2.316	297	350	5	652	0	0	0	0
España	# empl.	949	822	0	1.771	832	735	0	1.567	832	735	0	1.567
Alemania	# empl.	433	664	0	1.097	380	585	0	965	375	574	0	949
Australia	# empl.	187	161	11	359	123	108	17	248	123	108	17	248
Países Bajos	# empl.	125	118	1	244	106	122	1	229	106	122	1	229
Reino Unido	# empl.	176	127	0	303	80	69	11	160	80	69	11	160
Francia	# empl.	214	172	0	386	73	75	0	148	73	75	0	148
Italia	# empl.	218	155	0	372	181	138	0	319	181	138	0	319
Bélgica	# empl.	47	72	0	120	48	71	0	119	48	71	0	119
Noruega	# empl.	93	71	9	173	75	69	61	205	75	69	61	205
Dinamarca	# empl.	29	27	3	59	24	22	20	66	24	22	20	66
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010

Distribución por Edad y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Edad ¹⁾		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
<30	# empl.	2.014	1.812	40	3.867	994	953	109	2.056	795	765	105	1.665
30-50	# empl.	1.008	1.107	1	2.117	811	910	4	1.725	744	807	3	1.554
> 50	# empl.	547	665	4	1.216	414	481	2	897	378	411	2	791
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010

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 36,9% de los contratos durante el periodo objeto de reporte.

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)		Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)		Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)	
		# empleados	%	# empleados	%	# empleados	%
Tipo de contrato							
Permanente ¹	# empl. / %	2.859	39,7	2.384	51,0	2.151	53,6
Fijo Discontinuo ²	# empl. / %	642	8,9	567	12,1	567	14,1
Temporal ³	# empl. / %	3.698	51,4	1.727	36,9	1.292	32,2
Total	# empl. / %	7.200	100,0	4.678	100	4.010	100
Antigüedad							
<5 años	# empl. / %	5.469	76,0	3.126	66,8	2.573	64,2
5-10 años	# empl. / %	579	8,0	979	20,9	919	22,9
>10 años	# empl. / %	1.152	16,0	573	12,2	518	12,9
Total	# empl. / %	7.200	100,0	4.678	100	4.010	100
Tipo de jornada							
Tiempo completo	# empl. / %	3.442	47,8	2.875	61,5	2.624	65,4
Parcial	# empl. / %	3.757	52,2	1.803	38,5	1.386	34,6
Total	# empl. / %	7.200	100,0	4.678	100	4.010	100

- 1) Permanente: Contrato de duración indefinida, existiendo una relación permanente entre la empresa y el trabajador, y que sólo finalizará por cese a iniciativa de una de las dos partes. En función del porcentaje de jornada podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- 2) Fijo discontinuo: Contrato de duración indefinida, se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. En función del porcentaje de jornada podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- 3) Temporal: Contrato con una duración previamente determinada, por circunstancias de la producción, temporales o por sustitución de persona trabajadora. En función del porcentaje de jornada podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Distribución por Región y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
		Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	0,0	4,0	0,1	4,0	0,0	4,6	0,0	4,6	0,0	4,8	0,0	4,8
España	%	8,9	10,6	1,9	21,4	12,1	15,9	1,3	29,4	14,1	18,6	1,6	34,3

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
EEUU y Australia	%	0,0	7,3	29,0	36,3	0,0	4,5	14,2	18,7	0,0	0,3	5,9	6,2
Resto de Europa	%	0,0	17,8	20,4	38,3	0,0	25,1	21,3	47,3	0,0	30,1	24,7	54,7
Total	%	8,9	39,7	51,4	100,0	12,1	51,4	36,9	100,0	14,1	53,6	32,2	100,0

Distribución por Tipo de Contrato y Edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Tipo de Contrato ¹⁾		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	# empl.	607	1.489	764	2.859	431	1.305	648	2.384	388	1.181	582	2.151
Fijo Discontinuo	# empl.	385	171	86	642	325	152	90	567	325	152	90	567
Temporal	# empl.	2.875	457	366	3.698	1.300	268	159	1.727	952	221	119	1.292
Total	# empl.	3.867	2.117	1.216	7.200	2.056	1.725	897	4.678	1.665	1.554	791	4.010

Distribución por Categoría Profesional y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Categoría Profesional		Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	0	9	0	9	0	8	0	8	0	8	0	8
Directores	# empl.	0	85	0	85	0	66	0	66	0	56	0	56
Jefes de Departamen	# empl.	0	278	14	292	1	196	0	197	1	162	0	163
Managers	# empl.	6	528	153	688	6	429	71	506	6	360	27	393
Expertos	# empl.	636	1.960	3.531	6.126	560	1.685	1.656	3.901	560	1.565	1.265	3.390
Total	# empl.	642	2.859	3.698	7.200	567	2.384	1.727	4.678	567	2.151	1.292	4.010

Distribución por Tipo de Jornada y Género

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Tipo de Jornada		Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otro/ No declarado	Total
Tiempo completo	# empl.	1.436	2.004	2	3.443	1.198	1.652	25	2.875	1.113	1.487	24	2.624
Parcial	# empl.	2.134	1.580	43	3.757	1.021	692	90	1.803	804	496	86	1.386
Total	# empl.	3.570	3.584	46	7.200	2.219	2.344	115	4.678	1.917	1.983	110	4.010

Distribución por Tipo de Jornada y Edad

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)				Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)				Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)			
Tipo de Jornada		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	# empl.	1.192	1.488	763	3.443	1.004	1.253	618	2.875	947	1.126	551	2.624
Parcial	# empl.	2.675	629	453	3.757	1.052	472	279	1.803	718	428	240	1.386
Total	# empl.	3.867	2.117	1.216	7.200	2.056	1.725	897	4.678	1.665	1.554	791	4.010

Distribución por Región y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)			Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)		
Región		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Corporativo	# empl.	289	3	291	213	3	216	190	3	193
España	# empl.	849	693	1.542	740	634	1.374	740	634	1.374
EEUU y Australia	# empl.	527	2.085	2.611	434	443	877	219	29	248
Resto de Europa	# empl.	1.778	977	2.755	1.488	723	2.211	1.475	720	2.195
Total	# empl.	3.443	3.757	7.200	2.875	1.803	4.678	2.624	1.386	4.010

Distribución por Categoría Profesional y Tipo Jornada

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)			Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)		
Categoría Profesional		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	9	0	9	8	0	8	8	0	8

Indicador	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)			Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)			Plantilla media 2025 Parques a 31.12.2025 (FTE)		
Directores	# empl.	85	0	85	66	0	66	56	0	56
Jefes de Departamento	# empl.	271	21	292	195	2	197	161	2	163
Managers	# empl.	519	169	688	410	96	506	341	52	393
Expertos	# empl.	2.559	3.568	6.126	2.196	1.705	3.901	2.058	1.332	3.390
Total	# empl.	3.442	3.757	7.200	2.875	1.803	4.678	2.624	1.386	4.010

Distribución por Centro de Trabajo

País	Centro de trabajo	Unidad	Plantilla media 2024 (FTE)	Plantilla media 2025 Todos los Parques (FTE)	Plantilla media 2025 Todos los Parques a 31.12.2025 (FTE)
Australia	Raging Waters Sydney	#	359	248	248
Bélgica	Bobbejaanland	#	120	119	119
Dinamarca	Bonbonland	#	59	66	66
Francia	Aquasplash & Adventure Golf	#	58	40	40
	Marineland	#	239	74	74
	Marineland Resort	#	64	34	34
Alemania	Belantis	#	109	16	0
	Movie Park	#	338	319	319
	Tropical Islands	#	567	553	553
	Weltvogel Park	#	79	77	77
Países Bajos	Aqua Mexicana	#	13	11	11
	Slagharen	#	225	218	218
Italia	Mirabilandia	#	347	303	303
	Mirabilandia Beach	#	14	16	16
Noruega	Bo Sommerland	#	27	66	66
	Tusenfryd	#	147	139	139
España	Atlantis Aquarium Madrid	#	37	29	29
	Aquópolis Cartaya	#	16	15	15
	Aquópolis Costa Dorada	#	39	38	38
	Aquópolis Cullera	#	26	27	27
	Aquópolis Torre Vieja	#	32	33	33
	Aquópolis Villanueva	#	40	41	41
	Faunia	#	157	106	106
	Parque de Atracciones	#	194	178	178
	Parques Reunidos Servicios Centrales	#	228	193	193

