



Informe de Sostenibilidad 2021

**Piolin Bidco S.A.U. y sociedades
dependientes
(Grupo Parques Reunidos)**

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

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCION | 3 |
| ACERCA DE ESTE INFORME..... | 3 |
| CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL..... | 4 |
| EL GRUPO PARQUES REUNIDOS | 5 |
| QUIÉNES SOMOS | 5 |
| NUESTRO NEGOCIO | 5 |
| OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN | 6 |
| PRINCIPIOS ÉTICOS- NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA..... | 6 |
| NUESTRA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD..... | 6 |
| NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD..... | 8 |
| RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS | 9 |
| ANÁLISIS DE MATERIALIDAD..... | 10 |
| MATRIZ DE MATERIALIDAD..... | 11 |
| PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU FUTURA EVOLUCIÓN | 12 |
| BUEN GOBIERNO Y DILIGENCIA DEBIDA | 14 |
| NUESTROS PRINCIPIOS | 14 |
| POLÍTICAS | 14 |
| ÓRGANOS DE GOBIERNO | 14 |
| MECANISMOS DE CONTROL | 16 |
| NUESTRAS AREAS DE ACTUACIÓN | 18 |
| GESTIÓN AMBIENTAL | 18 |
| ENERGÍA Y EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO | 20 |
| AGUA | 23 |
| RESIDUOS | 26 |
| BIENESTAR ANIMAL | 30 |
| PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD | 31 |
| SEGURIDAD Y SALUD | 32 |
| LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES | 34 |
| OCIO SEGURO..... | 37 |
| GESTIÓN DE PERSONAL | 39 |
| EMPLEO | 40 |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 50 |
| RELACIONES SOCIALES | 51 |
| FORMACIÓN | 54 |
| DIVERSIDAD E IGUALDAD | 56 |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO..... | 58 |

| | |
|--|------------|
| NO DISCRIMINACIÓN | 58 |
| NUESTROS CLIENTES | 59 |
| ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN | 59 |
| INFORMACIÓN OBJETIVA Y TRANSPARENTE | 59 |
| ESCUCHA DE LA OPINIÓN DEL CLIENTE | 60 |
| GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES | 61 |
| SATISFACCIÓN DEL CLIENTE | 63 |
| PRIVACIDAD DEL CLIENTE | 65 |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO | 68 |
| DERECHOS HUMANOS..... | 79 |
| SOCIEDAD | 80 |
| COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES LOCALES | 80 |
| SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES | 80 |
| INFORMACIÓN FISCAL Y ECONÓMICA | 82 |
| PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS | 84 |
| ESPÍRITU PARQUES REUNIDOS | 84 |
| INFANCIA Y SALUD | 86 |
| INCLUSIÓN SOCIAL | 88 |
| EDUCACIÓN Y CONCIENCIACIÓN | 90 |
| BIODIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN | 92 |
| ANEXOS | 96 |
| ANEXO I: LISTA DE CENTROS INCLUIDOS EN EL ALCANCE DEL INFORME | 97 |
| ANEXO II: POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD- PRINCIPIOS | 98 |
| ANEXO III: METODOLOGÍA ANÁLISIS MATERIALIDAD | 101 |
| ANEXO IV POLÍTICAS..... | 103 |
| ANEXO V: DESEMPEÑO AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA - INDICADORES CLAVE | 107 |
| ANEXO VI: METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS..... | 112 |
| TABLAS DE CONTENIDOS..... | 114 |
| ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LA LEY 11/2018..... | 115 |
| ÍNDICE DE CONTENIDO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) | 124 |
| ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL | 135 |
| ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN LOS PRINCIPIOS DEL WORLD ECONOMIC FORUM | 136 |
| INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE | 140 |

INTRODUCCION

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 Estado de Información No Financiera (“**EINF**”) para el ejercicio de 2021 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 requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF se ha elaborado siguiendo los Estándares *Global Reporting Initiative* (“**GRI**”) en su opción esencial, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio. Las definiciones y los criterios de contenido proporcionados por GRI (contexto de sostenibilidad, inclusión de las partes interesadas, materialidad y exhaustividad) son parte integral de nuestro proceso de información.

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

Alcance temporal

El período de información del presente informe comprende el periodo desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2021.

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 2021.

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

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

Carácter público del informe

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

Carta del Representante Legal

Un año más me complace presentar nuestro Informe de Sostenibilidad 2021 a través del cual os invito a descubrir las principales iniciativas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo con las que damos respuesta a los desafíos actuales y futuros de Parques Reunidos.

El ejercicio 2021 ha seguido estando marcado por la pandemia del COVID-19 que ha generado una crisis social, económica y sanitaria sin precedentes. Desde el inicio de la pandemia nuestra prioridad ha sido hacer frente a sus consecuencias cuidando la salud de nuestros profesionales y la de nuestros visitantes, y preservando el empleo. Todo ello, nos ha permitido minimizar este impacto y dar continuidad al negocio. Aunque con algunos retrasos, todos nuestros pudieron abrir al público durante el año.

Desde Parques Reunidos seguimos monitoreando la evolución de la pandemia y tomando medidas para ofrecer espacios de trabajo y diversión seguros. Así mismo, mantenemos nuestra Estrategia de Sostenibilidad y nuestra participación en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y continuamos trabajando para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el fin de generar un impacto positivo en el negocio, en el medio ambiente, en las personas y en la sociedad, que nos permita crecer de forma rentable y sostenible a largo plazo.

Parques Reunidos aspira a ser parte en la lucha contra el cambio climático y a acelerar la transición hacia una economía libre de carbono. Para ello se están poniendo en marcha medidas de transición a energías renovables y eficiencia energética.

Si bien los aspectos ambientales continúan siendo importantes, tanto aquellos asociados a la reducción de gases de efecto invernadero como los asociados a la reducción del consumo de agua y de la generación de residuos, la pandemia ha puesto de manifiesto la importancia del pilar social, no sólo en lo relativo a seguridad y salud, sino también en los aspectos asociados al empleo y a la cadena de suministro.

La actual crisis energética será otro elemento que, sin duda, podrá el foco en la relevancia de la gestión de la cadena de suministro. En Parques Reunidos estamos trabajando para centralizar los procesos de compra y extender nuestros compromisos ambientales y sociales a nuestros proveedores.

Fieles a su compromiso con la sociedad, los parques han mantenido sus proyectos en las áreas de infancia y salud, inclusión social, educación y concienciación y conservación e investigación, a través de los cuales generamos impactos positivos.

Durante 2022 seguiremos trabajando para reafirmar nuestro compromiso con la sostenibilidad, cumplir con nuestros objetivos y metas, y comunicar de modo transparente las dificultades encontradas y los logros alcanzados.



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

EL GRUPO PARQUES REUNIDOS

Quiénes somos

Piolin Bidco, S.A.U. es la sociedad dominante del Grupo Parques Reunidos (en adelante, “Grupo Parques Reunidos”, “Parques Reunidos” o el “Grupo”).

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

Parques Reunidos Servicios Centrales S.A., la sociedad matriz del Grupo Parques Reunidos, ubicada en Madrid, cotizó en el mercado continuo español, en las bolsas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, desde el 29 de abril de 2016 hasta el 5 de diciembre de 2019.

El 26 de abril de 2019 la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV) publicó el anuncio previo de oferta pública de adquisición de valores (en adelante, OPA) de Piolín Bidco sobre la totalidad del capital social Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. Dicho anuncio previo contenía las principales características de la oferta, sujeta a la preceptiva autorización de la CNMV, cuya solicitud de autorización fue publicada el 24 de mayo de 2019 y autorizada por la CNMV el 24 de julio de 2019.

El resultado de la OPA fue hecho público el 12 de septiembre de 2019, y el 16 de septiembre de 2019, tal y como se recogía en el folleto explicativo de la OPA Alba Europe, S.à r.l. (“Alba Europe”) y Miles Capital, S.à r.l. (“Miles Capital”) aportaron sus acciones en Parques Reunidos Servicios Centrales a Piolín II, S.à r.l. (“Piolín”) y esta última (participada también por Piolín I SarL (en adelante Piolín I) sociedad vehículo del grupo inversor EQT) a su vez, las aportó a Piolín Bidco. Simultáneamente a dicha aportación Piolín, Piolín I, Alba Europe, GBL y Piolín Bidco suscribieron un acuerdo de accionistas relativo al Grupo Parques Reunidos y, en consecuencia, se produjo el cambio de control en Parques Reunidos Servicios Centrales, pasando Piolín Bidco a ser la sociedad dominante.

Desde el 16 de septiembre de 2019 el grupo sueco EQT ejerce el control sobre el Grupo Parques Reunidos. EQT es una organización de inversión global con cerca de tres décadas de experiencia en múltiples geografías, sectores y estrategias.

La exclusión de cotización de las acciones de Parques Reunidos Servicios Centrales fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de accionistas de la sociedad el 29 de octubre de 2019 y autorizada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) el 28 de noviembre de 2019.

Nuestro negocio

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

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

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

el arrendamiento es únicamente del terreno) o concesión administrativas.

Para obtener más información sobre nuestros parques consulte

<https://www.parquesreunidos.com/operador-global/>

Cifras y Eventos significativos en 2021:

- Cartera diversificada de más de 50 centros de ocio en 11 países
- El número total de empleados del Grupo a cierre de ejercicio (31/12/2021) asciende a 5.756 empleados.
- La plantilla media fue de 8.541 trabajadores.
- 14,2 millones de personas visitaron los parques del Grupo.
- 585,3 millones de € de ingresos ordinarios consolidados.

Objetivos de la organización

La misión de Parques Reunidos es ofrecer momentos inolvidables de diversión y entretenimiento para sus visitantes a través de experiencias únicas, seguras, enriquecedoras, novedosas y creativas. Parques Reunidos se propone infundir felicidad en su entorno social y contribuir al desarrollo profesional y personal de sus empleados, a la vez que genera valor para sus accionistas y otros grupos de interés.

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.

Principios Éticos- Nuestro Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta recoge los principios éticos y de conducta que han de guiar todas y cada una de las actuaciones de aquellos que trabajan en Parques Reunidos tanto en sus relaciones internas como en sus 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 operamos.

En Parques Reunidos estamos comprometidos con desarrollar nuestro negocio con los más altos niveles de integridad y ética. Entendemos que trabajar siempre de manera íntegra y transparente nos permite crear

relaciones de confianza y credibilidad con todos aquellos con los que nos relacionamos permitiéndonos llevar adelante nuestras iniciativas de negocio de manera más segura y duradera.

Parques Reunidos apoya los Diez Principios del **Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas** y establece principios de actuación en las áreas de Derechos Humanos, Condiciones de Trabajo, Medio Ambiente y Prácticas Anti-Corrupción. Dichos principios guían tanto el Código de Conducta como el resto de las políticas y estándares del Grupo.

Nuestra Política de Sostenibilidad

En la estrategia de negocio de Parques Reunidos, la sostenibilidad es un pilar fundamental que asegura el buen desempeño de la empresa a largo plazo y refuerza la confianza de los distintos grupos de interés con los que Parques Reunidos está vinculado.

La Política de Sostenibilidad del Grupo reconoce la obligación de parques Reunidos - con sus empleados, clientes, proveedores, inversores, accionistas y las comunidades locales, y con el medio ambiente y la sociedad en general- de operar su negocio de una

manera que equilibre los objetivos sociales, ambientales y económicos. Para hacer esto, las consideraciones de sostenibilidad se estructuran a través de un conjunto de políticas interdependientes y sus estándares y procedimientos, que se implementan colectivamente para cumplir los objetivos de dicha Política.

La Política de Sostenibilidad 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 minimizando los riesgos y abordando las oportunidades relacionadas con los impactos sociales, ambientales y económicos del Grupo a través de principios estructurados de gobierno.
- Facilitar la integración de la sostenibilidad en el modelo y la estrategia de negocio del Grupo.
- Fomentar prácticas que cumplan con las responsabilidades fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente, bienestar de los animales y lucha contra el soborno y la corrupción.
- Promover una cultura ética activa y un enfoque empresarial responsable.
- Incrementar la transparencia en los asuntos antes mencionados.

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 tiene el control total de la gestión, el Grupo utiliza su influencia y esfuerzos razonables para aplicar el espíritu de la misma.

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

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

En el seno del Consejo de Administración de la sociedad dominante del Grupo se analizan las políticas, estándares y procedimientos existentes en materia de sostenibilidad y se valora su actualización o ratificación, según sea necesario.

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad

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

| Pilar | Área | Ambición | Pacto Mundial | Objetivos Desarrollo Sostenible |
|---------------|--|--|---|---------------------------------|
| Ambiental | Economía circular y Cero Residuos | Minimizar la cantidad de residuos producidos Eliminar plásticos de un solo uso Minimizar la cantidad de residuos a vertedero | Principio 7 Principio 8 Principio 9 | 12 13 |
| | Cambio Climático Gestión del agua y la energía | Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Reducir el consumo de agua y energía | | 13 6 7 |
| | Educación y Concienciación | Educar y concienciar sobre aspectos ambientales a nuestros grupos de interés | | 4 |
| | Bienestar animal. Conservación de la biodiversidad | Garantizar el bienestar de los animales y ser un agente activo para la conservación de la biodiversidad | | 14 15 |
| Social | Seguridad y Salud (trabajadores y clientes) | Cero accidentes | Principio 1 Principio 2 | 3 8 |
| | Accesibilidad e Inclusión de nuestros clientes y trabajadores. | Ser un lugar de ocio para personas con diversidad funcional. | Principio 3 Principio 6 | 10 |
| | Diversidad | Promover la diversidad y la inclusión en todas sus dimensiones | | 5 |
| | Compromiso de nuestros empleados | Promover la satisfacción y el compromiso de nuestros colaboradores | | 8 16 |
| | Proyectos Sociales | Contribuir a los Objetivos del Desarrollo Sostenible a través de iniciativas de impacto social | | 3 10 13 14 17 15 |
| Buen Gobierno | Ética y anticorrupción | Cero incidentes relacionados con nuestro código ético | Principio 10 | 16 |
| | Modelo de negocio-Cadena de Suministro | Asegurar una gestión sostenible de la cadena de suministro | Principios 1 a 6 | 8 12 17 |



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

Además de las iniciativas asociadas a estas áreas estratégicas, nuestros parques 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

Relación con los grupos de interés

Los grupos de interés se definen como grupos o individuos que tienen intereses que se ven afectados o podrían verse afectados por las actividades de Parques Reunidos.

Parque Reunidos ha identificado los siguientes grupos de interés:

| Grupos internos | Objetivo |
|--|--|
| Accionistas | Generar valor y rentabilidad a través de una gestión responsable y sostenible. |
| Empleados | Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, promover la igualdad y la diversidad, así como el desarrollo del equipo humano |
| Grupos externos | Objetivos |
| Clientes ¹ | Ofrecer servicios y productos de calidad garantizando un ocio inclusivo, seguro y saludable |
| Proveedores (de productos y servicios) | Asegurar una gestión sostenible de la cadena de suministro y el uso de productos y servicios con bajo impacto ambiental |
| Administraciones públicas | Operar de acuerdo con la legislación aplicable |
| Instituciones en defensa de los animales y la naturaleza | Garantizar el bienestar de los animales y promover acciones para la conservación de la biodiversidad |
| Instituciones educativas | Contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos y de la sociedad en general |
| ONGs del ámbito social y ambiental | |
| Comunidades locales | |

¹ Los términos 'cliente' y 'visitante' se utilizan como términos equivalentes a lo largo del documento

Análisis de Materialidad

Parques Reunidos realiza, con carácter anual, una revisión de su análisis de materialidad siguiendo la metodología que se recoge en Anexo III.

| | |
|--|---|
| <p>Paso 1:</p> <p>Identificación</p> | <p>Revisión de los asuntos identificados como materiales en el Estudio de Materialidad 2020 de Parques Reunidos con el objeto de determinar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si los asuntos identificados siguen siendo relevantes, - si su relevancia para Parques Reunidos o para sus grupos de interés ha sufrido modificaciones o - si existen nuevos asuntos que deban incorporarse al inventario de asuntos materiales, tomando como punto de partida los aspectos establecidos por los Estándares GRI (<i>Global Reporting Initiative</i>). <p>Profundización en temas específicos de creciente importancia durante 2021, como consecuencia de la crisis provocada por la COVID-19, cambios legislativos o cambios en las expectativas de los grupos de interés.</p> |
| <p>Paso 2:</p> <p>Priorización</p> | <p>Priorización de asuntos en base a un enfoque de doble materialidad, a través del análisis de fuentes internas y externas</p> <p>Relevancia según fuentes externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificación de la opinión de los grupos de interés clave, incluido el análisis del tratamiento de los asuntos identificados por parte de los medios y organizaciones especializadas en sostenibilidad, - revisión de asuntos materiales para el sector identificados por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y por los competidores y otros operadores del sector. - revisión de nuevas regulaciones e intereses ambientales y sociales emergentes. <p>Relevancia según fuentes internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - análisis del desempeño del Grupo en el área de sostenibilidad para identificar riesgos y oportunidades de mejora, - análisis de las directrices y buenas prácticas publicadas por la Asociación Internacional de Parques de Atracciones y Atracciones (IAAPA). |
| <p>Paso 3:</p> <p>Validación</p> | <p>Revisión y validación de la relevancia de los temas a través de reuniones con las distintas áreas de negocio.</p> <p>Las áreas de negocio aportan la visión interna del Grupo y la relevancia de cada asunto desde el punto de vista de negocio para Parques Reunidos, y establecen, además, su compromiso de contribución a la mejora del desempeño en materia de sostenibilidad a través de acciones concretas.</p> |

El enfoque de doble materialidad implica considerar no sólo cómo las cuestiones de sostenibilidad pueden afectar al negocio de Parques Reunidos (riesgos y oportunidades), sino también cómo la actividad del Grupo puede afectar a la sociedad y al medio ambiente. De esto modo, se asegura un equilibrio entre el efecto de las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) sobre Parques Reunidos y el efecto de las actividades de Parques Reunidos sobre el entorno.

Tras la revisión realizada en 2021, se concluye que:

- Aunque ha habido ligeros cambios con respecto a la evaluación de 2020, la evaluación de 2021 muestra que las 12 áreas de acción ASG incluidas

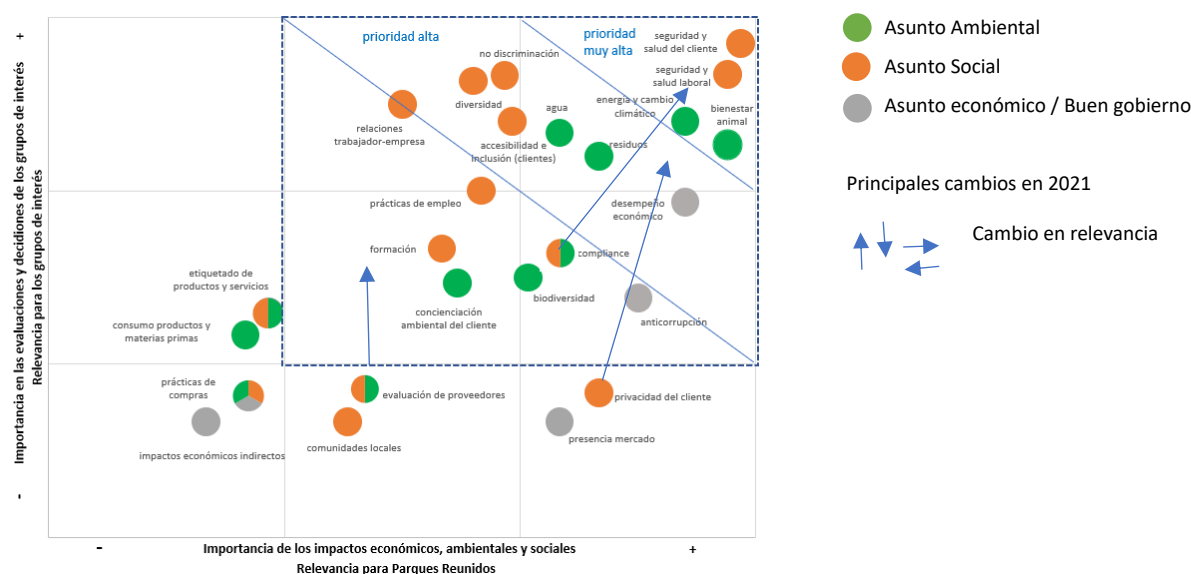
en la estrategia de sostenibilidad de PQR continúan siendo relevantes.

- Se ha modificado la relevancia para Parques Reunidos o sus grupos de interés de algunos aspectos, según se detalla en figuras 1 y 2
- No existen temas nuevos que deban incluirse en el inventario de asuntos materiales, tomando como línea base los aspectos ASG establecidos por los Estándares GRI (Global Reporting Initiative).

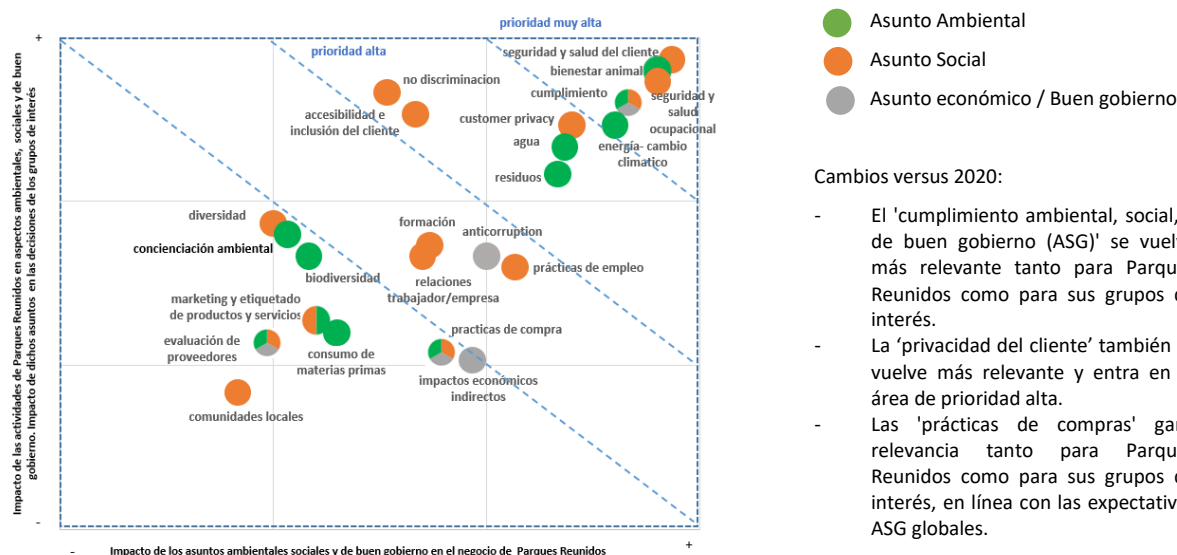
Además de los asuntos identificados como materiales, el informe recoge información sobre los restantes aspectos recogidos en la Ley 11/2018 de información no financiera, indicando en su caso, si el asunto resulta no-material para Parques Reunidos.

Matriz de materialidad

Matriz Materialidad 2020- Cambios [figura 1]



Matriz Materialidad 2021 [figura 2]



Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Parques Reunidos cuenta con un modelo de negocio probado en condiciones macroeconómicas significativamente adversas y que está apoyado en una cartera ampliamente diversificada de parques de ocio regionales.

La crisis asociada a la COVID-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad del sector ocio, en general, pero a la vez, la capacidad de Parques Reunidos de reaccionar de forma ágil, adaptar su operación y mantener el negocio operativo garantizando la seguridad y salud de trabajadores y clientes. Ello ha sido posible debido a su presencia internacional y al carácter regional de sus parques, lo que ha permitido mantener visitantes incluso en momentos de restricciones a la movilidad, y a su naturaleza de espacio al aire libre lo que ha permitido operar la mayor parte de las instalaciones en condiciones que minimizan el riesgo de transmisión de la COVID-19 tanto para trabajadores como para visitantes.

Sin perjuicio de lo anterior, y como todo negocio, la evolución de la actividad del Grupo puede verse condicionada por diversos riesgos y factores. Cualquiera de los siguientes riesgos e incertidumbres podría tener un efecto materialmente adverso en el negocio, en el resultado de las operaciones, en las

condiciones financieras, flujos de caja y/o proyecciones de Parques Reunidos.

- **La actividad de Parques Reunidos es estacional**, lo que puede aumentar el efecto de condiciones o eventos adversos. De esta forma, aunque el Grupo mantiene una cartera suficientemente diversificada de activos en términos de tipo de parque y ubicación geográfica, con una concentración limitada y una serie de sólidas marcas locales, nuestras operaciones se encuentran sujetas a factores estacionales y la asistencia a nuestros parques sigue un patrón estacional que coincide de forma acusada con los períodos de vacaciones y el calendario escolar. En consecuencia, factores climáticos adversos o extremos, previsiones de mal tiempo, accidentes, cierres de atracciones, eventos especiales o cualquier otra condición o hecho negativo que pudiera tener lugar durante la temporada de funcionamiento de nuestros parques, en particular durante los meses de alta asistencia de verano, puede afectar significativamente al negocio.
- **Actos de terrorismo, desastres naturales u otras situaciones críticas, de ámbito global o local**, podrían suponer la interrupción o limitación de la capacidad operativa del Grupo.

- **Las condiciones climáticas o previsiones meteorológicas adversas o extremas** pueden afectar negativamente la afluencia de visitantes a nuestros parques, teniendo en cuenta que la gran mayoría de ellos son centros al aire libre.
 - **La competencia de otros parques y/o alternativas de ocio** (incluyendo el “*home entertainment*”) podría impactar en la demanda presente y/o futura de los parques del Grupo.
 - **Cambios macroeconómicos o una situación económica débil o incierta** podrían perjudicar la asistencia a los parques, el patrón de gasto de los visitantes, y la situación general de negocio y financiera del Grupo.
 - **Riesgos relativos a sistemas informáticos:** tanto aquellos relacionados con los ciberataques como fallos informáticos no intencionados que puedan afectar a la disponibilidad de recursos críticos reduciendo la capacidad operativa y/o provocando la pérdida de información.
 - **No anticipar o abordar la necesidad de innovar la oferta de ocio, sistemas y procesos del Grupo** pudiera poner en peligro las operaciones del Grupo o su posición competitiva.
 - En aquellos parques que se explotan bajo régimen de arrendamiento o bajo concesión administrativa, **el vencimiento de los contratos sin su renovación, o su finalización anticipada** por incumplimiento de los términos de estos, podría impactar negativamente en las operaciones del Grupo.
 - **La pérdida de las licencias de explotación u otras autorizaciones** puede tener un efecto adverso significativo en el negocio del Grupo. El funcionamiento y desarrollo de los parques está sujeto a la obtención y mantenimiento de diversas licencias y consentimientos urbanísticos, así como a diversas leyes y normativa de diversa naturaleza.
 - **Incapacidad para adaptar la mano de obra contratada** a las necesidades reales de las unidades de negocio para satisfacer las expectativas de los clientes y las necesidades operativas.
 - El Grupo está expuesto a un riesgo reputacional significativo, como consecuencia del acaecimiento de incidentes tanto en sus propios parques como en los de la competencia.
 - **Campañas negativas de organizaciones animalistas contra zoológicos y acuarios,** podrían derivar en una nueva regulación contra los zoológicos y acuarios, restringiendo ciertas especies o incluso afectando al propio funcionamiento de los parques.
 - **No anticipar o responder adecuadamente a cambios regulatorios que pueda generar incumplimientos normativos** podrían derivar en multas, litigios y/o la pérdida de licencias de actividad u otras restricciones operativas.
 - **Riesgos derivados tanto por la pérdida de talento, capacidades o relaciones con grupos de interés** por cambios en el Consejo, personal directivo o empleados clave, como por incapacidad para atraer y retener a empleados debidamente cualificados.
 - **Riesgos financieros derivados de una liquidez actual o proyectada insuficiente** para cubrir el calendario de pagos del Grupo en el corto plazo.
 - **Incumplimiento de los principios éticos, políticas, procedimientos u otras normas del Grupo** como consecuencia de actuaciones de cualquiera de sus empleados.
 - **El incumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en los parques o instalaciones del Grupo que pueda provocar enfermedades o lesiones en clientes, empleados u otros terceros,** o la existencia de cualquier enfermedad o daño potencialmente atribuible a nuestros parques podrían afectar negativamente al negocio.
 - **Pólizas de seguro que no cubran adecuadamente los activos del Grupo o determinados riesgos** que las compañías de seguros no están dispuestas a asumir.
- Los riesgos relacionados con los ámbitos considerados en la Ley 11/2018 y con los asuntos materiales de carácter ambiental, social, y de buen gobierno, así como la gestión de los mismos y los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos, se describen con mayor detalle en el apartado correspondiente del informe

BUEN GOBIERNO Y DILIGENCIA DEBIDA

Nuestros Principios

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

- Cumplir con la legislación aplicable en los países y territorios en los que opera, adoptando voluntariamente como complementarios los compromisos, normas y directrices internacionales donde no existan disposiciones legales adecuadas o suficientes.
- Crear un modelo de gobierno y estructuras de gestión que promueva una cultura de cumplimiento.
- Establecer principios ambientales, sociales y de gobernanza éticos y adecuados mediante políticas, normas, procedimientos y directrices relevantes relacionadas con la sostenibilidad.
- Contar con una estructura de gobierno corporativo definida y documentada, con roles claros y responsabilidades y mecanismos de control interno adecuados, incluyendo, entre otros, Programas de Prevención de Riesgos Penales, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y Medio Ambiente, modelo de Control y Gestión de Riesgos Tributarios, Sistema de Control Interno sobre Información Financiera, Sistema de Control Interno de la Información No Financiera y Política de Control y Gestión de Riesgos.

Políticas

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

Los **resultados de la aplicación de dichas políticas**, incluidos los indicadores clave de resultados no financieros, así como los **procedimientos específicos**

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

Órganos de Gobierno

Piolín Bidco, S.A.U. es la sociedad dominante del Grupo Parques Reunidos desde el 16 de septiembre de 2019. Es a su vez el accionista mayoritario de Parques Reunidos Servicios Centrales S.A., sociedad sede de los servicios centrales del Grupo, con un 99,56% del capital social a 31 de diciembre de 2021.

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 (Piolín Bidco S.A.U.), siendo a fecha de cierre de ejercicio, D. Pascal Ferracci, el Consejero Delegado de Piolín Bidco, S.A.U., su representante persona física.

Por su parte, Piolín Bidco, S.A.U., sociedad dominante del Grupo Parques Reunidos, cuenta con un Consejo de Administración y con un Comité de Auditoría y

Control, cuya composición y funciones se describe a continuación.

Consejo de Administración

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

| Cargo | Consejo de Administración |
|--------------------------------|-------------------------------|
| Presidenta | Kathryn Elizabeth Swann |
| Consejero Delegado | Pascal Ferracci |
| Consejero | Per Georg Braathen |
| Consejero | John Michael Duffey |
| Consejero | Asís Echániz Guisasola |
| Consejero | Carlos Ortega Arias-Paz |
| Consejero | Jonathan Rubinstein |
| Consejero | Vagn Ove Broendholt Soerensen |
| Consejero | Alexandra Thomas Lutz |
| Secretaria no consejera | Cristina Carro Werner |

Durante 2021, el Consejo de Administración celebró 15 reuniones.

El Consejo de Administración de Piolín Bidco S.A.U. es el órgano encargado de dirigir y aprobar la

organización del Grupo. Asimismo, es el órgano responsable de supervisar que el equipo directivo cumpla con los objetivos marcados y respete el objeto e interés social.

Además, el Consejo de Piolín 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.

Durante 2021, ha sido su competencia, entre otras, la aprobación de la Política de Control y Gestión de Riesgos, de la Política de Sostenibilidad, de la Política de diversidad, inclusión y pertenencia, de la Política contra el acoso laboral, de la Política del derecho de desconexión y del Estándar anticorrupción y antisoborno

En cuanto a la composición del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2021, de los nueve miembros que lo integran dos eran mujeres (siendo una de ellas la Presidenta del Consejo), lo que representa un 22,22% del total.

Comité de Auditoría y Control

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

| Cargo | Comité de Auditoría y Control |
|------------------------------|-------------------------------|
| Presidente | John Michael Duffey |
| Vocal | Asís Echániz Guisasola |
| Vocal | Carlos Ortega Arias-Paz |
| Vocal | Jonathan Rubinstein |
| Secretaria no miembro | Cristina Carro Werner |

Durante 2021, el Comité de Auditoría y Control celebró 7 reuniones.

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

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

Entre sus atribuciones específicas destacan, entre otras:

- Supervisar la eficacia del control interno, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, la discusión con el auditor de cuentas de las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas, en su caso, en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia.
- Supervisar los reportes y los controles financieros, revisando y discutiendo con el equipo de gestión y con los auditores externos las cuentas anuales, incluyendo el informe de gestión.
- Revisar el informe anual de información no financiera, incluyendo su verificación por tercero independiente, obteniendo el conocimiento requerido acerca del impacto de la actividad de Parques Reunidos en materia medioambiental, social, respeto a los derechos humanos, bienestar animal y lucha contra el soborno y la corrupción, entre otros.
- Revisar, de forma periódica, los sistemas de control interno y gestión de riesgos para asegurar

que los principales riesgos, incluyendo, pero sin limitarse a, los de exposición financiera, reputacionales, legales, operativos, medioambientales y de negocio, entre otros, se identifiquen, gestionen, cuantifiquen y den a conocer adecuadamente, así como discutir con el auditor interno las medidas adoptadas por Parques Reunidos para monitorizar y controlar dichos riesgos.

- Supervisar el trabajo de los auditores 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 de cuentas.
- Supervisar las políticas y procedimientos relativos a seguridad y salud, y aquellas otras relacionadas con la sostenibilidad.
-

Mecanismos de control

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

- El **Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)**, que incluye áreas de riesgo consideradas relevantes para la consecución de los objetivos del Grupo, con especial atención a los de carácter estratégico y operativo. Todos los riesgos contemplados se incorporaron al Mapa de Riesgos Corporativo, que estaba sujeto a revisiones periódicas por el equipo de dirección.
- El **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 al Grupo en España, conforme a lo previsto en la vigente Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo de modificación del Código Penal.
- El **Modelo de Prevención de Riesgos Fiscales**, cuyo objetivo es mitigar riesgos de carácter fiscal.

- El **Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF)**: orientado a asegurar la integridad de la información financiera que se facilitaba al mercado.

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

Durante el ejercicio 2021, dentro del marco del proceso de actualización del sistema de Gestión de Riesgos Empresariales de la Sociedad para adaptarlo a los cambios de la misma y a los de su entorno, se ha procedido a (i) la actualización del Mapa de Riesgos, (ii) la definición o re definición de las estrategias de respuesta y actividades de control asociadas a cada uno de los riesgos críticos, así como a (iii) la aprobación de una nueva Política de Control y Gestión de Riesgos.

Asimismo, en el ejercicio 2021, se ha continuado trabajando en el proyecto de armonización del Modelo de Prevención de Delitos, para extender el referido modelo de forma progresiva a los diferentes países de Europa en los que el Grupo está presente atendiendo a las particularidades de las distintas jurisdicciones.

Durante 2021 se han ejecutado los proyectos de armonización de Italia y Noruega. Asimismo, se ha procedido a la actualización del ranking de riesgos penales tras consultar tanto a los miembros del comité ejecutivo del Grupo como a los directores de los parques europeos -a fin de obtener tomar conciencia de cómo se perciben los riesgos penales por los principales responsables operativos de los

parques en otras jurisdicciones distintas de la española, tomada como base para la elaboración del modelo-.

Durante el ejercicio 2022 está previsto avanzar en la actualización e implementación de las actividades de control asociadas al sistema de Gestión de Riesgos Empresariales, y trasladar su despliegue a las principales unidades operativas del Grupo. Asimismo, se continuará con el proceso de revisión y actualización del Sistema de Control Interno de la Información Financiera y el Sistema de Control Interno de la Información No Financiera.

NUESTRAS AREAS DE ACTUACIÓN

Gestión Ambiental

El cuidado y la conservación del medioambiente son valores fundamentales para Parques Reunidos, para ello supervisamos nuestra generación y gestión de residuos, así como el consumo de agua y energía y las emisiones asociadas.

Dado que nuestros parques no son centros de producción, el consumo de materias primas se considera un aspecto no material. El principal consumo de materias primas es el asociado a la actividad de restauración, siendo este dependiente del tipo de menú ofrecido y de las preferencias de nuestros visitantes, por lo que no es posible establecer ratios de consumo de materias primas que ofrezcan información relevante sobre la eficiencia del uso de las mismas.

Nuestros Principios

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

- Apoyar el potencial de creación de valor a partir del desarrollo de las empresas del Grupo como ambientalmente resilientes y regenerativas.
- Apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales, incluidos los relacionados con el cambio climático.
- Mejorar constantemente las prácticas ambientales del Grupo, incluidas, entre otras, las relacionadas con la reducción y gestión de residuos, el control del uso de energía y agua y el uso de fuentes renovables.
- Limitar las emisiones de sustancias y residuos nocivos, incluidas las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Limitar el consumo de recursos ambientalmente escasos y no renovables con relevancia para las operaciones comerciales específicas.
- Lograr altos estándares de bienestar animal en apoyo de nuestros objetivos como organización de conservación moderna, proporcionando entornos que se centran en las necesidades físicas y de comportamiento de nuestros animales.
- 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 conciencia social y medioambiental.

Enfoque de Gestión

- Las directrices en materia ambiental se recogen en el denominado Estándar de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, basado en la norma ISO 14001, aunque el objetivo final no es certificarlo, y el resto de los estándares asociados. Dichos estándares establecen los requisitos mínimos aplicables a todos los parques del Grupo. Si los requisitos de la legislación local son más estrictos que los especificados en dicho estándar, entonces se debe cumplir, adicionalmente, con la legislación local. Dichos estándares recogen, entre otros

aspectos, los roles y responsabilidades en materia ambiental.

- Las obligaciones relativas a notificación de emisiones, incluidas emisiones de ruido o contaminación lumínica, gestión de residuos o gestión del agua, varían según el país y la región o estado y según el segmento de negocio en el que opera el parque. Cuando resulta necesario, los parques presentan informes ambientales a las autoridades competentes.
- El seguimiento y medición de los aspectos medioambientales identificados, como pueden ser los consumos de energía eléctrica, 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 ambientales y los recursos necesarios se gestionan por los parques dentro de su proceso anual de mejora. La gestión ambiental es realizada por parte de las áreas de Mantenimiento y Operaciones con la colaboración directa de los Jefes de Seguridad, Salud y Medio Ambiente o la persona designada en cada parque, según corresponda.
- El Grupo ha establecido un sistema de notificación y registro de incidentes ambientales que puedan tener lugar en sus instalaciones. El

análisis de estos casos permite establecer medidas de prevención y corrección e identificar oportunidades de mejora.

- El Grupo utiliza auditorías internas y programas de evaluación de cumplimiento, tanto de requisitos legales como de requisitos internos, para mejorar el desempeño medioambiental de sus operaciones. Las auditorías se realizan anualmente en una selección de instalaciones operativas. Al revisar los hallazgos, las lecciones aprendidas se aplican a instalaciones similares a través de un ciclo de mejora continua.
- El progreso ambiental, incluidos, en su caso, los incidentes e infracciones relevantes, se reportan al Consejo de Administración como parte del informe de gestión periódico.
- Parques Reunidos dispone de seguros de daños medioambientales que le permite hacer frente a posibles materializaciones de riesgo ambiental en sus parques, tanto de Europa como de USA y Australia, incluyendo responsabilidad civil por contaminación, gastos de limpieza o gastos derivados de un siniestro, entre otras coberturas.

REDUCCIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL EN MOVIE PARK (ALEMANIA)

Movie Park se unió a la iniciativa ECOPROFIT® (Proyecto ecológico para la protección integrada del medio ambiente, en alemán ÖKOPROFIT®) en septiembre de 2019. Se trata de un proyecto de cooperación entre la economía regional, la administración y un grupo de expertos que ofrece a las empresas un enfoque de gestión medioambiental centrado en la sensibilización y la aplicación de medidas.

El objetivo es reducir las emisiones, conservar los recursos naturales, aumentar la ecoeficiencia y concienciar sobre el medio ambiente y la sostenibilidad.

Los participantes en el proyecto se someten a una auditoría basada en un catálogo de criterios (por ejemplo, programa de gestión de residuos, política medioambiental o uso de indicadores clave).

Desde hace varios años, Movie Park Germany ha puesto en marcha varias medidas ambientales en los ámbitos de restauración, tiendas, operación del parque y las atracciones y mantenimiento de los espacios verdes. Algunas de ellas son la reducción del uso de plásticos de un sólo uso y potenciar los productos regionales en los restaurantes y puestos de alimentación del parque. Los proveedores de los productos que se venden en las tiendas tienen que estar certificados, las bolsas se fabrican con material reciclado y la caña de azúcar lleva el Ángel Azul (etiqueta medioambiental que se concede en Alemania a los productos y servicios especialmente respetuosos con el medio ambiente).

Energía y emisiones de Gases de efecto invernadero

Nuestros Objetivos

- ❖ ***Gestionar nuestros consumos energéticos promoviendo la conservación de energía y la reducción de gases de efecto invernadero (GEI)***
- ❖ ***Abordar las demandas actuales y potenciales de nuestros grupos de interés relacionadas con las emisiones de GEI y los posibles impactos del cambio climático en nuestras operaciones***

¿Por qué importa?

El consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestros parques provienen de tres fuentes principales: electricidad, consumo de gas natural y consumo de otros combustibles.

Debido al carácter estacional de nuestra actividad, y al hecho de que la mayor parte de nuestros parques desarrollan sus actividades al aire libre, factores climáticos adversos o extremos pueden tener un impacto significativo sobre el negocio.

A medida que los efectos del cambio climático en nuestro planeta se hacen más evidentes, y el potencial para la regulación y la demanda de fuentes

de energía de baja emisión de carbono aumentan, tanto por parte de las autoridades, como por parte de la sociedad general, Parques Reunidos se compromete a ser proactivo acerca de la mitigación del cambio climático.

Cuantificar y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestras actividades nos ayuda a identificar oportunidades de mejora. La capacidad de nuestros parques de reducir el consumo de energía y las emisiones tiene un impacto positivo sobre el medio ambiente, nuestros empleados y nuestros clientes.

Enfoque de gestión

Aun cuando nuestros parques no están sujetos a regulaciones que limiten las emisiones de GEI, buscamos la mejora continua con el fin de conservar la energía, reducir las emisiones y minimizar el impacto medioambiental.

- Monitoreamos e informamos sobre las emisiones a la atmósfera de nuestras operaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa local.
- Recopilamos datos operativos y calculamos las emisiones de GEI alcance 1 y 2 anualmente.

- Se realizan auditorías energéticas en distintos parques, que ayudan a identificar los factores que influyen directamente en los consumos energéticos, así como las posibilidades de ahorro, teniendo en cuenta la viabilidad técnico-económica de su implantación.
- Trabajamos para mejorar la eficiencia energética en nuestras instalaciones a través del mantenimiento de equipos y la sustitución de los mismos por equipos más eficientes desde el punto de vista energético

Evaluando nuestro enfoque

Si bien confiamos en nuestra estrategia climática actual, entendemos que debemos continuar anticipando los posibles impactos del cambio climático en nuestra actividad y posibles nuevas regulaciones y demandas de nuestros grupos de

interés y prepararnos para futuros desafíos de cumplimiento.

Como primer paso para acelerar la transición hacia fuentes de electricidad renovable, el Grupo ha centralizado en 2021 la gestión de energía eléctrica y

de gas. De este modo, se consigue una gestión más eficiente de la compra de energía, así como un mayor impulso de la compra con criterios sostenibles.

En particular, como parte de la estrategia de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, durante 2021 (con fecha posterior a la publicación del Informe de Sostenibilidad 2020) se

cerró la compra de Certificados Energéticos (RECs, Renewable Energy Certificates- Certificados de Energía Renovable) asociados a la electricidad consumida en los parques de USA durante 2020. La energía eléctrica consumida durante 2021 estará también respaldada por los correspondientes certificados (Garantías de Origen o Certificados de Energía Renovable).

El 100% de la electricidad consumida en 2021 en nuestros parques procede de fuentes renovables

Energía

| Indicador | Unidad | 2019 ¹⁾ | 2020 ²⁾ | 2021 |
|--|--------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| Consumo energético total | MWh | 208.988 | 143.380 | 168.269 |
| Electricidad | MWh | 149.359 | 104.326 | 127.241 |
| Gas Natural | MWh | 53.134 | 32.312 | 33.069 |
| Otros combustibles | MWh | 6.498 | 6.742 | 7.958 |
| Energía procedente fuentes renovables | MWh | 35.012 | 56.960 | 127.966 |
| Electricidad | MWh | 34.361 | 56.253 | 127.241 |
| Gas Natural | MWh | - | - | - |
| Otros combustibles | MWh | 651 | 707 | 725 |
| Energía procedente de fuentes renovables | % | 17 | 40 | 76 |
| Electricidad procedente de fuentes renovables | % | 23 | 54 | 100 |
| Intensidad energética | MWh/10 ³ visitantes | 9,8 | 20,0 | 11,9 |

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

1) Reformulación de información publicada en ejercicios anteriores- Año 2019:

- “Energía procedente fuentes renovables- Electricidad”: los cálculos relativos a % de energía renovable se han adaptado al Protocolo GHG de WBCSD, por lo que se considera renovables solo la electricidad asociada a Garantías de Origen, RECs (Renewable Energy Certificates) o mecanismo equivalente. De acuerdo con la nueva metodología, el total de electricidad de fuentes renovables pasa de 55.072 MWh a 34.361 MWh. Por consiguiente, a) el ‘total de energía procedente de fuentes renovables’ pasa de 55.724 MWh a 35.012 MWh, b) el ‘% de electricidad procedente de fuentes renovables’ pasa de 37 a 23, y c) el ‘% de energía procedente de fuentes renovables’ pasa de 27 a 17.

2) Reformulación de información publicada en ejercicios anteriores- Año 2020:

- “Energía procedente fuentes renovables- Electricidad”: se incluyen los RECs (Renewable Energy Certificates) obtenidos para todos los parques de Estados Unidos con posterioridad a la emisión del informe de sostenibilidad 2020.. Los cálculos relativos a % de energía renovable se han adaptado al Protocolo GHG de WBCSD, por lo que se considera renovables solo la electricidad asociada a Garantías de Origen, RECs (Renewable Energy Certificates) o mecanismo equivalente, por lo que el total de electricidad de fuentes renovables pasa de 40.203 MWh a 56.253 MWh. Por consiguiente, a) el ‘total de energía procedente de fuentes renovables’ pasa de 40.910 MWh a 56.960 MWh, b) el ‘% de electricidad procedente de fuentes renovables’ pasa de 39 a 54, y c) el ‘% de energía procedente de fuentes renovables’ pasa de 29 a 40.
- “Otros combustibles”: se incluye consumo de gasolina (+586 MWh), pasando de 6.156 MWh a 6.742 MWh. Por consiguiente, a) el ‘consumo energético total’ pasa de 142.794 MWh a 143.380 MWh, y b) la ‘intensidad energética’ pasa de 19,9 a 20,0 MWh/10³ visitantes.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

| Indicador | Unidad | 2019 ¹⁾ | 2020 ²⁾ | 2021 |
|---|---|--------------------|--------------------|-------|
| Emisiones directas de GEI- Alcance 1 | | | | |
| Emisiones directas de GEI | t CO ₂ equiv | 11.225 | 7.372 | 7.811 |
| Emisiones indirectas de GEI- Alcance 2 | | | | |
| Emisiones indirectas de GEI | t CO ₂ equiv | 50.735 | 20.559 | 0 |
| Intensidad de las emisiones de GEI | | | | |
| Intensidad de emisiones GEI totales | t CO ₂ /10 ³ visitantes | 2,9 | 3,9 | 0,6 |
| Emisiones GEI - Alcance 1 | t CO ₂ /10 ³ visitantes | 0,5 | 1,0 | 0,6 |
| Emisiones GEI - Alcance 2 | t CO ₂ /10 ³ visitantes | 2,4 | 2,9 | 0 |

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

1) Reformulación de información publicada en ejercicios anteriores- Año 2019:

- Emisiones directas de GEI – Alcance 1 (t CO₂ equiv) han sido actualizadas de 10.783 a 11.225 al haberse actualizado la metodología de cálculo para adaptarla al Protocolo GHG pasando a utilizar factores de emisión estándar (DEFRA con GWPs basados en IPCC AR4).
- ‘Emisiones indirectas de GEI (t CO₂ equiv)’ han sido actualizadas de 40.957 a 50.735 al actualizar la metodología de cálculo para adaptarla al Protocolo GHG, considerando como electricidad con factor de emisión 0 solamente aquella respaldada por Garantías de Origen, RECs/Certificados de Energía Renovable o instrumento equivalente según mercado. Por consiguiente, la ‘intensidad de emisiones de alcance 2’ pasa de 1,9 a 2,4 t CO₂/1000 visitantes.
- ‘Intensidad de emisiones GEI totales’ pasa de 2,4 a 2,9 t CO₂/1000 visitantes, como consecuencia de los dos cambios anteriores.

2) Reformulación de información publicada en ejercicios anteriores- Año 2020:

- Emisiones directas de GEI – Alcance 1 (t CO₂ equiv)” han sido actualizadas de 4.597 a 7.372 al haber detectado un error en el cálculo asociado y haberse actualizado la metodología de acuerdo al Protocolo GHG pasando a actualizar factores de emisión estándar (DEFRA con GWPs basados en IPCC AR4). Por consiguiente, la ‘intensidad de emisiones de alcance 1’ pasa de 0,6 a 1,0 t CO₂/1000 visitantes.
- ‘Emisiones indirectas de GEI (t CO₂ equiv)’ han sido actualizadas de 32.177 a 20.559 al a) incluirse los RECs comprados para todos los parques de Estados Unidos, y b) actualizar la metodología de cálculo para adaptarla al Protocolo GHG, considerando como electricidad con factor de emisión 0 solamente aquella respaldada por Garantías de Origen, RECs/Certificados de Energía Renovable o instrumento equivalente según mercado. Por consiguiente, la ‘intensidad de emisiones de alcance 2’ pasa de 4,5 a 2,9 t CO₂/1000 visitantes.
- ‘Intensidad de emisiones GEI totales’ pasa de 5,1 a 3,9 t CO₂/1000 visitantes, como consecuencia de los dos cambios anteriores.

Agua

Nuestros Objetivos

- ❖ **Minimizar el uso del agua**
- ❖ **Aumentar el uso de agua reciclada, con especial foco en los parques ubicados en zonas clasificadas como de alto o muy alto estrés hídrico**

¿Por qué importa?

La actividad de nuestros 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.

Adicionalmente, quince de nuestros parques se ubican en zonas clasificadas como alto o muy alto estrés hídrico.

Enfoque de gestión

- Parques Reunidos reconoce que las actividades de algunos de nuestros parques son intensivas en agua, y está comprometido con un uso racional de los recursos hídricos a través de prácticas para la gestión eficaz del agua.
- Identificamos y evaluamos las posibles fuentes de agua, incluyendo fuentes de agua reciclada, para seleccionar aquellas con menor huella ambiental y reducir el consumo de agua dulce.
- Cumplimos con los reglamentos aplicables para proteger los recursos hídricos en las comunidades donde operamos y garantizar que nuestras actividades no tengan efectos negativos, esto incluye cuando resulta de aplicación la elaboración de Planes de Gestión Sostenible del Agua y sus correspondientes auditorías de seguimiento.
- Las extracciones de agua subterránea o el uso de agua procedente de lagos o agua marina se realizan de acuerdo con los permisos de gestión del agua aprobado por las autoridades locales.
- Monitoreamos e informamos sobre el uso del agua en nuestras operaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa local.
- Trabajamos para minimizar el uso del agua en nuestras instalaciones a través del mantenimiento de equipos e instalaciones.
- Siempre que es posible, utilizamos agua reciclada y depuramos el agua usada para su reutilización como agua de riego u otros usos para los que resulte apropiada.

Evaluando nuestro enfoque

Nuestras principales fuentes de agua son las aguas de terceros, tanto potable como reciclada, y las aguas subterráneas procedentes de pozos. Algunos parques utilizan también aguas de lluvia captada o recogida.

Cuando los parques utilizan agua superficial procedente de lagos o agua marina, dicha agua se utiliza como parte de sistemas cerrados de captación y retorno, por lo que no se computa como agua consumida.

Parques Reunidos continúa trabajando para reducir el consumo de agua dulce en zonas de estrés hídrico alto o muy alto, a través de medidas de uso eficiente del agua y de la utilización en dichas zonas de agua reciclada y agua subterránea para aquellos usos (agua de riego, jardinería, ...) en los que esto es posible.

El porcentaje de agua no dulce en zonas con estrés hídrico alto o muy alto ha aumentado respecto a 2019; hay que tener en cuenta que el porcentaje de agua no dulce en zonas con estrés hídrico alto o muy alto de 2020 se ve afectado por la no apertura, debido

a la pandemia, de parques americanos ubicados en dichas zonas por lo que dicho valor no resulta comparable con el de 2021.

REAPROVECHAMIENTO DEL AGUA EN WELTVOGELPARK (ALEMANIA)

Hasta el año 2019 el agua del tanque de los pingüinos, que se reemplazaba cada vez que aumentaba su turbidez, se vertía a las aguas superficiales.

En el año 2020 Weltvogelpark, de acuerdo con las autoridades, decidió instalar un sistema de reaprovechamiento de agua, de forma que el agua descartada del tanque de los pingüinos se emplease para riego de las instalaciones.

Dado que Weltvogelpark disponía ya de un depósito destinado al riego que se abastecía tanto por aguas superficiales como por agua de lluvia, en 2021 se procedió a habilitarlo para que pudiese ser abastecido por el agua desechada del tanque de pingüinos. Para ello fue necesaria la instalación de llaves, conducciones, bombas y sistemas de filtración. El sistema se puso en marcha, de manera gradual, en marzo de 2021 lo que permitió al parque reducir tanto su dependencia de las aguas superficiales como la cantidad de agua vertida.

Uso del Agua

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--|-------|-------|-------|
| Consumo de agua | | | | |
| Consumo total de agua | 1000 m ³ | 4.548 | 2.758 | 3.545 |
| Consumo en zonas con estrés hídrico alto o muy alto | 1000 m ³ | 1.565 | 1.101 | 1.385 |
| Consumo en resto de zonas | 1000 m ³ | 2.943 | 1.657 | 2.160 |
| Consumo de agua por origen | | | | |
| Agua de terceros | 1000 m ³ | 4.005 | 2.347 | 2.803 |
| Agua potable | 1000 m ³ | 3.893 | 1.820 | 2.443 |
| Agua reciclada | 1000 m ³ | 523 | 527 | 360 |
| Agua subterránea | 1000 m ³ | 112 | 332 | 629 |
| Agua superficial | 1000 m ³ | 20 | 79 | 104 |
| Agua marina | 1000 m ³ | 0 | 0 | 9 |
| Agua reciclada de terceros en zonas con estrés hídrico alto o muy alto | % vs consumo total | 31,3 | 37,0 | 24,8 |
| Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o muy alto | % vs consumo total | 38,5 | 47,1 | 44,3 |
| Intensidad del consumo de agua | | | | |
| Consumo total de agua | 1000 m ³ / 10 ³ visitantes | 0,21 | 0,38 | 0,25 |

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

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

Clasificación de nuestros parques en función de la zona de estrés hídrico²:

| Estrés Hídrico | Región | | |
|--------------------|--|---|---|
| | España | Resto de Europa | USA y Australia |
| Muy alto | | | Boomers! Vista |
| Alto | Warner, Faunia, Zoo, Parque de Atracciones, Selwo Aventura, Selwo Marina, Teleférico Benalmadena, Aquopolis Torrevieja, Aquopolis Sevilla, Aquopolis Cullera, MEC Murcia | Mirabilandia | Raging Waters Los Angeles, Boomers! Palm Spring |
| Medio- Alto | Aquópolis Villanueva, Aquópolis Cartaya, MEC Acuario Xanadú | Bobbejaanland, Aqualud | Castle Park, Seaquarium, Splish Splash, Raging Waters Sacramento |
| Medio-Bajo | Aquópolis Costa Dorada | Bonbonland, Belantis Park, Tropical Islands, Marineland, Vogelpark Walsrode, Nickelodeon Lakeside | Kennywood, Sandcastle, Wet & Wild - Emerald Pointe, Noah's Ark, Raging Waters Sidney, Malibu Grand Prix, Mountasia-Marietta |
| Bajo | | Tusenfryd, Bo Sommarland, Movie Park, Slagharen, Blackpool Zoo, Aquarium of the Lakes, Bournemouth Oceanarium | Idlewild, Lake Compounce, Story Land, Dutch Wonderland, Raging Waters San Jose, Water Country, Sealife Park Hawaii |

² Zonas con riesgo alto y muy alto: World Resources Institute <https://www.wri.org/resources/charts-graphs/water-stress-country>

Residuos

Nuestros Objetivos

- ❖ **Minimizar la cantidad de los residuos generados, fomentando una correcta segregación en origen a través de la concienciación ambiental de nuestros empleados y clientes**
- ❖ **Reducir el uso de plásticos de un solo uso**
- ❖ **Reducir el desperdicio alimentario en las actividades de restauración**
- ❖ **Minimizar la cantidad de residuos enviada directamente a vertedero**

¿Por qué importa?

La actividad de nuestros parques y la de nuestros clientes cuando nos visitan, genera residuos no peligrosos asociados a las actividades de consumo realizadas en el parque, tales como residuos de envases y restos de alimentos, entre otros. Nuestro principal reto es incrementar la concienciación y participación de nuestros visitantes para una adecuada segregación en origen de dichos residuos.

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

Las practicas implantadas para proteger tanto a trabajadores como a visitantes frente a la transmisión

de la COVID-19 (uso de mascarillas, en su mayor parte, de un solo uso, por parte de visitantes; puesta a disposición de los visitantes de guantes desechables en áreas de tiendas; uso de equipos de protección individual, tanto mascarillas como guantes, así como otros equipos de protección respiratoria, por parte de trabajadores; incremento en los ciclos de limpieza y desinfección; retirada de elementos de uso compartido en los restaurantes y cambio por formatos monodosis;...) han incrementado, no sólo en Parques Reunidos, sino también a escala global la cantidad de residuos generados así como la complejidad de su segregación.

Enfoque de gestión

- Los parques determinan los métodos de gestión de residuos en función del tipo de residuo, su clasificación según la legislación local, y la disponibilidad de instalaciones de gestión. Si bien los métodos de gestión de nuestros residuos varían, buscamos los métodos más eficientes y responsables posibles.
- Segregamos nuestros residuos en el máximo de fracciones posibles para conseguir una máxima recuperación y reciclaje.
- Nuestra prioridad es reutilizar o reciclar, pero también utilizamos vertederos, u otros métodos aprobados cuando es apropiado. Al hacerlo, cumplimos con todos los requisitos reglamentarios del país y región o estado.
- Estamos comprometidos con la eliminación de los plásticos de un solo uso. Este compromiso se materializa en acciones concretas como la eliminación de las pajitas de plástico y otros materiales como las bolsas de plástico de un solo uso de las tiendas. También se está reemplazando el material de un solo uso de los establecimientos de restauración y de las oficinas para optar por alternativas más sostenibles.
- Los parques, y en especial las áreas de restauración, cuentan con productos realizados con materiales reciclados y/o biodegradables.
- Parques Reunidos fomenta la concienciación tanto de empleados y colaboradores, como de clientes, en materia de consumo responsable y minimización de residuos, a través de campañas de sensibilización medioambiental.

Evaluando nuestro enfoque

Parques Reunidos continúa trabajando para implantar nuevos programas para la minimización de residuos. Éstos incluyen acciones como el reciclado de botellas PET y latas, la utilización de material desechable y compostable o la instalación de compostadoras.

Dentro de las acciones de nuestra estrategia de sostenibilidad se trabajará en la difusión de buenas prácticas entre nuestros parques con el objetivo de continuar reduciendo las cantidades generadas

REDUCCIÓN DE RESIDUOS EN WET'N WILD EMERALD POINTE Y CASTLE PARK (USA)

Reducción volumen de residuos- Wet'n Wild Emerald Pointe

A lo largo de 2021, Wet'n Wild Emerald Pointe implementó nuevas iniciativas orientadas a la reducción de residuos en sus instalaciones.

El mantenimiento de un parque de las características de Wet&Wild supone el consumo de productos, como el cloro, que son suministrados en bidones o contenedores. Durante el año 2021 el parque se asoció con varias empresas locales que reutilizan estos recipientes para otros fines, reduciendo así el volumen de residuos generados.

Además, Wet'n Wild Emerald Pointe ha continuado poniendo en práctica los procedimientos de reducción de residuos que se han implementado en los últimos años, tales como compra de material fabricado con materiales reciclados, reducción de pajitas y tapas de plástico en todos los locales de comida y bebida, programa de reciclaje de latas de aluminio, chatarra, así como de aceites de motor y de alimentos usados, reciclaje de los palés de madera, o uso de asfalto reciclado en los aparcamientos en lugar de utilizar grava nueva.

Superando las dificultades en la segregación de residuos- Castle Park

Los visitantes de los parques de ocio generan residuos que no son siempre segregados adecuadamente cuando los depositan en los contenedores facilitados. Esta problemática es común en todos los parques en todas las regiones.

En el año 2021, Castle Park, con el fin de incrementar la segregación de residuos para su reciclaje, instaló cubos de basura de tres compartimentos (orgánicos, reciclables y residuos no reciclables) por todo el parque, con el fin de facilitar a los clientes la separación de sus residuos. Sin embargo, esta iniciativa no obtuvo los resultados esperados y la segregación no se realizó de forma adecuada.

Con el objetivo de alcanzar los resultados esperados a lo largo del año 2022 se realizarán diversas modificaciones con el fin de que la segregación resulte más intuitiva y atractiva tanto para los niños como el resto de visitantes. Estos cambios incluyen acciones como, por ejemplo, modificar la posición de la señalización respecto al cubo (actualmente solo está en la parte superior), separar los contenedores entre sí e identificarlos con colores (en función del tipo de residuo que tiene que depositarse en ellas), o colocar etiquetas donde se muestre el icono del parque y ejemplos de residuos a depositar.

En los parques se trabaja en el área de restauración en la reducción de residuos alimentarios, si bien, en general, no se lleva una contabilización específica y se realiza la gestión junto con el resto de los residuos.

Algunos parques han comenzado a adherirse a proyectos nacionales con el fin de poder reducir los residuos alimentarios producidos, así como llevar a cabo la contabilización de dicha reducción.

EL RECICLAJE EN LA ALIMENTACIÓN ES ESENCIAL - TUSENFRYD-(NORUEGA)

Tusenfryd ha seguido trabajando para reducir el desperdicio de alimentos en el marco del proyecto "Kutt matsvinn", cuyo objetivo es reducir a la mitad el desperdicio de alimentos en Noruega para 2030, contribuyendo así a alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 12.3 de las Naciones Unidas.

El principal esfuerzo en 2021 se centró en la concienciación del equipo de supervisores de temporada para que comprendieran mejor cómo pueden contribuir a reducir el desperdicio de alimentos. También se implementaron algunos procesos nuevos.

Los residuos se registran todos los días digitalmente utilizando diferentes códigos, por ejemplo, "se ha hecho demasiado", "se ha pedido demasiado", "se han lavado las máquinas" Todo se registra por el nombre del miembro del equipo y el punto de venta; para los registros de más de 100 euros, el miembro del equipo debe añadir una explicación adicional sobre el motivo. Antes de que finalice el mes, los supervisores del departamento reciben un informe del director de restauración y toman medidas si hay aspectos que requieren mejoras.

Haciendo este ejercicio, el parque detectó que la limpieza de las máquinas, especialmente las de granizados, eran tareas que generaban una cantidad relevante de residuos, ya que el personal de temporada no sabía cuándo iban a lavarse las máquinas. Colocando carteles en las máquinas alertando de cuándo se va a lavar la máquina, el equipo no se llena y puede evitar tirar el granizado y otros productos.

La centralización del equipo de pedidos también ha ayudado a reducir los residuos. Sólo las personas designadas que tienen una visión global de todos los puntos de venta pueden hacer pedidos. Los distintos puntos de venta pueden compartir los productos y, si uno de ellos está vacío, el equipo designado sabe dónde conseguir más. Esto también ha reducido el almacenamiento de reserva que se mantiene en un par de puntos de venta y no en todos.

FIFO (first in-first out- lo primero que entra es lo primero que sale) es una expresión que todos los empleados aprenden y practican. Los supervisores de temporada están facultados para tomar decisiones de hacer ofertas cuando los alimentos se acercan a la fecha de caducidad. Al final de la jornada, el parque utiliza el carro expendedor junto a la salida para vender artículos como bollos, rosquillas, bocadillos y otros artículos que no pueden venderse al día siguiente con un importante descuento.

En 2021, Tusenfryd también empezó a utilizar la aplicación TooGoodToGo para vender la comida sobrante de los dos restaurantes de buffet, la panadería y las piruletas rotas y otros dulces con "defectos de belleza" desde un quiosco cercano a la salida. Especialmente la comida caliente es muy popular en la app y algunos empleados la compran y se la llevan a casa para cenar.

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|----------|--------------|--------------|--------------|
| Residuos generados | | | | |
| Residuos no peligrosos | t | 14.761 | 11.215 | 15.847 |
| Residuos peligrosos ¹ | t | 247 | 411 | 113 |
| Residuos gestionados | | | | |
| Residuos no peligrosos | t | 14.190 | 10.882 | 15.922 |
| Residuos no destinados a eliminación | t | 8.232 | 5.742 | 7.426 |
| Preparación para reutilización | t | | 3.599 | 3.320 |
| Reciclado | t | | 1.840 | 3.789 |
| Otras operaciones de valorización | t | | 303 | 317 |

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Residuos destinados a eliminación | t | 5.958 | 5.141 | 8.496 |
| Incineración con recuperación energética | t | | 1.980 | 2.550 |
| Incineración sin recuperación energética | t | | 152 | 161 |
| Traslado a vertedero | t | | 2.374 | 4.638 |
| Otras operaciones de eliminación | t | | 635 | 1.147 |
| Residuos peligrosos | t | 168 | 414 | 107 |
| Residuos no destinados a eliminación | t | 143 | 280 | 57 |
| Preparación para reutilización | t | | 26 | 2 |
| Reciclado | t | | 244 | 36 |
| Otras operaciones de valorización | t | | 10 | 19 |
| Residuos destinados a eliminación | t | 25 | 134 | 50 |
| Incineración con recuperación energética | t | | 12 | 9 |
| Incineración sin recuperación energética | t | | 5 | 13 |
| Traslado a vertedero | t | | 4 | 3 |
| Otras operaciones de eliminación | t | | 113 | 25 |
| Intensidad de generación de residuos | | | | |
| Residuos no peligrosos | kg/10 ³ visitantes | 696 | 1.558 | 1.118 |
| Residuos peligrosos | kg/10 ³ visitantes | 12 | 57 | 8 |

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

Bienestar Animal

Nuestros Objetivos

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

¿Por qué importa?

Parques Reunidos gestiona 13 zoológicos y acuarios.

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

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

Enfoque de gestión

- Garantizamos el bienestar animal en nuestros parques a través del cumplimiento de la legislación aplicable y la adhesión a las buenas prácticas de organismos de carácter nacional, regional y global.
- Nuestros parques europeos son miembros de las asociaciones nacionales (AIZA, España; AFdPZ, Francia; BIAZA, Reino Unido, VdZ, Alemania). Asimismo, los zoológicos y el parque de aves de Alemania son miembros de la Asociación Europea (EAZA). La pertenencia a estas asociaciones garantiza la adherencia a los estándares de bienestar animal a través de inspecciones realizadas por terceros independientes.
- En los parques de Miami y Hawaii se está trabajando para obtener la membresía la Asociación Americana (AZA).
- Dependiendo del tipo de parque y sus especies, se obtienen asimismo certificaciones adicionales o se es miembro de otras asociaciones relevante, tales como EAAM- European Association for Aquatic Mammals (Zoo, Marineland), American Humane (Marineland, Miami) o AMMPA- Alliance of Marine Mammal Parks and Aquariums (Marineland, Miami, Hawaii)
- Como parte del proceso de mejora continua, Parques Reunidos, en colaboración con ZAWEC (Centro de Educación sobre Bienestar de Animales de Zoológico), puso en marcha en 2020 un Programa de Bienestar Animal.

Evaluando nuestro enfoque

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

Una vez completada la evaluación, el parque completa su plan de mejora. Los planes de mejora se

revisan periódicamente por el Comité de Seguimiento creado a tal efecto

Durante 2021 se realizó la evaluación de todos los parques Europeos, a excepción de Zoo de Madrid y Marineland que fueron evaluados en 2020, y de Bournemouth y Aquarium of the Lakes que serán evaluados en 2022.

Protección de la Biodiversidad

Nuestros Objetivos

- ❖ **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.**

¿Por qué importa?

Parques Reunidos contribuye a través de varios proyectos³ a la protección de la biodiversidad y los ecosistemas más vulnerables. De todos ellos, son importantes los Proyectos de Conservación in situ, es decir, aquellos programas de reintroducción o protección de especies, que se llevan a cabo en las

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

Algunos de nuestros parques⁴ están situados en o cerca de áreas objeto de figuras de especial protección natural según la legislación local aplicable.

Enfoque de gestión

- La actividad de nuestros parques, por su propia naturaleza de carácter no industrial, no genera impactos negativos sobre la biodiversidad. En cualquier caso, en el caso de parques ubicados en zonas de especial protección, prestamos especial atención a los requerimientos específicos que, en su caso, se deriven de los permisos de operación del parque.
- Tanto la Fundación Parques Reunidos como los zoológicos y acuarios del Grupo, participan activamente en proyectos de 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 elaborar técnicas de cuidado y manejo animal más eficientes, sino que también son de vital importancia para la aplicación de técnicas veterinarias y de cría en instituciones zoológicas dirigidas a la reintroducción y cuidado de las especies en sus lugares de origen.
- Tanto la Fundación Parques Reunidos como los zoológicos y acuarios del Grupo realizan labores educativas y de concienciación entre aquellos que visitan cada año los distintos centros.

Evaluando nuestro enfoque

Los resultados de las acciones de protección de la biodiversidad se describen con mayor detalle en el apartado Espíritu Parques Reunidos.

³ Ver sección "Espíritu Parques Reunidos"

⁴ Parques situados en o cerca de áreas objeto de figuras de especial protección natural: Parque de Atracciones, Warner, Zoo, Aquopolis Costa Dorada, Aquopolis Cullera, Movie Park, Aquarium of the

Lakes, Vogelpark Walsrode, Tropical Islands, Marineland, Raging Waters Sacramento, Raging Waters Los Angeles, Story Land, Water Country, Hawaii, Raging Waters Sídney

Seguridad y salud

Desde el principio de la pandemia, Parques Reunidos ha tenido un papel activo en el seguimiento de la evolución de la misma con el fin de tomar las medidas de protección necesarias y proporcionar formación e información tanto a trabajadores como visitantes. Parques Reunidos trabajó en estrecha colaboración con las asociaciones sectoriales, tanto a nivel nacional como a nivel regional o internacional para preparar guías de buenas prácticas que permitiesen la reapertura de los parques en condiciones seguras. Particular atención fue necesaria para la gestión de seguridad y salud de los trabajadores de zoológicos y acuarios, los cuales, si bien se mantuvieron cerrados al público durante ciertos periodos, requerían la presencia de veterinarios y cuidadores para garantizar el cuidado y bienestar animal. Así mismo, el teletrabajo hizo necesaria una reorientación de la actividad en prevención de riesgos laborales, integrando en la formación y concienciación aspectos ergonómicos asociados al nuevo lugar de trabajo, y aspectos psicosociales.

Tras la reapertura de los parques, fue también necesario prestar atención a la prevención de riesgos para nuestros visitantes con el fin de minimizar el riesgo de transmisión de la COVID-19. A partir del análisis de riesgo individualizado en cada país y segmento de negocio y siempre respetando las restricciones específicas establecidas en cada país, estado o región, y las recomendaciones de las mencionadas guías sectoriales, los parques, en colaboración con el área corporativa de seguridad y salud y medio ambiente, pusieron en marcha las medidas oportunas para garantizar lugares seguros y saludables para clientes, empleados y contratistas. Dichas medidas incluyen, entre otras, limitaciones en el aforo, fomento de pagos sin contacto y reservas on-line, mantenimiento de distancias, tanto en colas como en las atracciones y espectáculos, incremento de los ciclos de limpieza y desinfección, puesta a disposición de los clientes de sistemas para higienización de manos a través de dispensadores de gel hidroalcohólico, señalización e información a clientes y trabajadores o formación específica para trabajadores.

La actual pandemia ha puesto el foco en la importancia de protección de la salud, tanto de trabajadores como visitantes, así como en el impacto en la salud mental y riesgos psicosociales asociados a los cambios organizativos (teletrabajo, situaciones de desempleo temporal) y a la incertidumbre derivada tanto de la crisis económica como de los cambios en aspectos regulatorios y de la vida cotidiana (periodos de confinamiento, restricciones de movilidad, dificultades para conciliar vida personal y profesional asociados al cierre de colegios y otros servicios básicos,...) que afectan tanto a la vida profesional como personal de las personas que integran Parques Reunidos.

Nuestros principios

Parques Reunidos tiene un firme compromiso con la protección de la seguridad y salud de sus clientes y trabajadores que se fundamenta en los siguientes principios:

- Operar de acuerdo con todas las leyes y reglamentos aplicables y las mejores prácticas del sector.
- Proporcionar y fomentar el liderazgo para asegurar que todos los empleados, contratistas y proveedores entiendan sus responsabilidades en materia de seguridad y salud.
- Proporcionar a todos los trabajadores la formación y el apoyo necesarios para integrar en su trabajo diario los principios de prevención del riesgo y gestión de la seguridad y salud, tanto de trabajadores como de clientes.
- Integrar las consideraciones de seguridad y salud, tanto de trabajadores como de clientes, en la planificación, diseño, construcción y operación de todos nuestros procesos, programas e instalaciones y servicios.
- Gestionar nuestras actividades para evitar incidentes que podrían resultar en daños a las personas, las comunidades o los bienes.
- Comprometer los recursos necesarios para la implementación de los principios relativos a seguridad y salud incluidos en nuestra Política de Sostenibilidad.
- Priorizar las relaciones comerciales con empresas comprometidas con la seguridad y salud y la prevención de riesgos.
- Proporcionar un sistema eficaz de gestión de la seguridad y salud, tanto de trabajadores como

de visitantes, que impulsa la mejora continua, así como la adhesión de empleados, contratistas

y proveedores a los procesos y los requisitos de Parques Reunidos.

Enfoque de Gestión

- Las directrices en materia de seguridad y salud, tanto de trabajadores como de clientes, se recogen en el denominado Estándar de Gestión de la Seguridad Salud y Medio Ambiente, basado en la norma ISO 45001, aunque el objetivo final no es certificarlo, y el resto de los estándares asociados. Dichos estándares establecen los requisitos mínimos aplicables a todos los parques del Grupo. Si los requisitos de la legislación local son más estrictos que los especificados en dicho estándar, entonces se debe cumplir, adicionalmente, con la legislación local. Dichos estándares recogen, además, los roles y responsabilidades en materia de seguridad y salud.
- Las obligaciones relativas a prevención de riesgos laborales y seguridad y salud de nuestras instalaciones a 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 los informes correspondientes a las autoridades competentes.
- Cada parque prepara con carácter anual su plan de mejora estratégica en materia de seguridad y salud de clientes y trabajadores. Las acciones que conforman el plan se establecen en base a un proceso que identifica las tendencias de incidentes, los hallazgos de auditorías e inspecciones, y toda la información relevante para identificar proyectos transformadores que eleven la madurez en materia de seguridad y salud del parque al siguiente nivel. Las iniciativas estratégicas, una vez implementadas en su totalidad, se mantienen y se convierten en parte del plan de acción de rutina.
- El Grupo utiliza auditorías internas y programas de evaluación de cumplimiento, tanto de requisitos legales como de requisitos internos, para mejorar el desempeño en materia de seguridad y salud de sus operaciones. Las auditorías se realizan anualmente en una selección de instalaciones operativas. Al revisar los hallazgos, las lecciones aprendidas se aplican a instalaciones similares a través de un ciclo de mejora continua.
- El progreso en materia de seguridad y salud, tanto de trabajadores como de visitantes, incluidas, en su caso, los incidentes e infracciones relevantes, se reportan al Consejo de Administración como parte del informe de gestión periódico.

CERTIFICACIÓN “SAFE TOURISM” PREVENCIÓN DE RIESGOS COVID (ESPAÑA)

El Instituto para la Calidad Turística Española (ICTE) otorgó a Parques Reunidos el Premio Q de Calidad Turística en su edición de 2021. La entrega de premios tuvo lugar el 20 de mayo durante la celebración de la Noche Q dentro del marco de la Feria Internacional de Turismo.

Parques Reunidos fue galardonado por su apuesta por la prevención de riesgos, al llevar a cabo la implantación de las Guías de Especificaciones para la reducción del contagio por el coronavirus SARS-COV-2, elaboradas por la Secretaría de Estado de Turismo en coordinación con el Ministerio de Sanidad. Las guías contienen especificaciones de servicio, limpieza y desinfección, mantenimiento y gestión del riesgo, tanto de trabajadores como de visitantes, para los diferentes subsectores del sector turístico.

La implantación de dichas guías fue certificada con el sello 'Safe Tourism Certified' en los 15 parques de Parques Reunidos en España.

Lugares de trabajo seguros y saludables

Nuestros Objetivos

- ❖ **Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables a nuestros empleados y colaboradores**
- ❖ **Cero daños**

¿Por qué importa?

Nuestra Política de Seguridad y Salud define los principios que deben guiar las actuaciones en esta materia de todos los parques y demás centros de trabajo del Grupo.

Además de la citada política, Parques Reunidos dispone de un estándar de gestión de seguridad y salud laboral, que integra los aspectos ambientales y los relativos a seguridad de clientes y, a su vez, incorpora las mejores prácticas del sector.