	Warner	#	582	533	533
	Warner Beach	#	35	34	34
	Selwo Aventura	#	84	83	83
	Selwo Marina	#	77	65	65
	Teleférico Benalmádena	#	26	24	24
	Zoo	#	200	168	168
Reino Unido	Aquarium of the Lakes	#	27	19	19
	Blackpool Zoo	#	179	96	96
	Bournemouth	#	52	30	30
	Nickelodeon Lakeside	#	44	15	15
EEUU ¹	All Parks	#	2253	652	0

1) No se dispone de los datos de USA desagregados por centro de trabajo ya que dejaron de formar parte del portafolio del Grupo desde el mes de mayo de 2025.

Plantilla a 31-12-2025

Distribución por Género y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)		Empleados a 31.12.25 (FTE)	
		# empleados	%	# empleados	%
Género					
Mujer	# empl. / %	2.623	47,3	1.464	46,4
Hombre	# empl. / %	2.836	51,1	1.669	52,9
No declarado	# empl. / %	78	1,4	21	0,7
Otros	# empl. / %	8	0,2	1	0,0
Total	# empl. / %	5.545	100,0	3.155	100
Edad¹⁾					
<30	# empl. / %	2.654	47,9	1.043	33,1
30-50	# empl. / %	1.886	34,0	1.418	44,9
> 50	# empl. / %	1.005	18,1	694	22,0
Total	# empl. / %	5.545	100,0	3.155	100

Distribución Geográfica

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)		Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)	
		# empleados	%	# empleados	%
Distribución Geográfica					
Corporativo	# empl. / %	282	5,1	172	5,5
España	# empl. / %	218	3,9	172	5,5
EEUU	# empl. / %	63	1,1	-	-

España	# empl. / %	1.250	22,5	1.088	34,5
España	# empl. / %	1.250	22,5	1.088	34,5
EEUU y Australia	# empl. / %	1.914	34,5	260	8,2
EEUU	# empl. / %	1.296	23,4	-	-
Australia	# empl. / %	618	11,1	260	8,2
Resto de Europa	# empl. / %	2.100	37,9	1.635	51,8
Alemania	# empl. / %	1.025	18,5	942	29,9
Noruega	# empl. / %	52	0,9	54	1,7
Países Bajos	# empl. / %	260	4,7	195	6,2
Italia	# empl. / %	81	1,5	90	2,9
Francia	# empl. / %	419	7,5	95	3,0
Reino Unido	# empl. / %	172	3,1	131	4,2
Dinamarca	# empl. / %	27	0,5	29	0,9
Bélgica	# empl. / %	63	1,1	99	3,1
Total	# empl. / %	5.545	100,0	3.155	100

Distribución por Tipo de Contrato y Región

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 (FTE)			
		España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total	España	Resto de Europa	EEUU y Australia	Total
Permanentes	#	968	1.272	556	2.796	897	1.183	13	2.093
Fijos Discontinuos	#	346	0	0	346	322	0	0	322
Temporales	#	154	828	1.421	2.403	41	452	247	740
Total	#	1.468	2.100	1.978	5.545	1.260	1.635	260	3.155

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 fecha 31.12.2025 el número de personas pertenecientes al 'Equipo de Gestión' era 211, de las cuales 71 eran mujeres (33,6%)

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Empleados a 31 dic.	# empl.	2.623	2.836	87	5.545	1.464	1.669	22	3.155
Empleados a 31 dic.	%	47,3	51,1	1,6	100,0	46,4	52,9	0,7	100

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Categoría Profesional		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	4	5	0	9	4	4	0	8
Directores	# empl.	11	68	0	79	10	41	0	51
Jefes de Departamen.	# empl.	117	153	0	270	57	95	0	152
Managers	# empl.	261	364	1	626	150	209	2	361
Expertos	# empl.	2.230	2.246	85	4.561	1.243	1.320	20	2.583
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545	1.464	1.669	22	3.155

Distribución por País y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 (FTE)			
País		Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total
EEUU	# empl.	602	742	16	1.360	0	0	0	0
España	# empl.	786	680	0	1.466	669	591	0	1.260
Alemania	# empl.	387	638	0	1.025	361	581	0	942
Australia	# empl.	296	255	67	618	123	132	5	260
Países Bajos	# empl.	133	126	1	260	90	104	1	195
Reino Unido	# empl.	98	75	0	172	65	56	10	131
Francia	# empl.	237	181	0	419	50	45	0	95
Italia	# empl.	32	51	0	83	38	52	0	90
Bélgica	# empl.	23	41	0	63	40	59	0	99
Noruega	# empl.	20	32	0	52	19	33	2	54
Dinamarca	# empl.	10	15	2	27	9	16	4	29
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545	1.464	1.669	22	3.155

Distribución por Edad y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 (FTE)			
Edad ¹⁾		Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No decl.	Total
<30	# empl.	1.332	1.242	80	2.654	481	545	17	1.043
30-50	# empl.	872	1.011	3	1.886	658	757	3	1.418
> 50	# empl.	418	584	3	1.005	325	367	2	694
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545	1.464	1.669	22	3.155

Distribución por Tipo de Contrato, Antigüedad y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)		Empleados a 31.12.25 (FTE)	
Tipo de contrato		# empleados	%	# empleados	%
Permanente	# empl. / %	2.796	50,4	2.093	66,3
Fijo Discontinuo	# empl. / %	346	6,2	322	10,2
Temporal	# empl. / %	2.403	43,3	740	23,5
Total	# empl. / %	5.545	100,0%	3.155	100
Antigüedad		# empleados	%	# empleados	%
<5 años	# empl. / %	4.039	72,8	1.857	58,9
5-10 años	# empl. / %	490	8,8	472	15,0
>10 años	# empl. / %	1.017	18,3	826	26,2
Total	# empl. / %	5.545	100,0	3.155	100
Tipo de jornada		# empleados	%	# empleados	%
Tiempo completo	# empl. / %	3.046	54,9	2.119	67,2
Parcial	# empl. / %	2.500	45,1	1.036	32,8
Total	# empl. / %	5.545	100,0	3.155	100

Distribución por Región y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Región		Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Corporativo	%	0,0	5,0	0,0	5,1	0	5,5	0	5,5
España	%	6,2	13,5	2,8	22,5	10,2	23,0	1,3	34,5
EEUU y Australia	%	0,0	8,9	25,6	34,5	0	0,4	7,8	8,2
Resto de Europa	%	0,0	22,9	14,9	37,9	0	37,5	14,3	51,8
Total	%	6,2	50,4	43,3	100,0	10,2	66,3	23,5	100

Distribución por Tipo de Contrato y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Tipo de Contrato		Mujer	Hombre	Otros/ No declar	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar	Total
Permanente	#	1.140	1.653	3	2.796	890	1.195	8	2.093
Fijos Discontinuo	#	236	110	0	346	218	104	0	322

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Temporal	#	1.247	1.073	84	2.403	356	370	14	740
Total	#	2.623	2.836	87	5.545	1.464	1.669	22	3.155

Distribución por Tipo de Contrato y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Tipo de Contrato ¹⁾		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Permanente	# empl.	616	1.446	735	2.796	398	1.149	546	2.093
Fijo Discontinuo	# empl.	137	134	75	346	128	119	75	322
Temporal	# empl.	1.901	306	196	2.403	517	150	73	740
Total	# empl.	2.654	1.886	1.005	5.545	1.043	1.418	694	3.155

Distribución por Categoría Profesional y Tipo de Contrato

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Categoría Profesional		Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total	Fijo Discontinuo	Permanente	Temporal	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	0	9	0	9	0	8	0	8
Directores	# empl.	0	79	0	79	0	51	0	51
Jefes de Departamen	# empl.	0	262	8	270	0	152	0	152
Managers	# empl.	0	529	97	626	0	343	18	361
Expertos	# empl.	346	1.917	2.298	4.561	322	1.539	722	2.583
Total	# empl.	346	2.796	2.403	5.545	322	2.093	740	3.155

Distribución por Tipo de Jornada y Género

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Tipo de Jornada		Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/No declarado	Total
Tiempo completo	# empl.	1.233	1.810	3	3.046	840	1.270	9	2.119
Parcial	# empl.	1.390	1.026	84	2.500	624	399	13	1.036
Total	# empl.	2.623	2.836	87	5.545	1.464	1.669	22	3.155

Distribución por Tipo de Jornada y Edad

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)				Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)			
Tipo de Jornada		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Tiempo completo	# empl.	955	1.388	703	3.046	606	1.031	482	2.119
Parcial	# empl.	1.699	498	302	2.500	437	387	212	1.036
Total	# empl.	2.654	1.886	1.005	5.545	1.043	1.418	694	3.155

Distribución por Región y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)		
Región		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Corporativo	# empl.	280	2	282	169	3	172
España	# empl.	686	564	1.250	582	506	1.088
EEUU y Australia	# empl.	496	1.418	1.914	176	84	260
Resto de Europa	# empl.	1.584	515	2.100	1.192	443	1.635
Total	# empl.	3.046	2.500	5.545	2.119	1.036	3.155

Distribución por Categoría Profesional y Tipo de Jornada

Indicador	Unidad	Empleados a 31.12.24 (FTE)			Empleados a 31.12.25 Todos los Parques (FTE)		
Categoría Profesional		Tiempo completo	Parcial	Total	Tiempo completo	Parcial	Total
Comité Ejecutivo	# empl.	9	0	9	8	0	8
Directores	# empl.	79	0	79	51	0	51
Jefes de Departamento	# empl.	257	14	270	150	2	152
Managers	# empl.	509	118	626	314	47	361
Expertos	# empl.	2.192	2.368	4.561	1.596	987	2.583
Total	# empl.	3.046	2.500	5.545	2.119	1.036	3.155

Distribución por Centro de Trabajo

País	Centro de trabajo	Unidad	Empleados a 31.12.2024 (FTE)	Empleados a 31.12.2025 Todos los Parques (FTE)
Australia	Raging Waters Sydney	#	618	260
Bélgica	Bobbejaanland	#	63	99
Dinamarca	Bonbonland	#	27	29
Francia	Aquasplash & Adventure Golf	#	70	3
	Marineland	#	249	48

	Marineland Resort	#	76	44
Alemania	Belantis	#	57	0
	Movie Park	#	308	313
	Tropical Islands	#	591	560
	Weltvogel Park	#	65	69
Países Bajos	Aqua Mexicana	#	15	9
	Slagharen	#	239	186
Italia	Mirabilandia	#	81	90
	Mirabilandia Beach	#	0	0
Noruega	Bo Sommarland	#	10	12
	Tusenfryd	#	43	42
España	Atlantis Aquarium Madrid	#	37	29
	Aquópolis Cartaya	#	5	4
	Aquópolis Costa Dorada	#	13	13
	Aquópolis Cullera	#	5	4
	Aquópolis Torrevieja	#	5	5
	Aquópolis Villanueva	#	7	6
	Faunia	#	172	100
	Parque de Atracciones	#	154	140
	Parques Reunidos Servicios Centrales	#	216	172
	Warner	#	482	473
	Warner Beach	#	2	0
	Selwo Aventura	#	76	77
	Selwo Marina	#	70	53
	Teleférico Benalmádena	#	22	22
	Zoo	#	201	162
Reino Unido	Aquarium of the Lakes	#	20	16
	Blackpool Zoo	#	93	76
	Bournemouth	#	35	27
	Nickelodeon Lakeside	#	24	12
EEUU	All Parks	#	1296	0

Otros Indicadores de empleados

[Suspensiones temporales 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
2024	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2025 Parques a 31.12.2025	0	4	4	0	8	8	0	0	0	0	12	12

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 cuente como un despido.

Despidos por Modalidad de Contrato

Indicador	Unidad	2024 (Headcount)				2025 Todos los Parques (Headcounts)				2025 Parques a 31.12.2025 (Headcounts)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
Permanente	# empl.	52	109	0	161	69	101	0	170	65	92	0	157
Fijo discontinuo	# empl.	46	24	0	70	17	7	0	24	17	7	0	24
Temporal	# empl.	215	292	4	511	65	97	9	171	43	65	9	117
Total	# empl.	313	425	4	742	151	205	9	365	125	164	9	298

Despidos por Edad

Indicador	Unidad	2024 (Headcount)				2025 Todos los Parques (Headcounts)				2025 Parques a 31.12.2025 (Headcounts)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declar.	Total
Despidos por edad ¹⁾													
<30	# empl.	226	301	4	531	104	116	9	229	82	88	9	179
30-50	# empl.	57	85	0	142	38	75	0	113	36	666	0	102
> 50	# empl.	30	39	0	69	9	14	0	23	7	10	0	17
Total	# empl.	313	425	4	742	151	205	9	365	125	164	9	298

Despidos por Categoría Profesional

Indicador	Unidad	2024 (Headcount)				2025 Todos los Parques (Headcounts)				2025 Parques a 31.12.2025 (Headcounts)			
		Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total	Mujer	Hombre	Otros/ No declarado	Total
Despidos por categoría profesional													
Comité Ejecutivo	# empl	1	0	0	1	0	2	0	2	0	2	0	2
Directores	# empl	2	8	0	10	0	5	0	5	0	5	0	5
Jefes de Departamento	# empl	3	6	0	9	5	14	0	119	5	12	0	17
Managers	# empl	19	25	0	44	13	12	0	25	11	11	0	22
Experts	# empl	288	386	4	678	133	172	8	314	109	134	9	252
Total	# empl	313	425	4	742	151	205	8	365	125	164	9	298

Nuevas contrataciones

Para las contrataciones se usa el headcount como base de cálculo, de forma que cada empleado cuente como una contratación.

desinvertidos. De estas contrataciones, un 49,9% se corresponden con mujeres y un 83,2% con empleados menores de 30 años.