Enfoque de gestión

Sistemas de gestión

Nuestro estándar de gestión de la seguridad y salud está basado en la norma ISO 45001, aunque el objetivo final no es certificarlo, y es aplicable a:

- Todos los centros de trabajo Parques Reunidos, es decir, parques, proyectos de construcción, oficinas y cualquier otro sitio donde haya actividades bajo la responsabilidad de Parques Reunidos
- Todas las actividades, productos y servicios, es decir, actividades laborales, alimentos y bebidas, merchandising, espectáculos y cualquier otro producto o actividad de entretenimiento que ofrezca Parques Reunidos.
- Todas las personas, es decir, clientes, empleados, contratistas y proveedores contratados por Parques Reunidos; esto incluye: todos los trabajadores que son empleados y los trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la organización.

Con relación a los trabajadores de proveedores, que no son empleados y cuyos trabajos o lugares de trabajo no están controlados por la organización, Parques Reunidos previene y mitiga los posibles impactos en la seguridad y salud de los mismos 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 cláusulas específicas relativas a prevención de riesgos y seguridad y salud laboral⁵.

Este sistema global de seguridad y salud laboral es nuestra herramienta para la mejora continua. Además, el sistema parte del principio de que los contratistas del grupo son sus colaboradores y Parques Reunidos les hace partícipes de su cultura preventiva.

Los centros de trabajo del Grupo disponen de procedimientos específicos que conforman sus sistemas de seguridad y salud locales.

⁵ Ver también apartado “Subcontratación y Proveedores”

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes

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

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

Todos los parques del Grupo utilizan una herramienta global para la notificación y gestión de incidentes. El uso de una herramienta única facilita el análisis y seguimiento de accidentes con el fin de detectar oportunidades de mejora, tanto a nivel de parque como a nivel de Grupo.

Con carácter mensual, el área corporativa de seguridad, salud y medioambiente prepara un resumen de incidentes que incluye seguimiento de ratios de accidentabilidad; dicho resumen se distribuye a todos los parques para su posterior análisis y seguimiento.

Los controles a aplicar para minimizar los principales riesgos identificados en las actividades de nuestros centros de trabajo (trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, conducción de equipos móviles, aislamiento de energía, trabajos eléctricos, manejo de sustancias peligrosas) quedan recogidos en los correspondientes estándares de seguridad y salud aplicables a todos los parques del Grupo.

Servicios de salud en el trabajo

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

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

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

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

Desde el departamento corporativo de seguridad, salud y medio ambiente se promueve, además, la comunicación continua en materia de seguridad y salud a través de boletines informativos periódicos dirigidos a todos los parques en los que se tratan aspectos asociados a seguridad y salud, tales como extractos o lecciones aprendidas de accidentes ocurridos dentro o fuera de nuestros parques o fichas informativas para difusión a trabajadores..

Formación sobre seguridad y salud en el trabajo

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

Fomento de la salud de los trabajadores

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

Prevención y mitigación de impactos vinculados con las relaciones comerciales

Parques Reunidos trabaja para prevenir o 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 laboral⁶.

⁶ Ver también apartado "Subcontratación y Proveedores"

Evaluando nuestro enfoque

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

Los accidentes relativos a trabajadores no empleados cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por Parques Reunidos (contratas) se registran e investigan al igual que los incidentes de empleados, sin embargo, no se registran horas trabajadas al tratarse de contratos de servicio por lo que no se calculan índices de accidentabilidad.

Por lo que refiere a casos positivos relacionados con COVID-19, estos no se incluyen en las estadísticas de

incidentes del grupo al no tratarse de incidentes de carácter laboral. La notificación de casos positivos ha estado sujeta a los protocolos nacionales de cada país y ha tenido como objetivo la detección rápida de posibles contactos estrechos para minimizar el riesgo de transmisión.

Durante 2021 no se han producido fallecimientos por accidente laboral, así mismo tampoco se han notificado enfermedades profesionales.

En lo que respecta a accidentabilidad por género los índices relativos a lesiones registrables son ligeramente superiores en hombre.

| Indicador | Unidad | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|---|---|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|
| Lesiones por accidente laboral – Empleados ^{a)} | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Índice de frecuencia de lesiones serias ^{b)} | # lesiones serias/10 ⁶ horas trabajadas | 0 | 0 | 0 | 0,3 | 0 | 0,1 | 0 | 0 | 0 |
| Número de lesiones serias | # lesiones serias | | | | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Índice de frecuencia de lesiones registrables ^{c)} | # lesiones registrables/10 ⁶ horas trabajadas | 20,1 | 24,0 | 22,0 | 16,6 | 24,7 | 20,5 | 11,1 | 12,8 | 11,9 |
| Número de lesiones registrables | # lesiones registrables | | | | 60 | 82 | 142 | 54 | 55 | 109 |
| Índice de frecuencia de accidentes con baja > 7 días | # accidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas | 8,2 | 8,8 | 8,5 | 5,5 | 11,2 | 8,2 | 9,7 | 7,2 | 8,5 |
| Índice de severidad de acc. con baja > 7 días ^{d)} | # días perdidos por accidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas | 274 | 505 | 392 | 152 | 412 | 276 | 306 | 357 | 330 |
| Horas trabajadas | 10 ³ horas | 6.607 | 5.881 | 12.488 | 3.615 | 3.317 | 6.932 | 4.854 | 4.305 | 9.159 |
| Enfermedades ocupacionales- Empleados | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Enfermedades ocupacionales | # enfermedades | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

- a) Incluye los trastornos musculoesqueléticos; excluye accidentes in-itinere
- b) Lesión por accidente 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 accidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, 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 accidentes .con baja > 7 días incluye 210 días perdidos en 2021 por un accidente ocurrido en 2020

Ocio Seguro

Nuestros Objetivos

- ❖ **Proporcionar un ocio seguro e inclusivo a todos nuestros visitantes**
- ❖ **Cero daños**

¿Por qué importa?

La seguridad de nuestras atracciones y de nuestros parques es un principio fundamental para Parques Reunidos y un elemento clave para la excelencia

operativa de nuestra actividad y también para la satisfacción de nuestros clientes.

Enfoque de gestión

Atracciones y otras actividades

- El compromiso del Grupo con un ocio seguro empieza desde el diseño de actividades, instalaciones y equipos y se sustenta en rigurosos procedimientos de operación y mantenimiento y en la información clara y precisa a los visitantes.
- Manteniendo como principio la mejora continua, todos los incidentes relativos a visitantes son registrados y revisados. Dicho registro incluye tanto incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones como aquellos incidentes asociados a la actividad cotidiana de nuestros visitantes (caídas, golpes con objetos fijos,...) cuando se encuentran en un espacio de ocio.
- Con el fin de garantizar el cumplimiento de los estándares técnicos aplicables relativos al diseño y al adecuado mantenimiento de nuestras instalaciones, todas las atracciones del Grupo han sido sometidas a una inspección externa, por parte de entidades de inspección de carácter independiente. Estas inspecciones se realizan, como mínimo, con periodicidad anual.
- Los planes de actuación ante emergencias son actualizados de forma permanente, como resultado de los simulacros, de las inspecciones y auditorías periódicas.

Seguridad alimentaria

- La política 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 Crítico (HACCP) para garantizar la inocuidad de los alimentos. A ello, se suma la utilización de manuales de seguridad alimentaria, que proporcionan requisitos detallados sobre cómo abordar los riesgos de seguridad e higiene alimentaria.
- Parques Reunidos cumple los estándares de referencia en materia de calidad y seguridad alimentaria, y dispone de sistemas de gestión para su control y seguimiento.
- Los puntos de venta de alimentos y bebidas son auditados por especialistas externos, al menos, una vez al año.

Seguridad de producto

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

SEGURIDAD ALIMENTARIA EN BOSOMMERLAND (NORUEGA)

La certificación *Cara Sonriente* es una certificación que otorgan las autoridades alimentarias nacionales y se utiliza para categorizar los local que venden alimentos y bebidas con posibilidad de sentarse.

En las inspecciones se comprueban una serie de requisitos, entre ellos el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control – APPCC (HACCP en sus siglas inglesas). En función del resultado obtenido el establecimiento recibe un smiley feliz, uno neutro o uno triste que debe ubicarse en un sitio visible en la entrada para que cualquier cliente pueda ver el grado de cumplimiento de requisitos legales nacionales y decidir si comprar algo allí o no.

En los últimos 6 años los 2 puntos de venta que se controlan en la BoSommarland han recibido exclusivamente una carita feliz que demuestra el completo grado de cumplimiento de la normativa sobre seguridad alimentaria.

VACUNACIÓN FRENTE AL CORONAVIRUS SARS-COV-2 EN BOBBEJAANLAN (BÉLGICA)

La zona cubierta de Kinderland del parque Bobbejaanland fue elegida en 2021 como centro de vacunación oficial de la región.

El parque actuó como centro de vacunación desde el 3 de enero hasta el 26 de febrero de 2022 para vacunar a niños de entre 5 y 11 años, y también para administrar dosis de refuerzo a los adultos. En total se vacunó a 19.000 personas, de las cuales 3.500 eran niños.

Evaluando nuestro enfoque

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--|------|------|------|
| Incidentes | | | | |
| Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ^{a)} | # incidentes /10 ⁶ visitantes | 0,19 | 0,14 | 0,07 |
| 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 V.

- a) Incidente que resulta en fallecimiento, daño tal que la persona no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente 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)

Gestión de personal

En Parques Reunidos tenemos un compromiso con la sociedad y con nuestros empleados y accionistas de velar por el respeto y la protección de las personas que colaboran con el Grupo.

Gestionar de manera eficiente y consciente a las personas que contribuyen al crecimiento de la organización, así como velar por su salud, seguridad y bienestar, es el compromiso personal y profesional de todos los que trabajamos en Parques Reunidos.

Nuestros principios

Los siguientes principios, recogidos en nuestra Política de Sostenibilidad, constituyen las bases de nuestra gestión:

- Apoyar prácticas laborales éticas, defendiendo la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, evitando toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, especialmente el trabajo infantil, y eliminando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y trato de todos los trabajadores, que les permita desarrollarse personal y profesionalmente, sin excepción.
- Fomentar la diversidad y tener tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación.
- Velar por la salud y seguridad de los trabajadores, incluidos empleados y contratistas.
- Cumplir con las convenciones internacionales sobre derechos humanos, incluido el apoyo a la eliminación del trabajo infantil o forzado en las operaciones.
- Respetar los derechos de los empleados y contratistas a condiciones de trabajo dignas, incluyendo, salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad y derecho a la negociación colectiva.

Enfoque de Gestión

- El Grupo aplica procedimientos relativos a la modificación de condiciones de trabajo, autorizaciones de contratación de personal y selección de personal.
- El procedimiento de selección de personal establece principios en materia de igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad, así como la recomendación de la inclusión de personal con discapacidad en todos nuestros procesos de selección.
- Parques Reunidos promueve la selección del talento sin género, inclusivo y no discriminatorio estableciendo pautas en materia de lenguaje y uso de preguntas no intimidatorias y sin sesgo durante los procesos de selección, e invita a los responsables de la selección de empleados, a velar por la inclusión del mismo número de mujeres que de hombres en los procesos de selección, así como a incluir personas con discapacidad en el caso en los que las características del puesto lo permitan.
- En todos nuestros centros de trabajo se mantiene y se vigila que todas las personas reciban igualdad de trato, sea cual sea su origen, etnia, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición. Se vigila que el trabajo y las condiciones sean dignas, atendiendo en todo caso a las condiciones laborales que marca el país o región, y se respetan las edades mínimas y máximas para trabajar establecidas en cada país.
- Durante el año 2021 se ha seguido trabajando en la protección de nuestros empleados elaborando e implantado políticas relativas a prevención de acoso, fomento de la desconexión, y diversidad de obligado cumplimiento para todos los centros de trabajo del Grupo.

GESTIÓN DE PERSONAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA

En el contexto de la pandemia, el enfoque de gestión durante 2021 ha estado orientado a

- Proteger el empleo, a través de suspensiones temporales de contrato (ERTEs o figura legal equivalente en cada país) con el fin de evitar el despido del personal. Se han realizado tanto suspensiones temporales a tiempo completo, como suspensiones a tiempo parcial.
- Desarrollo de canales de comunicación para fomentar el compromiso de los equipos en momentos difíciles
- Desarrollo de guías para que el teletrabajo se realice de una manera eficiente y segura para el empleado.
- Implantación de programas específicos de formación tanto relativas a la gestión de nuevas situaciones derivadas de las nuevas normas y procedimientos operativos de cara a visitantes, como formación y concienciación sobre medidas preventivas para reducción del riesgo de transmisión de la COVID-19 entre nuestros visitantes y trabajadores.
- Formación en gestión de personas dotando a los responsables de gestión de equipos de herramientas para dar feedback constructivo y que impulse el desarrollo de los colaboradores a estos últimos como recibir feedback para impulsar el crecimiento personal y profesional.
- Formación a nivel global sobre el concepto de competencias y comportamientos.
- Desarrollo y lanzamiento de una Universidad Corporativa online, donde todos los trabajadores, fijos, temporales y en cualquier punto del mundo, podrán encontrar formación adecuada a su puesto de trabajo. Contenidos y cursos adicionales se irán desarrollando progresivamente.

Empleo

Parques Reunidos tuvo durante el periodo 1 de enero a 31 diciembre de 2021 una plantilla media de 8.541 empleados. El 76,7 % de nuestros empleados se ubican en USA, España y Alemania.

Debido al carácter estacional de nuestra actividad, la operación de nuestros parques depende en parte de empleados con contratos temporales o empleados con contratos fijos discontinuos. La proporción de contratos temporales fue del 59,4%.

Plantilla media

| Indicador | Unidad | Plantilla media 2019 | | Plantilla media 2020 | | Plantilla media 2021 | |
|--------------|-------------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|
| País | | # empleados | % | # empleados | % | # empleados | % |
| USA | # empl. / % | 4.286 | 42,3 | 1.758 | 26,8 | 3.940 | 46,1 |
| España | # empl. / % | 1.781 | 17,6 | 1.407 | 21,4 | 1.434 | 16,8 |
| Alemania | # empl. / % | 1.522 | 15,0 | 1.321 | 20,1 | 1.177 | 13,8 |
| Noruega | # empl. / % | 554 | 5,5 | 515 | 7,9 | 495 | 5,8 |
| Países Bajos | # empl. / % | 435 | 4,3 | 402 | 6,1 | 320 | 3,8 |
| Italia | # empl. / % | 435 | 4,3 | 237 | 3,6 | 264 | 3,1 |
| Australia | # empl. / % | 324 | 3,2 | 304 | 4,6 | 244 | 2,9 |
| Francia | # empl. / % | 287 | 2,8 | 214 | 3,3 | 223 | 2,6 |
| Reino Unido | # empl. / % | 232 | 2,3 | 237 | 3,6 | 223 | 2,6 |

| | | | | | | | |
|-----------------|-------------|--------------------|--------------|--------------------|------------|--------------------|------------|
| Dinamarca | # empl. / % | 177 | 1,7 | 93 | 1,4 | 138 | 1,6 |
| Bélgica | # empl. / % | 104 | 1,0 | 79 | 1,2 | 82 | 1 |
| Total | # empl. / % | 10.137 | 100,0 | 6.567 | 100 | 8.541 | 100 |
| Región | | # empleados | % | # empleados | % | # empleados | % |
| USA y Australia | # empl. / % | 4.610 | 45,4 | 2.062 | 31,4 | 4.184 | 49 |
| Resto de Europa | # empl. / % | 3.746 | 37,0 | 3.098 | 47,2 | 2.923 | 34,2 |
| España | # empl. / % | 1.668 | 16,5 | 1.295 | 19,7 | 1.294 | 15,2 |
| Corporativo | # empl. / % | 113 | 1,1 | 112 | 1,7 | 140 | 1,6 |
| Total | # empl. / % | 10.137 | 100 | 6.567 | 100 | 8.541 | 100 |

Distribución por Género y Edad

Dada la temporalidad de nuestra actividad, un 50,2% de nuestros trabajadores son mejores de 25 años y tan solo un 20,9% son mayores de 45 años. El 52,5% de nuestros empleados son mujeres.

| Indicador | Unidad | Plantilla media 2019 | | Plantilla media 2020 | | Plantilla media 2021 | |
|---------------|-------------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|
| | | # empleados | % | # empleados | % | # empleados | % |
| Género | | | | | | | |
| Mujer | # empl. / % | 5.363 | 52,9 | 3.425 | 52,2 | 4.485 | 52,5 |
| Hombre | # empl. / % | 4.774 | 47,1 | 3.142 | 47,8 | 4.056 | 47,5 |
| Edad | | | | | | | |
| <25 | # empl. / % | 5.236 | 51,7 | 2.468 | 37,6 | 4.287 | 50,2 |
| 25-45 | # empl. / % | 2.984 | 29,4 | 2.418 | 36,8 | 2.465 | 28,9 |
| > 45 | # empl. / % | 1.916 | 18,9 | 1.681 | 25,6 | 1.789 | 20,9 |

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 nuestra plantilla tiene una relación contractual temporal, siendo esta modalidad de contratación del 59,4% de los contratos durante el periodo objeto de reporte. El incremento en el porcentaje de contratos temporales con respecto a 2020 (47%) se debe al incremento en la actividad y al mayor número de días de operación como consecuencia de la reducción en las restricciones asociadas a la pandemia en algunos de los parques.

Dada la temporalidad a la que hacemos referencia, y a que solo el 40,6% de nuestros colaboradores tiene una relación contractual permanente con Parques Reunidos, el porcentaje de empleados con más de 10 años de permanencia en los parques es de 10,4%.

| Indicador | Unidad | Plantilla media 2019 | | Plantilla media 2020 | | Plantilla media 2021 | |
|-------------------------|-------------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|
| | | # empleados | % | # empleados | % | # empleados | % |
| Tipo de contrato | | | | | | | |
| Permanente | # empl. / % | 3.937 | 38,8 | 3.467 | 52,8 | 3.467 | 40,6 |
| Temporal | # empl. / % | 6.199 | 61,2 | 3.100 | 47,2 | 5.074 | 59,4 |

| Antigüedad | | # empleados | % | # empleados | % | # empleados | % |
|-----------------|-------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| <5 años | # empl. / % | 7.545 | 74,4 | 4.282 | 65,2 | 6.071 | 71,1 |
| 5-10 años | # empl. / % | 921 | 9,1 | 735 | 11,2 | 1.583 | 18,5 |
| >10 años | # empl. / % | 1.671 | 16,5 | 1.549 | 23,6 | 887 | 10,4 |
| Tipo de jornada | | # empleados | % | # empleados | % | # empleados | % |
| Tiempo completo | # empl. / % | 3.306 | 32,6 | 2.805 | 42,7 | 2.672 | 31,3 |
| Parcial | # empl. / % | 6.830 | 67,4 | 3.762 | 57,3 | 5.869 | 68,7 |

Distribución por Tipo de Contrato y Genero, Edad y Categoría Profesional

| Indicador | Unidad | Plantilla media 2019 | | | Plantilla media 2020 | | | Plantilla media 2021 | | |
|--|-------------|----------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|
| Distribución por Tipo de Contrato y Género | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Permanente | % | 45,8 | 54,2 | 38,8 | 24,8 | 28,0 | 52,8 | 19,2 | 21,4 | 40,6 |
| Temporal | % | 57,4 | 42,6 | 61,2 | 27,4 | 19,8 | 47,2 | 33,3 | 26,1 | 59,4 |
| Total | % | 52,9 | 47,1 | 100 | 52,2 | 47,8 | 100 | 52,5 | 47,5 | 100 |
| Distribución por Tipo de Contrato y Edad | | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 |
| Permanente | % | 19,0 | 47,0 | 33,9 | 6,8 | 26,2 | 19,9 | 6,5 | 18,9 | 15,1 |
| Temporal | % | 72,4 | 18,3 | 9,3 | 30,8 | 10,6 | 5,7 | 43,7 | 10 | 5,8 |
| Total | % | 51,7 | 29,4 | 18,9 | 37,6 | 36,8 | 25,6 | 50,2 | 28,9 | 20,9 |
| Distribución por Tipo Contrato y Categoría Profesional | | Permanente | Temporal | Total | Permanente | Temporal | Total | Permanente | Temporal | Total |
| Directores | # empleados | 98 | 0 | 98 | 83 | 0 | 83 | 100 | 0 | 100 |
| Jefes de Departamento | # empleados | 198 | 0 | 198 | 200 | 0 | 200 | 224 | 0 | 224 |
| Managers | # empleados | 444 | 50 | 494 | 405 | 31 | 436 | 387 | 54 | 441 |
| Otro personal técnico | # empleados | 132 | 22 | 154 | 120 | 18 | 138 | 129 | 11 | 140 |
| Personal Administrativo | # empleados | 321 | 150 | 471 | 295 | 102 | 397 | 266 | 119 | 385 |
| Personal de Mantenimiento | # empleados | 542 | 125 | 667 | 432 | 72 | 504 | 400 | 142 | 542 |
| Personal de Operaciones | # empleados | 2.127 | 5.222 | 7.349 | 1852 | 2629 | 4482 | 1.890 | 4.253 | 6.143 |
| Socorristas | # empleados | 75 | 630 | 705 | 71 | 247 | 318 | 71 | 495 | 566 |

Distribución por Tipo de Jornada y Genero, Edad y Categoría Profesional

| Indicador | Unidad | Plantilla media 2019 | | | Plantilla media 2020 | | | Plantilla media 2021 | | |
|---|--------|----------------------|-------------|------------|----------------------|-------------|------------|----------------------|-------------|------------|
| Distribución por Tipo de Jornada y Género | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Tiempo completo | % | 26,5 | 39,5 | 32,6 | 17,9 | 24,8 | 42,7 | 13 | 18,3 | 31,3 |
| Parcial | % | 73,5 | 60,5 | 67,4 | 34,3 | 23,0 | 57,3 | 39,5 | 29,2 | 68,7 |
| Total | % | 52,9 | 47,1 | 100 | 52,2 | 47,8 | 100 | 52,5 | 47,5 | 100 |

| Indicador | Unidad | Plantilla media 2019 | | | Plantilla media 2020 | | | Plantilla media 2021 | | |
|---|-------------|----------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|
| Distribución por Tipo de Jornada y Edad | | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 |
| Tiempo completo | % | 9 | 55,8 | 60,9 | 4,0 | 22,1 | 16,6 | 2,9 | 15,9 | 12,5 |
| Parcial | % | 91 | 44,2 | 39,1 | 33,6 | 14,7 | 9 | 47,3 | 13 | 8,4 |
| Total | % | 51,7 | 29,4 | 18,9 | 37,6 | 25,6 | 36,8 | 50,2 | 28,9 | 20,9 |
| Distribución por Tipo Jornada y Categoría Profesional | | Tiempo completo | Parcial | Total | Tiempo completo | Parcial | Total | Tiempo completo | Parcial | Total |
| Directores | # empleados | 96 | 2 | 98 | 82 | 1 | 83 | 99 | 1 | 100 |
| Jefes de Departamento | # empleados | 191 | 7 | 198 | 194 | 6 | 200 | 218 | 6 | 224 |
| Managers | # empleados | 391 | 103 | 494 | 374 | 62 | 436 | 352 | 89 | 441 |
| Otro personal técnico | # empleados | 123 | 32 | 154 | 110 | 28 | 138 | 117 | 23 | 140 |
| Personal Administrativo | # empleados | 295 | 176 | 471 | 283 | 114 | 397 | 234 | 151 | 385 |
| Personal de Mantenimiento | # empleados | 474 | 192 | 667 | 412 | 92 | 504 | 394 | 148 | 542 |
| Personal de Operaciones | # empleados | 1.650 | 5.700 | 7.349 | 1.269 | 3.213 | 4.482 | 1.183 | 4.960 | 6.143 |
| Socorristas | # empleados | 87 | 619 | 705 | 72 | 246 | 318 | 76 | 490 | 566 |

Empleados a 31-12-2021

Distribución Geográfica. Distribución por Género, Edad y Categoría Profesional

| Indicador | Unidad | Empleados a 31.12.19 | | | Empleados a 31.12.20 | | | Empleados a 31.12.21 | | |
|--|-------------|----------------------|--------|-------|----------------------|--------|-------|----------------------|--------|-------|
| Empleados | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Empleados a 31 de diciembre | # empleados | 3.023 | 2.861 | 5.884 | 2.119 | 2.164 | 4.283 | 2.869 | 2.887 | 5.756 |
| Empleados a 31 de diciembre | % | 51,4 | 48,6 | 100 | 49,5 | 50,5 | 100 | 49,8 | 50,2 | 100 |
| Distribución por Categoría Profesional | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Directores | # empleados | 15 | 79 | 94 | 13 | 80 | 93 | 17 | 93 | 110 |
| Jefes de Departamento | # empleados | 74 | 120 | 194 | 79 | 125 | 204 | 91 | 141 | 232 |
| Managers | # empleados | 201 | 259 | 460 | 164 | 222 | 386 | 180 | 259 | 439 |
| Otro personal técnico | # empleados | 83 | 73 | 156 | 68 | 56 | 124 | 68 | 60 | 128 |
| Personal Administrativo | # empleados | 236 | 99 | 335 | 214 | 113 | 327 | 251 | 119 | 370 |
| Personal de Mantenimiento | # empleados | 35 | 499 | 534 | 15 | 393 | 408 | 44 | 450 | 494 |
| Personal de Operaciones | # empleados | 2.209 | 1.551 | 3.760 | 1.469 | 1.056 | 2.525 | 2.084 | 1.618 | 3.702 |
| Socorristas | # empleados | 170 | 181 | 351 | 97 | 119 | 216 | 134 | 147 | 281 |
| Distribución Geográfica | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| USA | # empleados | 955 | 991 | 1.946 | 497 | 595 | 1.092 | 1.156 | 1.236 | 2.392 |
| España | # empleados | 766 | 657 | 1.423 | 432 | 485 | 917 | 565 | 498 | 1.063 |
| Alemania | # empleados | 386 | 485 | 871 | 337 | 433 | 770 | 343 | 453 | 796 |
| Australia | # empleados | 340 | 227 | 567 | 307 | 193 | 500 | 293 | 220 | 513 |

| Indicador | Unidad | Empleados a 31.12.19 | | | Empleados a 31.12.20 | | | Empleados a 31.12.21 | | |
|---------------------------------------|-------------|----------------------|---------------|--------------|----------------------|---------------|--------------|----------------------|---------------|--------------|
| Países Bajos | # empleados | 287 | 185 | 472 | 279 | 172 | 451 | 212 | 160 | 372 |
| Reino Unido | # empleados | 122 | 88 | 210 | 113 | 69 | 182 | 125 | 68 | 193 |
| Francia | # empleados | 93 | 105 | 198 | 82 | 93 | 175 | 94 | 100 | 194 |
| Italia | # empleados | 31 | 48 | 79 | 30 | 54 | 84 | 40 | 73 | 113 |
| Bélgica | # empleados | 19 | 32 | 51 | 20 | 30 | 50 | 19 | 33 | 52 |
| Noruega | # empleados | 16 | 27 | 43 | 14 | 26 | 40 | 14 | 29 | 43 |
| Dinamarca | # empleados | 8 | 16 | 24 | 8 | 14 | 22 | 8 | 17 | 25 |
| Distribución por Género y Edad | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| <25 | # empleados | 1.196 | 895 | 2.091 | 689 | 478 | 1.167 | 1.191 | 1.018 | 2.209 |
| 25-45 | # empleados | 1.165 | 1.094 | 2.259 | 902 | 896 | 1.798 | 1.046 | 996 | 2.042 |
| > 45 | # empleados | 662 | 872 | 1.534 | 528 | 790 | 1.318 | 632 | 873 | 1.505 |

Distribución por Tipo de Contrato y Género, Edad y Categoría Profesional

| Indicador | Unidad | Empleados a 31.12.19 | | | Empleados a 31.12.20 | | | Empleados a 31.12.21 | | |
|---|-------------|----------------------|-----------------|----------------|----------------------|-----------------|----------------|----------------------|-----------------|----------------|
| Distribución por Tipo de Contrato y Género | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Permanente | % | 30,1 | 34,4 | 64,4 | 31,9 | 38,8 | 70,7 | 22,6 | 32,2 | 59,7 |
| Temporal | % | 21,3 | 14,3 | 35,6 | 17,6 | 11,7 | 29,3 | 22,3 | 18,0 | 40,2 |
| Total | % | 51,4 | 48,6 | 100 | 49,5 | 50,5 | 100 | 49,8 | 50,2 | 100 |
| Distribución por Tipo de Contrato y Edad | | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 |
| Permanente | % | 17,9 | 47,3 | 34,8 | 10,0 | 33,9 | 26,8 | 10,6 | 27,5 | 21,6 |
| Temporal | % | 67,5 | 22,2 | 10,3 | 17,3 | 8,03 | 4,0 | 27,73 | 7,99 | 4,53 |
| Total | % | 35,5 | 28,4 | 26,1 | 27,2 | 42,0 | 30,8 | 38,4 | 35,5 | 26,1 |
| Distribución por Tipo Contrato y Categoría Profesional | | Permanente | Temporal | Total | Permanente | Temporal | Total | Permanente | Temporal | Total |
| Directores | # empleados | 94 | - | 94 | 91 | 2 | 93 | 110 | 0 | 110 |
| Jefes de Departamento | # empleados | 194 | - | 194 | 204 | 0 | 204 | 232 | 0 | 232 |
| Managers | # empleados | 441 | 19 | 460 | 347 | 39 | 386 | 411 | 28 | 439 |
| Otro personal técnico | # empleados | 131 | 25 | 156 | 110 | 14 | 124 | 123 | 5 | 128 |
| Personal Administrativo | # empleados | 299 | 36 | 335 | 294 | 33 | 327 | 309 | 61 | 370 |
| Personal de Mantenimiento | # empleados | 475 | 59 | 534 | 390 | 18 | 408 | 375 | 119 | 494 |
| Personal de Operaciones | # empleados | 2.083 | 1.677 | 3.760 | 1.535 | 990 | 2.525 | 1.806 | 1.896 | 3.702 |
| Socorristas | # empleados | 74 | 277 | 351 | 57 | 159 | 216 | 73 | 208 | 281 |

Distribución por Tipo de Jornada y Genero, Edad y Categoría Profesional

| Indicador | Unidad | Empleados a 31.12.19 | | | Empleados a 31.12.20 | | | Empleados a 31.12.21 | | |
|---|-------------|----------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|----------------------|---------|-------|
| Distribución por Tipo de Jornada y Género | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Tiempo completo | % | 37,8 | 54,7 | 54 | 22,9 | 33,5 | 56,4 | 18,2 | 26,5 | 44,7 |
| Parcial | % | 62,2 | 45,3 | 46 | 26,6 | 17,1 | 43,6 | 31,6 | 23,6 | 55,3 |
| Total | % | 51,4 | 48,6 | 100 | 49,5 | 50,6 | 100 | 49,8 | 50,2 | 100 |
| Distribución por Tipo de Jornada y Edad | | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 | <25 | 25-45 | > 45 |
| Tiempo completo | % | 12,1 | 61,9 | 68,8 | 3,6 | 29,6 | 23,2 | 3,3 | 23,6 | 17,8 |
| Parcial | % | 87,9 | 38,1 | 31,2 | 23,7 | 12,3 | 7,6 | 35,1 | 11,9 | 8,3 |
| Total | % | 35,5 | 38,4 | 26,1 | 27,3 | 41,9 | 30,8 | 38,4 | 35,5 | 26,1 |
| Distribución por Tipo Jornada y Categoría Profesional | | Tiempo completo | Parcial | Total | Tiempo completo | Parcial | Total | Tiempo completo | Parcial | Total |
| Directores | # empleados | 91 | 3 | 94 | 92 | 1 | 93 | 109 | 1 | 110 |
| Jefes de Departamento | # empleados | 187 | 7 | 194 | 198 | 6 | 204 | 227 | 5 | 232 |
| Managers | # empleados | 389 | 71 | 460 | 342 | 44 | 386 | 375 | 64 | 439 |
| Otro personal técnico | # empleados | 124 | 32 | 156 | 98 | 26 | 124 | 109 | 19 | 128 |
| Personal Administrativo | # empleados | 265 | 70 | 335 | 264 | 63 | 327 | 235 | 135 | 370 |
| Personal de Mantenimiento | # empleados | 418 | 116 | 534 | 377 | 31 | 408 | 365 | 129 | 494 |
| Personal de Operaciones | # empleados | 1.162 | 2.598 | 3.760 | 998 | 1.527 | 2.525 | 1.089 | 2.613 | 3.702 |
| Socorristas | # empleados | 71 | 280 | 351 | 48 | 168 | 216 | 65 | 216 | 281 |

Suspensiones de contrato (ERTE o figura legal equivalente en cada país)

| Empleados en Suspensión 2020 | Mujeres | | | Hombres | | | Total | | |
|------------------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|--------------------|
| Tipo de Suspensión | Parcial | Total | Total suspensiones | Parcial | Total | Total suspensiones | Parcial | Total | Total suspensiones |
| Marzo | 226 | 873 | 1.099 | 264 | 640 | 904 | 490 | 1.513 | 2.003 |
| Abril | 213 | 1.926 | 2.139 | 261 | 1.593 | 1.854 | 474 | 3.519 | 3.993 |
| Mayo | 225 | 1.358 | 1.583 | 297 | 1.231 | 1.528 | 522 | 2.589 | 3.111 |
| Junio | 262 | 717 | 979 | 237 | 429 | 666 | 499 | 1.146 | 1.645 |
| Julio | 45 | 164 | 209 | 42 | 104 | 146 | 87 | 268 | 355 |
| Agosto | 54 | 239 | 293 | 45 | 168 | 213 | 99 | 407 | 506 |
| Septiembre | 49 | 92 | 141 | 40 | 67 | 107 | 89 | 159 | 248 |
| Octubre | 143 | 102 | 245 | 86 | 89 | 175 | 229 | 191 | 420 |
| Noviembre | 344 | 583 | 927 | 294 | 391 | 685 | 638 | 974 | 1.612 |
| Diciembre | 240 | 529 | 769 | 217 | 483 | 700 | 457 | 1.012 | 1.469 |

| Empleados en Suspensión 2021 | Mujeres | | | Hombres | | | Total | | |
|------------------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|--------------------|
| Tipo de Suspensión | Parcial | Total | Total suspensiones | Parcial | Total | Total suspensiones | Parcial | Total | Total suspensiones |
| Enero | 88 | 583 | 671 | 84 | 518 | 602 | 172 | 1.101 | 1.273 |
| Febrero | 123 | 536 | 659 | 118 | 460 | 578 | 241 | 996 | 1.237 |
| Marzo | 151 | 407 | 558 | 134 | 355 | 489 | 285 | 762 | 1.047 |
| Abril | 195 | 393 | 588 | 236 | 346 | 582 | 431 | 739 | 1.170 |
| Mayo | 250 | 252 | 502 | 236 | 250 | 486 | 486 | 502 | 988 |
| Junio | 204 | 39 | 243 | 209 | 38 | 247 | 413 | 77 | 490 |
| Julio | 52 | 38 | 90 | 55 | 38 | 93 | 107 | 76 | 183 |
| Agosto | 64 | 33 | 97 | 59 | 35 | 94 | 123 | 68 | 191 |
| Septiembre | 18 | 21 | 39 | 12 | 17 | 29 | 30 | 38 | 68 |
| Octubre | 17 | 21 | 38 | 12 | 11 | 23 | 29 | 32 | 61 |
| Noviembre | 24 | 18 | 42 | 21 | 10 | 31 | 45 | 28 | 73 |
| Diciembre | 11 | 23 | 34 | 14 | 10 | 24 | 25 | 33 | 58 |

Despidos

Respecto al número de despidos de empleados temporales, la mayor parte de ellos se han producido en Estados Unidos y Australia (64,0% y 15,8% respectivamente).

Un 68% de los despidos se han producido entre personal de operaciones.

| Indicador | Unidad | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|------------------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Despidos por modalidad de contrato | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Permanente | # empleados | 71 | 99 | 170 | 81 | 74 | 155 | 34 | 55 | 89 |
| Temporal | # empleados | 226 | 231 | 457 | 34 | 33 | 67 | 81 | 103 | 184 |
| Total | # empleados | 297 | 330 | 627 | 115 | 107 | 222 | 115 | 158 | 273 |
| Despidos por edad | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| <25 | # empleados | 214 | 219 | 433 | 42 | 31 | 73 | 79 | 79 | 158 |
| 25-45 | # empleados | 64 | 53 | 117 | 39 | 40 | 79 | 26 | 43 | 69 |
| > 45 | # empleados | 19 | 58 | 77 | 34 | 36 | 70 | 10 | 36 | 46 |
| Total | # empleados | 297 | 330 | 627 | 115 | 107 | 222 | 115 | 158 | 273 |
| Despidos por categoría profesional | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Directores | # empleados | 5 | 8 | 13 | 2 | 10 | 12 | 0 | 10 | 10 |
| Jefes de Departamento | # empleados | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 7 | 1 | 5 | 6 |
| Managers | # empleados | 12 | 11 | 23 | 10 | 8 | 18 | 3 | 12 | 15 |
| Otro personal técnico | # empleados | 3 | 4 | 7 | 4 | 5 | 9 | 3 | 2 | 5 |
| Personal Administrativo | # empleados | 18 | 7 | 25 | 10 | 1 | 11 | 8 | 4 | 12 |
| Personal de Mantenimiento | # empleados | 7 | 42 | 49 | 1 | 18 | 19 | 2 | 16 | 18 |

| Indicador | Unidad | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|-------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Personal de operaciones | # empleados | 220 | 203 | 423 | 80 | 59 | 139 | 91 | 95 | 186 |
| Socorristas | # empleados | 28 | 52 | 80 | 4 | 3 | 7 | 7 | 14 | 21 |
| Total | # empleados | 297 | 330 | 627 | 115 | 107 | 222 | 115 | 158 | 273 |

Nuevas contrataciones

| Indicador | Unidad | Género | | | Edad | | | |
|-------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| Región | | Mujer | Hombre | Total | <25 | 25-45 | >45 | Total |
| USA y Australia | # empleados | 3.719 | 3.316 | 7.019 | 5.974 | 711 | 334 | 7.019 |
| Resto de Europa | # empleados | 1.670 | 1.223 | 2.863 | 2.109 | 554 | 200 | 2.863 |
| España | # empleados | 978 | 621 | 1.597 | 901 | 578 | 118 | 1.597 |
| Corporativo | # empleados | 29 | 50 | 79 | 0 | 63 | 16 | 79 |
| Total 2021 | # empleados | 6.396 | 5.210 | 11.558 | 8.984 | 1.907 | 668 | 11.558 |
| Total 2020 | # empleados | 5.002 | 3.906 | 8.908 | 6.757 | 1.527 | 624 | 8.908 |

En 2021 se han realizado 11.558 nuevas contrataciones. De estas contrataciones, un 55% se corresponden con mujeres, un 78% con empleados mejores de 25 años, y un 61% han sido realizadas en la región USA y Australia.