En 2025 se han realizado 12.893 nuevas contrataciones, incluyendo los parques

2024

Indicador	Unidad	Género					Edad			
		Mujer	Hombre	No declarado	Otros	Total	<30	30-50	>50	Total
Región										
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

Todos parques del portafolio 2025

Indicador	Unidad	Género					Edad			
		Mujer	Hombre	No declarado	Otros	Total	<30	30-50	>50	Total
Región										
EEUU y Australia	# empl.	3.798	3.412	65	28	7.303	6.304	535	464	7.303
Resto de Europa	# empl.	1.892	1.616	709	8	4.225	3.249	676	300	4.225
España	# empl.	785	561	0	0	1.346	1.140	170	36	1.346
Corporativo	# empl.	10	9	0	0	19	15	4	0	19
Total 2025	# empl.	6.485	5.598	774	36	12.893	10.708	1.385	800	12.893

Parques a 31.12.2025

Indicador	Unidad	Género					Edad			
Región		Mujer	Hombre	No declarado	Otros	Total	<30	30-50	>50	Total
Australia	# empl.	309	287	32	0	628	585	31	12	628
Resto de Europa	# empl.	1.823	1.543	709	8	4.083	3.203	622	258	4.083
España	# empl.	785	561	0	0	1.346	1.140	170	36	1.346
Corporativo	# empl.	6	3	0	0	9	5	4	0	9
Total 2025 (portafolio a 31.12.2025)	# empl.	2.923	2.394	741	8	6.066	4.933	827	306	6.066

Absentismo

Incluye enfermedades comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y permisos de maternidad y paternidad. La información específica sobre absentismo por accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales se encuentra en el apartado Lugares de Trabajo Seguros y Saludables.

Indicador	Unidad	2024	2025 Todos los Parques
Horas de absentismo	Horas	328.520	394.848
Horas de absentismo por FTE	Horas / FTE (plantilla media)	45,6	84,4

Rotación del personal

Para el cálculo de la tasa de rotación se han considerado los headcounts. Este indicador se calcula considerando las terminaciones de contrato voluntarias e involuntarias respecto al número medio de headcounts en el año.

Durante 2025, considerando solamente los parques que son parte del Grupo a 31.12.2025, la tasa de rotación resultante ha sido de un 24,4%, centrada principalmente en empleados temporales. Considerando únicamente

empleados permanentes, la tasa se reduce al 5,0%.

En cuanto a las bajas voluntarias, considerado valor 1 por cada persona trabajadora independientemente de la duración de su contrato y jornada, durante 2025 se han producido 1.225 en los parques a cierre de ejercicio, de las cuales un 47,9% se corresponden con mujeres y un 75,7% con menores de 30 años.

2024

	Unidad	Género				Edad ¹⁾			
Región		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

	Unidad	Género				Edad ¹⁾			
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

2025 - Parques a 31.12.2025

Bajas voluntarias

	Unidad	Género					Edad			
Región		Mujer	Hombre	No declarado	Otros	Total	<30	30-50	>50	Total
Australia	# empl.	27	19	12	0	58	54	2	2	58
Resto de Europa	# empl.	357	305	124	0	786	599	129	58	786
España	# empl.	189	167	0	0	356	272	70	14	356
Corporativo	# empl.	14	11	0	0	25	2	16	7	25
Total	# empl.	587	502	136	0	1.225	927	217	81	1.225

Para el cálculo de este indicador se ha considerado valor 1 por cada persona trabajadora independientemente de la duración de su contrato y jornada.

Total terminaciones de contrato (voluntarias e involuntarias)

	Unidad	Género					Edad			
Región		Mujer	Hombre	No declarado	Otros	Total	<30	30-50	>50	Total
Australia	# empl.	97	81	16	0	194	177	12	5	194
Resto de Europa	# empl.	492	422	40	1	955	597	222	136	955
España	# empl.	98	77	0	0	175	105	47	23	175
Corporativo	# empl.	10	15	0	0	25	2	16	7	25
Total	# empl.	697	595	56	1	1.349	881	297	171	1.349

Para el cálculo de este indicador se ha considerado la duración del contrato de cada persona trabajadora.

Brecha salarial no ajustada

La brecha salarial no ajustada se ha calculado tomando como referencia la compensación total de cada empleado, incluyendo salario fijo y retribuciones en especie.

Para el cálculo, se ha considerado el año natural completo, incluyendo todos los empleados que han estado contratados en algún momento en la compañía en dicho periodo, a excepción del Consejero Delegado, aprendices y becarios. También se han excluido de los cálculos aquellos

empleados que no se identifican como hombre o mujer o no han declarado su género.

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.

La información relativa a los análisis de brecha salarial no ajustada en oficinas corporativas y en parques se muestra en las tablas siguientes:

Parques- Brecha salarial no ajustada

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	2.771	-	-	-	10%	10%	6%	12,5%
Bélgica	174	-	-	-	-5%	-5%	-4%	-4,7%
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. 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.

Periodo de referencia 1 enero de 2025 - 31 diciembre de 2025

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	3928	-	-	-	0,0%	8,7%	3,4%	9,4%
Bélgica	186	-	-	-	-2,1%	5,3%	-1,7%	2,5%
Dinamarca	234	-	-	-	-	13,7 %	6,1%	11%
Alemania	2660	-	-	-	43,0%	76,8%	3,9%	7,2%

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⁾
Países Bajos	779	-	-	-	-7,6 %	14,0%	0,3%	43,7%
Italia	914	-	-	-10,2%	-	12,8%	0,9%	6,4%
Noruega	652	-	-	-	-	25,9%	2,9%	8,3%
Reino Unido	364	-	-	-	-	-18,6%	2,7%	5,1%
Francia	473	-	-	-	4,8%	11,8%	4,0%	7,7%
Australia	1168	-	-	-	-41,7%	14,1%	-2,8%	-2,7%

- 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 2025 con sus salarios anualizados. exceptuando USA y Belantis debido a su venta. 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 no ajustada

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. 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

Periodo de referencia 1 enero de 2025 - 31 diciembre de 2025

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	225	-	26%	8%	17%	18%	10%	37%

- 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 2025 con sus salarios anualizados. exceptuando EE.UU. y Belantis debido a su desinversión. 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	Parte del Grupo a 31.12.2025	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
Adventureland	No	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Aquópolis Cartaya	Sí	Medio - Alto (2-3)	Extremadament e Alto (>80%)	ES6150006 (1 km) (SAC, SPA)	River Piedras marshes and Rompido sandbank (1 km)			
Aquópolis Costa Dorada	Sí	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	Sí	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)	ES0000471 (< 1 km) (SPA)	Albufera de Valencia marshes (< 1 km)			
Aquópolis Torre Vieja	Sí	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	Sí	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	ES3110005 (< 1 km) (SAC)	El Escorial - San Martín de Valdeiglesias (3 km)			
Belantis Park	No	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	Sí	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)		Morecambe Bay (4 km) Ribble and Alt Estuaries (4 km)	UK9020294 (4 km)		
Bo Sommarland	Sí	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Bobbejaanland	Sí	Medio – Alto (2-3)	Extremadament e Alto (>80%)	BE2100026 (< 1 km) (SAC)	Zegge (< 1 km)			
Bonbonland	Sí	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	Parte del Grupo a 31.12.2025	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
Boomers! Palm Spring	No	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)				Santa Rosa And San Jacinto National Monument (< 1 km)	
Boomers! Vista	No	Extremadament e Alto (4-5)	Extremadament e Alto (>80%)					
Bournemouth Oceanarium	Sí	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)			UK9020330 (< 1 km)		
Cartoon Network Hotel	No	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Castle Park	No	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)					
Corporate Office EEUU Pennsylvania	No	Bajo - Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)					
Dutch Wonderland	No	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Faunia	Sí	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)					
Idlewild	No	Bajo (0-1)	Bajo - Medio (10-20%)					
Kennywood	No	Bajo – Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)					
Lakes Aquarium	Sí	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)			UK0030306 (2 km)		
Lake Compounce	Sí	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)					
Malibu Norcross	No	Bajo - Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Marineland Park	Sí	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	FR9301572 (1 km) (SAC) FR9301573 (1 km) (SAC)	Basse vallée du Var (inside)			

Parque/Centro	Parte del Grupo a 31.12.2025	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
MEC Acuario Xanadú	Sí	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	ES3110005 (< 1 km) (SAC)	El Escorial - San Martín de Valdeiglesias (2 km)			
Mirabilandia Park	Sí	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)	IT4070010 (< 1 km) (SAC, SPA)	Ortazzo and Ortazzino (3 km)			
Mountasia-Marietta	No	Bajo - Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Movie Park	Sí	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)	DE4307301 (4 km) (SAC) DE4209302 (5 km)				
Nickelodeon Lakeside	Sí	Bajo – Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Noah's Ark Park	No	Medio - Alto (2-3)	Alto (40-80%)					
Parque de Atracciones	Sí	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)					
Parques Reunidos Servicios Centrales	Sí	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)	ES3110004 (2 km) (SAC) ES0000011 (4 km) (SPA)	El Pardo-Viñuelas (4 km)			
Raging Waters Los Angeles	No	Alto (3-4)	Extremadament e Alto (>80%)				Walnut Creek (1 km)	
Raging Waters Sydney	Sí	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)					Prospect (<1 km)
Sand Castle	No	Bajo – Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)					
Sea Life Park-Hawaii	No	NO DATA	NO DATA				Ka Iwi Scenic (<1 km) Offshore Island- Kaohikaipu Island (<1 km)	

Parque/Centro	Parte del Grupo a 31.12.2025	Riesgo Hídrico	Estrés Hídrico	Red Natura 2000	Key Biodiversity Areas (KBA)	UK SAC & SPA (JNCC)	PAD-US	Protected Areas of Australia
Selwo Aventura	Sí	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)	ES6170010 (4 km) (SAC) ES6170037 (4 km) (SAC)	Mountain ranges of Ronda, Bermeja and Crestellina (4 km)			
Selwo Marina	Sí	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)					
Slagharen Park	Sí	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)		Slagharen - de Krim (inside)			
Splash Splash	No	Medio – Alto (2-3)	Extremadamente Alto (>80%)				Otis Pike Preserve (2 km) - Long Island State Pine Barrens Preserve (2 km)- Suffolk County Lands (2 km)	
Story Land Park	No	Bajo (0-1)	Bajo (<10%)				Crocker (2 km)	
Teleférico Benalmádena	Sí	Extremadamente Alto (4-5)	Extremadamente Alto (>80%)					
Tropical Islands Park	Sí	Medio – Alto (2-3)	Alto (40-80%)	DE4151421 (3 km) (SPA) DE3948303 (3 km) (SAC) DE3948305 (3 km)	Spreewald (3 km)			
Tusenfryd	Sí	Bajo - Medio (1-2)	Bajo - Medio (10-20%)					
Vogelpark Walsrode	Sí	Bajo - Medio (1-2)	Medio - Alto (20-40%)	DE2924301 (< 1 km) DE3023301 (3 km)				
Warner Park	Sí	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)	ES3110006 (< 1 km) (SAC) ES0000142 (< 1 km) (SPA)	Cortados del Jarama (< 1 km)			
Water Country	No	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	Parte del Grupo a 31.12.2025	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	No	Bajo - Medio (1-2)	Alto (40-80%)					
Zoo de Madrid	Sí	Alto (3-4)	Extremadamente Alto (>80%)					

Fuentes de datos utilizadas:

Estrés y Riesgo hídrico: WR (World Resource Institute): Aqueduct 4.0 Current and Future Global Maps Data.

Zonas Protegidas: UNEP-WCMC and IUCN (2024), Protected Planet: The World Database on Protected Areas (WDPA) [Online], February 2024, Cambridge, UK: UNEP-WCMC and IUCN. & 2024 keybiodiversityareas.org

TABLAS DE CONTENIDO

- I. Índice de Contenido según la Ley 11/2018**
- II. Índice de Contenido según GRI (Global Reporting Initiative)**
- III. Índice de Contenido según World Economic Forum**
- IV. Índice de Contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)**
- V. Índice de Contenido según TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)/ IFRS S2**
- VI. Índice de Contenido según TNFD (Task Force on Nature-related Financial Disclosures)**

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	5-7 20-32		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	8-9 18-19		GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-12 y GRI 2-22
Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		X	10-12 28-31	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	142-147	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	20-27	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	31-32	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	154-161 162-182	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	3 198-210	Este Informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI (Global Reporting Initiative). Ver Índice de Contenidos - Índice Contenido según GRI.	GRI 1-3
Análisis de Materialidad		X	9-17 148-151	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	33-35 142-147	Ver también apartado 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	36-54 154-161	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	15-17 28-31 33-54	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	33-35		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		X	33-35		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		X	33-35		
Aplicación del principio de precaución		X	33-35		GRI 2-23
Provisiones y garantías para riesgos ambientales		X	33-35		
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	33-35 36-40		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	47-49		GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		X	47-48		
Uso sostenible de los recursos					
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		X	44-46		GRI 303-1 GRI-303-2 GRI-303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		X	47		GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		X	41-43		GRI 302-1 GRI-302-4
Uso de energías renovables		X	41-43		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	36-40		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI-305-4 GRI 102: 5-8
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		X	36-40		
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	36-40 154-161	Las metas ambientales se recogen en Anexo VI	GRI-305-5 GRI-102-4
Biodiversidad					
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		X	50-54		GRI-101-1
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		X	50-54	Ver también Anexo VIII- Zonas Naturales Protegidas	GRI 101-2
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	55-57 142-147	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	55-93 154-161	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
			162-182	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	15-17 28-31 55-93	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	76-82 162-182	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	162-176		GRI 2-7. GRI 2-8
Número de despidos por género, edad y clasificación profesional		X	177-178		GRI 401-1
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor		X	78-79		GRI 2-21
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		X	181-182		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	82		GRI 2-19
Implantación de políticas de desconexión laboral		X	56; 76		GRI 2-23
Empleados con discapacidad		X	73		
Organización del trabajo					
Organización del tiempo de trabajo		X	76-78		

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
Número de horas de absentismo		X	69 179	Se detallan índices de absentismo debido a incidente y enfermedad ocupacional (GRI-403-9; GRI-403-10, pag. 69) e índices de absentismo totales (pag. 179)	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	76; 81		
Seguridad y Salud					
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		X	65-70		GRI-403-1 GRI-403-8
Incidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.		X	69-70		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	83-84		GRI 2-29 GRI 402-1 GRI-403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		X	85-86		GRI 2-30
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		X	84		GRI 403-4
Formación					
Las políticas implementadas en el campo de la formación		X	87-89		GRI-404-2
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		X	89		GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad					
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		X	60-61 71-74	Ver sección 'Consumidores y Usuarios Finales – Acceso a Productos y Servicios, Accesibilidad e Inclusión de Visitantes', para aspectos relacionados con clientes	
Empleados con discapacidad		X	73		
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		X	55-57 60-61 71-72		
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		X	71-72		

Información solicitada Ley de Información No Financiera	Web	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		X	60-61 71-72		
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	55-57 58-59 60-61 65-75 127-131	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	55-57 58-59 60-61 65-75 127-131	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	55-57 58-59 60-61 65-75 127-131	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	58-59		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	58-59		GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		X	58		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	58	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	58	Ver también sección 'Compras Sostenibles'	
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		X	58	Ver también sección 'Compras Sostenibles'	
Abolición efectiva del trabajo infantil		X	58	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	113 114-118 119-121 142-147	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	121-123	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	114-118 119-121	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	114-116		GRI 2-22, GRI 2-23 GRI 205-1 GRI-205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		X	117-118		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		X	95-96		

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	55-57 94-96 97-100 142-147	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	94-100	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	94-100	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	94-96 97-100	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	94-96 97-100	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	94-96 97-100	Ver también sección ‘Impacto Social’	GRI 2-25, GRI 2-29 GRI 413-1 GRI 413-2
Las acciones de asociación o patrocinio		X	95-96	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	127-130		GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		X	127-130	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	128-130	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	101-103		GRI 416-1 GRI-416-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		X	108-112		GRI 418-1 GRI 2-25, GRI 2-29
Información fiscal					
Beneficios obtenidos país por país		X	134		GRI 201-1 GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados		X	133-134		GRI 201-1 GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas		X	133-134		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 2025.