Rotación del personal

| Indicador | Unidad | Género | | | Edad | | | |
|-------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|
| Región | | Mujer | Hombre | Total | <25 | 25-45 | >45 | Total |
| USA y Australia | # empleados | 1.758 | 1.472 | 3.230 | 2.685 | 413 | 132 | 3.230 |
| Resto de Europa | # empleados | 323 | 180 | 503 | 285 | 158 | 60 | 503 |
| España | # empleados | 131 | 89 | 220 | 97 | 103 | 20 | 220 |
| Corporativo | # empleados | 4 | 6 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 |
| Total 2021 | # empleados | 2.216 | 1.747 | 3.963 | 3.067 | 684 | 212 | 3.963 |
| Total 2020 | # empleados | 1.427 | 1.027 | 2.454 | 1.829 | 464 | 161 | 2.454 |

En 2021 se han producido 3.963 bajas voluntarias, de las cuales un 60% se corresponden con mujeres, un 77% con menores de 25 años, y un 82% se han realizado en la región USA y Australia.

Remuneraciones medias y brecha salarial

Remuneraciones medias

| Indicador | Unidad | Empleados a 31.12.19 | | | Empleados a 31.12.20 | | | Empleados a 31.12.21 | | |
|--------------------|--------|----------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|
| Remuneración media | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Directores | € | 108.231 | 123.214 | 120.156 | 91.879 | 112.633 | 109.998 | 108.687 | 122.516 | 120.520 |

| Indicador | Unidad | Empleados a 31.12.19 | | | Empleados a 31.12.20 | | | Empleados a 31.12.21 | | |
|--|----------|----------------------|---------------|---------------|----------------------|---------------|---------------|----------------------|---------------|---------------|
| Jefes de departamento y Managers | € | 42.100 | 48.178 | 46.081 | 45.644 | 50.484 | 48.610 | 47.991 | 58.311 | 54.177 |
| Otro personal técnico | € | 36.339 | 43.307 | 39.672 | 37.442 | 44.800 | 40.937 | 37.982 | 39.307 | 38.603 |
| Personal Administrativo | € | 30.342 | 28.527 | 29.657 | 31.581 | 31.940 | 31.719 | 31.032 | 32.394 | 31.470 |
| Personal de mantenimiento, operaciones y socorristas | € | 21.598 | 28.673 | 26.523 | 23.903 | 28.093 | 26.496 | 25.960 | 28.652 | 27.292 |
| Total | € | 33.260 | 41.855 | 38.715 | 31.584 | 38.791 | 35.853 | 29.196 | 35.938 | 32.578 |
| Remuneración media por edad | | | | | | | | | | |
| <25 | € | 26.313 | 30.942 | 28.531 | 25.657 | 24.747 | 25.259 | 28.014 | 28.569 | 28.270 |
| 25-45 | € | 30.585 | 37.265 | 34.383 | 30.377 | 34.765 | 32.726 | 29.198 | 36.118 | 32.573 |
| > 45 | € | 39.945 | 46.911 | 45.039 | 34.721 | 43.538 | 40.683 | 31.420 | 44.326 | 38.906 |

Las remuneraciones medias han sido calculadas teniendo en cuenta los empleados con carácter indefinido y a tiempo completo que han permanecido de alta en la compañía durante el año 2021 completo y que no han tenido una situación de ausencia laboral derivada de enfermedad, accidente, permiso de paternidad o maternidad. Para el cálculo de remuneraciones medias, no se ha tenido en cuenta la remuneración del Comité Ejecutivo.

Brecha salarial

El cálculo de la brecha salarial ha sido realizado, por un tercero independiente, comparando puestos de igual valor y sus percepciones retributivas. Para ello, se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de agruparlos en categorías que permitan posteriormente realizar comparaciones salariales.

Para la valoración de puestos, se ha tenido en cuenta el nivel de formación, idiomas, conocimientos específicos, experiencia, complejidad, toma de decisiones, responsabilidad sobre personas e impacto en resultados. La puntuación obtenida para cada puesto tipo ha sido de entre 0 y 1.000 puntos, identificándose grupos con intervalos de 100 puntos.

El análisis se ha realizado por países, con el objetivo de que los puestos de igual valor estén en un contexto global similar y mitigar el riesgo de conclusiones sesgadas por países en lugar de géneros.

Los resultados agregados del estudio muestran una brecha salarial global del 3,5% a favor de los hombres.

La información relativa a oficinas corporativas (tanto oficinas de Grupo en España como oficinas regionales en USA) y a parques se muestra en las tablas siguientes:

Oficinas Corporativas- Brecha salarial- Periodo de referencia 1 octubre 2020- 30 septiembre 2021

| País | # empleados | Brecha Grupo 1 | Brecha Grupo 2 | Brecha Grupo 3 | Brecha Grupo 4 | Brecha Grupo 5 | Brecha Grupo 6 | Brecha Grupo 7 | Brecha Grupo 8 | Brecha Total |
|----------------------|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| España ¹⁾ | 163 | 34% | 20% | 22% | 25% | 16% | 16% | 18% | -22% | 14% |
| USA | 63 | | 2% | 21% | 21% | 12% | 13% | | -23% | 12% |

Puntuación por Grupo: 1 (1000-900; Comité Ejecutivo), 2 (889-800; Directores Corporativos, Directores Regionales); 3 (799-700; Directores Corporativos, Directores Regionales, Directores); 4 (699-600; Jefe de Departamento ('Head of'), Directores Regionales, Gerentes ('Managers')); 5 (599-500; Jefe de Departamento, Gerentes, Expertos ('Experts')); 6 (499-400; Expertos); 7 (399-300; Expertos); 8 (299-200; Personal Administrativo)

1) La normativa española en materia de igualdad considera como brechas salariales no significativas las menores al 25% de diferencia entre hombres y mujeres.

Parques- Brecha salarial- Periodo de referencia 1 octubre 2020- 30 septiembre 2021

| País | # empleados | Brecha Grupo 1 | Brecha Grupo 2 | Brecha Grupo 3 | Brecha Grupo 4 | Brecha Grupo 5 | Brecha Total |
|-----------------------|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| España ¹⁾ | 2.376 | 33% | -9% | -1% | -23% | 5% | 3,6% |
| Bélgica | 139 | 19% | 1% | | -2% | -7% | -4,6% |
| Dinamarca | 341 | -13% | | | | -2% | -2,1% |
| Alemania | 1.824 | 22% | 2% | -16% | 17% | 8% | 8,4% |
| Holanda | 575 | 35% | -2% | 15% | -10% | 7% | 5,6% |
| Italia | 689 | 27% | 27% | -1% | 8% | 3% | 3,3% |
| Noruega | 1.231 | | 13% | | -11% | -6% | -5,9% |
| Reino Unido | 441 | 21% | -5% | -20% | -11% | -15% | -13,5% |
| Francia ²⁾ | 138 | | | | | | 1,9% |
| Australia | 471 | 7% | | -17% | 8% | 4% | 4,5% |
| USA | 9.267 | 22% | 14% | -24% | 34% | -5% | 6,6% |

Puntuación por Grupo: 1 (700-601; Directores, Jefes de Departamento); 2 (600-501; Jefes de Departamento, Gerentes ('Managers')); 3 (500-401; Gerentes, otro personal Gerencial); 4 (400-301; otro personal Gerencial, personal de Mantenimiento); 5 (300-201; personal Operativo)

Los grupos sin un porcentaje de brecha son aquellos en los que no se han identificado empleados de ambos géneros, por lo que no se puede realizar una comparativa.

1) La normativa española en materia de igualdad considera como brechas salariales no significativas las menores al 25% de diferencia entre hombres y mujeres.

2) La información correspondiente a Francia se desprende del estudio realizado por un tercero independiente local, que ha sido validado por el tercero independiente global.

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

La tabla muestra el ratio de sueldo medio sobre salario mínimo legal en España, Alemania y Estados Unidos, como ubicaciones con operaciones significativas siendo a 31 de diciembre de 2021 países que representan el 74% de los empleados del Grupo. Para el cálculo, se han utilizado los sueldos de empleados a 31 de diciembre de 2021.

| Indicador | Unidad | Empleados a 31.12.21 | | |
|---------------------------|--------|----------------------|--------|-------|
| Nivel salarial | | Mujer | Hombre | Total |
| Parques de España | # | 1,28 | 1,63 | 1,44 |
| Parques de Alemania | # | 1,41 | 1,63 | 1,54 |
| Parques de Estados Unidos | # | 1,74 | 2,13 | 1,94 |

Remuneración media de los miembros del Consejo y desglose por género

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

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------------------|--------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Remuneración media de los Consejeros | € | 50.441 ¹⁾ | 36.458 ²⁾ | 58.333 ²⁾ |

1) En 2019 sólo había una mujer en el Consejo por lo que no se presenta desglose por género

2) En 2020 y 2021, si bien a cierre del ejercicio había dos mujeres en el Consejo, sólo una ha percibido remuneración efectiva por lo que no se presenta desglose por género

Organización del trabajo

Nuestros Objetivos

- ❖ Fomentar empleo de calidad y flexible para dotar a los parques de los recursos necesarios en cada momento
- ❖ Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal

¿Por qué importa?

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

Enfoque de gestión

- Cada parque o centro de trabajo del Grupo organiza su tiempo de trabajo en función de las necesidades particulares de cada actividad y conforme a la legislación laboral local. Se prevé 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. Con carácter general, no se recurre a la realización de horas extraordinarias salvo casos excepcionales.
- Se respeta la legislación aplicable con relación a los permisos de paternidad y maternidad.
- Respecto y fomento a la conciliación de la vida profesional y familiar/personal, los convenios colectivos de aplicación en el Grupo, los planes de igualdad vigentes y/o las políticas internas, recogen medidas relativas a la conciliación de las necesidades familiares y profesionales, incluyendo para ello medidas como, por ejemplo, el teletrabajo, la flexibilidad de horarios de entrada y de salida, períodos de jornada intensiva, días de asuntos propios remunerados, derecho a la desconexión, etc.
- Durante 2021 se ha publicado la política de desconexión laboral apoyada con una formación online dirigida a todos los empleados y de obligada asistencia.
- Parques Reunidos ha aprobado en 2021 el programa SmartWork 2.0. mediante el cual todos los trabajadores de las oficinas corporativas de Madrid cuyo puesto de trabajo no sea de obligado desempeño físicamente en las oficinas, podían realizar un 40% de la jornada fuera de las oficinas corporativas, si bien durante varios meses, la asistencia a la oficina ha sido voluntaria debido a la pandemia.

Evaluando nuestro enfoque

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------------------|-----------------|---------|---------|---------|
| Horas de absentismo | Horas | 305.851 | 290.902 | 366.078 |
| Horas de absentismo por empleado | Horas/empleados | 30,2 | 44,3 | 42,9 |

1) 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 Seguridad y Salud.

Relaciones sociales

Nuestros Objetivos

- ❖ **Cumplir con la legislación laboral.**
- ❖ **Fomentar una comunicación fluida y transparente con los agentes sociales basada en la confianza.**
- ❖ **Crear un marco que permita atender las necesidades operativas de los parques.**

¿Por qué importa?

Unas relaciones sociales transparentes, fluidas y basadas en la confianza, contribuyen a mejorar la productividad de los empleados, a retener su talento y a generar un ambiente saludable en el centro de trabajo que reduzca el índice de absentismo y aumente el compromiso.

A través de las relaciones sociales con la representación legal de los trabajadores y los sindicatos, se negocian Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos que recogen las condiciones salariales y de trabajo de la plantilla. Dichos Convenios Colectivos constituyen las fuentes de

derecho que nos permiten dotarnos, dentro de un marco legal general, de un régimen de trabajo concreto.

En el caso de Parques Reunidos, resulta fundamental firmar Convenios Colectivos que permitan organizar el tiempo de trabajo de la plantilla atendiendo a las necesidades operativas de los parques, cuya característica principal es la estacionalidad de sus actividades.

Enfoque de gestión

Representación legal de los trabajadores

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

En Europa, las relaciones sociales tienen un gran peso desde hace décadas. En una gran parte de los países europeos, el derecho sindical y el derecho a la negociación colectiva están reconocidos como un derecho constitucional. En aquellos casos en que no fuera así, la sola pertenencia a la Unión Europea implica transponer o aplicar una serie de regulaciones donde se contemplan eventuales procesos de consulta y/o negociación con los agentes sociales. Es por ello por lo que, con carácter general, los parques ubicados en Europa tienen una mayor representatividad social y en ellos se practica de manera más recurrente la negociación colectiva, aunque el alcance varíe entre países.

España, Alemania y Francia son los países que cuentan con una mayor representación legal o sindical de los trabajadores.

Por el contrario, se destaca la escasa representación legal y sindical de los trabajadores en Estados Unidos y Australia, debido, en gran medida, a un menor arraigo social del sindicalismo.

Los siguientes centros de trabajo de Parques Reunidos cuentan con órganos de representación de los trabajadores y/o secciones sindicales a 31 de diciembre de 2021:

| Indicador | | Unidad | Representantes a 31.12.21 | |
|--|--------------------------------------|--------|---------------------------|------|
| Nº de representantes legales de los trabajadores por centro trabajo y país | | | Centro trabajo | País |
| España | Parques Reunidos Servicios Centrales | # | 9 | 66 |
| | Aquopolis Cullera | # | 1 | |
| | Selwo Marina | # | 5 | |
| | Teleférico de Benalmádena | # | 3 | |
| | Atlantis Aquarium Madrid | # | 3 | |
| | Parque de Atracciones de Madrid | # | 9 | |
| | Warner | # | 17 | |
| | Faunia | # | 5 | |
| | Selwo Aventura | # | 5 | |
| | Zoo | # | 9 | |
| Alemania | Tropical Islands | # | 11 | 22 |
| | Movie Park | # | 11 | |
| Francia | Aqualud | # | 2 | 12 |
| | Marineland | # | 10 | |
| Países Bajos | Slagharen | # | 9 | 9 |
| Bélgica | Bobbejanland | # | 5 | 5 |
| Italia | Mirabilandia | # | 4 | 4 |
| Dinamarca | Bonbonland | # | 2 | 2 |
| USA | Kennywood | # | 2 | 2 |

Negociación colectiva

Los representantes de los trabajadores y los representantes de las distintas sociedades que forman parte del Grupo Parques Reunidos han constituido numerosos Comités paritarios, compuestos por representación de ambas partes. Se trata de órganos permanentes y estables en los que están representados tanto la parte empresarial como la social y cuyas atribuciones son libremente asignadas por las partes negociadoras. Las reuniones se realizan bien en una fecha acordada o a petición de una de las partes cuando surgen necesidades en el día a día.

Los Comités tratan asuntos de diversa índole laboral como, por ejemplo, Comisiones Paritarias de interpretación de los Convenios Colectivos, Comisiones de Formación, Comisiones de los Comedores Sociales, etc.. La periodicidad con la que los Comités se reúnen varía en función de su propio funcionamiento interno acordado entre las partes integrantes, pero, con carácter general, suele ser mensual, trimestral o anual.

El objetivo de estos Comités es mantener un diálogo fluido, que fomente una comunicación directa

resolviendo las incidencias o discrepancias que puedan surgir en las relaciones de trabajo.

En cuanto al volumen de empleados que están cubiertos por convenio colectivo por país, a continuación, se recogen los datos a 31 de diciembre de 2021 por países:

| País | % empleados cuyas relaciones de trabajo se rigen por Convenio Colectivo o Acuerdo de Empresa |
|--------------|--|
| Bélgica | 100% |
| Italia | 100% |
| Francia | 100% |
| España | 96,32% |
| Alemania | 66.72% |
| Dinamarca | 39% |
| Noruega | 30% |
| Países Bajos | 8% |
| USA | 1% |
| Reino Unido | 0% |
| Australia | 0% |

En Europa, a diferencia de Estados Unidos y Australia, la negociación de Convenios Colectivos, bien sectoriales o de empresa, es algo muy habitual.

El objetivo de la negociación de convenios colectivos es regular, de manera más específica y concreta, la organización del trabajo, atendiendo a la actividad y a las necesidades del negocio. Con ello, se dota a los parques de una regulación complementaria a la regulación laboral general existente en cada jurisdicción que les facilita una correcta organización de las necesidades organizativas y productivas de los parques, asegurando el cumplimiento legal de los derechos y deberes de los trabajadores.

En cuanto al campo de la salud y seguridad en el trabajo, algunos convenios colectivos del Grupo recogen de manera expresa regulaciones sobre esta materia, aunque con carácter general, sobre todo en España, se trata de meras reproducciones de la legislación vigente. Con carácter mayoritario, la regulación versa acerca de las funciones de los delegados de prevención.

Los Convenios Colectivos de los siguientes parques contienen disposiciones sobre seguridad y salud:

| Parques en cuyos Convenios se recoge algún tipo de regulación sobre seguridad y salud |
|---|
| Francia |
| Aqualud, Marineland |
| Noruega |
| Tusenfryd |
| Países Bajos |
| Slagharen (en el Convenio Colectivo de recreación) |
| España |
| Parque de Atracciones, Warner, Zoo de Madrid, Faunia, MEC Murcia |
| Alemania |
| Movie Park |

USA

Kennywood

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

Períodos de preaviso

Debido a la excepcionalidad de una crisis sanitaria sin precedentes, en el año 2021 la flexibilidad operativa ha sido alta, siendo habitual la toma de decisiones en períodos de tiempo reducido para poder abordar las circunstancias excepcionales de cada momento que se han visto influidas y marcadas de manera decisiva por la situación sanitaria y las restricciones y recomendaciones dictadas por las autoridades sanitarias. En todo caso, los períodos de preaviso se han realizado con la mayor celeridad posible y respetando las normas laborales de las legislaciones locales.

Libertad de asociación y negociación colectiva

El Grupo no opera en ningún país o área geográfica en la que los derechos de los trabajadores a ejercer libertad de asociación y la negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo, por lo que no ha sido necesaria la intervención del Grupo para garantizar esos derechos.

Formación

Nuestros Objetivos

- ❖ **Mejorar el desempeño de nuestros equipos a través del aumento de sus conocimientos y habilidades.**
- ❖ **Mejorar las capacidades digitales y tecnológicas de los trabajadores, la satisfacción de los clientes, la internacionalización y el desempeño en materia de seguridad y salud.**

¿Por qué importa?

El desarrollo personal y profesional de los empleados es clave para la consecución de los objetivos de Parques Reunidos. La formación en competencias digitales, en prevención de riesgos y en satisfacción

de los clientes, mejora el compromiso de nuestros empleados y la calidad del servicio ofrecido en nuestros parques.

Enfoque de gestión

- El Grupo pone el foco en la formación en prevención de riesgos para la seguridad y salud, contribuyendo a promover entornos seguros y saludables tanto para trabajadores como para visitantes, y en la formación en idiomas, fundamentalmente el inglés, para apoyar la internacionalización del Grupo y fomentar la movilidad transversal de sus empleados.
- Dentro del ámbito del desarrollo individual y profesional de los empleados se facilitan técnicas básicas sobre cómo dar y recibir feedback, un proceso a través del cual se producen conversaciones de enriquecimiento personal y profesional entre jefe y colaborador que aportan valor tanto al empleado como al desarrollo de las relaciones dentro de Parques Reunidos.
- Parques Reunidos hace el mayor esfuerzo en formar a las personas de operación del parque y, en particular, a aquellos de menor formación reglada para dotarles de herramientas necesarias en el desempeño de su trabajo. La formación del personal de operación de los parques redundará en una mejora en la atención al cliente y en consecuencia una mejor experiencia de los visitantes de nuestros parques.
- Cada parque, atendiendo a su legislación local, las posiciones que cada empleado desempeña dentro de la compañía y los requerimientos específicos del puesto de trabajo, diseña un plan de formación anual para cada empleado que varía en función de las necesidades y requerimientos anuales, las características de la persona y las necesidades específicas del parque.
- Parques Reunidos facilita la movilidad y el acceso a puestos de distintas responsabilidades a todas las personas que forman parte de su equipo. Por ello, son habituales las promociones y la movilidad interna de las personas entre los parques del Grupo, práctica que permite un crecimiento formativo en materias técnicas y transversales combinando la formación externa con la propia en el puesto de trabajo.
- En 2021 se ha puesto en marcha un proyecto de Universidad Corporativa Online, que ha consistido en el diseño e implantación de un Sistema de Gestión de la Formación global que permite creación de contenido y registro de toda la formación ofrecida a nuestros empleados, incluyendo la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, aquella formación que venga a mejorar sus competencias y habilidades de gestión, trato con personas y atención al cliente, y formación que ofrezca desarrollo personal y profesional. Con la implantación del Sistema de Gestión de la Formación está previsto el lanzamiento en 2022

de un procedimiento de formación que incluye controles de evidencias periódicas.

Evaluando nuestro enfoque

Durante año 2021, Parques Reunidos ha dedicado 44.060 horas a formación de sus empleados.

El Grupo se ha enfocado en 2021 en desarrollar formación online, con el objetivo de que la formación de los empleados no se vea impactada negativamente por las dificultades coyunturales asociadas a la pandemia. La mayor parte del esfuerzo formativo ha ido dedicado al refuerzo de las medidas de protección sanitaria en el contexto de la pandemia

y a la mejora de la comunicación con nuestros visitantes en relación a los cambios que están medidas pueden provocar en la operación y uso de nuestras instalaciones.

Dado que el Grupo fomenta y favorece la oportunidad de desarrollar una carrera internacional, existe un interés especial en la formación intercultural y en la formación en idiomas.

| Horas de Formación por Categoría profesional | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Directores | Horas | 676 | 415 | 636 |
| Jefes de Departamento | Horas | 1.553 | 1.445 | 1.679 |
| Managers | Horas | 2.581 | 2.118 | 2.458 |
| Otro personal técnico | Horas | 1.074 | 1.069 | 965 |
| Personal Administrativo | Horas | 1.076 | 1.054 | 1.447 |
| Personal de Mantenimiento | Horas | 2.277 | 861 | 1.444 |
| Personal de Operaciones | Horas | 23.648 | 15.481 | 21.900 |
| Socorristas | Horas | 4.209 | 3.101 | 13.531 |
| Total | Horas | 37.094 | 25.544 | 44.060 |
| Horas por empleado | Horas/trabajador | 3,7 | 3,9 | 5,2 |

| Media de Horas de Formación por sexo y categoría profesional | Unidad | 2020 | | 2021 | |
|--|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Directores | Horas/trabajador | 5,4 | 4,9 | 10,8 | 5,6 |
| Jefes de Departamento | Horas/trabajador | 8,0 | 6,7 | 7,1 | 7,8 |
| Managers | Horas/trabajador | 4,1 | 5,5 | 6,0 | 5,3 |
| Otro personal técnico | Horas/trabajador | 6,5 | 9,3 | 7,1 | 6,6 |
| Personal Administrativo | Horas/trabajador | 3,1 | 1,8 | 3,7 | 3,9 |
| Personal de Mantenimiento | Horas/trabajador | 0,5 | 1,8 | 2,1 | 2,7 |
| Personal de Operaciones | Horas/trabajador | 3,4 | 3,5 | 3,6 | 3,6 |
| Socorristas | Horas/trabajador | 9,8 | 9,7 | 26,5 | 21,5 |
| Horas por empleado | Horas/trabajador | 3,92 | 3,86 | 5,24 | 5,13 |

Diversidad e Igualdad

Nuestros Objetivos

- ❖ Fomentar la igualdad de oportunidades
- ❖ Promover el talento sin distinción por razón género
- ❖ Impulsar la inclusión de colectivos minoritarios
- ❖ Apoyar la diversidad, promoviendo el principio de igualdad de trato entre todos nuestros trabajadores, garantizando las mismas oportunidades profesionales en la selección, empleo retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo

¿Por qué importa?

Una adecuada gestión de la igualdad en Parques Reunidos asegura la equidad no sólo interna sino también en la sociedad en general y contribuye a alcanzar la igualdad efectiva y la justicia social, generando sociedades más equitativas y sostenibles.

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

Enfoque de gestión

- Nuestro Código de Conducta prevé que toda persona que trabaje para el Grupo Parques Reunidos deberá ser tratada con la máxima dignidad y respeto y no podrá, de ninguna manera, ser forzada a sufrir ni física ni psíquicamente como consecuencia de su trabajo. Asimismo, establece que ningún empleado podrá ser discriminado, entre otras razones, por su raza, color, género, orientación sexual, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, antecedentes éticos, origen social, condición social, discapacidad, edad o pertenencia a alguna asociación.
- Los principios del Código de Conducta rigen la política de contratación del Grupo, así como los convenios colectivos y acuerdos de empresa, en los que se garantiza el principio de no discriminación por razón de género u otras condiciones en relación con el tipo de contratación y las condiciones inherentes al mismo.
- En 2021 se ha aprobado la Política de diversidad, inclusión y pertenencia. Esta política constituye la base del entorno de trabajo inclusivo del Grupo y tiene como objetivo asegurar que la diversidad, la inclusión y la pertenencia sean partes integrantes del trabajo diario y la gestión del día a día en el Grupo, reconociendo la importancia de reflejar la diversidad de los clientes y de los mercados en la plantilla dado que la gestión de la diversidad hace que el Grupo sea más creativo, flexible, productivo, competitivo y un mejor lugar para trabajar.
- El Grupo aplica procedimientos de control para asegurar la aplicación de estos derechos, incluidos los mecanismos de identificación de talento durante los procesos selección y promoción, en todos los centros de trabajo del Grupo.
- Algunos parques europeos (por ejemplo, en Reino Unido y en España) cuentan con Planes de Igualdad cuyos objetivos son favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, recogiendo para ello medidas concretas en materia de contratación, formación y prevención del acoso. Estos planes se publican y divulgan entre los empleados de forma activa.
- En España, los convenios colectivos recogen una cláusula acordada con la representación legal de los trabajadores en la que se establece el compromiso de constituir una comisión de igualdad y la elaboración de un plan de igualdad, tanto en aquellos parques que no cuenten con uno, como en aquellos en que se considere

necesario elaborar uno nuevo actualizado. En el año 2021, se han negociado los Planes de Igualdad de Zoo de Madrid y de Faunia,

continuándose con el resto de los parques de la geografía española en el año 2022.

Evaluando nuestro enfoque

Desde Parques Reunidos se promociona y se impulsa la contratación de todos aquellos perfiles que aporte valor al Grupo y al accionista sin tener en cuenta cualquier valoración que no atienda a principios de talento.

La selección de personal y su promoción dentro del Grupo es clave para Parques Reunidos y se realiza bajo el principio de igualdad de oportunidades. El objetivo principal de las medidas en este área es garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al

empleo y a la promoción tanto para hombres como para mujeres, teniendo en cuenta todos los parámetros que pueden afectar tanto a la presentación de cada candidatura como a los criterios de selección y promoción.

Desde la perspectiva de la igualdad de género existen medidas que procuran lograr una presencia equilibrada entre niveles a través de acciones positivas o de la eliminación de barreras e implantación de medidas correctoras.

INSERCIÓN LABORAL EN PARQUE DE ATRACCIONES (ESPAÑA)

Parque de Atracciones de Madrid trabaja de forma activa para promover la inserción laboral de jóvenes y adultos desempleados y sin cualificación así como de personas con discapacidad psíquica, a través de varios programas y acuerdos de colaboración.

- Convenio de colaboración con la Federación de Plataformas Sociales Pinardi en el Área de Empleo para lograr la inserción laboral de jóvenes y adultos desempleados y sin cualificación. El Programa de formación e inserción laboral se inicia con un servicio de acogida, valoración y orientación, para pasar a una segunda fase donde se diseña la acción formativa de capacitación y posterior mediación para la inserción laboral. Durante el ejercicio 2021 se han realizado 16 contrataciones con duración de 1 a 8 meses; de estas personas, 3 se han reconvertido en trabajadores fijos.

- Convenio con la Universidad Camilo José Cela para la realización de prácticas del Programa de Experto en Entretenimiento. El programa está destinado al aprendizaje de habilidades empresariales para personas/jóvenes con discapacidad intelectual. Esta formación se estructura por módulos de contenido tanto teórico como práctico. Tras finalizar el módulo formativo teórico, los alumnos realizan prácticas en centros/empresas, al inicio de estas cuentan con la presencia de un tutor de prácticas que les guía los primeros días en las tareas a realizar, posteriormente se realiza seguimiento de las mismas hasta el momento de la finalización de estas.

- Programas ASPA: es un programa de la Dirección General de Familia e Infancia del Ayuntamiento de Madrid. El objetivo de este programa es ofrecer a los jóvenes apoyo formativo y prelaboral (prácticas) y posteriormente laboral, entre otros. Bajo este programa han participado un total de 36 jóvenes con contratos de duración entre 1 a 8 meses. Tras el periodo de prácticas, 3 de estos jóvenes se han convertido en trabajadores fijos del parque.

| Indicador | Unidad | 31.12.2019 ¹⁾ | 31.12.2020 ¹⁾ | 31.12.2021 |
|---|-------------|--------------------------|--------------------------|------------|
| Empleados con discapacidad de más del 33% | # empleados | 55 | 56 | 72 |

1) Los datos 2019 y 2020 no incluyen empleados de Alemania

Prevención del acoso

Parques Reunidos tiene el objetivo de promover un ambiente o clima laboral sano, adoptando medidas para evitar que la realización del trabajo dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

En 2021 se ha publicado la Política contra el acoso laboral. En esta política Parques Reunidos reconoce la obligación -ante empleados, clientes, proveedores, inversores, accionistas y comunidades locales y la sociedad en general- de garantizar tolerancia cero ante al acoso laboral, y su responsabilidad de promover un entorno de trabajo respetuoso y 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

Cada centro de trabajo cuenta con su propio protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral, alineado con dicha política y con las normativas locales aplicables

Parques Reunidos, teniendo como base la normativa aplicable en cada país en el que opera, busca establecer procedimientos imparciales, claros y ágiles para formular quejas o reclamaciones relativas a situaciones de acoso, creando las instancias internas

de mediación y/o arbitraje oportunas, y garantizando y respetando, en todo caso los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Asimismo, y hasta que el asunto quede resuelto, se contempla cautelarmente la separación de la víctima potencial y el presunto acosador, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las medidas preventivas van encaminadas a implantar soluciones de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como modos de conducta que fomenten un clima de respeto y tolerancia, tratándose de evitar con todo ello el riesgo de acoso. En este sentido, se promueve activamente el conocimiento del Código de Conducta, incluso a través de la negociación colectiva, bien incorporando en el régimen disciplinario la sanción correspondiente por su inobservancia (Convenio Colectivo Aquópolis Cullera), bien estableciendo mecanismos de seguimiento en lo que a su cumplimiento se refiere (Convenio Colectivo Parque Warner).

El acoso laboral es objeto de sanción por parte de Parques Reunidos, de cara a prevenir su aparición o corregir su existencia.

No discriminación

El Grupo no tiene ni ha tenido ningún caso de discriminación durante el período objeto del informe.

En caso de producirse en el futuro, se llevarían a cabo acciones para mitigarlo a la mayor brevedad posible,

con planes de recuperación para reducir al máximo el impacto de los daños producidos

.

Nuestros Clientes

Accesibilidad e Inclusión

Parques Reunidos facilita el acceso al ocio a personas con diversidad funcional. Para ello, nuestros parques disponen de descuentos y accesos preferentes, así como de servicios de información para clientes con necesidades especiales.

La valoración económica de los descuentos y entradas gratuitas para personas con algún tipo de discapacidad y/o sus acompañantes supone un 1,08% de las ventas del Grupo.

La información relativa a accesibilidad se facilita a través de guías específicas disponibles en los parques o en sus webs y de información ofrecida a través de nuestro personal.

El 80 % de nuestros parques (100% en el caso de parques europeos) ofrecen descuentos para clientes con necesidades especiales o sus acompañantes

TU DISCAPACIDAD NUESTRO SECRETO – BOSOMMARLAND (NORUEGA)

El programa *Sunflower Hidden Dissabilities* (Girasoles para la Discapacidad no visible)) se puso en marcha en el aeropuerto de Gatwick en Londres en el año 2016 para actuar como una identificación de que el portador del 'identificador de girasoles' tiene una discapacidad no detectable a simple vista y podría requerir asistencia adicional. Solo los empleados, que han recibido una formación previa, conocen el significado que implica portar el identificador de girasoles.

BoSommarland puso en marcha esta iniciativa en 2021 incorporándose al proyecto e impartiendo a todos los miembros del personal una formación que les aportó conocimientos básicos sobre cómo acercarse y actuar con un huésped con discapacidad así como sobre cómo reconocer el lanyard del Girasol.

Una vez completada la formación BoSommarland puso los lanyards a disposición de las personas con discapacidad que así lo desearan, de esta forma podrían contar con ventajas como: colas prioritarias, acceso a zonas de picnic remotas y artículos gratuitos de Girasol para uso permanente fuera del parque.

El número de visitantes en este grupo objetivo se incrementó en 2021 en un 100% respecto a 2019. Desde BoSommarland se quiere seguir aumentando la accesibilidad y la inclusión, de forma que todas las personas con alguna discapacidad sientan que pueden disfrutar del parque.

Información objetiva y transparente

Parques Reunidos proporciona información a los consumidores a lo largo de la temporada para dar a conocer los contenidos y precios de todos sus productos y servicios y, en su caso, los nuevos productos y ofertas aplicables, a través campañas de marketing con contenido adaptado a cada una de las audiencias a las que se dirige dicha campaña.

La transparencia en los contenidos y precios no sólo afecta a los visitantes de los parques, sino también a las distintas entidades intermediarias para la venta de las entradas.

Para la realización de dicha comunicación se utilizan tanto canales propios, como la web, redes sociales,

campañas de e-mailing o el servicio telefónico de atención al cliente existente en cada parque, como canales de pago, como los anuncios publicitarios en soportes tradicionales o digitales.

Asimismo, en nuestros parques, se proporciona información durante la visita a través de folletos, mensajes de voz y cartelería, entre otros, para ayudar a que su experiencia sea lo más agradable y fácil a lo largo de toda su jornada en el parque.

La labor de comunicación a clientes implica dos tareas clave, la primera definir el mensaje, y la segunda distribuir este mensaje para que sea accesible para los consumidores. En ambas tareas Parques Reunidos cumple en sus diferentes parques con la legislación de cada país, siendo transparente, honesto y

responsable, tanto en el desarrollo del contenido y, por tanto en la definición del mensaje y su expresión gráfica y escrita, como en el uso de canales y soportes que permitan su distribución hasta llegar al potencial cliente.

En España, donde está la sede central de la compañía, somos miembros de la Asociación Española de Anunciantes (AEA) y seguimos las directrices de Autocontrol de la Publicidad con el objetivo de desarrollar una publicidad responsable, veraz, legal honesta y leal.

En el año 2021 no hemos tenido ninguna queja o reclamación por publicidad engañosa en ninguno de nuestros parques.

COMUNICACIÓN A CLIENTES RELATIVA A LA PREVENCIÓN DE LA COVID-19

Todos los parques han revisado sus protocolos de operación, adaptándolos para incluir las medidas asociadas a la prevención de la COVID-19-antes de su reapertura al público. Para garantizar la salud de nuestros visitantes durante su visita, Parques Reunidos se ha asegurado de que la información actualizada sobre dichas medidas se comunique de manera eficiente. Dicha información incluye tanto comunicaciones previas a la compra a través de páginas web, correo electrónico y redes sociales, como comunicación en el propio parque a través de cartelería informativa, incluido el uso de señalización horizontal para marcar distancias.

Los sitios web se han simplificado y la información está disponible en las páginas de destino clave: Inicio, información de COVID-19, calendario de apertura, precios y oferta de productos y espectáculos. El uso de infografías y preguntas frecuentes facilita el acceso a la información relevante.

Se ha hecho hincapié en comunicar tres cuestiones principales: la implementación de medidas de prevención frente a la COVID-19 en el parque, aludiendo a la responsabilidad compartida operador-visitante, la venta online y la reserva para titulares de pases y terceros/tour operadores. La venta on-line y reserva permite no solo un control eficiente de los límites de capacidad, sino también la trazabilidad de las visitas.

Escucha de la opinión del cliente

Durante 2021 se ha reforzado el esfuerzo de escucha sistemática de la opinión de nuestros visitantes mediante el refuerzo de los equipos de la oficina central, incorporando un Gerente de Experiencia del Cliente, que sistematiza la voz de cliente para asegurar que su opinión se incorpora en los procesos de toma de decisión, y un Gerente de Atención al Cliente que coordina el proceso de recogida de quejas y reclamaciones.

Las fuentes de información empleadas para la monitorización sistemática de la opinión del cliente son:

- Encuestas de satisfacción online enviadas por email a los clientes tras su visita a los parques
- Recogida de quejas y reclamaciones en cada uno de los parques y consolidación de la información a nivel de Grupo.

- Herramienta digital de gestión de reseñas que realizan los visitantes en las plataformas Google, Facebook, TripAdvisor y Booking.

Gestión de quejas y reclamaciones

Enfoque de gestión

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

- Libro oficial de reclamaciones, según legislación de cada país.
- Formulario de reclamaciones y sugerencias online, disponibles en las webs de cada parque.
- Redes sociales: Facebook, Twitter, etc.
- Blog oficial de cada parque.
- Hojas o Libros de sugerencias, disponibles en los parques.
- Cuestionarios de valoración, disponibles en distintos puntos de los parques.

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

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

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

En 2021 la información relativa a las quejas y reclamaciones de cada uno de los parques se ha consolidado a nivel Grupo con el propósito de identificar puntos de mejora y mejorar la experiencia del cliente. Esta información ha permitido implantar mejoras a través de acciones y nuevos procesos a llevar a cabo en toda la organización.

SISTEMA DE GESTION DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

El objetivo principal durante 2021 fue establecer procesos estándar e implementar una solución para obtener y medir los indicadores clave de servicio al cliente aplicable a todos los parques del Grupo. El primer paso fue diseñar el proceso global sobre las quejas y reclamaciones capturando, resolviendo e informando sobre dicho proceso y definiendo las palabras claves del proceso como son: reclamación y queja.

Para contar con un proceso global se unificó la definición de Queja y Reclamación de forma que fuera entendible de forma homogénea en todos los mercados en los que opera el grupo:

- Queja: es la opinión de los clientes en la que se plantean problemas específicos. Es una retroalimentación basada en el problema que pone de relieve un punto de dolor. Puede merecer una compensación.
- Reclamación: es una petición formal de un cliente, que revela un incidente concreto que afectó en gran medida a su experiencia. Puede conllevar afecciones legales o de reputación y puede merecer una compensación.

Así mismo, se estableció una categorización con el fin de identificar tanto el área del parque como el tema al que se asocia la queja o reclamación. Las categorías definidas son las siguientes:

- Áreas: Puerta Principal, Digital, Espectáculos y atracciones, Parking, Alojamiento, Restauración, Tienda, Vestuarios y aseos, General
- Temáticas: Precio, Atención de los empleados, Tiempos de espera / Tiempos de apertura, Limpieza, Mantenimiento, Seguridad y salud, Sostenibilidad, Bienestar animal, Medidas COVID-19, Otros

La recogida de información se realiza a través de un formulario estándar que contiene la siguiente información:

- Identificación del ticket, Fecha, Tipo (queja/reclamación), Canal (por el que se recibe la queja o reclamación), Área, Tema, Respuesta (Si/No), Compensación (Si/No)

Como parte del proceso de mejora, en 2021 se evaluó la situación del servicio de Atención al Cliente de la organización a través de entrevistas con los directores generales de Parques, los directores regionales y las partes interesadas de las áreas clave con el fin de establecer prioridades para el personal de Atención al Cliente.

Evaluando nuestro enfoque

Distribución por Tema:

| Tema | Unidad | Quejas 2021 | Reclamaciones 2021 | Total 2021 |
|------------------------------|--------|---------------|--------------------|----------------|
| General | % | 16,67% | 31,58% | 48,24% |
| Tiempos de espera / apertura | % | 2,76% | 10,02% | 12,78% |
| Limpieza | % | 1,02% | 7,84% | 8,86% |
| Atención de los empleados | % | 1,40% | 7,21% | 8,61% |
| Mantenimiento | % | 0,87% | 6,95% | 7,82% |
| Seguridad y Salud | % | 1,61% | 4,22% | 5,82% |
| Precio | % | 0,87% | 4,27% | 5,13% |
| Medidas COVID-19 | % | 0,29% | 1,40% | 1,69% |
| Bienestar animal | % | 0,05% | 0,67% | 0,72% |
| Sostenibilidad | % | 0,07% | 0,24% | 0,31% |
| Total | % | 25,60% | 74,40% | 100,00% |

El mayor número de quejas y reclamaciones realizadas durante 2021 están relacionadas con tiempos de espera/apertura con un 12,78% sin tener en cuenta, el número de quejas en la categoría General que acumula el 48,24% del total de las quejas y reclamaciones.

De cara al año 2022, se trabajará para mejorar la clasificación de las quejas y reclamaciones asegurando que se asocian a cada categoría (área o tema) para reducir el % asociado a la categoría 'general' y permitir un mejor análisis de las mismas.

Número de quejas y reclamaciones por visitante. Distribución por Tipo de Parque

| Tipo de Parque | Región | Unidad | 2021 |
|------------------------|--------------------------|--|------|
| Parques de Atracciones | España y Resto de Europa | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 0,43 |
| | USA y Australia | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 0,58 |
| Zoos y Acuarios | España y Resto de Europa | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 0,34 |
| | USA y Australia | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 1,40 |

| | | | |
|-------------------|--------------------------|---|-------------|
| Parques Acuáticos | España y Resto de Europa | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 4,19 |
| | USA y Australia | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 1,06 |
| Otros | Todas | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 0,17 |
| Total | Todas | # quejas-reclamaciones / 1000 visitantes | 0,85 |

Durante 2021, se recibieron 0,85 quejas/reclamaciones por cada 1000 visitantes. El ratio más alto corresponde a los parques acuáticos de España y Resto de Europa con 4,19 quejas por cada 1.000 visitantes

Satisfacción del cliente

Encuestas post-visita

A las medidas descritas en el apartado anterior, se suma el envío de encuestas post-visita, consistentes en encuestas online enviadas de forma automática a todos los clientes -con email informado- que han visitado cualquiera de los parques del grupo, el día siguiente de su visita.

Las respuestas de los clientes a dichas encuestas se utilizan para calcular el indicador de experiencia del cliente NPS (Net Promoter Score). Dicho indicador se obtiene clasificando a los clientes que responden a la pregunta “en qué medida nos recomendaría de 0 a 10”, en tres categorías: promotores, detractores y neutrales. A la proporción de clientes que otorgan una valoración de 9 o 10 (llamados promotores) se les resta la proporción de clientes que otorgan una valoración de 0 a 6 (detractores), el número resultante será el NPS.

A lo largo del cuestionario se formulan preguntas que permiten entender y contextualizar las respuestas:

- Personas con las que ha acudido al parque
- Consumos realizados en restauración
- Consumos realizados en tiendas

- Veces que han visitado el parque en los últimos 12 meses

Dado el incremento del volumen de venta online, la robustez y fiabilidad de las muestras obtenidas en 2021 se ha visto reforzada. Entre un 15% y un 20% de los visitantes de los parques han recibido el mail de invitación y han tenido oportunidad de participar en la encuesta. Teniendo en cuenta la composición de las unidades familiares (3-4 personas de promedio), este porcentaje cubre de forma muy completa el volumen total de visitantes. Resultando en un total de encuestas realizadas a nivel global de más de 150.000 en toda la organización.

El NPS en 2021 fue del 3%.

Una vez se han recibido 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 sobre la percepción de los clientes. Esta información nos permite entender e identificar rápidamente oportunidades de mejora en cada uno de los parques a lo largo del tiempo de operación.

Evaluación de reseñas de clientes

Los clientes suelen compartir reseñas de su visita en plataformas como Google Maps, Facebook, TripAdvisor o Booking. Estas plataformas ofrecen a los usuarios valorar su experiencia con un sistema de 5 estrellas - siendo 1, una valoración muy baja y siendo 5, una valoración positiva-, y dejar un comentario visible y público para cualquier usuario.

Las reseñas realizadas por los clientes que visitan nuestros parques se consolidan en una herramienta digital de recogida de reseñas (Review Trackers). La valoración por parte de los clientes en 2021 alcanza los 3,96 puntos sobre 5. Dicha valoración es ligeramente menor que la obtenida en 2019 (4,16; año prepandemia).

Mediante la plataforma Review Trackers, cada uno de los parques del Grupo puede consultar de forma centralizada los comentarios que los clientes han realizado sobre su visita y gestionar la respuesta y las acciones correspondiente a las mismas.

Adicionalmente, los comentarios aportados en la reseña también son recogidos de forma anonimizada y analizados empleando Inteligencia Artificial en una plataforma llamada Lumoa, que permite identificar de forma rápida el contenido de los comentarios realizados por los clientes.

Análisis de la satisfacción el cliente

El análisis conjunto de las encuestas post-visita (indicador NPS) y las de reseñas permite obtener una visión fidedigna de las percepciones del conjunto de los clientes y las oportunidades de mejora. Durante 2021 se ha observado 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.

Como conclusiones obtenidas sobre el análisis en conjunto de NPS y reseñas, los visitantes han considerado que su mayor motivo de insatisfacción ha sido el incremento en los tiempos de espera

ocasionado principalmente por la aplicación de los protocolos sanitarios que hemos llevado a cabo durante el año. El 25% de las más de 74.000 reseñas analizadas han mencionado las colas y los tiempos de espera (frente al 16% en 2019). Dicho resultado, es también coincidente con las conclusiones obtenidas del análisis de quejas y reclamaciones.

En los años sucesivos se realizará el seguimiento de la evolución del indicador relativo a número de quejas y reclamaciones por número de visitantes.

PARQUES PARA TODOS – BELANTIS Y MOVIE PARK (ALEMANIA)

Nuestros parques temáticos en Alemania son miembros de programas relacionados con la accesibilidad y la facilidad de uso para las familias como vía para mejorar continuamente su oferta de ocio y promover la accesibilidad e inclusión.

‘Vacaciones en familia en Sajonia’- Belantis:

El parque Belantis es miembro del programa "Vacaciones en familia en Sajonia" .

Para formar parte del programa el parque tiene que superar una evaluación donde se analizan una serie de criterios relacionados con los servicios y las ofertas para visitantes (descuentos para niños, ofertas de paquetes para familias,...) , la atención y el apoyo a las familias (personal respetuoso con las familias, participación en el seminario "Service Quality Germany",...), el equipamiento en hostelería (sillas para niños, vestuarios,...), el equipamiento de seguridad (dispositivos ‘child-safe’,...), y la accesibilidad (instalaciones sin barreras...).

Existen dos tipos de criterios, los "obligatorios de idoneidad para las familias" y otros criterios "no obligatorios", de los que Belantis cumple un 71% sobre el total.

‘Sajonia sin barreras’- Belantis

El parque Belantis pertenece al programa "Sajonia sin barreras".

Para poder adherirse a este programa el parque tiene que superar una inspección por parte de la Sociedad de Marketing Turístico de Sajonia mbH (Tourismus Marketing Gesellschaft Sachsen mbH (TMGS)).

La TMGS desarrolló una batería de criterios en estrecha cooperación con los centros de coordinación y asesoramiento de Sajonia para la definición del programa "Sajonia sin barreras".

'Ok para niños'- Movie Park

La organización de protección de la infancia Kinderschutzbund LV NRW e.V., en colaboración con TÜV NORD, concede el sello de calidad "OK for Kids" (OK para niños). Al recibir la certificación "OK for kids", Movie Park demuestra su compromiso con los niños, ofreciéndoles un espacio de ocio pensado para ellos donde estarán cubiertas sus necesidades.

Los criterios de certificación han sido creados por la organización de protección infantil Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. Los niños y sus padres participan directamente en el desarrollo de estos criterios.

TÜV NORD contribuye con su experiencia estableciendo un proceso de evaluación y realizando la auditoría in situ para garantizar que se cumplen los criterios de calidad de la DKSB LV NRW e.V.

'Turismo para todos'- Movie Park

Movie Park es miembro del programa "Turismo para todos", financiado por el Ministerio Federal de Economía y Energía (BMWi).

Para poder pertenecer al programa hay que superar unos criterios de calidad, así como haber realizado, por parte del personal, unos cursos de formación. Gracias a esta certificación, las personas con algún tipo de discapacidad disponen de toda la información necesaria a la hora de planificar sus vacaciones, garantizando así que acuden a espacios de ocio adaptados a sus necesidades.

Privacidad del cliente

Reclamaciones fundamentalmente relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

Como consecuencia de su actividad, Parques Reunidos trata un gran volumen de datos personales relativos a los clientes que visitan sus instalaciones cada año, a los proveedores y contratistas con los que mantiene relaciones jurídicas y contractuales y a los propios empleados del Grupo.

En este sentido, tras la entrada en vigor del 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), Parques Reunidos ha abordado las acciones necesarias para adaptar los tratamientos de datos personales realizados por las distintas sociedades europeas que lo integran a los distintos requerimientos exigidos por la norma comunitaria.

Entre las medidas adoptadas, destacan, en lo que respecta al ejercicio 2021, las que a continuación se exponen:

España:

Registros de actividades de tratamiento: con el objetivo de tener identificadas las actividades de tratamiento de protección de datos existentes en las compañías españolas de Parques Reunidos, se han actualizado los registros de actividades de tratamiento para adecuarlos a los cambios organizativos y a los nuevos procesos de las compañías españolas de Parques Reunidos. Concretamente se han actualizado los registros de actividades de las áreas corporativas y de los parques españoles a excepción de los parques Acuáticos, cuya actualización se llevará a cabo durante la primera mitad del año 2022.

Elaboración del procedimiento de análisis de riesgos y evaluación de impacto relativa a la protección de datos personales: este procedimiento forma parte de las acciones destinadas a cumplir con el principio de privacidad por diseño y por defecto y debe entenderse en el contexto del deber de responsabilidad proactiva que exige el RGPD, el cual obliga a gestionar adecuadamente los riesgos de protección de datos y a demostrar que se han adoptado las medidas adecuadas para garantizar el

cumplimiento de la normativa por parte de Parques Reunidos antes de llevar a cabo cualquier tratamiento de datos personales. Este procedimiento ha sido firmado por los empleados de la sede de servicios centrales y los directores de los parques españoles.

Junto con el procedimiento, también se han analizado los riesgos de protección de datos de las actividades de tratamiento realizadas por 5 áreas corporativas (P&O, HSE, IT, Transformación Digital, Customer -que engloba también Bono Parques y Tour operación-) y los parques de la Costa del Sol (Selwo Aventura, Selwo Marina y Teleférico de Benalmádena) ⁷, a fin de determinar si las actividades de tratamiento de datos que llevan a cabo entrañan un alto riesgo para los derechos y libertades de los interesados.

Tanto el procedimiento como los análisis de riesgos se han llevado a cabo en colaboración con un equipo de consultores externos especializado en riesgos con el fin de facilitar las herramientas necesarias que permitan a Parques Reunidos 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.

Como parte de nuestra responsabilidad proactiva, se han llevado a cabo sesiones de formación anual eminentemente prácticas, adaptadas a las actividades de tratamiento de las compañías españolas de Parques Reunidos y de conformidad con el RGPD y la normativa local aplicable.

Igualmente, con el fin de reforzar el deber de concienciación, los responsables corporativos y a los directores de los parques han firmado el Manual de Protección de Datos. El Manual es una guía que contiene instrucciones claras sobre cómo deben actuar nuestras áreas en el tratamiento de datos personales durante su actividad profesional. El Manual también incluye un extenso repositorio con un conjunto de cláusulas de protección de datos. El Manual se construye sobre dos pilares fundamentales: principio desde el diseño y por defecto y el principio de responsabilidad proactiva.

Global:

Se ha reforzado el área de protección de datos con la incorporación a finales de 2021 de un nuevo experto en la materia que, junto con la Data Protection Officer (DPO) de las compañías españolas de Parques Reunidos, se encargará de gestionar el cumplimiento de las mismas y ayudar con la coordinación de dicho cumplimiento en el resto de las compañías de Parques Reunidos.

Con el fin de seguir cumpliendo con el principio de transparencia, durante el proceso de homogenización de las páginas web de las compañías de Parques Reunidos, también se ha actualizado la información sobre protección de datos que se facilita a nuestros clientes a fin de adaptarla a los nuevos procesos de Parques Reunidos y a los últimos criterios establecidos por el Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD) y las Autoridades de Control competentes en materia de protección de datos.

En línea con lo anterior, los sistemas de gestión de cookies y tecnologías similares de las páginas webs de las compañías de Parques Reunidos se han renovado y con ello también se ha actualizado la gestión de consentimientos y la información sobre protección de datos que se facilita a los usuarios para adaptarlos a los nuevos criterios emitidos por las distintas autoridades de control competentes.

En cuanto a la gestión de relaciones con terceros, se han reforzado los criterios de homologación de proveedores en materia de protección de datos y se han incorporado nuevos criterios de seguridad de la información a fin de elegir únicamente a proveedores que ofrezcan garantías suficientes para aplicar medidas técnicas y organizativas apropiadas conforme a la normativa de protección de datos aplicable cuando traten datos personales.

Como parte de nuestra responsabilidad proactiva, cada dos meses se llevan a cabo acciones de concienciación global mediante el envío de píldoras informativas dirigidas a responsables corporativos y a los directores de los parques con directrices y pautas de actuación para evitar incumplimientos de protección de datos en Parques Reunidos para que las

⁷ Estos tres parques fueron designados como prueba piloto por la especial vinculación que tienen entre ellos (al ofrecer productos cruzados) y porque representan varias de las líneas de negocio del

grupo: parque zoológico, parque de biología marina, teleférico y alojamiento.

canalicen a través de sus equipos y áreas correspondientes.

Igualmente y dentro de las acciones dirigidas a reforzar la responsabilidad proactiva de Parques Reunidos, los distintos DPOs / responsables de la gestión del cumplimiento de protección de datos reportan a la DPO de la sede de los servicios centrales de Parques Reunidos el estado de cumplimiento de las sociedades que gestionan y en particular: i) solicitudes de ejercicio de derechos, ii) brechas de seguridad que afectan a datos personales y iii) estado de cumplimiento de las distintas obligaciones que requiere el RGPD.

Adicionalmente, en consonancia con los principios de limitación y minimización de los datos y en base a la responsabilidad proactiva, Parques Reunidos está trabajando en un documento que establece un marco de criterios globales para la conservación y borrado de datos personales. Este documento tiene como objetivo establecer los criterios mínimos necesarios para que las sociedades de Parques Reunidos puedan definir el procedimiento que establezca los plazos de conservación y borrado de los datos personales

tratados. Se espera la aprobación de este documento durante el primer trimestre de 2022.

De conformidad con lo anterior, Parques Reunidos ha establecido un plan de acción para el año 2022 que incorpora las siguientes nuevas acciones: (i) actualización de los registros de actividades de los parques acuáticos de España; ii) elaboración de un plan de formación global con el fin de homogeneizar las acciones de formación y concienciación en todas las compañías de Parques Reunidos; iii) revisión y, en su caso, actualización del procedimiento de brechas de seguridad con el fin de alinearlos al procedimiento de incidentes de seguridad; iv) aprobación y emisión de los criterios globales para la conservación y borrado de datos personales; v) elaboración de un documento que incorpore las bases para el desarrollo de un modelo de gobierno global en materia de protección de datos con el fin de establecer un marco estratégico, organizativo y operativo en Parques Reunidos donde se engloben los aspectos a tener en cuenta para la gestión y protección de los datos de carácter personal en Parques Reunidos.

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--------|------|------|------|
| Número de reclamaciones recibidas relativas a privacidad y protección de datos | # | 0 | 0 | 0 |

Lucha contra la Corrupción y Soborno

¿Por qué importa?

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

Por el tipo de actividad que realiza Parques Reunidos, los países en los que se ubican sus parques, y el limitado número de operaciones transnacionales que efectúa y los países con los que lo hace, se considera⁸ que el riesgo de corrupción es medio-bajo y de soborno es medio por cuanto (i) tiene un alcance limitado (cuestiones principalmente locales y con la participación de un reducido número de personas por un tiempo reducido) y (ii) un impacto bajo en el caso de la corrupción privada y medio en el caso del soborno (ya que la limitación de su alcance lleva a que las cuantías no comprometan la viabilidad de Parques Reunidos). Si consideramos estos riesgos en términos relativos -esto es, comparados con otros riesgos penales previstos en nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD) la corrupción y el soborno se sitúan entre los riesgos con ranking más alto (6º y 7º conforme al último análisis) en atención a la estructura, la operativa y la actividad del Grupo.

A nivel de responsabilidad penal de la persona jurídica, los delitos de corrupción y soborno llevan aparejadas, de acuerdo con el Código Penal español, penas elevadas en comparación con otros delitos, pero, precisamente, la existencia del MPD tiene como objetivo la mitigación de dichos riesgos y, en su caso, la atenuación -o incluso exoneración- de responsabilidad criminal para el Grupo.

El principal riesgo de conducta no ética, como el soborno, deriva del hecho de que nuestra operativa depende, en cierta medida, de diferentes tipos de autorizaciones administrativas, por lo que se mantiene un relación estrecha y constante con los poderes públicos.

En cuanto a la corrupción privada, no podemos 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. En estas situaciones podrían darse casos de corrupción privada favoreciendo a un determinado proveedor a cambio de alguna cantidad o dádiva.

Enfoque de Gestión

- Parques Reunidos dispone de estándares y procedimientos para la evitación, detección y evaluación del riesgo de corrupción y soborno, que incluyen:
 - Formación al personal acerca de qué conductas se encuentran fuera tanto de la legalidad como del marco ético de Parques Reunidos.
 - Información sobre las políticas, estándares y procedimientos vigentes a este respecto.
 - Diseño e implementación de políticas estándares, procedimientos y controles, de

forma que sean complementarias y reduzcan el riesgo desde distintos frentes.

- En 2021 se aprobó por el Consejo de Administración el nuevo estándar de anticorrupción y antisoborno unificando y actualizando las distintas reglas específicas relacionadas con la corrupción y el soborno existentes en distintos documentos del Grupo. Dicho estándar regula entre otros, patrones de comportamiento de los empleados: cómo relacionarse con las administraciones públicas, así como con proveedores privados -cómo

⁸ Siguiendo las conclusiones alcanzadas tras el último proceso de actualización del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), y las encuestas realizadas a la dirección de Parques Reunidos en 2021

solicitar reuniones, dónde realizarlas, quiénes deben acudir y cómo deben reportarse, qué temas pueden tratarse, qué detalles de cortesía pueden aceptarse u ofrecerse, etc.-, cómo actuar ante posibles conflictos de interés, etc. Una vez aprobado este estándar global, las sociedades del Grupo deben adaptar sus documentos locales a los principios y reglas establecidos en el mencionado estándar.

- En 2020 se creó el Departamento de Compras del Grupo que a fecha de cierre del ejercicio continúa actualizando el procedimiento y la política de compras de bienes, servicios y CAPEX, documentos que se espera tener finalizados durante 2022. Esta nueva actualización implicará, entre otros puntos, la extensión de sus alcances, que pasarán a nivel de Grupo. Esto es consistente con el proyecto de unificación, estandarización y uniformización de los procesos de compras (procesos de licitación, solicitud de varias ofertas, análisis y selección de proveedores-) de manera que resulten plenamente transparentes y basados en criterios objetivos de eficiencia económica y operativa y cuenten con la aprobación de diferentes personas con la finalidad de optimizar el proceso de compras y fomentar la profesionalización y el control del cumplimiento de los objetivos del Grupo incluyendo de forma muy relevante los de sostenibilidad y cumplimiento ético y normativo.
- Tanto para España y resto de Europa como para Estados Unidos y Australia se establecen límites económicos y materiales para cada firmante -

dependiendo de su posición en el organigrama-requiriéndose como regla general para operaciones o negocios jurídicos cuyo valor económico exceda 60.000€ (o 65.000\$ en el caso de Estados Unidos y Australia) firmas mancomunadas, de manera que haya varias personas implicadas en el control de las operaciones. Dichas limitaciones, junto con los principales estándares que resultan de aplicación en Parques Reunidos en materia legal, vienen recogidas en el Manual de Asesoría Jurídica

- Se establecen estándares sobre cómo efectuar los cobros y pagos, de manera que la aprobación de cualquier disposición no quede bajo el control de una única persona.
- Con carácter anual, se imparte formación en materia de prevención de riesgos penales. Esta formación es impartida a todos los directores tanto de Europa como de Estados Unidos y Australia, así como a un gran número de empleados de las oficinas centrales de Parques Reunidos. Durante 2021 se ha procedido a una actualización en profundidad de los materiales formativos, así como en el medio de impartir las formaciones.
- Con carácter mensual, se remiten *newsletter* relacionadas con la prevención de riesgos penales y comportamientos éticos entre los que se encuentran los delitos relacionados con la corrupción y el soborno.

Europa

Dentro del marco de comportamiento ético establecido por Parques Reunidos, constituido por diversas políticas, estándares y procedimientos y por el Modelo de Prevención de Delitos (MPD), creado en España y en cuya integración global se sigue trabajando, se ha considerado de especial importancia minimizar el riesgo de conductas susceptibles de ser constitutivas de delitos relacionados con la corrupción, tanto en su vertiente pública (cohecho) como privada.

En concreto, desde la creación en España del MPD, su implementación en 2011 y la actualización llevada a cabo durante el ejercicio 2017, los delitos de

corrupción privada y cohecho habían sido considerados, comparativamente con el resto de riesgos penales previstos en el MPD, como aquellos con mayor impacto y probabilidad de ocurrencia en atención a la actividad y localización de los riesgos penales identificados a los que se enfrenta Parques Reunidos -si bien, en ningún caso alcanzaban niveles por encima de “medio”-.

Tras llevar a cabo en 2017 el correspondiente análisis basado en criterios de impacto y probabilidad de ocurrencia, de los 24 riesgos penales identificados – asimilados a tipos de delitos recogidos en la legislación penal española- los riesgos relacionados

con la corrupción (corrupción privada) y el soborno (corrupción pública) se situaron, tras aquel ejercicio en los puestos 3º y 5º respectivamente. Esta clasificación debe entenderse en términos relativos, es decir, que un riesgo se sitúe en una posición elevada del ranking significa que se considera que, por nuestra estructura, operativa y actividad, es más probable que se produzca y/o podría tener un impacto más apreciable en los resultados de la compañía en comparación con el resto de los riesgos penales contemplados.

En el mes de mayo de 2021 se llevó a cabo, una revisión del citado análisis consultando, no sólo al equipo directivo de Parques Reunidos, sino también a los directores de los parques situados en Europa -a fin de constatar si existían grandes diferencias entre las percepciones a distintos niveles-. El resultado del citado ejercicio ha arrojado, en lo referente a los riesgos asociados con la corrupción (corrupción privada) y el soborno (corrupción pública), una ligera variación a la baja respecto de la evaluación de 2019: 6º y 7º (frente a 3 y 5 de 2019) respectivamente. Es decir, otros riesgos han tomado una mayor importancia. Esto podría deberse a una mayor concienciación y formación impartida sobre estos delitos relacionados con la corrupción, así como la publicación del nuevo estándar. Adicionalmente, la inclusión en el modelo prevención de riesgos penales de las lesiones a visitantes -como consecuencia de su consideración como delito susceptible de responsabilidad penal de la persona jurídica en algunas jurisdicciones europeas- ha afectado también a la clasificación de la corrupción privada y el soborno, puesto que las lesiones han entrado en el número 1.

Atendiendo a lo expuesto, Parques Reunidos ha procedido a la revisión e implantación de políticas, nuevos estándares y procedimientos encaminados a:

- formar a los empleados en comportamientos éticos,
- establecer procedimientos para evitar la ocurrencia de comportamientos no éticos, y
- establecer vías para descubrir la comisión de conductas ilícitas y adoptar las medidas necesarias para que su erradicación.

En este sentido, el Código 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.

Además del referido Código de Conducta, el Estándar de Anticorrupción que, con ámbito de aplicación global, fue aprobado por el Comité de Auditoría y Control el 17 de febrero de 2021 y el Consejo de Administración de 18 febrero 2021 -, comunicado a nivel global a todos los empleados con dirección corporativa el 6 de abril de 2021, mediante unos vídeos divulgativos a fin de hacer más accesibles los principales elementos del nuevo estándar- establece procedimientos y protocolos destinados a evitar los conflictos de interés y limitar el riesgo de actos de corrupción privada y de cohecho.

Estas normas se encuentran integradas en el MPD, que, aunque se diseñó con base en la normativa española, actualmente, para incrementar la homogeneización y el control desde la central del Grupo (pese a que cada jurisdicción cumple con su legislación local en la materia), se encuentra en proceso de adaptación y extensión a las distintas legislaciones europeas de los países en los que el Grupo tiene presencia. Así, tras la implantación del MPD en Bélgica y Países Bajos en 2019 y Francia y Alemania en 2020, Italia y Noruega en 2021, el Comité de Auditoría y Control aprobó el 14 de diciembre de 2021 la implantación del MPD en Reino Unido y Dinamarca durante el año 2022.

En el marco del MPD, y desde el mismo día de su implantación, se ha creado un canal interno de denuncias, que ha sido puesto a disposición de todos los empleados y terceros colaboradores de Parques Reunidos en Europa. A través del canal de denuncias se pueden formular denuncias respecto de comportamientos ilegales o contrarios al Código de Conducta. Esta denuncia, que puede ser anónima, es recibida por todos los miembros de la Unidad de Vigilancia, máximo órgano responsable del MPD y que está formado por los directores de las áreas de Finanzas, Asesoría Jurídica, P&O y Auditoría Interna. Esta Unidad es la encargada de decidir cómo deben tramitarse las denuncias en atención a su contenido. La existencia del canal y su funcionamiento se exponen en los cursos de formación a los empleados, y así mismo se remite un recordatorio por vía de correo electrónico.

Estados Unidos y Australia

En línea con lo señalado los párrafos anteriores respecto de Europa, Parques Reunidos ha desarrollado para Estados Unidos y Australia el *Employee's Handbook* que recoge, entre otras, las obligaciones de comportamiento y políticas encaminadas a evitar la comisión de conductas no éticas en general. Este documento es firmado digitalmente por los empleados cuando se unen a la compañía.

Las políticas sobre comportamiento ético encuentran un mayor desarrollo en el *Company's Code of Ethical Standards, Business Practices and Conduct* donde se hace mención expresa a la prevención de conductas relacionadas con la corrupción y el soborno en particular. Este documento es facilitado digitalmente a los empleados cuando son contratados. Debe tomarse en consideración que, tras la publicación del estándar anticorrupción y antisoborno, con alcance mundial, estos documentos serán sometidos a revisión a fin de proceder a su oportuna actualización, depurar duplicidades o eliminar incompatibilidades - si las hubiera-.

Desde hace unos años y como consecuencia de los numerosos escándalos sobre el desvío de donaciones caritativas en Estados Unidos, Parques Reunidos mantiene en Estados Unidos una política que prohíbe, como regla general, la realización de donaciones económicas directas a obras de caridad (de esta forma, cualquier excepción debe ser expresamente autorizada al más alto nivel y realizada con las debidas garantías). A tal efecto, se han implantado normas muy estrictas en relación con la posibilidad de que Parques Reunidos pueda servir de plataforma para campañas caritativas en los Estados Unidos. En concreto, la referida política prohíbe las colectas de donaciones en metálico en el interior de los parques y únicamente permite su ejecución a través de una plataforma digital controlada por el departamento de IT de las oficinas centrales de USA y Australia, tras el control previo por parte de los servicios centrales del

Grupo en Estados Unidos respecto de las organizaciones beneficiarias y las actividades que promueven. Asimismo, se ha decidido centrar a su vez los esfuerzos en la implantación y control de procedimientos relativos al fraude, a la malversación y a los conflictos de interés con los proveedores. Por este motivo, no sólo se han implantado políticas, procedimientos o estándares de manejo de fondos, sino que se han establecido mecanismos de control como cámaras de seguridad en zonas de caja, auditorías aleatorias, análisis de cuadre de cajas por cada empleado con acceso a las mismas, etc.

La comisión o sospecha de comisión de cualquiera conducta no ética o delictiva entre la que se pueden incluir las anteriores pueden ser denunciadas a través del canal interno de denuncias (*Hotline*) gestionado por una empresa externa, a través del cual todos los empleados pueden, de forma anónima y confidencial, poner estos hechos en conocimiento del General Counsel y la dirección de P&O de Parques Reunidos en Estados Unidos -quienes reunirán al *US Ethics Committee*-. A este respecto, desde la dirección de Estados Unidos, se procedió, con efectos desde el 1 de enero de 2021, a la modificación de la composición del *US Ethics Committee*, siguiendo una configuración más parecida a la que tiene la Unidad de Vigilancia existente en Europa. A tal efecto, las denuncias presentadas a través del canal son reportadas a todos los miembros del *Ethics' Committee* -y no solo al General Counsel y a la responsable de P&O como ocurría antes.

Si se constata un comportamiento delictivo, además de la iniciación de las correspondientes acciones penales contra el sujeto infractor, las medidas adoptadas se ponen en común con el fin de identificar vulnerabilidades y mejorar procesos y así (i) detectar conductas similares que puedan estar produciéndose en otros parques; (ii) detectar vulnerabilidades; y (iii) poner en común posibles acciones de mejora y refuerzo.

Evaluando nuestro enfoque

En 2021 el Grupo ha modificado su metodología de recopilación de datos. Así, desde el departamento jurídico en colaboración con P&O, se ha requerido a

todos los parques de todas las jurisdicciones que cumplimentasen un formulario en el que se debían recoger todos los presuntos incumplimientos éticos

puestos en conocimiento o investigados por parte de la dirección, la tipología de la presunta conducta de acuerdo con una clasificación preestablecida -en la que se diferencian categorías como corrupción, acoso, fraude, etc.- el canal por el que se tuvo conocimiento de los presuntos incumplimientos, el resultado de las investigaciones y, en su caso, las medidas adoptadas. De este modo, se obtiene información más detallada y granular, mejor clasificada y homogénea, facilitando la agrupación de información bajo diferentes criterios de clasificación, lo que permite un mejor análisis del grado de

Europa

Durante el año 2021, se han recibido **8** denuncias a través del Canal Interno de Denuncias de las cuales sólo **1** estaba relacionada con una posible conducta de corrupción entre particulares¹⁰. El resto de las denuncias se refieren a presuntas situaciones relacionadas, principalmente, con distintas modalidades de acoso, fraude y trato inadecuado a empleados.

Fuera de las denuncias recibidas a través del Canal Interno de Denuncias Regional -esto es, los **9** expedientes abiertos por otras vías-, no se ha tenido constancia de ninguna conducta relacionada con la

Estados Unidos y Australia

Durante el año 2021 se han recibido **16**¹¹ denuncias a través del Hotline, resultando que ninguna de ellas tiene relación con la corrupción o el soborno.

Fuera de las denuncias recibidas a través del Hotline, durante 2021 se han reportado **9** presuntas violaciones de los estándares éticos de la compañía si bien, según se informa desde la dirección de P&O (People and Organization) en Estados Unidos, de tipología diversa, siendo las más numerosos las que se refieren a acoso laboral

Del total de **25** expedientes, en **11** de ellos se ha acreditado algún tipo de incumplimiento. Ninguno de los expedientes ha finalizado en la apertura de un procedimiento penal. **5** expedientes -4 de ellos

implantación de una cultura de cumplimiento, así como de las áreas en las que buscar mejoras. En ejercicios anteriores, el reporte se ha realizado únicamente de aquellos expedientes respecto de los cuales la Unidad de Vigilancia tuvo conocimiento por medio de los canales internos de denuncia regionales (el buzón code_of_conduct@grpr.com para los parques situados en Europa y el Hotline para los parques ubicados en USA y Australia y que denominaremos de forma conjunta en las tablas adjuntas como "RWBC")⁹.

corrupción y el soborno. La tipología de las conductas reportadas es similar a las recogidas por el Canal Interno de Denuncias Regional.

Del total de **17** expedientes, en **7** se ha acreditado algún tipo de incumplimiento: De ellos, ninguno ha terminado en un procedimiento criminal, **5** han finalizado con el despido del empleado denunciado y **2** han terminado con medidas disciplinarias (entre las que se incluye el apercibimiento).

Actualmente, un total de **4** expedientes se encuentran abiertos.

informados a través del canal interno de denuncias corporativo- han finalizado en despido y **2** expedientes han finalizado con medidas de tipo disciplinario. Adicionalmente **4** expedientes han finalizado con medidas de tipo organizativo y/o de refuerzo de formación en políticas, estándares y procedimientos. A fecha de emisión de este informe, ningún expediente se encuentra abierto.

En cuanto a las investigaciones que se encontraban en curso al cierre del Informe de Sostenibilidad del Grupo en 2020, ninguna era relativa a delitos de corrupción, por lo que el resultado final de las mismas no afecta a los datos recogidos en el presente apartado. En cuanto a las denuncias relativas a presuntas situaciones de acoso laboral e

⁹ A estos canales tienen acceso directo los miembros de la Unidad de Vigilancia y del Ethics' Committee (que reporta directamente a la Unidad de Vigilancia).

¹⁰ Investigación que sigue en curso al cierre del presente informe.

¹¹ El total de denuncias es de 20 pero, dado que algunas denuncias son de fecha y por hechos idénticos, se hace referencia a 16 expedientes.

incumplimiento de protocolos internos recogidas en varias denuncias recibidas en 2020 y 2021, se ha finalizado con el despido de la causante, así como se han llevado a cabo cambios en la estructura organizativa del parque en cuestión.

A continuación, se recoge una tabla en la que se engloban las denuncias investigadas a nivel global

| Resumen anual 2021 | | | |
|---|-----------|--|----------|
| Incumplimientos éticos reportados | 42 | Investigaciones abiertas a cierre de 2021 | 4 |
| Canal interno de denuncias regional (RWBC) | 24 | Canal interno de denuncias regional (RWBC) | 3 |
| Otras vías de reporte | 18 | Otras vías de reporte | 1 |
| Denuncias por tipología ¹ | | Denuncias por tipología (sólo RWBC) | |
| Corrupción | 1 | Corrupción | 1 |
| Discriminación | 6 | Discriminación | 1 |
| Otros | 35 | Otros | 22 |
| Incumplimientos éticos probados | 18 | Incumplimientos éticos probados (sólo RWBC) | 7 |
| Corrupción | 0 | Corrupción | 0 |
| Discriminación | 0 | Discriminación | 0 |
| Otros | 18 | Otros | 7 |
| Incumplimientos graves² | 10 | Incumplimientos graves (sólo RWBC) | 4 |

1) La clasificación inicial la realiza quien inicia el expediente (P&O local, Director del Parque, Unidad de Vigilancia, etc.)

2) Se considera incumplimiento grave a aquel que haya finalizado con el inicio de un procedimiento penal y/o con el despido del denunciado.

El número de denuncias recibidas a través de los RWBC en 2021 relacionadas con corrupción y soborno ha sido de **1**, la cual se encuentra abierta actualmente -por lo que no se ha acreditado aún la concurrencia de ningún incumplimiento en este sentido-. Se han recibido otras **4** denuncias relacionadas con otros delitos (dos de acoso sexual, una de fraude y otra sobre derechos de los trabajadores) mientras que las **19** denuncias restantes han versado sobre otro tipo de incumplimientos éticos (principalmente faltas de respeto en las relaciones laborales). A fecha del presente informe, se ha acreditado la realidad de

dichas conductas en **7** de ellas, de las cuales **4** han sido consideradas como graves y han finalizado con despido.

A fin de comparar los datos obtenidos en 2021 con los de años anteriores, únicamente podemos hacerlo respecto de las denuncias recibidas a través de los RWBC (code_of_conduct@grpr.com y el Hotline) puesto que en ejercicios anteriores eran los únicos datos con los que se contaba. Adicionalmente, se ponen en relación con las formaciones impartidas sobre estas cuestiones:

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|----------|-----------|-----------|-----------|
| Denuncias recibidas (sólo RWBC) | # | 19 | 24 | 24 |
| Corrupción y soborno | # | 2 | 0 | 1 |
| Otros delitos ¹ | # | 1 | 0 | 4 |
| Otros incumplimientos del Código de Conducta ² | # | 16 | 24 | 19 |

| Incumplimientos éticos graves³⁾ probados (sólo RWBC) | # | 2 | 1 | 4 |
|---|----------|----------|----------|-----------------------|
| Corrupción y soborno | # | 1 | 0 | 0 |
| Otros delitos | # | 0 | 0 | 0 |
| Otros incumplimientos del Código de Conducta | # | 1 | 1 | 4 |
| Sesiones de formación relacionadas con prevención de riesgos penales y cumplimiento de políticas de ámbito legal | # | 5 | 9 | 11³ |

- 1) “Otros delitos” se definen como aquellas conductas que, por su configuración y gravedad, de probarse, podrían constituir delitos distintos de los de corrupción y soborno. Cuando el alcance de dichas conductas o su gravedad no sea suficiente para constituir un delito, se considera “Otras infracciones del Código de Conducta”.
- 2) “Otros incumplimientos del Código de Conducta”: conductas que suponen un incumplimiento del Código de Conducta y políticas y estándares relacionados pero que no llegan a tener la entidad de un delito.
- 3) Se considera incumplimiento grave a aquel que haya finalizado con el inicio de un procedimiento penal y/o con el despido del denunciado.

De los expedientes abiertos en 2021, se encuentran bajo investigación **3** expedientes relativos a denuncias recibidas por los canales internos de denuncia regionales.

En lo relativo a las formación, durante 2021 se ha procedido a una actualización en profundidad de los materiales formativos, así como en la manera de impartirlas. Si bien en el mes de marzo se impartieron los habituales webinars, en el mes de diciembre de 2021 se ha subido a la plataforma *Seeding: Parques Reunidos University* (una adaptación para el Grupo de la plataforma formativa “Moodle”, utilizada por las principales instituciones educativas del mundo) un curso completo dividido en 7 módulos -de los cuales uno de ellos está dedicado íntegramente a los delitos de corrupción-. En dichos módulos se explica en qué consisten los delitos, cuales deben ser los principios generales de actuación por parte de los empleados para evitar que se produzcan y, por último, se relacionan las políticas y estándares que deben ser revisados por los empleados. Al finalizar los 7 módulos, el trabajador debe realizar una prueba de conocimientos que exige el 70% de aciertos para dar el curso por aprobado. El principal problema de esta formación es que tanto el personal encargado de desarrollar el curso como los destinatarios de la

misma, no estaban habituados al funcionamiento de la herramienta, de modo que se ha tenido una participación menor de la esperada. Sumando ambos sistemas formativos, se ha matriculado a unos 300 alumnos, contando con una asistencia efectiva de 265.

Además de la formación general en prevención de riesgos penales, durante el año el departamento de Asesoría Jurídica ha remitido a todo el personal de las unidades corporativas de España y Estados Unidos, así como a todos los directores de parques a nivel global (i) una newsletter relacionada con el delito de corrupción privada, haciendo referencia también al nuevo estándar aprobado; y (ii) una newsletter focalizada en el delito de tráfico de influencias -otra modalidad de corrupción-. También se han remitido, a los mismos destinatarios, newsletters relacionadas con otros delitos -delitos contra el medioambiente, fraude de subvenciones, etc.- así como relativas al uso de los canales internos de denuncias.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

A nivel global de grupo, de los comportamientos contrarios al marco ético de Parques Reunidos que se han detectado durante 2021 -incluyendo todas las vías de conocimiento- sólo uno de ellos estaba relacionado con una presunta corrupción. Esta cuestión tiene relevancia por cuanto las medidas adoptadas no traen causa de ninguna situación concreta, sino del constante compromiso para evitar este tipo de conductas.

Europa

Se aprobó en febrero de 2021, el estándar de anticorrupción y antisoborno -de alcance global- bajo el marco de la política de sostenibilidad que por un lado (i) establece unas pautas de comportamiento actualizadas a la realidad del Grupo; y (ii) por otro lado, refunde distintas normas relacionadas con la prevención de la corrupción y el soborno -como pueden ser la Política de relaciones institucionales, o las Normas para la gestión de pases VIP-. Así, aparte de contar con una norma integrada, en cuanto a que incluye en un único documento un mayor número de conductas, se establece un marco único de aplicación global aún más transparente en las relaciones con las administraciones públicas, estableciendo, a su vez otro tipo de limitaciones como en lo relativo al uso de intermediarios, o el refuerzo de controles sobre donaciones -prohibiendo las donaciones a partidos políticos, entre otras.

Por otro lado, tras la finalización de la homogeneización del MPD en Bélgica, Países Bajos, Alemania, Francia, Italia y Noruega - así como el trabajo realizado en la priorización de riesgos tanto

Estados Unidos y Australia

Se ha continuado trabajando en la homogeneización de algunas políticas, procedimientos, estándares y manuales de funcionamiento interno que esperamos tengan un impacto positivo en la mitigación de los riesgos de corrupción y soborno, siendo la aprobación del estándar anticorrupción y antisoborno de alcance global la medida más destacada en este sentido. Adicionalmente, desde el departamento legal de Estados Unidos, se ha realizado, durante 2021, un análisis interno de las estructuras de cumplimiento del Grupo en Estados Unidos a fin de constatar si se ajustan a las exigencias que establece el US Department of Justice, órgano equivalente a la Fiscalía General del Estado, en su nota técnica para la Evaluación de Programas de Cumplimiento Normativo actualizada el pasado junio de 2020.

En este sentido, se ha llegado a la conclusión de que la configuración y alcance actual del programa de cumplimiento en Estados Unidos cumple con los requisitos que impone el *US Department of Justice*, sin perjuicio de que sea necesario actualizar algunas políticas y estándares que bien se han visto afectadas

generales como penales, se procederá, durante el año 2022, a (i) refundir las matrices de riesgos penales de las distintas jurisdicciones europeas en una única matriz de riesgos penales, (ii) parametrizar los nuevos controles depurados en la plataforma GRC; y (iii) llevará cabo la homogeneización del MPD en Reino Unido y Dinamarca, conforme ha aprobado el Comité de Auditoría y Control el pasado 14 de diciembre de 2021.

Se ha impartido formación acerca de riesgos penales y políticas de la compañía a directores de España y Europa, así como a trabajadores de la central en España. El período para realizar la formación se extendió del 16 de diciembre de 2021 hasta el 15 de enero de 2022. 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 en este sentido.

por las políticas y estándares de ámbito global publicadas desde el Grupo por lo que resulta necesario depurar duplicidades y eliminar incongruencias, o bien contienen información desactualizada.

Para esta finalidad, se ha nombrado un comité de trabajo interno que espera finalizar su labor en el primer semestre de 2022, tras lo cual se centrarán en impartir las formaciones oportunas y analizar si resulta necesario acudir a un asesor externo a fin de auditar el programa de *compliance*.

Se ha continuado trabajando con la aplicación de las políticas de control de caja vigentes, así como el uso de circuitos de cámaras de seguridad para detectar posibles incumplimientos, iniciados en 2018. Las formaciones en materia de gestión del dinero en metálico se realizan a los empleados de los parques con carácter anual -preparación de reaperturas- y se repiten cuando se constata que algún empleado encuentra dificultades para cumplir con los procedimientos.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

Europa

En España, si bien Parques Reunidos no resulta sujeto obligado según la Ley de Blanqueo de Capitales, el MPD de España identifica el blanqueo como riesgo inherente bajo dado que, en ocasiones, por la propia operativa del negocio, se aceptan pagos en metálico, a parte de los pagos realizados en taquillas y puntos de venta de los parques, de forma muy excepcional y limitada a algún tour operador o colaborador comercial. En cuanto a los eventos de riesgo en los que podría hipotéticamente darse una situación de blanqueo de capitales que fueron identificados son los siguientes: (i) Pago en efectivo de las entradas en las taquillas de los parques por importes superiores a los establecidos sin cumplir con las obligaciones legales; (ii) Cobro del importe recaudado, en efectivo y no declarado, por los intermediarios en la venta de entradas a los parques.

Los controles asociados, de acuerdo con lo previsto en la matriz, son los siguientes: (i) Parques Reunidos tiene contratado los servicios de auditoría financiera

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

En Italia se cuenta también con directrices en este sentido.

En el resto de Europa se mantiene el criterio expuesto en el pasado ejercicio por el cual, atendiendo a lo reducido de los importes que se cobran en metálico, se ha considerado que no hay necesidad urgente de implantar controles específicos en este sentido, si bien, no se descarta adoptarlos durante 2022 como consecuencia de la fusión de matrices.

Estados Unidos y Australia

En cuanto a Estados Unidos, tampoco se ha establecido ningún control específico en este sentido atendiendo al importe de los pagos y el origen de los mismos.

Asesoramiento ético y mecanismos de información.

En cuanto al asesoramiento ético, debe tomarse en consideración la existencia de los máximos órganos de cumplimiento tanto para Europa (Unidad de Vigilancia) como para Estados Unidos y Australia (Ethics' Committee). Estos órganos están conformados por directivos de alto nivel cuya experiencia está estrechamente ligada con un ejercicio ético de los deberes profesionales, desde una perspectiva jurídica (departamento legal), de transparencia e imagen fiel (departamento financiero y departamento de auditoría interna) y laboral (P&O). Esto lleva a que estemos ante órganos colegiados con (i) capacidad para establecer los principios éticos y desarrollar las políticas y estándares sobre los que deben actuar los empleados; (ii) ascendencia para asegurar la adecuada implantación de una cultura de cumplimiento; y (iii) competencia e independencia

para resolver las cuestiones y conflictos que puedan surgir relacionadas con comportamiento ético.

Adicionalmente, la Unidad de Vigilancia, tanto como destinataria de las denuncias del canal interno de denuncias como órgano al que reportan todas las jurisdicciones a nivel global -incluyendo Estados Unidos y Australia- en relación con los incumplimientos éticos, es la encargada, a su vez, de reportar, al menos una vez al año, al Comité de Auditoría y Control sobre el número total de denuncias e investigaciones llevadas a cabo en relación con incumplimientos éticos, realizando el oportuno análisis acerca del grado de implantación que tiene la cultura de cumplimiento ético en el Grupo.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

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

Por su parte, en Estados Unidos y Australia, además, existe una política específica de recaudación de fondos para fines benéficos y una plataforma creada al efecto para recaudar fondos sin necesidad de la recogida en metálico en los parques. Esto permite, por un lado, el control de la idoneidad de la entidad; y, por otro, la trazabilidad de los importes efectivamente recaudados.

Aportaciones a asociaciones y organismos con fines altruistas y sociales

Las aportaciones a **asociaciones y organismos con fines altruistas y sociales** relativas a proyectos de impacto social¹²

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

En 2021 se han publicado las guías “Iniciativas de Impacto Social”, “Selección de Socios en Iniciativas de Impacto Social” y “Programa de Voluntariado”. Estas

guías definen el mecanismo de análisis y aprobación de fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con las que la Fundación Parques Reunidos y los parques cooperan.

En 2021 la aportación económica a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, relacionada con proyectos de impacto social, ha sido de 53.308€. Este importe incluye las aportaciones de apoyo a entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la investigación y conservación de la biodiversidad realizadas por la Fundación Parques Reunidos, que alcanzaron un total de 43.023€. El importe restante representa las aportaciones económicas realizadas por los parques a entidades locales sin ánimo de lucro, que en ninguno de los casos superan los 5.000€.

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 nuestros parques. Como se detalla en el apartado Espíritu Parques Reunidos, la valoración de todos los proyectos en materia de iniciativas sociales y relativas a la biodiversidad equivale al 0,25% de las ventas del Grupo.

Aportaciones a asociaciones sectoriales

Adicionalmente, se realizan aportaciones a **asociaciones sectoriales**, tanto de ámbito global como de ámbito regional o local, de las que Parques Reunidos, como Grupo, o los parques, con carácter individual, son miembros. La contribución económica a asociaciones sectoriales durante 2021 fue de 170.630€.

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

| Ámbito | Alcance | Asociación |
|---------------------------------|---------|---|
| Parques Atracciones y Acuáticos | Global | IAAPA- International Association of Amusement Parks and Attractions WWA- World Waterpark Association |

¹² Para más información consultar la sección “Espíritu Parques Reunidos”

| Ámbito | Alcance | Asociación |
|-----------------------|--------------------|--|
| | Nacional / Estatal | AEPA- Asociación Española de Parques de Atracciones y Temáticos VDFU- Association of German Leisure Parks and leisure time facilities AALARA- Australian Amusement, Leisure and Recreation Association California Attractions and Parks Association Florida Attractions Association Pennsylvania Amusement Parks Association IALSA- International Amusement & Leisure Defence Association |
| Zoológicos y Acuarios | Global | WAZA- World Association of Zoos and Aquariums IMATA (Intl. Marine Animal Trainer's Association) |
| | Regional | EAZA- European Association of Zoos and Aquaria EAAM- European Association for Aquatic Mammals EUAC- European Union of Aquarium Curators American Humane |
| | Nacional / Estatal | AIZA- Asociación Ibérica de Zoos y Acuarios BIAZA- British & Irish Association of Zoos & Aquariums SNEELAC- Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels UCA- French Union of Aquaria Curators AFDPZ- Asso. Française de Parcs Zoologiques NABU- Naturschutzbund Deutschland VdZ- Verband der Zoologischen Gärten e.V. AMMPA- Alliance of Marine Mammal Parks & Aquariums (USA) |

Derechos Humanos

El compromiso de Parques Reunidos con los derechos humanos se recoge en el siguiente principio de su Política de Sostenibilidad:

- Cumplir con las convenciones internacionales sobre derechos humanos, incluido el apoyo a la eliminación del trabajo infantil o forzado en sus propias operaciones y en la cadena de suministro y garantizar que el Grupo no sea cómplice de abusos contra los derechos humanos.

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

- Igualdad
- No discriminación por razón de género, raza, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole
- 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 satisfactorias de trabajo, incluidas las relativas a remuneración
- 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 nuestros proveedores son de carácter local o nacional, las cuestiones relativas a esclavitud, tortura, trabajo infantil o trabajo forzoso no se consideran materiales.

El volumen de compra de merchandising procedente de países considerados de alto riesgo en materia de derechos humanos definido según los índices HDI y FH (China y Tailandia) es de un 5,5%. El porcentaje ha disminuido respecto al año anterior debido a la reducción de ventas de estos productos en 2020; al quedar productos en stock se redujo la necesidad de compra en 2021.

El grupo continúa trabajando en el desarrollo de procesos de evaluación de proveedores que ayuden a mitigar, los posibles riesgos asociados a derechos humanos en la cadena de suministro¹³.

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

| País | Noruega | Alemania | Australia | Países Bajos | Dinamarca | Reino Unido | USA | Bélgica | España | Francia | Italia |
|--------|---------|----------|-----------|--------------|-----------|-------------|-------|---------|--------|---------|--------|
| FH | Free | Free | Free | Free | Free | Free | Free | Free | Free | Free | Free |
| HDI | 0,957 | 0,947 | 0,944 | 0,944 | 0,940 | 0,932 | 0,926 | 0,931 | 0,904 | 0,901 | 0,892 |
| Riesgo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo | Bajo |

El nivel de riesgo en cada país se determina en base a los índices globales Human Development Index (HDI) y Freedom House Index (FH), de acuerdo con el siguiente criterio: entorno de alto riesgo: calificación FH "non free" o HDI <0,70; entorno de riesgo medio: calificación FH "partially free" o HDI 0,70-0,79; entorno de bajo riesgo: calificación FH "free" y HDI > 0,79.

¹³ Ver apartado "Subcontratación y Proveedores"

Sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades locales

El compromiso de Parques Reunidos con el desarrollo sostenible se recoge en los siguientes principios de su Política de Sostenibilidad:

- Buscar una relación activa con las partes interesadas, por ejemplo, empleados, clientes y proveedores, y las comunidades en las que operamos para contribuir a resolver los desafíos sociales y generar la confianza de las partes interesadas.
- 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 los esfuerzos de integración hacia las familias y otras comunidades vulnerables que pueden encontrarse en riesgo de exclusión social, fomentar la educación y generar conciencia sobre el desarrollo sostenible y la conservación del patrimonio natural, y contribuir a la preservación de especies amenazadas y colaborar en la investigación científica en beneficio de la biodiversidad
- Promover los canales de comunicación y diálogo y fomentar las relaciones del Grupo con sus accionistas, inversores, empleados, proveedores, clientes y, en general, con todos sus grupos de interés

Parques Reunidos contribuye al desarrollo económico y social del territorio en el que operan sus parques mediante la creación de empleo local directo e indirecto, el uso de proveedores locales y la

colaboración con distintas asociaciones y organizaciones.

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, la mayoría de nuestros proveedores de productos o servicios son de carácter local, asimismo, al tratarse de una actividad con alta estacionalidad, es habitual cubrir los puestos de trabajo con personal de las poblaciones en las que operan nuestros parques.

Al tratarse de una actividad asociada al sector servicio, y encontrarse los parques en zonas relativamente alejadas de núcleos de población, la actividad de Parques Reunidos no genera impactos negativos en las poblaciones locales o el territorio, por lo que no se considera necesario establecer mecanismos de dialogo 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 coordinación en caso de emergencia.

Las actividades de asociación o patrocinio llevadas a cabo por Parques Reunidos incluyen:

- Colaboración con asociaciones y organismos con fines altruistas y sociales, cuyo alcance se describe en el apartado Espíritu Parques Reunidos
- Colaboración con asociaciones sectoriales, tanto de ámbito global como de ámbito regional o local, cuyo alcance se recoge en el apartado Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Subcontratación y Proveedores

La subcontratación y gestión de proveedores se rige por el siguiente principio recogido en la Política de Sostenibilidad:

- Crear un enfoque sistemático para elegir socios comerciales que sean capaces de apoyar los principios del Grupo sobre sostenibilidad y priorizar

a los proveedores que han incorporado prácticas sostenibles y éticas dentro de su organización y que impulsan dichas prácticas dentro de su propia cadena de suministro.

El procedimiento de selección de proveedores incluye los siguientes criterios de selección a aplicar dependiendo de la categoría de producto o servicio:

- Cumplimiento estricto de la normativa vigente.
- Solvencia: se trabajará con proveedores con capacidad suficiente para acometer las inversiones necesarias o soportar las condiciones de pago fijadas.
- Experiencia y trayectoria reconocida dentro del mercado.
- Reputación: proveedores claramente reconocidos y con prestigio en el mercado
- Servicio: proveedores con capacidad de ofrecer un servicio de mantenimiento y entrega de mercancía, mínimo a nivel nacional.
- Relación Calidad-Precio: que sea el más competitivo del mercado.
- Flexibilidad: que sean capaces de adaptarse a la estacionalidad del negocio.
- Verificación de los productos por las entidades acreditadas.
- Existencia de autorización al proveedor en los productos licenciados.
- Preferencia por los proveedores locales como forma de generar riqueza en el entorno en el que se opera.
- Compromiso con la prevención de los riesgos laborales y la minimización de los impactos ambientales que puedan generar sus actividades.
- Criterios de sostenibilidad social y ambiental del bien o servicio comprado.
- Validación de proveedores en materia de protección de datos de carácter personal, para asegurar que cumplen la normativa aplicable en dicho ámbito.

Los contratos de compra de productos y servicios, contienen cláusulas mediante las cuales el contratista o proveedor, en el desempeño de sus actividades, ya sean realizadas por personal propio o por subcontratistas, se compromete a cumplir con todas las normas y regulaciones nacionales e internacionales aplicables relacionadas con estándares de comportamiento ético y responsable, incluyendo, pero no limitado a aquellos que se

ocupan de los Derechos Humanos, la salud y seguridad en el trabajo, los derechos laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra el soborno y corrupción.

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

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

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, la mayoría de nuestros proveedores de productos o servicios son de carácter local o nacional. En el caso de nuevas atracciones, los proveedores son fabricantes reconocidos globalmente en el sector.

Si bien no se realizan auditorías de proveedores, la selección de proveedor tiene en cuenta el desempeño en materia ambiental, social y de buen gobierno, y en el caso de proveedores que no sean de carácter local o nacional, que éstos sean proveedores utilizados a nivel global por otros operadores del sector

Información fiscal y económica

El Grupo dispone de unas directrices de actuación en materia fiscal que protegen el valor y la seguridad para el accionista mediante la gestión eficiente y sostenible de los asuntos fiscales y de los costes de cumplimiento. Asimismo, la toma de decisiones del Grupo se guía por el principio de seguridad jurídica en materia fiscal, protegiendo así el valor de la Compañía para todos los grupos de interés.

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 Grupo, comprende las siguientes pautas de actuación:

- Estricto cumplimiento de obligaciones fiscales del Grupo. Dichas obligaciones incluyen, entre otras la declaración y el pago de impuestos, el suministro de información fiscal de las sociedades del Grupo o el suministro de información fiscal de terceros, ya sea por obligaciones periódicas o como consecuencia de requerimientos de información realizados por las autoridades fiscales.
- Toma de decisiones sobre la base de criterios de negocio, teniendo en cuenta para ello los aspectos fiscales asociados a las mismas.
- Utilización de estructuras no opacas, que respondan a la realidad económica de la compañía
- Colaboración con asesores externos de reconocido prestigio que prestan apoyo al personal de Parques Reunidos en materia fiscal a través de un contacto regular
- Colaboración con las autoridades fiscales en la resolución de todas las cuestiones que puedan surgir como consecuencia del cumplimiento de obligaciones tributarias propias o de terceros.
- Gestión de riesgos fiscales, estableciendo los mecanismos adecuados para la cobertura, prevención, reducción y monitorización de los mismos, considerando no sólo su impacto económico, sino también el factor reputacional asociado.
- Aplicación de la normativa fiscal de acuerdo con los criterios interpretativos de las autoridades fiscales competentes, con el respaldo de consultas, resoluciones y sentencias de

organismos administrativos o jurisdiccionales respecto al supuesto concreto.

- Adecuada coordinación de las actuaciones con impacto fiscal de las distintas entidades del Grupo.
- Política de precios de transferencia para todas sus operaciones entre partes y entidades vinculadas conforme a los principios de plena competencia, libre concurrencia y creación de valor mediante la asignación de funciones, activos, riesgos y beneficios.

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

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

Internos:

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

- Cualesquiera otros departamentos del Grupo en la toma de decisiones propias de su área de influencia, en la medida en que estas pudieran tener un impacto fiscal.

Externos:

- Asesores fiscales externos encargados de dar soporte recurrente a los departamentos involucrados en la Función Fiscal en las

cuestiones relativas a tributación derivadas de la actividad ordinaria del grupo.

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

Los ingresos, los beneficios obtenidos y los impuestos sobre beneficios, así como las subvenciones públicas recibidas y otros datos económicos de 2021, se detallan en la siguientes tablas:

Total Grupo

| Indicador | Unidad | 2020 | 2021 |
|---|--------|-----------|---------|
| Ingresos | k € | 249.443 | 585.345 |
| Costes de Explotación | k € | 607.552 | 272.376 |
| Sueldos y prestaciones a empleados | k € | 142.464 | 185.536 |
| Subvenciones públicas | k € | 1.097 | 24.410 |
| Beneficios (o pérdidas) antes de impuestos | k € | (623.751) | 79.578 |
| Gastos de capital - CapEx | k € | 70.481 | 71.340 |
| Recompra de acciones y pago dividendos | k € | - | - |
| Total impuestos pagados- (cash in (+)/cash out (-)) ¹⁾ | k € | -26.202 | -30.346 |

1) Total impuestos 2021- desglose por categoría: impuesto sociedades (+2.039 k€), impuestos a la propiedad (-8.190 k€), IVA (-466), otros impuestos sobre las ventas (-109 k€), impuestos sobre salarios (-16.492), y otros impuestos (-7.128 k€)

Información por país- Año 2021

| 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 | k € | 22.630 | 10.167 | 406 | -1.408 |
| Alemania | k € | 107.956 | 3.848 | -191 | -5.965 |
| Australia | k € | 5.505 | (3.685) | - | - |
| Países Bajos | k € | 24.156 | (182) | - | -820 |
| Dinamarca | k € | 8.331 | 1.083 | - | -232 |
| Reino Unido | k € | 16.902 | 5.932 | -744 | -984 |
| USA | k € | 208.202 | 65.693 | 407 | -14.970 |
| Bélgica | k € | 19.123 | 2.448 | -17 | -68 |
| España | k € | 124.488 | 3.921 | 2.055 | 65 |
| Francia | k € | 8.699 | (4.016) | 123 | -2.822 |
| Italia | k € | 29.354 | (5.631) | - | 972 |
| Total | k € | 585.345 | 79.578 | 2.039 | -26.233 |

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 |
|---|---|---------------------------------|---|
| 15 Parques españoles (España) | Instituto para la Calidad Turística Española | Safe Tourism Certified | El Instituto para la Calidad Turística Española certificó el cumplimiento de las directrices de las especificaciones para la reducción de la infección por el coronavirus SARS-COV-2. Las directrices contienen especificaciones sobre el servicio, la limpieza y desinfección, el mantenimiento y la gestión de riesgos, tanto para los trabajadores como para los visitantes. |
| Aquópolis de Torrevieja (España) | Secretaría de Estado de Turismo | Mejora Continua en la Calidad | Reconocimiento del compromiso a la calidad turística. |
| Warner Park (España) | Periódico LA RAZON | Mejor parque temático de España | Parque Warner ha sido reconocido como mejor parque temático de España en la X edición de los premios de Turismo de LA RAZÓN. |
| Movie Park (Alemania) | Ministerio Federal de Economía y Energía (BMW). | Turismo para todos | Con la etiqueta "Turismo para todos", las personas con discapacidad disponen de información detallada y fiable que les ayuda a organizar sus viajes y a tomar decisiones al respecto |
| Movie Park (Alemania) | TÜV NORD | O.K. for Kids | Al recibir la certificación "OK for kids", Movie Park demuestra que el parque acoge a los niños, entiende sus necesidades y se las toma en serio. |
| Belantis (Alemania) | Sociedad de Marketing Turístico de Sajonia mbH (TMGS) | Saxony barrier-free | La adhesión al programa "Saxony barrier-free" garantiza la accesibilidad del parque. |
| Attractie- en Vakantiepark Slagharen (Holanda) | Voordeeltjes | Premio Voordeeltjes.nl 2021 | Premio Voordeeltjes.nl. con calificación 7,3. (Voordeeltjes es una plataforma en la que puedes reservar unas vacaciones o una escapada.) |
| Kennywood, Story Land, Splash Splash (USA) | Consejo Internacional de Normas de Acreditación y Educación Continua (IBCCES) | Certified Autism Center | Los centros de autismo certificados completan un proceso de formación y revisión con el objetivo de atender mejor a las personas con autismo y otras necesidades sensoriales |
| Lake Compounce, Idlewild and SoakZone, Noah's Ark Family Waterpark, Wet N Wild - Emerald Pointe Waterpark, Splash Splash, Water Country, Raging Waters - Los Angeles, Raging Waters - Sacramento, Sandcastle Waterpark (USA). | Ellis & Associates | Premios a la Auditoría | El premio reconoce que los parques cuentan con socorristas y gerentes proactivos, para garantizar, instalaciones seguras |

Espíritu Parques Reunidos

El compromiso social de Parques Reunidos es ofrecer un ocio seguro, saludable, sostenible e inclusivo

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

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

1. **INFANCIA Y SALUD:** Acercar el ocio a niños - y sus familias- afectados por enfermedades graves o crónicas, así como a adultos que han recibido los mismos diagnósticos. Promover hábitos de vida saludables en pro de evitar la aparición de enfermedades.
2. **INCLUSIÓN SOCIAL:** Acercar y facilitar el acceso al ocio a familias con pocos recursos o en riesgo de exclusión social y a personas con discapacidad.
3. **EDUCACIÓN Y CONCIENCIACIÓN:** Desarrollar programas y actividades para dar visibilidad al compromiso medioambiental de nuestros parques e involucrar a los visitantes a través de acciones de generación de conciencia y educación para las nuevas generaciones.
4. **CONSERVACIÓN E INVESTIGACIÓN:** Participar en proyectos propios e internacionales, in situ y ex situ para la conservación de la biodiversidad, los ecosistemas y las especies amenazadas.

Las acciones desarrolladas en el ámbito el Espíritu Parques Reunidos contribuyen a la promoción de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la ONU:



En España, todas las acciones y proyectos mencionados se realizan con la coordinación de la [Fundación Parques Reunidos](#).

Durante 2021, la mejora de la situación derivada de la COVID-19 con respecto al 2020 ha permitido, aunque en distinto grado en cada país y en las diferentes épocas del año, que se puedan retomar algunas de las acciones sociales que se venían desarrollando, así como la puesta en marcha de nuevas iniciativas.

La valoración de todos los proyectos en materia de iniciativas sociales y relativas a la biodiversidad equivale al 0,25% de las ventas del Grupo. Si se incluyen los descuentos y entradas gratuitas para personas con algún tipo de discapacidad y sus acompañantes que visitan los parques de forma particular, y que son ofrecidas por los parques como parte de su política comercial ¹⁴este porcentaje asciende a 1,3%.

¹⁴ Para más información ver apartado “Accesibilidad e inclusión”

En las siguientes secciones se presentan datos, estadísticas y casos relevantes que han destacado en la gestión de la acción social durante el año 2021.

| Indicador | Unidad | España | Resto de Europa | USA y Australia | Total |
|--|-----------------------|------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Número de iniciativas | # | 137 | 81 | 160 | 378 |
| Infancia y Salud | # | 63 | 45 | 44 | 152 |
| Inclusión Social | # | 49 | 28 | 24 | 101 |
| Educación y Concienciación | # | 19 | 3 | 88 | 110 |
| Biodiversidad e Investigación | # | 6 | 5 | 4 | 15 |
| Valoración económica ^{1) 2)} | 1.000 € | 155 | 765 | 532 | 1.452 |
| Infancia y Salud | % vs total valoración | 30 | 40 | 79,9 | 53 |
| Inclusión Social | % vs total valoración | 35 | 57 | 16 | 40 |
| Educación y Concienciación | % vs total valoración | 7 | 2 | 4 | 3 |
| Biodiversidad e Investigación | % vs total valoración | 28 | 1 | 0,1 | 4 |

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

Infancia y Salud

La categoría Infancia y Salud agrupa las siguientes acciones sociales del Espíritu Parques Reunidos:

- Apoyo a niños con enfermedades graves y sus familias.
- Apoyo a personas adultas afectadas por enfermedades graves y raras
- Colaboraciones con hospitales
- Promoción de hábitos saludables

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

A este pilar representa el 53% de la valoración económica del Espíritu Parques Reunidos distribuida

en un total de 152 proyectos, lo que supone el 40% del total de proyectos.

Dentro de esta categoría un 87% de los proyectos han supuesto donación de entradas:

| Infancia y salud | Número de entradas |
|------------------|--------------------|
| España | 1.167 |
| Resto de Europa | 7.404 |
| USA y Australia | 8.877 |
| Total | 17.448 |

KENNYWOOD CHARITABLE TRUST (USA)

El compromiso de Parques Reunidos con la infancia se materializa en proyectos como el “Kennywood Charitable Trust” a través del cual los parques del área oeste de Pensilvania: Kennywood, Idlewild & SoakZone y Sandcastle Waterpark ofrecen cada año a miles de niños y sus familias la oportunidad de disfrutar de un día de ocio en uno de los parques de la zona.

Desde 1992, niños en situación de vulnerabilidad y con enfermedades graves de Pittsburgh, Virginia Occidental, Ohio y Maryland han podido disfrutar de hasta un total de 400.000 días de diversión

En el año 2021, este proyecto ha permitido que hasta 100 organizaciones se beneficien de un total de 5.335 entradas gratuitas.

Apoyo a niños con enfermedades graves y a sus familias

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

El Espíritu Parques Reunidos colabora con asociaciones y fundaciones dedicadas a la atención a estos niños y a sus familias donando entradas y desarrollando actividades de acompañamiento a niños hospitalizados que sufren enfermedades

graves o de larga duración que conllevan tratamientos intensivos.

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

Apoyo a personas adultas afectadas por enfermedades graves y raras

Apoyar a organizaciones que buscan mejorar la salud de la población no está limitado a colectivos infantiles. Por eso, el Espíritu Parques Reunidos incluye en el ámbito de Infancia y Salud las

colaboraciones con organizaciones locales y nacionales que dan apoyo a personas adultas con enfermedades graves y raras.

Promoción hábitos saludables

La promoción de la mejora de la salud mediante el fomento de hábitos saludables forma parte del Espíritu Parques Reunidos. Desde los parques se llevan a cabo distintas acciones para promover la

práctica de deportes y se están desarrollando proyectos para impulsar una alimentación más saludable, entre otros.

Inclusión Social

La Inclusión Social constituye el segundo pilar del Espíritu Parques Reunidos. Poder divertirse en los parques del Grupo debería ser posible para todos los miembros de la sociedad. Es por ello que los parques y la Fundación Parques Reunidos se esfuerzan para garantizar que todos los colectivos tengan la oportunidad de disfrutar del entretenimiento que ofrecen y colaboran con asociaciones y fundaciones locales y nacionales que trabajan para mejorar el bienestar de las comunidades en las que operan.

Este compromiso social se traduce en acciones que incluyen donativos de entradas, pero también proyectos de integración, de formación y de concienciación sobre las realidades sociales cotidianas de estos colectivos.

Este pilar representa el 40% de la valoración económica del Espíritu Parques Reunidos, con un

total de 101 proyectos, lo que supone el 27% del total de proyectos. En estas cifras no se incluye el importe correspondiente a los descuentos y entradas gratuitas tanto para personas con discapacidad como para sus acompañantes que acuden al parque a título personal.

Los proyectos se traducen en el siguiente número de entradas donadas:

| Infancia y salud | Número de entradas |
|------------------|--------------------|
| España | 1,908 |
| Resto de Europa | 13.392 |
| USA y Australia | 3.246 |
| Total | 18.543 |

Apoyo a colectivos desfavorecidos

Son muchos los colectivos en riesgo de exclusión social que se encuentran en el radar del Espíritu Parques Reunidos. Entre las acciones realizadas se identifican las siguientes causas y colectivos:

- Colectivos con recursos limitados: Organizaciones que cubren las carencias económicas y de educación de comunidades deprimidas, en riesgo de exclusión social, inmigrantes y refugiados, entre otros.
- Inclusión social y laboral: Organizaciones que trabajan por la cohesión y cooperación social en zonas de pocos recursos y que buscan facilitar

la integración laboral de personas desempleadas a través de programas de formación y capacitación.

- Víctimas de abuso infantil y doméstico: Organizaciones que trabajan para dar cobijo, apoyo y recursos (médicos, legales, etc.) a personas que han sufrido diferentes tipos de abuso y violencia doméstica.
- Apoyo a las familias: Organizaciones que ofrecen servicios y recursos para las familias con el fin de facilitar los procesos educativos y de desarrollo de los niños y hacer del núcleo

familiar y entorno constructivo y de apoyo para todos sus miembros.

- Personas sin hogar: Organizaciones que dan apoyo a personas que viven en situaciones precarias y carecen de vivienda fija.

STREET SOCCER CUP EN TROPICAL ISLAND (ALEMANIA)

Diversión y deporte pueden resultar fórmulas efectivas de integración e inclusión para niños refugiados en las sociedades que les acogen, bajo este paradigma nace el proyecto “Street Soccer Cup”.

Desde hace varios años el parque alemán Tropical Islands apoya el proyecto proporcionando el espacio necesario para desarrollar los partidos de fútbol, alojamiento, entradas gratuitas y premios para los participantes y organizadores. La final del Campeonato de Brandeburgo tuvo lugar el 19 de septiembre de 2021 en los terrenos de Tropical Islands.

La iniciativa cuenta con el apoyo de la Cancillería Federal en el marco del programa "Bienvenidos al deporte", así como de la Alianza por Brandeburgo, la AOK Nordost, la Fundación F.C. Flick, Tropical Islands y el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes.

La mayoría de las acciones en este ámbito se han materializado en donaciones de entradas. Un 20% de las entradas se han donado a familias con dificultades, y un 13% a organizaciones cuyos beneficiarios son niños en riesgo de exclusión social.

Entre todas las acciones realizadas destacan en Estados Unidos en el parque Story Land que donó 2.500 entradas a niños y familias desfavorecidas, la distribución de las entradas se realizó a través de escuelas locales y organizaciones sin ánimo de lucro.

En Europa la acción más relevante en el ámbito del apoyo a colectivos desfavorecidos ha sido un año más la de Bobbejaanland (Bélgica), que llevó a cabo una actividad que consiste en un descuento en 11.396 entradas por valor de 303.183€ a ledereen Verdient Vakantie, una organización que facilita el acceso al ocio a colectivos y familias con pocos recursos económicos.

Personas con discapacidad

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

Las acciones realizadas en este ámbito se reparten de forma más o menos homogénea entre cinco categorías concretas: autismo, discapacidad motora, discapacidad intelectual, discapacidad

sensorial e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

El autismo se ha considerado como una categoría independiente ya que en los últimos años se ha comprobado un compromiso especial de todos los parques hacia este colectivo.

Un 80% de los parques (100% en el caso de parques europeos) tienen algún tipo de descuento o entrada

gratuita para las personas con discapacidad o para su acompañante. La valoración económica de los descuentos y entradas gratuitas asociados a esta

política de accesibilidad asciende a 1,08% de las ventas del Grupo.

Compromiso con el Autismo

El Espíritu Parques Reunidos toma muy en cuenta la relevancia de este tema y su esfuerzo es constante para asegurar oportunidades de ocio inclusivas y para generar conciencia sobre la integración social de las personas afectadas.

Ya desde 2019, los parques americanos Kennywood, Splish Splash y Story Land cuentan con la certificación de The International Board of Credentialing and Continuing Education Standards (IBCCES), que los clasifica como centros adaptados a personas con autismo.

A lo largo del año 2021 se ha continuado con el compromiso con las diferentes asociaciones locales de apoyo y concienciación sobre el autismo.

Los trabajadores de diversos parques, como Blackpool Zoo y Warner cuentan con una formación que les permite conocer cómo reaccionar de forma adecuada y conocer las necesidades de atención que personas con síndrome del espectro autista precisan. Los trabajadores de Atlantis han recibido dicha formación en 2021.

Educación y Concienciación

La educación y la sensibilización son el primer paso para la construcción de una sociedad concienciada con el cuidado del medioambiente y la protección de las especies amenazadas.

Desde Parques Reunidos queremos fomentar que todos los niños tengan la oportunidad de recibir una educación completa.

Este apoyo se ha visto reflejado en las acciones sociales de trece parques del grupo. Entre las acciones realizadas, destacan los donativos de entradas para facilitar las visitas a los parques a grupos escolares, acciones de apoyo a centros de educación especial, organizaciones que fomentan la excelencia académica y el liderazgo juvenil, y a centros educativos que trabajan para desarrollar la alfabetización y la educación plástica y visual de sus alumnos.

Otra área relevante para el Espíritu Parques Reunidos en el ámbito de Educación y

Concienciación es la formación de las nuevas generaciones en civismo y compromiso social, contribuyendo a asegurar el progreso hacia una sociedad más sana, sostenible y solidaria. En este aspecto, los parques del grupo demuestran su compromiso desarrollando proyectos colaborativos para formar y concienciar sobre hábitos saludables.

El cambio climático, el impacto de los residuos plásticos, las especies que se encuentran amenazadas y la conservación de la biodiversidad son retos a los que la población de todo el mundo se enfrenta y que Parques Reunidos integra en sus acciones de Educación y Concienciación con un mayor número de acciones en este ámbito año tras año.

Parques Reunidos, y en particular su Fundación y los zoológicos y acuarios, han adquirido un compromiso especial para dar a conocer estos retos medioambientales, educar al público sobre cómo paliar el deterioro de la naturaleza, divulgar los conocimientos de expertos y veterinarios sobre las especies amenazadas y concienciar sobre la importancia de contribuir de forma activa a proteger la biodiversidad.

Fomentar la educación

El Espíritu Parques Reunidos apoya el desarrollo de la infancia a través del fomento de la educación a diferentes niveles.

Una parte importante de la educación es preparar a los jóvenes para el futuro, inculcándoles valores de excelencia y liderazgo para que sepan sacar partido

Las actuaciones del Espíritu Parques Reunidos correspondientes al pilar Educación y Concienciación no suponen tantas donaciones de entradas como en los pilares anteriores. Algunos de los proyectos implican la donación de entradas, pero la mayoría de las iniciativas son acciones realizadas dentro del parque para concienciar a los usuarios del parque.

a su potencial y ser agentes del cambio hacia una sociedad más solidaria y sostenible. En este aspecto, entre se han llevado a cabo 41 acciones durante el 2021, todas ellas en parques de Estados Unidos.

Educar al público sobre la segregación y reducción de residuos

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

En algunos parques se realizaron donaciones de entradas a organizaciones que trabajan para educar a la población sobre la protección del entorno, desarrollan proyectos de conservación de áreas naturales locales, u organizan actividades como recogidas de residuos.

La implantación de la marca de agua solidaria AUARA en los parques de España permite, desde agosto de 2019, que una parte de las botellas ofrecidas en los parques del Grupo sea de material R-PET 100% reciclado y 100% reciclable.

Gracias a la colaboración con AUARA, empresa social que dedica el 100% de sus dividendos a desarrollar proyectos de acceso a agua potable para quienes más lo necesitan, los parques de España han conseguido que más 34.000 botellas de agua vendidas en sus parques en 2021 hayan sido de plástico reciclado.

A lo largo del año 2021 varios parques europeos han llevado a cabo proyectos con el fin de reducir la cantidad de plásticos de un solo uso y concienciar así a los usuarios sobre la importancia de reducir el volumen de residuos. Parques como Blackpool, Bonbonland, Slagharen y Warner han desarrollado diferentes acciones en las que los usuarios obtienen diversos incentivos (descuentos, donaciones a proyectos sociales, etc) por comprar y utilizar vasos reutilizables.

Concienciar sobre el papel de los zoos en la conservación

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

papel protagonista en la protección de la biodiversidad.

Como instituciones, los zoos y acuarios tienen la responsabilidad no sólo de custodiar las especies

que están bajo su cuidado, sino también de educar y concienciar a sus visitantes sobre la importancia de su papel y sobre las formas en las que cada uno puede participar también de su esfuerzo de proteger y conservar el medioambiente.

La visita a los zoológicos y acuarios está diseñada como una experiencia educativa. Durante su itinerario, el visitante disfruta de un acercamiento directo a los animales, de charlas didácticas y de acceso a una rica información contenida en carteles descriptivos de las especies y otros materiales divulgativos que contribuyen a generar conciencia

sobre la conservación de la biodiversidad. Adicionalmente, los parques organizan visitas guiadas, exposiciones, cursos monográficos, talleres y campamentos infantiles.

PASAJES DEL TERROR CLIMÁTICO (ESPAÑA)

Las consecuencias del cambio climático pueden llegar a comprometer la supervivencia de muchas especies y de sus ecosistemas. Conscientes de esta situación y de la necesidad de sensibilizar a la población en relación a la conservación del medio ambiente el parque Altantis desarrolló en 2019 la iniciativa “Halloween Climático”, en el año 2021 se sumaron a la iniciativa los parques Selwo Aventura y Selwo Marina.

Aprovechando que la afluencia de público en Halloween es elevada se busca sensibilizar a los visitantes a través de “pasajes del terror climático” y charlas educativas sobre los riesgos asociados al cambio climático, la importancia y papel que algunas especies desarrollan en los ecosistemas, y sobre qué hábitos del día a día se pueden modificar para mitigar dichos riesgos.

Se pretende hacer reflexionar a los visitantes sobre aquellas actitudes y costumbres que son las que deberían dar miedo, ya que colaboran en el avance de la degradación de los ecosistemas.

Biodiversidad e Investigación

Biodiversidad

Los zoológicos y acuarios han seguido trabajando en proyectos para proteger la biodiversidad y los ecosistemas más vulnerables, aunque la actividad en los proyectos in situ, considerados de los más importantes, se ha visto afectada por las restricciones sanitarias y de movilidad internacional. A pesar de ello, los zoológicos y acuarios, la Fundación Parques Reunidos y el Grupo en general mantienen y renuevan su compromiso con la biodiversidad a través:

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

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

- Programa de bienestar animal

informe se recogen únicamente las actualizaciones en dichos proyectos¹⁵.

Proyectos de Conservación en los que participa Parques Reunidos:

Conservación del hábitat del Panda Gigante

El Zoo de Madrid, con su pareja reproductora, es uno de los zoos del mundo con mayor relevancia en el esfuerzo de reintroducción de esta especie, tanto desde el ámbito de la colaboración a la conservación

como desde el de la investigación de la reproducción. En el año 2021 han nacido dos crías de Oso Panda Gigante en el Zoo Aquarium de Madrid.

Proyecto de conservación de la foca monje

La Fundación Parques Reunidos apoya desde hace más de doce años el programa de conservación in-situ de la foca monje del Mediterráneo que la Fundación CBD-Hábitat desarrolla en la península de Cabo Blanco en Mauritania. Al apoyo económico anual, se suman los esfuerzos de educación y

sensibilización sobre la conservación de esta especie en los zoos y acuarios de Parques Reunidos.

Entre febrero y noviembre de 2021 han nacido 68 crías de foca monje en la colonia de “Costa de las Focas”,

Rescate y reintroducción de aves rapaces en Madrid

La Fundación mantiene un acuerdo con Brinza, asociación que trabaja para el rescate, rehabilitación y reintroducción en la naturaleza de especies de rapaces autóctonas para reforzar las poblaciones existentes que, en el caso de la lechuza común, están en serio declive en la Comunidad de Madrid. Además de respaldar económicamente su

funcionamiento, el Zoo de Madrid colabora con Brinza aportando asistencia técnica y veterinaria.

En el marco del convenio para la recuperación de las aves nocturnas, en 2021 se han reintroducido un pollo de búho real y 2 pollos de lechuza común. Se trata de ejemplares que han nacido en las instalaciones del Zoo de Madrid.

Conservación de especies marinas

Miami Seaquarium contribuye a la conservación de los manatíes, amenazados por la caza furtiva de que son objeto por su grasa y piel. En año 2021 se han producido un gran número de muertes de manatíes en Florida y otros muchos han sufrido problemas de desnutrición debido a la destrucción de los pastos marinos que les servían de alimento. En 2021, se han rescatado 22 manatíes y se han devuelto 16 ejemplares al medio natural después de su rehabilitación en el centro de Miami Seaquarium.

En cuanto al número de tortugas marinas se han acogido 39 ejemplares y se han liberado a 33 en las aguas de Florida.

Desde 2007, se han acogido 393 tortugas marinas y 194 manatíes en las instalaciones de Miami Seaquarium para su rehabilitación. Se han liberado 231 tortugas marinas y 125 manatíes al medio natural.

A través de su asociación para la protección de la biodiversidad, Marineland (Francia) ha desarrollado

¹⁵ Para mayor información, consultar el Informe de Sostenibilidad 2020

en el año 2019 el programa Naturascan, cuya misión es evaluar la presencia y distribución de la megafauna marina en el Santuario de Pelagos y dentro del espacio incluido en Natura 2000 "Bahía y Cabo de Antibes-Islands de Lérins" que alberga cañones que alcanzan más de 1500 metros de profundidad. Esta geografía es muy propicia para la presencia de mamíferos marinos.

Cada mes, un equipo de observadores se embarca en el barco de la Asociación Marineland para muestrear la zona de estudio, que supone una superficie de más

de 100 km², y registrar todas las observaciones según un protocolo establecido. El análisis de los datos recogidos durante esta actividad de seguimiento permite describir, por un lado, las tendencias de la evolución de los efectivos poblacionales y, por otro, los acontecimientos susceptibles de afectar a estas especies, así como las presiones antropogénicas asociadas a ellas.

La Asociación Marineland, la Asociación Aquanauts y la Ciudad de Antibes colaboran en este programa de seguimiento, a iniciativa de la Asociación Marineland.

Otros proyectos de conservación

Además de los proyectos mencionados anteriormente, cada año, la Fundación Parques Reunidos y los zoológicos y acuarios del grupo contribuyen con donaciones económicas a proyectos de conservación destinados a las especies presentes en dichos parques.

En el año 2021 se ha continuado las colaboraciones existentes en 2020 a excepción del proyecto *Madras Cocodrile Bank Trust*.

Así mismo en el año 2021 se ha continuado con la colaboración con el CBSG que se encuadra dentro del paraguas organizativo de la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza).

La misión del CBSG es salvar de la extinción a las especies más amenazadas incrementando la eficiencia conservacionista a nivel mundial.

Mediante su aportación anual y pertenencia, la Fundación Parques Reunidos participa en proyectos

de conservación in situ de especies tan amenazadas como; el calao terrestre, el jaguar, manatíes del Caribe y chimpancés en Sierra Leona. Igualmente se participó con el Asian Wild Cattle Specialist Group en un workshop sobre especies indonesias amenazadas como banteng, anoa, komodos, y gibones de Java.

La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza promueve, a través de la educación y conservación, la formación de una comisión que sienta las bases y supervise las guías de manejo para los proyectos de conservación "ex situ". La Fundación Parques Reunidos colabora activamente en este cometido.

Investigación

La investigación, junto a la educación y la generación de conciencia, constituye un área clave del Espíritu Parques Reunidos a favor de la biodiversidad.

Tanto la Fundación como los zoológicos y acuarios del Grupo, participan activamente en proyectos de investigación, en colaboración con distintas entidades zoológicas, museos y universidades.

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

Proyecto de investigación sobre la reproducción del panda gigante

El proyecto de investigación de referencia para Parques Reunidos está dedicado a la reproducción del panda gigante, en la que Zoo Aquarium de Madrid colabora con el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA), el Centro de Reproducción de Chengdu (China) y la Facultad de Veterinaria de la Universidad Complutense de Madrid.

En septiembre de 2021 y tras un proceso de fecundación artificial se ha producido el segundo

parto gemelar en el Zoo Aquarium de Madrid en su historia. El proceso de cría ha estado supervisado además de por el equipo veterinario del Zoo de Madrid por dos técnicos de la Base de Cría de Pandas de Chengdú.

El nacimiento de estas crías de oso panda en el Zoo de Madrid de la pareja formada por la hembra Hua Zui Ba y el macho Bing Xing constituye una gran contribución en el campo de la conservación de especies amenazadas.

Colaboración con el Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA)

El Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA) y la Fundación Parques Reunidos renuevan un su convenio de colaboración, gracias al cual es

posible realizar investigaciones sobre reproducción animal en los parques del Grupo

PRIMER BANCO DE GERMOPLASMA DEL PINGÜINO DEL CABO (ESPAÑA)

Técnicos y veterinarios de Parques Reunidos (Zoo de Madrid y Faunia) junto con el Grupo de Fisiología y Tecnologías Reproductivas en Especies Silvestres del INIA-CSIC tras 5 años de estudio tanto en aspectos de la biología reproductiva como en procedimientos para la congelación de los espermatozoides (criopreservación) del pingüino gentoo (*Pygoscelis papua*) y el pingüino de patas negras de El Cabo (*Spheniscus demersus*), han desarrollado el primer banco de germoplasma del pingüino de El Cabo (especie en peligro de extinción). Entre otras ventajas, permite disponer de un procedimiento de preservación espermática como instrumento para monitorizar a largo plazo los efectos del cambio climático y otros impactos medioambientales derivados de la acción del ser humano. El semen congelado del pingüino de El Cabo se mantiene con otras colecciones de material genético de especies y razas amenazadas y extintas, en el banco de germoplasma, embriones y células somáticas del Departamento de Reproducción Animal del INIA-CSIC.

Participación en el Biobank de EAZA

EAZA Biobank, tiene como objetivo convertirse en una fuente de recursos biológicos que ayuden, tanto a la gestión in situ de las poblaciones de animales, como a la conservación ex situ a través de la

investigación, la mejora de la viabilidad de poblaciones pequeñas y en algunos casos, un respaldo contra la extinción de especies amenazadas.

Anexos

- I. Lista de centros incluidos en el alcance del informe**
- II. Política de Sostenibilidad- Principios**
- III. Metodología Análisis Materialidad**
- IV. Políticas**
- V. Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave**

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

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

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 actividad con el objetivo de crear valor sostenible, teniendo en cuenta los intereses de sus empleados, clientes, accionistas, inversores y, en general, todas las entidades o personas que razonablemente se puede esperar que se vean afectadas significativamente por la el Grupo o por los productos y servicios del Grupo, o cuyas acciones se puede esperar razonablemente que afecten la capacidad de la organización para implementar con éxito sus estrategias y lograr sus objetivos (los “Grupos de Interés”).

Para integrar el enfoque de sostenibilidad en su modelo de negocio, 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 los compromisos, normas y lineamientos internacionales donde no existan disposiciones legales adecuadas o suficientes.
- Creación de un modelo de gobierno y estructuras de gestión que promueva una cultura de cumplimiento.
- Establecer principios ambientales, sociales y de gobernanza éticos y adecuados mediante políticas, normas, procedimientos y directrices relevantes relacionadas con la sostenibilidad.
- Contar con una estructura de gobierno corporativo definida y documentada con roles claros, responsabilidades y mecanismos de control interno adecuados, incluyendo, entre otros, Programas de Prevención de Riesgos Penales, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y Medio Ambiente, modelo de Control y Gestión de Riesgos Tributarios, Sistema de Control Interno sobre Información Financiera, Sistema de Control Interno de la Información No Financiera y Política de Control y Gestión de Riesgos.
- Mantener un alto nivel de ética empresarial en todo tipo de transacciones e interacciones, incluida la no aceptación, bajo ninguna circunstancia, de ofrecer a o recibir sobornos de cualquier persona o entidad en relación con sus prácticas comerciales y de competencia leal, teniendo una tolerancia cero contra cualquier tipo de comportamiento no ético.
- Promover la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluida 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 respeto de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos, en el ámbito de influencia del Grupo a lo largo de todo el ciclo de vida de sus actividades, garantizando que no se ve involucrado en su violación y, en su caso, reparar los daños causados.
- Crear un enfoque sistemático para elegir socios comerciales que sean capaces de apoyar los principios del Grupo sobre sostenibilidad y priorizar a los proveedores que han incorporado prácticas sostenibles y éticas dentro de su organización y que impulsan dichas prácticas dentro de su propia cadena de suministro.
- Actuar de forma fiscalmente transparente bajo el estricto cumplimiento de las obligaciones fiscales del Grupo y llevar a cabo la toma de decisiones en base a criterios de negocio que tengan en cuenta los aspectos fiscales asociados a las mismas.
- Realizar informes financieros y no financieros que permitan precisión y transparencia.

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 los relacionados con el cambio climático.
- Mejorar constantemente las prácticas ambientales del Grupo, incluidas, entre otras, las relacionadas con la reducción y gestión de residuos, el control del uso de energía y agua y el uso de fuentes renovables.
- Limitar las emisiones de sustancias nocivas y desechos nocivos, incluidas las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Limitar el consumo de recursos ambientalmente escasos y no renovables con relevancia para las operaciones comerciales específicas.
- Lograr altos estándares de bienestar animal en apoyo de nuestros objetivos como organización de conservación moderna, proporcionando entornos que se centran en las necesidades físicas y de comportamiento de nuestros animales.
- 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 conciencia social y medioambiental.

Principios sociales

- Apoyar prácticas laborales éticas, defendiendo la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, evitando toda forma de trabajo forzoso u obligatorio (especialmente el trabajo infantil) y eliminando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y trato de todos los trabajadores, que les permita desarrollarse personal y profesionalmente, sin excepción.
- Fomentar la diversidad y tener tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación.
- Velar por la salud y seguridad de los trabajadores, incluidos empleados y contratistas, y clientes del Grupo.
- Cumplir con las convenciones internacionales sobre derechos humanos, incluido el apoyo a la eliminación del trabajo infantil o forzado en sus propias operaciones y en la cadena de suministro y garantizar que el Grupo no sea cómplice de abusos contra los derechos humanos.
- Respetar los derechos de los empleados y contratistas a condiciones de trabajo dignas, incluyendo, salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad y derecho a la negociación colectiva.
- Abordar los intereses de los clientes, incluida la salud y seguridad del cliente, la accesibilidad a nuestros parques y servicios, la seguridad de los datos y la privacidad del cliente, y prácticas de marketing responsable.
- Fomentar las prácticas de libre mercado, rechazando cualquier tipo de práctica ilegal o fraudulenta, implementando mecanismos eficaces de prevención, vigilancia y sanción ante irregularidades.

- Buscar una relación activa con las partes interesadas, por ejemplo, empleados, clientes y proveedores, y las comunidades en las que operamos para contribuir a resolver los desafíos sociales y generar la confianza de las partes interesadas.
- 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 los esfuerzos de integración hacia las familias y otras comunidades vulnerables que pueden encontrarse en riesgo de exclusión social, fomentar la educación y generar conciencia sobre el desarrollo sostenible y la conservación del patrimonio natural, y contribuir a la preservación de especies amenazadas y colaborar en la investigación científica en beneficio de la biodiversidad
- Promover los canales de comunicación y diálogo y fomentar las relaciones del Grupo con sus accionistas, inversores, empleados, proveedores, clientes y, en general, con todos sus grupos de interés.

Anexo III: Metodología Análisis Materialidad

| Grupo de Interés | Herramienta |
|--|---|
| Empleados | <p>Cuestionario con temáticas a abordar</p> <p>Los temas relevantes fueron traducidos en aspectos establecidos por los Estándares del GRI (Global Reporting Initiative) y, en base a ello, se elaboró un cuestionario que consta de siete secciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de identificación: Esta sección nos permite clasificar al participante en su grupo de interés. - Temas de mayor interés para el participante (5 secciones): En estas secciones se pide al participante evaluar como 'alto', 'medio' o 'bajo' el nivel de relevancia de cada aspecto para Parques Reunidos. Si no dispone de información sobre dicho aspecto, puede responder No Sabe/No contesta (NS/NC). Las secciones son: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspectos económicos ▪ Aspectos medioambientales ▪ Aspectos sociales. Prácticas laborales y Derechos Humanos ▪ Aspectos sociales. Comunidad local y Cumplimiento ▪ Aspectos sociales. Responsabilidad sobre productos y servicios y Privacidad del cliente - Cierre: En esta sección solicitamos al participante que indicara algún tema que quisiera ver en el informe y que no se encuentre incluido en el cuestionario. |
| Proveedores | |
| Clientes | Encuestas y estudios área de marketing |
| Accionistas | Diálogo directo |
| Instituciones en defensa de animales y naturaleza | Reuniones periódicas, diálogo directo durante la reunión |
| Resto de grupos de interés | <p>Para los restantes grupos con quienes Parques Reunidos no puede estar en diálogo constante, tuvimos en cuenta como referencia en la identificación y priorización de temas materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los temas tratados con mayor frecuencia en medios de comunicación y medios sociales. Dado que nuestros clientes se corresponden con un público general, dicha información se considera representativa de los asuntos que pudieran resultar relevantes para nuestros clientes. - Los criterios establecidos en los estándares sectoriales desarrollados por SASB (<i>Sustainability Accounting Standards Board</i>) para el sector 'Entretenimiento', así como los aplicables a los sectores 'Restaurantes', 'Hoteles' (por su aplicación a aquellos parques que disponen de alojamiento propio) y 'Juguetes' (por su aplicación a tiendas). - 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. |

| | |
|--|---|
| | - Las buenas prácticas en materia de sostenibilidad publicadas por IAAPA (<i>International Association of Amusement Parks and Attractions</i>). |
|--|---|

El criterio utilizado para identificar los **temas materiales para la compañía** es considerar como material un tema si dicho tema ha sido identificado como material por:

- al menos tres de los grupos de interés, o
- simultáneamente por empleados y clientes, o
- accionistas, o
- el estándar SASB para el sector de entretenimiento

Si el tema no es considerado material por al menos tres de los grupos o no es identificado como material por accionistas o por el estándar SASB para el sector de entretenimiento, o no es considerado material simultáneamente por empleados y clientes, dicho tema no es calificado como un tema material para la compañía. Esto no significa que dicho tema no sea un tema importante, pues para algunos grupos habrá indicadores que representen un requisito indispensable que deba ser reportado en los informes; asimismo la compañía puede decidir trabajar como parte de su estrategia de sostenibilidad a largo plazo en ciertos temas que, aun no siendo actualmente materiales, se prevea que puedan convertirse en materiales a medio o largo plazo

Anexo IV: Políticas

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

| Ámbito | Políticas/Compromisos | Descripción |
|--------------------------|--|--|
| Sostenibilidad | Política de Sostenibilidad | <p>La Política de Sostenibilidad refleja la estrategia y los principios generales de la organización. A través de ella, Parques Reunidos expresa su compromiso de gestionar activamente su negocio de forma que equilibre sus objetivos medioambientales, sociales y económicos.</p> <p>Aborda los temas incluidos en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que Parques Reunidos suscribe, y en la Ley 11/2018 sobre información no financiera, así como otros asuntos materiales identificados por Parques Reunidos en su evaluación de materialidad.</p> <p>La Política actúa como base para el desarrollo de otras políticas, estándares y procedimientos relacionados con la sostenibilidad por parte cada área del Grupo.</p> <p>Los principios de la política se estructuran en tres bloques: principios ambientales, sociales y de gobernanza.</p> <p>La nueva política de sostenibilidad desarrollada durante 2020 fue aprobada por el Consejo de Administración en enero de 2021.</p> |
| Principios éticos | Código de Conducta | <p>Recoge los principios éticos y de conducta que han de guiar todas y cada una de las actuaciones de todo el personal de Parques Reunidos en Europa, incluyendo relaciones internas, contactos y comunicaciones con clientes, accionistas, proveedores, patrocinadores, empresas asociadas y en general con cualquier persona u organización del entorno social de los países donde opera o espera hacerlo.</p> |
| Principios éticos | Estándar Anticorrupción y Antisoborno | <p>Este estándar, que se aprobó en 2021 en el marco del Código de Conducta y la Política de Sostenibilidad de Parques Reunidos, sustituye a la anterior Política de relaciones institucionales. Establece las reglas que rigen las relaciones del Grupo y, en consecuencia, de sus directivos y empleados, con las diferentes instituciones públicas (nacionales, regionales y locales), con las restantes instituciones y con los proveedores de productos y servicios del Grupo, para concretar y definir el compromiso de Parques Reunidos de mostrar tolerancia cero frente a todas las formas de corrupción.</p> |
| Principios éticos | Política de donaciones a organizaciones caritativas en Estados Unidos. | <p>Esta política establece la prohibición, como regla general, de la realización de donaciones dinerarias directas a obras de caridad. Asimismo, establece con carácter general, la prohibición de aceptar donaciones de efectivo en los parques con fines benéficos por el riesgo de contabilización inexacta y de robo. Toda excepción a lo anterior deberá ser autorizada expresamente por el personal directivo de la compañía, en aras a garantizar la integridad del proceso. En todo caso, la captación de fondos, de autorizarse finalmente, deberá realizarse a través de un módulo on-line establecido por la compañía que permita la monitorización de la acción.</p> |

| Ámbito | Políticas/Compromisos | Descripción |
|---|---|--|
| Control de Riesgos | Política de Control y Gestión de Riesgos | Esta nueva política aprobada en 2021 (<i>Risk Management and Control Policy</i>), que sustituye a la anterior Política de Control de Riesgos, define los principios básicos y el marco general de actuación para la gestión y el control de todos los riesgos a los que el Grupo está expuesto, incluyendo los relativos al reporte de cumplimiento legal y financiero. |
| Prevención de riesgos penales España | Modelo de Prevención de Riesgos Penales y Compliance | El modelo incluye aspectos como mapa de riesgos delictivos; matriz de controles generales y específicos; manual de prevención de riesgos delictivos y cumplimiento; etc. |
| Reporte datos financieros | Política del Sistema de Control Interno de Información Financiera | Esta Política define los principios y líneas de actuación que establecen las bases y las responsabilidades para el mantenimiento de un sistema efectivo de control interno del reporte de datos financieros. |
| Política fiscal | Política Fiscal | Mediante esta Política se establece una estrategia fiscal específica para el Grupo e incluye en su sistema de gobernanza los procesos y principios que deben guiar esta materia. |
| Seguridad, Salud y Medio Ambiente | <p>Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente</p> <p>Estándares y Procedimientos de Gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente</p> | <p>Los estándares de Seguridad, Salud y Medio Ambiente establecen el marco para gestionar los riesgos y oportunidades ambientales y los asociados a seguridad y salud, tanto de trabajadores como clientes, y prevenir daños a la seguridad y salud de trabajadores, clientes o cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestras actividades, daños a la propiedad y daños ambientales.</p> <p>Los siguientes asuntos están recogidos en estándares y procedimientos específicos: gestión de la seguridad, salud y medio ambiente, auditoría interna HSE, notificación e investigación de Incidentes, evaluación de riesgos, planes de emergencias, prevención de riesgo de fuego y explosión. evacuación de atracciones, identificación y evaluación de aspectos ambientales, gestión de residuos, prevención de ahogamientos, prevención de riesgos asociados al manejo de animales, gestión de trabajos en altura, espacios confinados, manejo de equipos móviles, trabajos eléctricos, aislamiento de energías y manejo de productos químicos.</p> |
| Seguridad Alimentaria | Política de Seguridad Alimentaria | El objeto de esta política es establecer las directrices para garantizar que todas las comidas y bebidas que servimos en todas las instalaciones de Parques Reunidos a clientes y a empleados son inocuas. |
| Acoso | Política contra el acoso laboral | En esta política aprobada en 2021 Parques Reunidos reconoce plenamente la obligación -ante empleados, clientes, proveedores, inversores, accionistas y comunidades locales y la sociedad en general- de garantizar tolerancia cero ante al acoso laboral, y su responsabilidad de promover un entorno de trabajo respetuoso y de asegurar que todas las personas que directa y/o indirectamente forman parte del Grupo asuman este compromiso, acatando los principios de respeto, colaboración, compañerismo y tolerancia cero ante el acoso. |

| Ámbito | Políticas/Compromisos | Descripción |
|---|---|--|
| 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 | Política de diversidad, inclusión y pertenencia | Esta política aprobada en 2021 constituye la base del entorno de trabajo inclusivo del Grupo y tiene como objetivo asegurar que la diversidad, la inclusión y la pertenencia sean partes integrantes del trabajo diario y la gestión del día a día en el Grupo, reconociendo la importancia de reflejar la diversidad de los clientes y de los mercados en la plantilla dado que la gestión de la diversidad hace que el Grupo sea más creativo, flexible, productivo, competitivo y un mejor lugar para trabajar. |
| Privacidad Protección de Datos | 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. |
| | Procedimiento de comunicación y gestión de incidencias de seguridad que afectan a datos personales de Parques Reunidos en España. | Establece las pautas de actuación que se deben llevar a cabo para comunicar y gestionar los incidentes que puedan comprometer y afectar a la seguridad de los datos personales tratados por las sociedades de Grupo Parques Reunidos en España, así como minimizar los efectos que podrían ocasionar estos incidentes de seguridad sobre dichos datos personales y sobre la organización, todo ello en cumplimiento de las obligaciones establecidas por la normativa europea y nacional sobre protección de datos de carácter personal. |
| | Procedimiento 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, tanto si para la prestación del servicio precisan acceder a datos personales como si no, todo ello en cumplimiento de las obligaciones establecidas por el RGPD y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. |

| Ámbito | Políticas/Compromisos | Descripción |
|------------------------------------|---|---|
| | 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 AEPD. |
| Programas de Impacto Social | Guías: “Iniciativas de Impacto Social”, “Selección de Partners en Iniciativas de Impacto Social” y “Programa de Voluntariado” | Establece el compromiso de Parques Reunidos de llevar a cabo iniciativas de impacto social dentro el Espíritu Parques Reunidos, como aprovechar las alianzas estratégicas para maximizar el impacto de estas iniciativas, cómo detectar los posibles partners y proporcionar orientación a todos los parques sobre cómo ofrecer, fomentar y gestionar la participación social de los empleados a través de actividades de voluntariado. |

Anexo V: Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave

| | | 2019 | 2020 | 2021 | | | | Meta | | |
|--|---|---------|---------|---------|--------|--------------|-----------------|------|------|------|
| Indicador | Unidad | Grupo | Grupo | Grupo | España | Resto Europa | USA y Australia | 2021 | 2025 | 2030 |
| DESEMPEÑO AMBIENTAL | | | | | | | | | | |
| Energía | | | | | | | | | | |
| Consumo Energético total | MWh | 208.988 | 143.380 | 168.269 | 35.629 | 76.597 | 56.042 | | | |
| Electricidad | MWh | 149.359 | 104.326 | 127.241 | 29.824 | 49.850 | 47.567 | | | |
| Gas Natural | MWh | 53.134 | 32.312 | 33.069 | 2.807 | 25.000 | 5.262 | | | |
| Otros combustibles | MWh | 6.498 | 6.742 | 7.958 | 2.998 | 1.747 | 3.213 | | | |
| Energías provenientes de fuentes renovables | MWh | 35.012 | 56.960 | 127.966 | 30.549 | 49.850 | 47.567 | | | |
| Electricidad | MWh | 34.361 | 56.253 | 127.241 | 29.824 | 49.850 | 47.567 | | | |
| Gas Natural | MWh | - | - | - | - | - | - | | | |
| Otros combustibles | MWh | 651 | 707 | 725 | 725 | - | - | | | |
| Energía procedente fuentes renovables | % | 27 | 40 | 76 | 84 | 65 | 85 | | | |
| Electricidad procedente fuentes renovables | % | 37 | 54 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Intensidad energética | MWh /10 ³ visitantes | 9,8 | 20,0 | 11,9 | 8,6 | 13,6 | 12,7 | | | |
| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) | | | | | | | | | | |
| Emisiones directas de GEI- Alcance 1 | t CO ₂ equiv | 11.225 | 7.372 | 7.811 | 1.040 | 5.016 | 1.755 | | | |
| Emisiones indirectas de GEI- Alcance 2 | t CO ₂ equiv | 50.735 | 20.559 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| Intensidad de las emisiones de GEI | | | | | | | | | | |
| Intensidad de emisiones GEI totales | t CO ₂ /10 ³ visitantes | 2,9 | 3,9 | 0,6 | 0,25 | 0,9 | 0,4 | | | |
| Emisiones GEI - Alcance 1 | t CO ₂ /10 ³ visitantes | 0,5 | 1,0 | 0,6 | 0,25 | 0,9 | 0,4 | | | |
| Emisiones GEI - Alcance 2 | t CO ₂ /10 ³ visitantes | 2,4 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agua | | | | | | | | | | |
| Consumo total de agua | 1000 m ³ | 4.548 | 2.758 | 3.545 | 1.069 | 1.129 | 1.347 | | | |

| Indicador | Unidad | 2019 | 2020 | 2021 | | | | Meta | | |
|---|--|--------|--------|--------|--------|--------------|-----------------|------|------|------|
| | | Grupo | Grupo | Grupo | España | Resto Europa | USA y Australia | 2021 | 2025 | 2030 |
| Consumo en zonas con estrés hídrico alto o muy alto | 1000 m ³ | 1.565 | 1.101 | 1.385 | 905 | 359 | 121 | | | |
| Consumo en resto de zonas | 1000 m ³ | 2.984 | 1.656 | 2.160 | 164 | 770 | 1.226 | | | |
| Consumo de agua por origen | | | | | | | | | | |
| Agua de terceros | 1000 m ³ | 4.005 | 2.347 | 2.803 | 964 | 638 | 1.201 | | | |
| Agua potable | 1000 m ³ | 3.893 | 1.820 | 2.443 | 609 | 633 | 1.201 | | | |
| Agua reciclada | 1000 m ³ | 523 | 527 | 360 | 354 | 5 | <1 | | | |
| Agua subterránea | 1000 m ³ | 112 | 332 | 629 | 106 | 378 | 145 | | | |
| Agua superficial | 1000 m ³ | 20 | 79 | 104 | 0 | 104 | 0 | | | |
| Agua marina | 1000 m ³ | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 | | | |
| Uso de agua reciclada en zonas con estrés hídrico alto o muy alto | % vs consumo total | 31,3 | 37,0 | 24,8 | 38,0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| Agua no dulce (agua reciclada de terceros y aguas subterráneas) en zonas con estrés hídrico alto o muy alto | % vs consumo total | 38,5 | 47,1 | 44,3 | 49,7 | 45,4 | 0,0 | | 50 | >50 |
| Intensidad del consumo de agua | | | | | | | | | | |
| Consumo total de agua | 1000 m ³ / 10 ³ visitantes | 0,21 | 0,38 | 0,25 | 0,26 | 0,20 | 0,31 | | | |
| Residuos | | | | | | | | | | |
| Residuos generados | | | | | | | | | | |
| Residuos no peligrosos | t | 14.761 | 11.215 | 15.847 | 5.362 | 4.990 | 5.495 | | | |
| Residuos peligrosos | t | 247 | 411 | 113 | 20 | 75 | 18 | | | |
| Residuos gestionados - No peligrosos | | | | | | | | | | |
| Residuos no destinados a eliminación | t | 8.232 | 5.742 | 7.426 | 4.156 | 2.421 | 849 | | | |
| Preparación para reutilización | t | | 3.599 | 3.320 | 3.048 | 252 | 20 | | | |
| Reciclado | t | | 1.840 | 3.789 | 805 | 2.170 | 814 | | | |
| Otras operaciones de valorización | t | | 303 | 317 | 303 | 0 | 14 | | | |
| Residuos destinados a eliminación | t | 5.958 | 5.141 | 8.496 | 1.200 | 2.649 | 4.647 | | | |
| Incineración con recuperación energética | t | | 1.980 | 2.550 | 24 | 2.097 | 429 | | | |

| | | 2019 | 2020 | 2021 | | | | Meta | | |
|---|-------------------------------|------------|------------|-----------|---------------------|--------------|-----------------|------|------|------|
| Indicador | Unidad | Grupo | Grupo | Grupo | España | Resto Europa | USA y Australia | 2021 | 2025 | 2030 |
| Incineración sin recuperación energética | t | | 152 | 161 | 9 | 152 | 0 | | | |
| Traslado a vertedero | t | | 2.374 | 4.638 | 394 | 346 | 3.898 | | | |
| Otras operaciones de eliminación | t | | 635 | 1.147 | 774 | 53 | 320 | | | |
| Residuos gestionados – Peligrosos | | | | | | | | | | |
| Residuos no destinados a eliminación | t | 143 | 280 | 57 | 15 | 29 | 13 | | | |
| Preparación para reutilización | t | | 26 | 2 | 1 | 0 | 1 | | | |
| Reciclado | t | | 244 | 36 | 10 | 16 | 10 | | | |
| Otras operaciones de valorización | t | | 10 | 19 | 4 | 12 | 3 | | | |
| Residuos destinados a eliminación | t | 25 | 134 | 50 | 6 | 40 | 4 | | | |
| Incineración con recuperación energética | t | | 12 | 9 | 0 | 9 | 0 | | | |
| Incineración sin recuperación energética | t | | 5 | 13 | 3 | 10 | 0 | | | |
| Traslado a vertedero | t | | 4 | 3 | 0 | 0 | 3 | | | |
| Otras operaciones de eliminación | t | | 113 | 25 | 3 | 20 | 2 | | | |
| Residuos gestionados – Total | | | | | | | | | | |
| Residuos enviados directamente a vertedero | % vs total | | 21 | 29 | 7 | 7 | 71 | | 10 | < 10 |
| Intensidad de generación de residuos | | | | | | | | | | |
| Residuos no peligrosos | kg/10 ³ visitantes | 696 | 1.558 | 1.118 | 1.294 | 887 | 1.246 | | | |
| Residuos peligrosos | kg/10 ³ visitantes | 12 | 57 | 8 | 5 | 13 | 4 | | | |
| DESEMPEÑO SOCIAL | | | | | | | | | | |
| Nuestros Equipos | | | | | | | | | | |
| Plantilla Media | # empleados | 10.137 | 6.567 | 8.541 | 1.434 ¹⁾ | 2.923 | 4.184 | | | |
| Distribución por Tipo Contrato | | | | | | | | | | |
| Permanente | % | 38,8 | 52,8 | 40,6 | | | | | | |
| Temporal | % | 61,2 | 47,2 | 59,4 | | | | | | |

| | | 2019 | 2020 | 2021 | | | | Meta | | |
|---|---|------------------|------------------|-------|--------|--------------|-----------------|------|------|------|
| Indicador | Unidad | Grupo | Grupo | Grupo | España | Resto Europa | USA y Australia | 2021 | 2025 | 2030 |
| Distribución por Género | | | | | | | | | | |
| En el Total plantilla | % mujeres | 52,9 | 52,2 | 52,5 | | | | 50 | 50 | 50 |
| En Puestos de Dirección | % mujeres | 30,9 | 31,0 | 31,6 | | | | | 40 | > 40 |
| Otros indicadores de diversidad | # empleados con discapacidad > 33% | 55 ²⁾ | 56 ²⁾ | 72 | | | | | | |
| Seguridad y Salud | | | | | | | | | | |
| Índice de lesiones serias ³⁾ | # lesiones serias/10 ⁶ horas trabajadas | 0 | 0,14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Índice de lesiones registrables | # lesiones/10 ⁶ horas trabajadas | 22,0 | 20,5 | 11,9 | 14,1 | 11,2 | 12,1 | | | |
| Índice de accidentes con baja > 7 días | # accidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas | 8,5 | 8,2 | 8,5 | 22,9 | 9,3 | 1,1 | | | |
| Severidad de accidentes con baja > 7 días | # días perdidos por accidentes con baja > 7 días/10 ⁶ horas trabajadas | 392 | 276 | 330 | 1.142 | 231 | 24 | | | |
| Enfermedades ocupacionales | # enfermedades | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| Formación | | | | | | | | | | |
| Horas de formación por empleado | # hr/#empleado | 3,7 | 3,9 | 5,2 | | | | | | |
| Nuestros Clientes | | | | | | | | | | |
| Seguridad y Salud | | | | | | | | | | |
| Incidentes relacionados con la actividad del parque y sus atracciones ⁴⁾ | # incidentes/10 ⁶ visitantes | 0,19 | 0,14 | 0,07 | 0,00 | 0,00 | 0,23 | 0 | 0 | 0 |
| Accesibilidad e Inclusión | | | | | | | | | | |
| Descuentos para clientes con discapacidad y sus acompañantes | % parques con descuento | | | 80 | 100 | 100 | 52 | | | |
| Satisfacción del Cliente | | | | | | | | | | |
| Quejas y Reclamaciones | # / 10 ³ visitantes | | | 0,85 | | | | | | |

| | | 2019 | 2020 | 2021 | | | | Meta | | |
|---|---------------|-------|-------|-------|--------|--------------|-----------------|------|------|------|
| Indicador | Unidad | Grupo | Grupo | Grupo | España | Resto Europa | USA y Australia | 2021 | 2025 | 2030 |
| Nuestra Comunidad | | | | | | | | | | |
| Espíritu Parques Reunidos- Iniciativas Impacto Social | # iniciativas | | | 378 | 137 | 81 | 160 | | | |
| Infancia y Salud | # iniciativas | | | 152 | 63 | 45 | 44 | | | |
| Inclusión Social | # iniciativas | | | 101 | 49 | 28 | 24 | | | |
| Educación y Concienciación | # iniciativas | | | 110 | 19 | 3 | 88 | | | |
| Biodiversidad e Investigación ⁵⁾ | # iniciativas | | | 15 | 6 | 5 | 4 | | | |
| Valoración económica iniciativas sociales | % vs ventas | 0,5 | 0,7 | 1,3 | | | | > 1 | > 1 | > 1 |
| Espíritu Parques Reunidos- Iniciativas Impacto Social | % vs ventas | | | 0,25 | | | | | | |
| Descuentos y entradas gratuitas visitantes con discapacidad | % vs ventas | | | 1,08 | | | | | | |
| GOBERNANZA | | | | | | | | | | |
| Ética y Privacidad | | | | | | | | | | |
| Incumplimientos relativos al Código de Conducta | | | | | | | | | | |
| Incumplimientos graves ⁶⁾ | # | | | 9 | | | | 0 | 0 | 0 |
| Privacidad y protección de datos | | | | | | | | | | |
| Reclamaciones recibidas | # | 0 | 0 | 0 | | | | | | |

- 1) Incluye oficinas corporativas de Parques Reunidos Servicios Centrales
- 2) No incluye Alemania
- 3) Lesión por accidente 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 accidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de 6 meses (definición GRI)
- 4) Incidente que resulta en fallecimiento, daño tal que la persona no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente 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)
- 5) Se incluyen en España los proyectos de Biodiversidad e Investigación financiados por la Fundación Parques Reunidos.
- 6) Se considera incumplimiento grave a aquel que haya finalizado con el inicio de un procedimiento penal y/o con el despido del denunciado.

Anexo VI: Metodología de consolidación de datos

Contenido

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

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

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

Para cada tema general se ha definido un 'propietario del dato/propietario de información' 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.

En los apartados en los que se hace referencia a agregaciones por región, se emplean las regiones que se corresponden con las áreas definidas por Parques Reunidos:

- España
- Resto de Europa
- USA y Australia

Situaciones particulares:

Las Oficinas Centrales de Madrid, cuando se realizan agregaciones por región para todos los cálculos Seguridad y Salud, no se computan en España, asignándose directamente en los cálculos del total Grupo.

Para los datos relativos a Personal y Medioambiente, dado que se realizan análisis por país, las Oficinas Centrales de Madrid se incluyen en España.

Cierres

Para negocios cerrados de forma definitiva o cerrados al público durante todo 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.

El parque Aqualud (Francia) no abrió al público en 2021, sin embargo, dado que el parque continúa siendo parte del portfolio de Parques Reunidos los datos relativos a dicho parque están incluidos en el informe 2021.

Negocios desinvertidos

Para negocios desinvertidos durante el periodo de reporte 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 2021, se procedió a la desinversión del parque Aquopolis Sevilla (España) ; para este parque, se incluyen los datos hasta el momento de la desinversión.

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 2021 se realizó, con fecha 22 de diciembre, la adquisición del parque Adventureland (USA). Los

datos relativos a personal correspondientes al periodo desde la adquisición hasta 31 de diciembre se han incluido en la sección Gestion de Personal del informe, si bien el parque no ha sido considerado dentro del estudio de brecha salarial. Durante al periodo desde la adquisición hasta 31 de diciembre no se produjeron accidentes registrables de trabajadores. Dado que a la fecha de adquisición el parque se encontraba cerrado al público, y considerando que los consumos de energía y agua y la generación de residuos durante un periodo de 10 días no resultan materiales, no se incluyen datos ambientales de este parque en el informe 2021.

Tablas de contenidos

- I. Índice de Contenido según la Ley 11/2018
- II. Índice de Contenido según GRI (Global Reporting Initiative)
- III. Índice de Contenido según los Principios del Pacto Mundial
- IV. Índice de Contenido según World Economic Forum

Índice de Contenido según la Ley 11/2018

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|--|---------|------------------------|------------------|---|--|
| INFORMACIÓN GENERAL | | | | | |
| Perfil de la organización | | | | | |
| Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura | | X | 5-6, 14-17 | | GRI 102-2 |
| Presencia en el mercado | X | X | 5-6 | https://www.parquesreunidos.com/operador-global/ | GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7 |
| Objetivos y estrategias | | X | 6-8 | | GRI 102-14 |
| Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | | X | 12-13 | | GRI 102-15 |
| Buen Gobierno y Diligencia debida | | | | | |
| Descripción de las políticas que aplica el grupo | | X | 103-106 | Anexo IV - Políticas Ver también 'Nuestros Principios' en cada sección | GRI-103-1 |
| Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos | | X | 14-17 | Ver también apartado '¿Por qué importa?' para cada asunto material | GRI-103-1 |
| Procedimientos de verificación y control | | X | 16-17 | Ver también apartado '¿Por qué importa?' para cada asunto material | GRI-103-1 |
| Medidas adoptadas | | X | | Ver apartado 'Enfoque de gestión' para cada asunto material | GRI-103-2 |
| Resultados de esas políticas | | X | | Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque' para cada asunto material | GRI-103-3 |
| Indicadores clave de resultados no financieros | | X | | Ver tablas de indicadores correspondientes a cada sección y asunto material y Anexo V- Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave | ver cada sección |
| Marco de reporte | | | | | |
| Marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia | | X | 3 127-141 | Este Informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los estándares GRI (Global Reporting Initiative). Ver Tabla de Contenidos II - Índice Contenido según GRI. | GRI 102-54 |

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|---|---------|------------------------|------------------|--|----------------------------------|
| Análisis de Materialidad | | X | 10-12 | El informe incluye un resumen del análisis de materialidad realizado y la matriz de materialidad identificando los asuntos materiales. | GRI-103-1 GRI-103-2 GRI-103-3 |

ASUNTOS AMBIENTALES

Políticas y Gestión de Riesgos

| | | | | | |
|--|--|---|---------------------------|--|-----------|
| Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado | | X | 18-19 98-99 | Ver también apartado apartados 'Nuestros Principios' y '¿Por qué importa?' para cada asunto material. Ver también Anexo IV - Políticas | GRI-103-1 |
| Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros. | | X | 18-19 20-31 107-111 | Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque' para cada asunto material Ver tablas de indicadores correspondientes a cada sección y asunto material y Anexo V- Desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza - Indicadores Clave | GRI-103-3 |
| 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 | 18-19 20-31 | Ver apartado 'Enfoque de gestión' para cada asunto material | GRI-103-2 |

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 | 18-19 | | |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | | X | 18-19 | | |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | | X | 18-19 | | |
| Aplicación del principio de precaución | | X | 18-19 | | |
| Provisiones y garantías para riesgos ambientales | | X | 18-19 | | |

Contaminación

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|---|---------|------------------------|------------------|---|-------------------------------------|
| 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 | 20-22 | | |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos | | X | 26-29 | | GRI 306-2 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | | X | 27 | | |
| Uso sostenible de los recursos | | | | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | | X | 23-25 | | GRI 303-1 GRI-303-2 GRI-303-5 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | | X | 18 | | GRI 301-1 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | | X | 20-22 | | GRI 302-1 GRI-302-4 |
| Uso de energías renovables | | X | 20-22 | | 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 | 20-22 | | GRI 305-1 GRI 305-2 GRI-305-4 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | | X | 20-22 | | |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | | X | 20-22 107-109 | Las metas ambientales asociadas a la Estrategia de Sostenibilidad se recogen en Anexo V | GRI-305-5 |
| Biodiversidad | | | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | | X | 31 | | GRI-304-1 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | | X | 31 | | GRI 304-2 |

SOCIAL Y GESTIÓN DE PERSONAL

Políticas y Gestión de Riesgos

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|--|---------|------------------------|-------------------------|--|---------------|
| Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado | | X | 32-38 39-40 98-99 | Ver también apartado apartados ‘Nuestros Principios’ y ‘¿Por qué importa?’ para cada asunto material. Ver también Anexo IV- Políticas | GRI-103-1 |
| Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros | | X | 32-38 39-40 | Ver apartado ‘Evaluando nuestro enfoque’ | GRI-103-3 |
| 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 | 32-38 39-40 | Ver apartado ‘Enfoque de gestión’ | GRI-103-2 |

Empleo

| | | | | | |
|---|--|---|-------|--|------------|
| Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (Género, edad, país, etc.) | | X | 40-47 | | GRI 102-8 |
| 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 | 40-47 | | GRI 102-8 |
| Número de despidos por Género, edad y clasificación profesional | | X | 46-47 | | GRI 401-1 |
| Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por Género, edad y clasificación profesional o igual valor | | X | 47-48 | | GRI 102-38 |
| Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | | X | 48-49 | | 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 | 49 | | |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | | X | 50 | | |
| Empleados con discapacidad | | X | 57 | | |

Organización del trabajo

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|---|---------|------------------------|------------------|--|--------------------------------------|
| Organización del tiempo de trabajo | | X | 50 | | |
| Número de horas de absentismo | | X | 36 50 | Se detallan índices de absentismo debido a accidente y enfermedad ocupacional (GRI-403-9; GRI-403-10, pag. 36) e índices de absentismo totales (pag.50) | 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 | 50 | | |
| Seguridad y Salud | | | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | | X | 32-36 | | GRI-403-1 a GRI-403-8 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género. | | X | 36 | | GRI-403-9 GRI-403-10 |
| Relaciones sociales | | | | | |
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | | X | 51-53 | | GRI 102-43 GRI 402-1 GRI-403-4 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | | X | 52 | | GRI 102-41 |
| El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | | X | 52-53 | | GRI 403-4 |
| Formación | | | | | |
| Las políticas implementadas en el campo de la formación | | X | 54-55 | | GRI-103-1 |
| La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | | X | 55 | | GRI 404-1 |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | | X | 56-57 59 | Ver sección Gestión de personal, para los aspectos relacionados con empleados, y sección Nuestros Clientes, para aspectos relacionados con nuestros clientes | |
| Empleados con discapacidad | | X | 57 | | |
| Igualdad | | | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | | X | 56-57 | | |

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|--|---------|------------------------|------------------|--|-----------------------|
| 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 | 56-57 | | |
| La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | | X | 56-57, 59 | | |
| 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 | 39-40, 79, 80-81 | Ver secciones Gestión de personal, para los aspectos relacionados con empleados, y secciones Derechos Humanos y Subcontratación y Proveedores, para aspectos relacionados con nuestra cadena de suministro | GRI-103-1 |
| Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros. | | X | 39-40, 79, 80-81 | Ver secciones Gestión de personal, para los aspectos relacionados con empleados, y secciones Derechos Humanos y Subcontratación y Proveedores, para aspectos relacionados con nuestra cadena de suministro | GRI-103-3 |
| 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 | 39-40, 79, 80-81 | Ver secciones Gestión de personal, para los aspectos relacionados con empleados, y secciones Derechos Humanos y Subcontratación y Proveedores, para aspectos relacionados con nuestra cadena de suministro | GRI-103-2 |
| Información detallada | | | | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | | X | 39-40, 79 | | GRI 102-16 GRI 102-17 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | | X | 39-40, 79 | | GRI 102-16 GRI 102-17 |

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|--|---------|------------------------|------------------|--|---|
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | | X | 39-40, 79 | | GRI 419-1 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | | X | 39-40, 52-53, 79 | | GRI 407-1 |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | | X | 58, 79 | | |
| Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | | X | 39, 79 | | |
| Abolición efectiva del trabajo infantil | | X | 39, 79 | | |
| 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 | 68-75, 98-99 | Ver apartado '¿Por qué importa?' Ver también Anexo IV - Políticas | GRI-103-1 |
| Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros. | | X | 71-74 | Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque' | GRI-103-3 |
| 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 | 68-71 | Ver apartado 'Enfoque de gestión' | GRI-103-2 |
| Información detallada | | | | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | | X | 74-75 | | GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1 GRI-205-2 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | | X | 75-76 | | |

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|--|---------|------------------------|------------------|---|--------------------------------------|
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | | X | 77-78 | | |
| SOCIEDAD | | | | | |
| Políticas y Gestión de Riesgos | | | | | |
| Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado | | X | 80-81 | | GRI-103-1 |
| Resultados de esas políticas e indicadores clave de resultados no financieros. | | X | 80-81 | | GRI-103-3 |
| 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 | 80-81 | | GRI-103-2 |
| Compromisos con el desarrollo sostenible | | | | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | | X | 80 | Ver también secciones Gestión de Personal y Espíritu Parques Reunidos | GRI 102-43 GRI 413-1 GRI 413-2 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | | X | 80 | Ver también secciones Gestión de Personal y Espíritu Parques Reunidos | GRI 102-43 GRI 413-1 GRI 413-2 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | | X | 80 | Ver también sección Espíritu Parques Reunidos | GRI 102-43 GRI 413-1 GRI 413-2 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | | X | 77-78 | Ver también sección Espíritu Parques Reunidos | |
| Subcontratación y proveedores | | | | | |
| La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | | X | 80-81 | | |

| Información solicitada Ley de Información No Financiera | Website | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|--|---------|------------------------|------------------|---|-------------------------|
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | | X | 80-81 | Ver también sección Seguridad y Salud para los aspectos relacionados con la seguridad y salud de contratistas | |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | | X | 80-81 | Ver también sección Seguridad y Salud para los aspectos relacionados con la seguridad y salud de contratistas | |
| Consumidores | | | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | | X | 37-38 | | GRI 416-1 GRI-416-2 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | | X | 61-63 | | GRI 418-1 GRI 102-43 |
| Información fiscal | | | | | |
| Beneficios obtenidos país por país | | X | 83 | | GRI 201-1 GRI 207-4 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | | X | 83 | | GRI 201-1 GRI 207-4 |
| Subvenciones públicas recibidas | | X | 83 | | GRI 201-4 |

Índice de Contenido GRI (Global Reporting Initiative)

Este Informe de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los estándares GRI

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|------------------------------|---|---------|------------------------|---------------------------|---|---------------------------|
| INFORMACIÓN GENERAL | | | | | | |
| Perfil de la organización | | | | | | |
| GRI 102-1 | Nombre de la organización | | X | 3 | Piolin Bidco S.A.U. | X |
| GRI 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios | X | X | 5-6 | https://www.parquesreunidos.com/operador-global/ | X |
| GRI 102-3 | Ubicación de la sede | | X | | Calle Federico Mompou, 5, Parque Empresarial Las Tablas, Edificio 1, planta 3ª, 28050, Madrid, España | X |
| GRI 102-4 | Ubicación de las operaciones | X | X | 5-6 97 | https://www.parquesreunidos.com/operador-global/ y Anexo I | X |
| GRI 102-5 | Propiedad y forma jurídica | | X | 5 | | X |
| GRI 102-6 | Mercados servidos | X | X | 5-6 97 | https://www.parquesreunidos.com/operador-global/ y Anexo I | X |
| GRI 102-7 | Tamaño de la organización | | X | 6 | | X |
| GRI 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | | X | 32-38, 39-58, 80-81 | Ver secciones ‘Gestión de personal’ (pág. 39-58), ‘Seguridad y Salud’ (pág. 32-38) y ‘Sociedad-Subcontratación y Proveedores’ (pág. 80-81) | X |
| GRI 102-9 | Cadena de suministro | | X | 79, 80-81 | Ver secciones ‘Derechos Humanos’ (pág. 79) y ‘Sociedad-Subcontratación y Proveedores’ (pág. 80-81) | X |
| GRI 102-10 | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | | | | No se han producido cambios significativos en la organización y su cadena de suministro. La información relativa a cierres, desinversiones y adquisiciones se recoge en Anexo VI. | |
| GRI 102-11 | Principio o enfoque de precaución | | X | 18 | | X |
| GRI 102-12 | Iniciativas externas | | X | 85-95 | Ver sección ‘Espíritu Parques Reunidos’ | X |
| GRI 102-13 | Afiliación a asociaciones | | X | 77-78 | | X |
| Estrategia | | | | | | X |
| GRI 102-14 | Carta del CEO | | X | 4 | | X |
| GRI 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | | X | 12-13 | Ver también apartados ‘¿Por qué importa?’ en el capítulo correspondiente a cada aspecto material | X |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|--|---------|------------------------|------------------|-------------|---------------------------|
| Ética e Integridad | | | | | |
| GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta | | X | 6-7 | | X |
| GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | | X | 14-17 | | X |
| Gobernanza | | | | | |
| GRI 102-18 Estructura de gobernanza | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-19 Delegación de autoridad | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno | - | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-25 Conflictos de intereses | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-27 Conocimientos colectivos del más alto órgano de gobierno | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-28 Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobierno | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, sociales y ambientales | | X | 9-12 | | X |
| GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo | - | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, sociales y ambientales | - | X | 14-17 | | X |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|--|---------|------------------------|------------------|--|---------------------------|
| GRI 102-32 | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-33 | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-34 | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-35 | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-36 | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-37 | | X | 14-17 | | X |
| GRI 102-38 | | X | 47-49 | | X |
| GRI 102-39 | | X | 47-49 | | |
| Participación de los grupos de interés | | | | | |
| GRI 102-40 | | X | 9 | | X |
| GRI 102-41 | | X | 52-53 | | X |
| GRI 102-42 | | X | 9 | | X |
| GRI 102-43 | | X | 10-12 | | X |
| GRI 102-44 | | X | 11-12 | | X |
| Prácticas para la elaboración de informes | | | | | |
| GRI 102-45 | | X | 97 | | X |
| GRI 102-46 | | X | 3 10-12 | | X |
| GRI 102-47 | | X | 10-12 | | X |
| GRI 102-48 | | | 130 | Cuando se ha producido reexpresión de la información se indica en la tabla de datos correspondiente (Ver pag.21-22 Energía y Emisiones de Gases de Efecto Invernadero) | |
| GRI 102-49 | | | 130 | No hay cambios en la elaboración de informes | |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|--|---------|------------------------|------------------|---|---------------------------|
| GRI 102-50 Período objeto de informe | | X | 3 | Año 2021 (1 enero a 31 diciembre, 2021) | X |
| GRI 102-51 Fecha del último informe | | | 130 | Informe anterior: Marzo 2021, Informe correspondiente al periodo 1 enero a 31 diciembre, 2020 | |
| GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes | | X | 3 | Anual. El Informe da cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 11/2018 | X |
| GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | | X | 130 | Isidora Díaz Heredia (Chief HSE and Sustainability Officer) ldheredia@grpr.com | X |
| GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | | X | 3, 127 | Este Informe de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los estándares GRI | X |
| GRI 102-55 Índice de contenidos GRI | | X | 127-141 | | X |
| GRI 102-56 Verificación externa | | X | | El informe ha sido verificado por KPMG de acuerdo con el proceso y alcance definido en la Ley 11/2018 | X |

ENFOQUE DE GESTIÓN

Temas materiales

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|
| GRI 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | | X | | Ver apartado '¿Por qué importa?' en las secciones correspondientes a cada uno de los asuntos materiales | X |
| GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | - | X | | Ver apartado 'Enfoque de gestión' en las secciones correspondientes a cada uno de los asuntos materiales | X |
| GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | - | X | | Ver apartado 'Evaluando nuestro enfoque' en las secciones correspondientes a cada uno de los asuntos materiales | X |

GRI 200 - ECONÓMICO

GRI 201 - El desempeño económico

| | | | | | material |
|---|--|---|----|--|----------|
| GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | | X | 6 | | X |
| GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | | X | 20 | | X |
| GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación | | | | | |
| GRI 201-4 Ayuda financiera recibida del gobierno | | X | 83 | | X |

GRI 202 - Presencia en el mercado

| | | | | | material |
|---|--|---|----|--|----------|
| GRI 202-1 Relaciones del salario de categoría inicial estándar por Género frente al salario mínimo local | | X | 49 | | |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|---|---------|------------------------|------------------|--|---------------------------|
| GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | | X | 131 | La mayor parte de los empleados de los parques, Los incluidos los Comités de Dirección, proceden de la comunidad local | X |
| GRI 203 - Impactos económicos indirectos | | | | | no material |
| GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | | | | | |
| GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | | | | | |
| GRI 204 - Prácticas de adquisición | | | | | no material |
| GRI 204-1 Proporción de gasto correspondiente a proveedores locales | | | | | |
| GRI 205 - Lucha contra la corrupción | | | | | material |
| GRI 205-1 Operaciones evaluadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción | | X | 68-75 | | X |
| GRI 205-2 Comunicación y formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción | | X | 68-75 | | X |
| GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas | | X | 68-75 | | X |
| GRI 206 - Comportamiento de competencia desleal | | | | | no material |
| GRI 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | | | | | |
| GRI 207 - Fiscalidad | | | | | material |
| GRI 207-1 Enfoque fiscal | | X | 82-83 | | X |
| GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | | X | 82-83 | | X |
| GRI 207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal | | | | | |
| GRI 207-4 Presentación de informes país por país | | X | 83 | | X |
| GRI 300 - AMBIENTAL | | | | | |
| GRI 301 - Materiales | | | | | no material |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|------------------------------|---|---------|------------------------|------------------|---|---------------------------|
| GRI 301-1 | Materiales utilizados por peso o volumen | | | | Dado que nuestros parques no son centros de producción, el consumo de materias primas se considera un aspecto no material (ver detalles en pág. 18) | |
| GRI 301-2 | Insumos reciclados | | | | | |
| GRI 301-3 | Productos reutilizados y materiales de envasado | | | | | |
| GRI 302 - Energía | | | | | | material |
| GRI 302-1 | El consumo de energía dentro de la organización | | X | 20-22 | | X |
| GRI 302-2 | El consumo de energía fuera de la organización | | X | 20-22 | | X |
| GRI 302-3 | Intensidad de la energía | | X | 21 | | X |
| GRI 302-4 | Reducción del consumo de energía | | X | 20-21 | | X |
| GRI 302-5 | Reducciones de requerimientos energéticos de los productos y servicios | | | | | |
| GRI 303 - Agua | | | | | | material |
| GRI 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | | X | 23-25 | | X |
| GRI 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | | X | 23-25 | | X |
| GRI 303-3 | Extracción de agua | | | | En caso de ser aplicable, la extracción y vertido de agua se realiza de acuerdo con los requisitos locales del país, estado o región | |
| GRI 303-4 | Vertidos de agua | | | | En caso de ser aplicable, la extracción y vertido de agua se realiza de acuerdo con los requisitos locales del país, estado o región | |
| GRI 303-5 | Consumo de agua | | X | 24 | | X |
| GRI 304 - Biodiversidad | | | | | | material |
| GRI 304-1 | Instalaciones operativas propias, alquiladas, gestionadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas. | | X | 31 | | X |
| GRI 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | | X | 31 | | X |
| GRI 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | | | | | |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|---|--|---------|------------------------|------------------|---|---------------------------|
| GRI 304-4 | Especies de la Lista Roja de la UICN y listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | | | | | |
| GRI 305 - Emisiones | | | | | | material |
| GRI 305-1 | Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (Alcance 1) | | X | 22 | Enfoque de consolidación: control financiero | X |
| GRI 305-2 | Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (Alcance 2) | | X | 22 | Enfoque de consolidación: control financiero | X |
| GRI 305-3 | Otras emisiones de gases de efecto invernadero indirecto (GEI) (Alcance 3) | | | | | |
| GRI 305-4 | Intensidad de emisiones de GEI | | X | 22 | | X |
| GRI 305-5 | Reducción de emisiones de GEI | | X | 22 | | X |
| GRI 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | | | | 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 | | | | Las emisiones de NOx, SOx en nuestras actividades son insignificantes. Este indicador por lo tanto se considera no material | |
| GRI 306 - Efluentes y residuos (contenidos 306-1 y 306-5 actualizados según GRI 303 Agua y efluentes 2018) | | | | | | material |
| GRI 306-2 | Residuos por tipo y método de tratamiento | | X | 28-29 | | X |
| GRI 306-3 | Derrames accidentales significativos | | X | 130 | No se han producido derrames accidentales significativos durante el periodo | X |
| GRI 306-4 | Transporte de residuos peligrosos | | X | 130 | El transporte de residuos peligrosos para su gestión a través de gestores externos autorizados se realiza mediante transportistas autorizados. La cantidad gestionada (306-2) coincide con la cantidad transportada. La compañía no importa ni exporta residuos peligrosos. | X |
| GRI 307 - Cumplimiento ambiental | | | | | | material |
| GRI 307-1 | Coste de las multas y número total de sanciones no monetarias significativas por incumplimiento de la normativa ambiental | | X | 130 | No se han recibido multas significativas o sanciones no monetarias significativas por incumplimiento de la normativa ambiental durante el periodo de reporte | X |
| GRI 308 - Evaluación ambiental de Proveedores | | | | | | no material |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|--|---|---------|------------------------|------------------|---|---------------------------|
| GRI 308-1 | Porcentaje de nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales | | | | | |
| GRI 308-2 | Impactos ambientales negativos reales o potenciales en la cadena de suministro y las acciones tomadas | | | | | |
| GRI 400 - SOCIAL | | | | | | |
| GRI 401 - Empleo | | | | | | material |
| GRI 401-1 | Número total de nuevos empleados y rotación de los empleados por grupo de edad, género y región. Tasas de rotación de los empleados por grupo de edad, género y región | | X | 47 | | X |
| 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 | | | | | |
| GRI 401-3 | Permiso parental | | X | 50 | | |
| GRI 402 - Relaciones empresa / trabajadores | | | | | | material |
| GRI 402-1 | Períodos mínimos de preaviso por cambios organizativos, incluyendo si éstos están especificados en los convenios colectivos | | X | 53 | Los períodos mínimos de preaviso relativo a cambios organizativos se regulan de acuerdo con la legislación vigente en cada país. Ver también apartado Relaciones sociales | X |
| GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo | | | | | | material |
| GRI 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | | X | 34 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | | X | 34-35 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | | X | 35 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 403-4 | Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo | | X | 35 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 403-5 | Formación de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo | | X | 35 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|---|---|---------|------------------------|------------------|---|---------------------------|
| GRI 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | | X | 35 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud de los trabajadores vinculados mediante relaciones comerciales | | X | 35 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | | X | 34 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 403-9 | Lesiones por accidente laboral | | X | 36 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-361) | X |
| GRI 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | | X | 36 | Ver sección 'Seguridad y salud' (pág. 32-36) | X |
| GRI 404 - Formación y enseñanza | | | | | | material |
| GRI 404-1 | Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y categoría laboral | | X | 55 | Ver sección 'Gestión de personal- Formación' | X |
| GRI 404-2 | Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de ayuda a la transición | | | | | |
| GRI 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | | | | | |
| GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades | | | | | | material |
| GRI 405-1 | Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado en función del género, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad | | | | | |
| GRI 405-2 | Relación entre salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional | | X | 47-48 | | X |
| GRI 406 - No discriminación | | | | | | material |
| GRI 406-1 | Número total de incidentes de discriminación y acciones correctivas emprendidas | | X | 58 | No se han registrado durante el periodo de reporte incidentes de discriminación durante el periodo de reporte | X |
| GRI 407 - Libertad de asociación y negociación colectiva | | | | | | material |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|--|---|---------|------------------------|----------------------|---|---------------------------|
| 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 | 51-53 79 80-81 | Ver secciones 'Gestión de Personal-Relaciones Sociales' 'Derechos Humanos' y 'Sociedad-Subcontratación y Proveedores' | X |
| GRI 408 - Trabajo infantil | | | | | | no material |
| GRI 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | | X | 79 80-81 | Ver secciones 'Gestión de Personal', 'Derechos Humanos' y 'Sociedad-Subcontratación y Proveedores' | |
| GRI 409 - Trabajo forzoso u obligatorio | | | | | | no material |
| GRI 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | | X | 79 80-81 | Ver secciones 'Gestión de Personal', 'Derechos Humanos' y 'Sociedad-Subcontratación y Proveedores' | |
| GRI 410 - Prácticas en materia de seguridad | | | | | | no material |
| GRI 410-1 | El personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | | | | | |
| GRI 411 - Derechos de los pueblos indígenas | | | | | | no material |
| GRI 411-1 | Los incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | | | | | |
| GRI 412 - Evaluación de derechos humanos | | | | | | no material |
| GRI-412-1 | Operaciones sometidas a revisión o evaluación de impacto sobre derechos humanos | | | | | |
| GRI-412-2 | Formación de los empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | | | | | |
| GRI 412-3 | Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas de derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos | | | | | |
| GRI 413 - Comunidades locales | | | | | | material |
| GRI 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto, y programas de desarrollo | | X | 85-95 | | X |
| GRI 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales | | X | 85-95 | | X |
| GRI 414 - Evaluación social del proveedor | | | | | | no material |

| REFERENCIA GRI Y DESCRIPCIÓN | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios | Materialidad/ Información |
|--|---|---------|------------------------|------------------|--|---------------------------|
| GRI 414-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | | | | | |
| GRI 414-2 | Impactos sociales negativos de la cadena de suministro y medidas tomadas | | | | | |
| GRI 415 - Política pública | | | | | | no material |
| GRI 415-1 | Contribuciones a partidos y/o representantes políticos | | | | | |
| GRI 416 - Salud y seguridad del cliente | | | | | | material |
| GRI 416-1 | Evaluación de los impactos sobre la salud y seguridad de producto y servicio | | X | 37-38 | | X |
| GRI 416-2 | Incidentes de incumplimiento relativos a impactos en la salud y seguridad de productos y servicios | | X | 37-38 | | X |
| GRI 417 - Marketing y etiquetado | | | | | | material |
| GRI 417-1 | Requerimientos para la información y etiquetado de productos y servicios | | X | 37-38 59-60 | | X |
| GRI 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | | X | 134 | No se han registrado casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios durante el periodo de reporte | X |
| GRI 417-3 | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | | X | 134 | No se ha registrado casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing durante el periodo de reporte | X |
| GRI 418 - Privacidad del cliente | | | | | | material |
| GRI 418-1 | Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | | X | 134 67 | No se han registrado reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad o pérdida de datos del cliente durante el periodo de reporte | X |
| GRI 419 - Cumplimiento socioeconómico | | | | | | material |
| GRI 419-1 | Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbito social y económico | | X | 134 | No se han registrado casos de Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbito social y económico durante el periodo de reporte | X |

Índice de Contenido según los Principios del Pacto Mundial

Este Informe de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los estándares GRI

| PRINCIPIO | | Website | Informe Sostenibilidad | Número de página | Comentarios |
|---------------------|---|---------|------------------------|------------------|--|
| Principio 1 | Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia | | X | 79, 39-40 | Ver sección 'Derechos Humanos' Ver sección 'Gestión de personal' |
| Principio 2 | Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos | | X | 79, 39-40 | Ver sección 'Derechos Humanos' Ver sección 'Gestión de personal' |
| Principio 3 | Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva | | X | 52-53 | Ver sección 'Gestión de personal- Relaciones sociales' |
| Principio 4 | Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción | | X | 39 | Ver sección 'Gestión de Personal' |
| Principio 5 | Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil | | X | 39 | Ver sección 'Gestión de Personal' |
| Principio 6 | Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación | | X | 56-57, 58, 59 | Ver secciones 'Gestión de personal- Accesibilidad e Igualdad' y 'Gestión de personal- No discriminación' Ver sección 'Nuestros clientes- Accesibilidad e Inclusión' |
| Principio 7 | Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente | | X | 18-31 | Ver sección 'Gestión Ambiental' |
| Principio 8 | Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental | | X | 18-31 | Ver sección 'Gestión Ambiental' |
| Principio 9 | Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente | | X | 18-31 | Ver sección 'Gestión Ambiental' |
| Principio 10 | Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno | | X | 68-78 | Ver sección 'Lucha contra la Corrupción y Soborno' |

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 | <u>Marco de la Gobernanza:</u> El propósito declarado de la empresa, como expresión de los medios por los que una empresa propone soluciones a los problemas económicos, medioambientales y sociales. El propósito empresarial debe crear valor para todas las partes interesadas, incluidos los accionistas. | x | 14-17 | | GRI 102-26 |
| Calidad del Órgano de Gobierno | <u>Composición del órgano de gobierno:</u> Composición del máximo órgano de gobierno y de sus comités por: competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales; ejecutivo o no ejecutivo; independencia; permanencia en el órgano de gobierno; número de otros cargos y compromisos significativos de cada persona, y naturaleza de los mismos; género; pertenencia a grupos sociales subrepresentados; representación de las partes interesadas. | x | 15-16 | | GRI 102-22 GRI 405-1a |
| Compromiso de los Stakeholders | <u>Matriz de Materialidad:</u> Lista de los asuntos y temáticas que son importantes para las principales partes interesadas/grupos de interés (stakeholders) y la empresa, cómo se identificaron los temas y cómo se involucró a los stakeholders . | x | 9-12 | | GRI 102-21 GRI 102-43 GRI 102-47 |
| Comportamiento Ético | <u>Anticorrupción:</u> 1. Porcentaje total de miembros del órgano de gobierno, empleados y socios comerciales que han recibido formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosado por regiones. a) Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, pero relacionados con años anteriores. b) Número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados durante el año en curso, relacionados con este año. 2. Iniciativas y el compromiso de los stakeholders para mejorar el entorno y la cultura de la empresa, con el fin de combatir la corrupción | x | 71-75 | | GRI 205-2 GRI 205-3 |
| | <u>Asesoramiento ético y mecanismos de información:</u> Descripción de los mecanismos internos y externos para: 1. Buscar asesoramiento sobre el comportamiento ético y legal y la integridad de la organización; y | x | 14-17 71-76 | | GRI 102-17 |

| Tema | Indicadores principales y divulgaciones | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|------------------------------|--|------------------------|------------------|--|---------------|
| | 2. Informar de las reclamaciones sobre comportamiento poco ético o ilegal y la falta de integridad de la organización. | | | | |
| Riesgos y oportunidades | <u>Integración del riesgo y la oportunidad en el proceso empresarial</u> Divulgación de los factores de riesgo y las oportunidades de la empresa que identifique claramente los principales riesgos y oportunidades materiales a los que se enfrenta la empresa de forma específica (en contraposición a los riesgos genéricos del sector), el apetito de la empresa con respecto a estos riesgos, cómo han evolucionado estos riesgos y oportunidades a lo largo del tiempo y la respuesta a esos cambios. Estas oportunidades y riesgos deben integrar cuestiones económicas, medioambientales y sociales importantes, incluidos el cambio climático y la gestión de datos. | x | 10-13 | | GRI 102-15 |
| PLANETA | | | | | |
| Cambio Climático | <u>Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</u> Para todos los gases de efecto invernadero relevantes (por ejemplo, dióxido de carbono, metano, óxido nitroso, gases fluorados, etc.), informe en toneladas métricas de dióxido de carbono equivalente (tCO2e) de las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 del Protocolo de GEI. Calcule y notifique las emisiones materiales previas y posteriores (Alcance 3 del Protocolo de GEI) cuando corresponda | x | 22 | | GRI 305: 1-3 |
| Cambio Climático | <u>Aplicación de la TCFD</u> Aplicar plenamente las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD). Si es necesario, revele un plazo de tres años como máximo para la plena aplicación. Divulgue si ha establecido, o se ha comprometido a establecer, objetivos de emisiones de GEI que estén en consonancia con los objetivos del Acuerdo de París -limitar el calentamiento global muy por debajo de los 2 °C respecto a los niveles preindustriales y proseguir los esfuerzos para limitar el calentamiento a 1,5 °C- y lograr emisiones netas cero antes de 2050. | | 20-22 | Parques Reunidos está trabajando para aplicar en 2025 las recomendaciones del TCFD | |
| Pérdida de la Naturaleza | <u>Uso del suelo y sensibilidad ecológica</u> Indique el número y la superficie (en hectáreas) de los terrenos en propiedad, arrendados o gestionados en zonas protegidas y/o zonas clave para la biodiversidad (KBA) o adyacentes a ellas. | | 31 | | GRI 304-1 |
| Disponibilidad de agua dulce | <u>Consumo y extracción de agua en zonas con estrés hídrico</u> Informar sobre las operaciones en las que sea importante: los megalitros de agua extraídos, los megalitros de agua consumidos y el porcentaje de cada uno de ellos en regiones con un estrés hídrico de base alto o extremadamente alto, según la herramienta de atlas de riesgo hídrico de WRI Aqueduct. Estime y comunique la misma información para toda la cadena de valor (aguas arriba y aguas abajo) cuando proceda. | x | 23-25 | | |

| Tema | Indicadores principales y divulgaciones | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|-----------------------------------|---|------------------------|------------------|--|---------------------------|
| PERSONAS | | | | | |
| Dignidad e igualdad | <u>Diversidad e inclusión (%)</u> Porcentaje de empleados por categoría, grupo de edad, género y otros indicadores de diversidad (por ejemplo, etnia). | x | 40-45 | | GRI 405-1B |
| | <u>Igualdad salarial (%)</u> Relación entre el salario base y la remuneración de cada categoría de empleados por lugares significativos de operación para las áreas prioritarias de igualdad: mujeres con respecto a los hombres, grupos étnicos menores con respecto a los mayores, y otros grupos relevantes respecto a igualdad. | x | 47-49 | | GRI 405-2 |
| | <u>Nivel salarial (%)</u> Relación entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local Relación entre la remuneración total anual del director general y la mediana de la remuneración total anual de todos sus empleados, excepto el director general | x | 49 | | GRI 202-1 |
| | <u>Riesgo de incidentes de trabajo infantil, forzado u obligatorio:</u> Explicación de las operaciones y los proveedores que se consideren con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil, forzado u obligatorio. Estos riesgos podrían surgir en relación con a) el tipo de operación (como plantas de fabricación) y el tipo de proveedor; y b) países o zonas geográficas con operaciones y proveedores considerados de riesgo. | | | Ver secciones 'Gestión de Personal', 'Derechos Humanos' and 'Sociedad – Subcontratación y Proveedores' | GRI408-1B GRI 409-1 |
| | Salud y bienestar <u>Salud y seguridad (%)</u> El número y la tasa de víctimas mortales como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo; las lesiones de gravedad relacionadas con el trabajo (excluyendo las víctimas mortales); las lesiones relacionadas con el trabajo; los principales tipos de lesiones relacionadas con el trabajo; y el número de horas trabajadas. Explicación de cómo la organización facilita el acceso de los trabajadores a los servicios médicos y sanitarios no profesionales, y la cobertura del acceso proporcionado a los empleados y trabajadores | x | 32-36 | | GRI 403-A,B GRI 403-6A |
| Habilidades para el futuro | <u>Formación impartida (#, \$)</u> Promedio de horas de formación por persona que los empleados de la organización han realizado durante el período del informe, por género y categoría de empleado (número total de horas de formación proporcionadas a los empleados dividido por el número de empleados). Gasto medio en formación y desarrollo por empleado a tiempo completo (coste total de la formación impartida a los empleados dividido por el número de empleados). | x | 54-55 | | GRI 404-1 |

| Tema | Indicadores principales y divulgaciones | Informe Sostenibilidad | Número de Página | Comentarios | Indicador GRI |
|--|--|------------------------|------------------|--|---------------|
| PROSPERIDAD | | | | | |
| Creación de empleo y riqueza | <u>Número absoluto y tasa de empleo</u> 1. Número total y tasa de contratación de nuevos empleados durante el período de referencia, por grupo de edad, sexo, otros indicadores de diversidad y región. 2. Número total y tasa de rotación de empleados durante el período del informe, por grupo de edad, género, otros indicadores de diversidad y región. | x | 40-47 | Ver sección 'Gestión de Personal' | GRI 401-1 A.B |
| | <u>Contribución económica</u> 1. Valor económico directo generado y distribuido (VEGD), según el principio de devengo, que cubre los componentes básicos para las operaciones globales de la organización, idealmente dividido por: - Ingresos - Costes de explotación - Sueldos y prestaciones de los empleados - Pagos a proveedores de capital - Pagos a las administraciones públicas - Inversión comunitaria 2. Ayuda financiera recibida del gobierno: valor monetario total de la ayuda financiera recibida por la organización de cualquier gobierno durante el periodo del informe. | | | | |
| | <u>Contribución a la inversión financiera</u> 1. El total de gastos de capital (CapEx) menos la depreciación, apoyado por la descripción de la estrategia de inversión de la empresa. 2. Recompra de acciones más pago de dividendos, con una descripción de la estrategia de la empresa para devolver el capital a los accionistas. | | | | |
| Innovación en productos y servicios | <u>Total de gastos de I+D (€)</u> Total de gastos relacionados con la investigación y desarrollo. | | | | |
| Vitalidad comunitaria y social | <u>Total de impuestos pagados</u> El total de impuestos globales soportados por la empresa, incluidos los impuestos sobre la renta de las sociedades, los impuestos sobre la propiedad, el IVA no acreditable y otros impuestos sobre las ventas, los impuestos sobre la nómina pagados por la compañía y otros impuestos que constituyen costes para la empresa, por categoría de impuestos | x | 83 | Impuesto devengado sobre los beneficios - Ver sección "Información fiscal" | GRI 201-1 |
| | | | | | |



KPMG Asesores, S.L.
Pº de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2021

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

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Piolin Bidco, S.A.U. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2021 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado 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 la tabla "índice de contenido según la Ley 11/2018" incluida en el Informe de Gestión consolidado 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 criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "índice de contenido según la Ley 11/2018" que figura en el citado Informe de Gestión consolidado.

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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones 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 verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión 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 aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento 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 de la Sociedad dominante 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 del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en los apartados "análisis de materialidad y matriz de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 EINF de Piolin Bidco, S.A.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, 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 y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "índice de contenido según la Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión consolidado.

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 Asesores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

7 de abril de 2022