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 Detalles Organizacionales		x	5 138	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 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		x	138	no	https://www.parquesreunidos.com/grupo/quienes-somos y Anexo I
GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia de reporte y punto de contacto		x	3	no	Año 2025 (1 enero a 31 diciembre, 2025) Informe anual Isidora Díaz Heredia (Chief Sustainability and HSE Officer) idheredia@grpr.com
GRI 2-4 Actualización de la información		x	152-153	no	Ver “Evaluando nuestro enfoque” en cada capítulo y Anexo VI
GRI 2-5 Verificación Externa		x	220	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	10-11 58-59 127-131	no	Ver “Nuestro Negocio”, ‘Derechos Humanos’ y ‘Compras Sostenibles’
GRI 2-7	Empleados		x	65-93	no	Ver “Personal Propio”
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados		x	65-70 76-77	no	Ver “Personal Propio”

Gobernanza

GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición		x	20-27	no	
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		x	20-21	no	
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		x	20-21	no	
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión y gestión de impactos		x	21-22 23-24	no	
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		x	23-24	no	
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		x	22	no	
GRI 2-15	Conflictos de interés		x	22-23	no	
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		x	119-123	no	
GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		x	23	no	
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		x	24	no	
GRI 2-19	Políticas de remuneración		x	22	no	
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración		x	22	no	
GRI 2-21	Ratio de compensación total anual		x	82	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	8-9 114-118	no	
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		x	139-141 142-145	no	
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		x	23-24	no	
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		x	119-123	no	
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		x	114-118	no	
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones		x	95-96	no	
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		x	14	no	
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		x	83-86	no	
GRI 3 – TEMAS MATERIALES 2021		Website	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo/Explicación de la Omisión / Comentarios
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		x	9-17 148-151	no	
GRI 3-2	Lista de temas materiales		x	16-17	no	
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales		x	200	no	Ver “Enfoque de gestión” en las secciones correspondientes a cada uno de los temas materiales
ESTÁNDARES TEMÁTICOS GRI 100 BIODIVERSIDAD, CLIMA, ENERGIA		Website	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Omisión	Motivo/Explicación de la Omisión / Comentarios
GRI-101- Biodiversidad 2024 TEMA MATERIAL: CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Biodiversidad 2024 sustituye a GRI 304: Biodiversidad 2016 el 1 de enero de 2026)						
GRI 101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad		x	33-35	no	
GRI 101-2	Gestión de los impactos en la biodiversidad		x	50-54	no	
GRI 101-3	Acceso y reparto de beneficios				si	Motivo de omisión: no material

GRI 101-4	Identificación de los impactos en la biodiversidad		x	50-54 127-131	no	No se han detectado impactos negativos significativos directos o indirectos en la biodiversidad como consecuencia de las actividades del Grupo. En relación a los impactos positivos (actividades de conservación de la biodiversidad realizadas por los zoos y acuarios del Grupo directamente o través de la Fundación Parques Reunidos y la Fundación Four Wings consultar el capítulo “Biodiversidad y Ecosistemas” y las webs de los zoos y acuarios
GRI 101-5	Ubicaciones con impactos en la biodiversidad		x	183-187	no	
GRI 101-6	Factores directos de la pérdida de biodiversidad		x	50-54 127-131	no	
GRI 101-7	Cambios en el estado de la biodiversidad		x	50-54 127-131	no	
GRI 101-8	Servicios ecosistémicos		x	50-54	no	

GRI-102- Cambio Climático 2025

TEMA MATERIAL: CAMBIO CLIMATICO

GRI 102 Cambio Climático 2025 sustituye a los Contenidos 305-1 a 305-5 del GRI 305: Emisiones 2016, así como al Contenido 201-2 del GRI 201: Desempeño económico 2016 a partir el 1 de enero de 2027. Siguiendo la recomendación de adopción temprana de GRI, Parques Reunidos incluye ambos estándares (102 y 305) en este informe.

GRI 102-1	Plan de transición para la mitigación del cambio climático		x	33-35 36-38	no	
GRI 102-2	Plan de adaptación al cambio climático		x	36-38	no	
GRI 102-3	Transición justa			-	si	Motivo de omisión: no material. Parques Reunidos no consolida información ni métricas específicas relacionadas con trabajadores, comunidades locales o pueblos indígenas en el contexto de una transición justa.
GRI 102-4	Objetivos y avances de reducción de emisiones de GEI		x	38-40	no	
GRI 102-5	Emisiones de GEI de Alcance 1		x	39-40	no	
GRI 102-6	Emisiones de GEI de Alcance 2		x	39-40	no	
GRI 102-7	Emisiones de GEI de alcance 3		x	39-40	no	
GRI 102-8	Intensidad de emisiones de GEI		x	39-40	no	
GRI 102-9	Eliminaciones de GEI en la cadena de valor		x	201	no	Parques Reunidos no declara ninguna eliminación de GEI dentro de su cadena de valor
GRI 102-10	Créditos de carbono		x	201	no	Parques Reunidos no declara la cancelación de ningún crédito de carbono

GRI 103 - Energía 2025

TEMA MATERIAL: GESTIÓN ENERGÉTICA

GRI 103: Energía 2025 sustituirá a GRI 302: Energía 2016 el 1 de enero de 2027. Siguiendo la recomendación de adopción temprana de GRI, Parques Reunidos incluye ambos estándares (103 y 302) en este informe

GRI 103-1	Políticas y compromisos energéticos		x	41-42	no	
GRI 103-2	Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización		x	42-43	no	
GRI 103-3	Consumo energético aguas arriba y aguas abajo			-	si	Motivo de omisión: Parques Reunidos no consolida métricas relacionadas con el consumo energético de su cadena de valor aguas arriba. El consumo

					energético de su cadena de valor aguas abajo (es decir, clientes) se estima como no material
GRI 103-4	Intensidad energética		x	43	no
GRI 103-5	Reducción en el consumo energético		x	202	no

ESTÁNDARES TEMATICOS GRI 200 TEMAS ECONÓMICOS

		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	28 36-40	no	
GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación		x	202	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	132-133	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	81	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 2028. 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 2028.
GRI 205 - Lucha contra la corrupción 2016		INFORMACIÓN ADICIONAL				
GRI 205-1	Operaciones evaluadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción		x	114	no	
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción		x	114-116	no	
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas		x	122-123	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	203	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 2019		INFORMACIÓN ADICIONAL				
GRI 207-1	Enfoque fiscal		x	132-133	no	
GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		x	132-133	no	
GRI 207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal		x	132-133	no	
GRI 207-4	Presentación de informes país por país		x	133-134	no	
ESTÁNDARES TEMATICOS GRI 300 TEMAS AMBIENTALES		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

GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados			-	si	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 301-3	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	41-43	no	
GRI 302-2	El consumo de energía fuera de la organización		x	41-43	no	
GRI 302-3	Intensidad de la energía		x	43	no	
GRI 302-4	Reducción del consumo de energía		x	42-43	no	
GRI 302-5	Reducciones en el consumo de energía de los productos y servicios		x	41-42	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	44-45	no	
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		x	44-45	no	
GRI 303-3	Extracción de agua		x	46	no	La extracción de agua se realiza de acuerdo con los requisitos locales del país, estado o región. Dado que los parques no son centros de producción, el agua extraída no se incorpora a ningún producto, por lo que las cifras reportadas son cifras de extracción de agua de las diferentes fuentes mencionadas.
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 2028.
GRI 303-5	Consumo de agua		x	46	no	Dado que los parques no son centros de producción, el agua extraída no se incorpora a ningún producto, por lo que 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
GRI 305 – Emisiones 2016		TEMA MATERIAL: CAMBIO CLIMÁTICO				
GRI 305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (Alcance 1)		x	41-43	no	
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		x	41-43	no	
GRI 305-3	Otras emisiones de GEI (Alcance 3)		x	41-43	no	
GRI 305-4	Intensidad de emisiones de GEI		x	43	no	
GRI 305-5	Reducción de emisiones de GEI		x	41-43	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	47-48	no	
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		x	47-48	no	
GRI 306-3	Residuos generados		x	49	no	
GRI 306-4	Residuos no dirigidos a eliminación		x	49	no	
GRI 306-5	Residuos dirigidos a eliminación		x	49	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	206	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	131	no	
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos reales o potenciales en la cadena de suministro y las acciones tomadas		x	206	no	No se han producido impactos ambientales negativos reales o potenciales en la cadena de suministro
ESTÁNDARES TEMATICOS GRI 400						
TEMAS SOCIALES		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	162-182	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	206	no	Los beneficios para los empleados están asociados a su categoría laboral y no al tipo de jornada
GRI 401-3	Permiso parental		x	81-82	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	84	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	65-66	no	Ver “Lugares de trabajo seguros y saludables”
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		x	67	no	Ver “Lugares de trabajo seguros y saludables”
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		x	67	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	67	no	Ver “Lugares de trabajo seguros y saludables”
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo		x	68	no	Ver “Lugares de trabajo seguros y saludables”
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		x	68	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	68	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	65-66	no	Ver “Lugares de trabajo seguros y saludables”
GRI 403-9	Lesiones por incidente laboral		x	69-70	no	Ver “Lugares de trabajo seguros y saludables”
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales		x	69-70	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	88-89	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	87-88	no	
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		x	89	no	
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades 2016		TEMA MATERIAL: DIVERSIDAD, EQUITAD 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	20-21 73 77-78 162-182	no	
GRI 405-2	Relación entre salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional		x	79-80	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	122-123	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	58-59	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	58-59	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 o obligatorio		x	58-59	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	94-96	no	
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales		x	209	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	131	no	
GRI 414-2	Impactos sociales negativos de la cadena de suministro y medidas tomadas		x	209	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	209	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	101-103	no	
GRI 416-2	Incidentes de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios		x	101-103	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	102	no	
GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		x	210	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	210	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	62-64	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	210	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	6-7		GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-22
Calidad del Órgano de Gobierno	Composición del órgano de gobierno	x	20-24		GRI 2-9 GRI 405-1a
Compromiso de los Stakeholders	Temas materiales que impactan a los grupos de interés	x	9-17		GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3
Comportamiento Ético	Anticorrupción	x	114-115		GRI 205-2 GRI 205-3
	Asesoramiento ético y mecanismos de información	x	119-123		GRI 2-26
Riesgos y oportunidades	Integración del riesgo y la oportunidad en el proceso empresarial.	x	9-17 27-31		GRI 2-25
PLANETA					
Cambio Climático	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	x	36-40		GRI 305: 1-3 GRI 102: 4-8
Cambio Climático	Aplicación de la TCFD		36-40 218	Ver Índice de Contenido según TCFD / IFRS S2	
Pérdida de la Naturaleza	Uso del suelo y sensibilidad ecológica		50-51		GRI 101: 1-2
Disponibilidad de agua dulce	Consumo y extracción de agua en zonas con estrés hídrico	x	44-46		
PERSONAS					
Dignidad e igualdad	Diversidad e inclusión	x	60-61 71-74 97-100 104-105		GRI 405-1B

Tema	Indicadores principales y divulgaciones	Informe Sostenibilidad	Número de Página	Comentarios	Indicador GRI
	Igualdad salarial	x	78-81		GRI 405-2
	Nivel salarial	x	80-81		GRI 202-1
	Riesgo de incidentes de trabajo infantil, forzado u obligatorio:	x	58-59		GRI408-1B GRI 409-1
Salud y bienestar	Salud y seguridad	x	65-70 101-104		GRI 403-A,B GRI 403-6A
Habilidades para el futuro	Formación impartida	x	87-89		GRI 404-1
PROSPERIDAD					
Creación de empleo y riqueza	Número absoluto y tasa de empleo	x	76-78 162-182	Ver sección ‘Personal Propio ‘	GRI 401-1 A.B
	Contribución económica	x	133-134		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	133-134	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.

Los indicadores calculados son los relativos al portafolio de parques que son parte del Grupo Parques Reunidos a 31.12.2025

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. 41-43 (1) 618.804 (2) 54% (3) 57%	618.804 GJ = 171.890 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 (m³), porcentaje (%)	Pág. 44-46 (1) 2.831 1000m³ (2) 83%	Cantidad de agua extraída en zonas de estrés hídrico alto o extremadamente alto: 2.351 1000m³. De ese total, un 21% pertenece a agua reciclada y un 15% 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. 47-49 (1) 10.482 t (2) 3,6% (3) 78%	La cantidad de residuos alimentarios procedente de los restaurantes de los parques fue de 378 toneladas. El 59% se gestionó mediante operaciones de valorización, porcentaje que aumenta hasta el 78% 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 y no se dispone de sistemas de información para capturar esas métricas.
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. 183-187 (1) 21	Se consideran todos los parques (no solo aquellos que cuentan con alojamiento) y las oficinas centrales. 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. 33-35 Pag. 50-54	

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. 101-103 (1) 0,0 (2) 0,0	Tasa de lesiones de cliente: 0,0 incidentes/10 ⁶ visitantes. La tasa de mortalidad ha sido 0,0.
	SV-LF-250a.2	(1) Porcentaje de instalaciones cuya seguridad se inspeccionó, (2) porcentaje de instalaciones que no superaron la inspección	Porcentaje (%)	Pág. 103 (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. 103 (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 65,8%, centrada principalmente en empleados temporales. Considerando únicamente empleados permanentes, fue del 19,8% (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€	Parques Reunidos dispone de un 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. 79 (1) Salario medio anual (€/año) Grupo: 29.389 € Parques España: 19.293 € Parques Resto de Europa: 29.817 € Parques Australia: 23.732 € Oficinas corporativas: 79.753 € (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 2028.
	SV-HL-310a.4	Descripción de las políticas y programas de prevención del acoso laboral	n/a	Pág. 75	
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. 69-70 (1) a) 1,8 lesiones registrables/horas trabajadas b) * (2) a) 27,2 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 (67 lesiones registrables / 7,424 10 ⁶ horas trabajadas). En este indicador se sigue la metodología recomendada por SASB (67 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. (1.008 cuasi accidentes *200.000 / 7,424 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 las ratios. En 2025, el número absoluto de incidentes registrables de contratistas fue 9.

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
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 ya que la restauración no es nuestra principal actividad y no se dispone de sistemas de información para capturar esas métricas.
	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. 124-126 Pág. 127-131	
Adaptación al cambio climático	SV-HL-450a.1	Número de instalaciones (de alojamiento) ²⁾ ubicadas en zonas de inundación de 100 años	Número	1	Instalaciones ubicadas en zonas de inundación de 100 años: Aquopolis Costa Dorada, Mirabilandia y Marineland. De ellas, solo Marineland tiene alojamiento. Se consideran los siguientes riesgos: i) Inundación fluvial: riesgo de inundación provocado por el desbordamiento de cursos de agua (ríos, canales, etc.), ii) Inundación pluvial: riesgo de inundación provocado principalmente por lluvias intensas y problemas de drenaje. Aquopolis Costa Dorada (fluvial: 50 años; pluvial: 500 años) Mirabilandia (fluvial: 100 años; pluvial: -) Marineland (fluvial: 100 años; pluvial: 100 años)
Parámetros de actividad	SV-LF-000.A	Asistencia	Número	13.636.407 ¹⁾ visitantes	1) Número total de visitantes, exceptuando los parques desinvertidos (EE.UU. y Belantis)
	SV-LF-000.B	Número de clientes-días	Número	52.143 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)	12.402.129 m ²	Superficie de todas las instalaciones: parques y oficinas exceptuando los parques desinvertidos (EE.UU. y Belantis)
	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

Tema	Código	Parámetro de Contabilidad	Unidad de medida	Respuesta / Referencia Informe de Sostenibilidad	Comentarios
					concesiones administrativas (que equiparamos por su similitud, en la categorización propuesta, a un arrendamiento).
	FB-RN-000.A	Número de (1) restaurantes propios de la compañía y (2) de franquicias	Número	- Australia (1) 10 propios + 0 franquicias propias (2) + 0 de terceros - Resto de Europa: (1) 187 propios + 7 franquicias propias (2) + 12 de terceros - España: (1) 132 propios + 13 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 2028. 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: Marineland, Selwo Aventura, Slagharen y Tropical Islands.

Índice de Contenido según TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)/ IFRS S2

Pilar	Indicadores Clave	Sección Referencia	Comentarios
Gobernanza	- Supervisión del Consejo sobre los riesgos y oportunidades climáticos - Rol de la gerencia en la evaluación y gestión de riesgos climáticos	1.2 – Gestión de la sostenibilidad 2 – Medio ambiente	Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima son supervisados por el Consejo en sus reuniones recurrentes y en el Comité de Sostenibilidad, con responsabilidades de gestión asignadas al Comité Ejecutivo.
Estrategia	- Riesgos y oportunidades climáticas identificados - Impacto de los riesgos/oportunidades en el negocio, estrategia y planeación financiera - Resiliencia de la estrategia, incluyendo un escenario de 2°C o inferior	1.2 – Gestión de la sostenibilidad 2. – Cambio climático 2.2 – Recursos hídricos	El análisis de riesgos y oportunidades climáticas se realiza para escenarios alineados con diferentes aumentos de temperatura (i.e. 1.5/2°C, 3°C y 4°C) y horizontes temporales (i.e. hasta 2100). Los riesgos identificados como riesgos con mayor impacto financiero en todos los escenarios son las olas de calor, tormentas extremas y sequías. La inversión en eficiencia energética es la oportunidad más relevante identificada. Las medidas de mitigación y adaptación derivadas se integran en el Plan de Transición Climática.
Gestión de Riesgos	- Proceso para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima - Proceso para gestionar los riesgos relacionados con el clima - Integración en la gestión de riesgos global de la organización	1.2 – Gestión de la sostenibilidad 2 – Medio ambiente 2.1 – Cambio climático	Se lleva a cabo una evaluación específica para riesgos y oportunidades relacionados con el clima, cuyos resultados se integran en el Mapa de Riesgos Corporativos e informan los ajustes en la estrategia. Las medidas de mitigación y adaptación derivadas se integran en el Plan de Transición Climática.
Métricas y Objetivos	- Métricas usadas para evaluar riesgos/oportunidades climáticas - Emisiones de GEI de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3 - Objetivos para gestionar riesgos y desempeño frente a objetivos	2.1 – Cambio climático	El Grupo reporta sus emisiones de Alcance 1, 2 y 3 anualmente y dispone de objetivos de descarbonización (validados originalmente por SBTi en 2023) frente a los cuales reporta el progreso cada año. Estos objetivos han sido recalculados tras las desinversiones de 2025 y enviados a SBTi para su validación, la que se espera tenga lugar en la primera mitad de 2026.

Índice de Contenido según TNFD (Task Force on Nature-related Financial Disclosures)

Pilar	Indicadores Clave	Sección Referencia	Comentarios
Gobernanza	- Supervisión del Consejo sobre temas de naturaleza - Rol de la gerencia en temas de naturaleza - Derechos humanos y comunidades indígenas/locales	1.2 – Gestión de la sostenibilidad 2 – Medio ambiente 3.2 – Colectivos afectados	Los temas relacionados con la naturaleza son supervisados por el Consejo en sus reuniones recurrentes y en el Comité de Sostenibilidad, con responsabilidades de gestión asignadas al Comité Ejecutivo.
Estrategia	- Riesgos y oportunidades de la naturaleza - Impacto en modelo de negocio y cadena de valor - Resiliencia ante riesgos de la naturaleza - Activos en ubicaciones sensibles	1.2 – Gestión de la sostenibilidad 2.1 – Cambio climático 2.2 – Recursos hídricos 2.3 – Biodiversidad 4.3 – Compras sostenibles	El análisis de riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza identificó que, en las operaciones propias, la principal dependencia se encuentra en los servicios ecosistémicos vinculados al agua. En cuanto a la cadena de suministro (i.e. la cadena de valor aguas arriba), los impactos más relevantes detectados se asocian a la biodiversidad, especialmente aquellos derivados de productos alimentarios utilizados en los restaurantes del Grupo cuya producción puede estar relacionada con procesos de deforestación, como el café o el cacao. Los resultados de este análisis han informado la estrategia de sostenibilidad del Grupo.
Gestión de Riesgos	- Proceso de identificación y evaluación - Proceso para gestionar riesgos de naturaleza - Integración en gestión de riesgos global	1.2 – Gestión de la sostenibilidad 2 – Medio ambiente 2.3 – Biodiversidad 4.3 – Compras sostenibles	Se lleva a cabo una evaluación específica para dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza (tanto para operaciones propias como aguas arriba), cuyos resultados se integran en el Mapa de Riesgos Corporativos e informan los ajustes en la estrategia de sostenibilidad del Grupo.
Métricas y Objetivos	- Métricas de dependencias e impactos - Métricas de riesgos y oportunidades - Objetivos y desempeño	1.2 – Gestión de la sostenibilidad Anexo VI- Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza Anexo VIII- Evaluación Ambiental: Riesgo y Estrés Hídrico y Zonas Naturales Protegidas	El Grupo reporta la ubicación de sus parques en el contexto de zonas de estrés y riesgo hídrico y proximidad a zonas naturales protegidas. Se dispone de objetivos relacionados con el consumo de agua en zonas de alto estrés y riesgo hídrico.

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 2025



KPMG Auditores, S.L.
P.º de la Castellana, 259C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Piolin Bidco S.L.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2025

Al Accionista Único de Piolin Bidco S.A.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante “EINF” o “Informe de Sostenibilidad”) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Piolin Bidco S.A.U. (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2025 adjunto del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida 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

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 en la tabla “Índice de contenido según la ley 11/2018” del citado EINF. Adicionalmente, la Dirección es responsable del contenido GRI recogido en la tabla “Índice de contenido GRI (Global Reporting Initiative)” y del contenido SASB recogido en la tabla “Índice de contenido según SASB (Sustainability Accounting Standards Board)”.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF 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 EINF.

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 EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

Reuniones con el personal de la Sociedad dominante 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 EINF consolidado del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad 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 EINF consolidado, los estándares GRI en su opción "in accordance", así como de los estándares SASB de los sectores "Instalaciones de ocio", "Hoteles y alojamientos" y "Restaurantes" del ejercicio 2025.
- 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 o del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF consolidado del ejercicio 2025 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Auditores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

26 de marzo de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

KPMG AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/00494

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones