

Informe Integrado 2024



Índice

1 Carta del CEO	3
2 Codere de un vistazo	5
2.1 Quiénes somos	6
2.2 Codere en cifras	12
2.3 Codere en 2024	14
3 Compromiso ESG	17
3.1 Creando valor sostenible	18
4 Compromiso con el gobierno, la ética y el cumplimiento	20
4.1 Gobierno, ética y cumplimiento	21
4.2 Transparencia empresarial	33
4.3 Control y gestión de riesgos	40
5 Compromiso con las personas y el entorno	49
5.1 Con el juego responsable	50
5.2 Con nuestros clientes	54
5.3 Con nuestros empleados	58
5.4 Con la comunidad	64
5.5 Con el medio ambiente	69
5.6 Con la cadena de suministro	73
Anexos	77
Anexo I Acerca de este informe y matriz de materialidad	78
Anexo II Desglose de indicadores de recursos humanos	81
Anexo III Acciones de asociación o patrocinio	95
Anexo IV Índice de contenidos en relación con los requisitos	100

Carta del CEO



Estimados lectores:

2024 ha sido un año determinante para Grupo Codere, en el que hemos reforzado nuestra posición y asentado las bases para **un futuro más sólido, competitivo y sostenible**.

Uno de los hitos más relevantes ha sido la exitosa **recapitalización global de la compañía**. Gracias a este proceso, hemos dejado atrás las restricciones financieras del pasado y contamos hoy con **una de las estructuras de capital más fuertes del sector**. Este nuevo punto de partida nos permite mirar al futuro con **ambición y capacidad de inversión**, centrados en crecer y consolidar nuestro liderazgo en los mercados donde operamos.

Sobre esta base, hemos continuado evolucionando nuestra **estructura organizativa**, avanzando hacia un modelo más descentralizado que otorga mayor autonomía y responsabilidad a cada país. Esto nos permite responder con más **agilidad y cercanía** a las particularidades de cada mercado, y fortalecer la **conexión con nuestros clientes**.

En paralelo, hemos reforzado nuestra **identidad de marca**, proyectando lo que verdaderamente somos: una compañía **cercana, segura, divertida y accesible**. Esta transformación ha estado acompañada de avances tangibles en nuestra oferta de **producto y experiencia de cliente**: desde la renovación del parque de máquinas y la modernización de salas y casinos, hasta el impulso de la omnicanalidad y de nuevos programas de fidelización.

También hemos consolidado nuestro liderazgo en verticales clave como el **póker en Latinoamérica**, y hemos logrado un crecimiento destacado de nuestro **negocio online**, que ha superado en un 23% los ingresos del año anterior e incrementado su rentabilidad en más de un 70%.

Estos resultados, respaldados por una **evolución operativa positiva** en el tramo final del año en distintas geografías del grupo, especialmente en España, México y Colombia, animan nuestro **optimismo de cara a 2025**, tras cerrar **un 2024 que marca un verdadero punto de inflexión para la compañía**.



Todo esto ha sido posible gracias al **compromiso de nuestro equipo**, ejemplo una vez más de profesionalidad y dedicación; a nuestros **inversores**, que han reafirmado su **respaldo al proyecto de la compañía**, y a nuestros **clientes**, que continúan apostando por la **mejor experiencia de juego junto a nosotros**. A todos ellos, y a nuestros demás grupos de interés, quiero **agradecerles su confianza y apoyo continuo**.

Con una estructura financiera reforzada, una organización más ágil y un modelo de negocio cada vez más robusto, entramos en 2025 preparados para **crecer, seguir mejorando y generar valor de forma sostenible**.

Les invito a conocer más sobre nuestros avances en este *Informe Integrado 2024*.

Un cordial saludo,

Gonzaga Higuero
CEO del Grupo Codere

Codere de un vistazo



2

2.1 Quiénes somos

Codere es un operador internacional de referencia en el ámbito del entretenimiento y el juego, con más de cuarenta años de experiencia y presencia en siete países: España, Italia, Argentina, México, Panamá, Colombia y Uruguay.

La compañía opera exclusivamente en mercados regulados, gestionando máquinas de juego, puestos de bingo y terminales de apuestas deportivas bajo un modelo omnicanal, que combina plataformas en línea con una extensa red de puntos de venta físicos que incluyen salas de juego, salones recreativos, bares, salas de apuestas e hipódromos.

Codere es reconocida como una de las empresas líderes en el sector del ocio y mantiene una posición destacada en sus principales mercados y líneas de negocio.

Entre sus logros se encuentran:

- Ser la empresa líder de la industria en Latinoamérica.
- Ser uno de los principales operadores de máquinas AWP y apuestas deportivas presenciales en España.
- Ser el primer operador de juego *online* en Latinoamérica en cotizar en Nasdaq, a través de Codere Online.
- Contar con una amplia base de clientes a los que se dirige con una oferta omnicanal.
- Mantener un sólido rendimiento operativo y una trayectoria de crecimiento.

2.1.1 Qué hacemos

Líneas de negocio

PRESENCIAL



45.189

terminales de juego



18.370

puestos de bingo



7.646

bares



6.443

máquinas de
apuestas deportivas¹



814

puestos en mesas
de juego



856

salones recreativos



138

puntos de apuestas²



132

salas de juego



4

hipódromos

ONLINE



España



México



Colombia



Panamá



Argentina



Uruguay
Sólo apuestas hípcas

¹ Máquinas de apuestas deportivas: las cifras reflejan los terminales de apuestas (SSTs).

² Puntos de apuestas: incluye puntos de apuestas dentro de salas de juego de Codere o en salones de apuestas gestionados por la compañía.

2.1.2 Presencia en el mundo

A continuación, detallamos las principales características del negocio de Codere en cada uno de sus mercados:



España

Codere tiene su origen en España, donde comenzó su actividad en 1980. Desde entonces, se ha consolidado como líder en apuestas deportivas presenciales y como el segundo mayor operador de máquinas recreativas tipo B en el país.

Su oferta de entretenimiento es amplia y diversa, e incluye salones de juego con productos como ruletas electrónicas, terminales de apuestas deportivas y bingo. Entre sus establecimientos más emblemáticos destaca el Bingo Canoe, el más grande de España y uno de los más prestigiosos de Europa continental.

Pionera en apuestas deportivas en España, Codere registró la primera apuesta en el país en 2008. Hoy en día, cuenta con una red de más de 2.500 puntos de venta distribuidos por todas las comunidades autónomas y es la única operadora con presencia en todo el territorio nacional, lo que refuerza su liderazgo en el sector.

En 2014, Codere expandió su actividad al ámbito *online*, incorporando tanto apuestas deportivas como juegos de casino, y ofreciendo así a sus clientes una experiencia única y omnicanal. En 2021, la compañía obtuvo la prórroga de las licencias para ofrecer apuestas deportivas y otros juegos *online*, con vencimiento en 2032.

Actualmente, Codere España cuenta con un equipo de más de un millar de profesionales comprometidos con brindar experiencias de ocio y entretenimiento de calidad en todo el país.

Italia

Codere comenzó su andadura en Italia en 2001 con la apertura de la Sala Bingo Re en Roma. Hoy en día, la compañía se ha consolidado como uno de los principales actores del sector del entretenimiento en el país, destacándose como líder en el ámbito del bingo, con una red de diez salas que ofrecen una experiencia única que combina diversión, calidad y una buena oferta gastronómica.

La compañía gestiona Codere Network, una desarrollada infraestructura de interconexión de terminales de juego, junto con una amplia operación de máquinas recreativas (AWP y VLT), que proporcionan a los clientes una experiencia de juego entretenida y vanguardista.

Codere Italia se compromete firmemente con el juego responsable, respaldándolo con su certificación G4, que garantiza los más altos estándares de seguridad y protección para los jugadores. Además, la compañía impulsa el desarrollo óptimo del sector en el país a través de iniciativas como 'In nome della legalità', un taller itinerante que, desde 2011, promueve el debate riguroso sobre los principales desafíos de la industria.

Con un equipo de más de 800 empleados, Codere Italia sigue reforzando su presencia y su compromiso con un entretenimiento seguro, responsable y de calidad en el país.

Argentina

Codere inició su operación en Argentina en 1991 y se ha consolidado como líder del sector de juego privado en el país, destacándose como el operador más grande de salas de juego en la Provincia de Buenos Aires. Con trece grandes salas de bingo; Lanús, Morón, Peatonal, San Martín, Bingo Sol, San Miguel, San Justo, Ramos, Mirador, La Plata, Puerto y Bingo Mar, la compañía ofrece una experiencia de entretenimiento única, accesible y de alta calidad para sus clientes.

Desde 2021, Codere ha diversificado su oferta en la Ciudad de Buenos Aires, incorporando apuestas deportivas y juegos de casino *online*. En ese mismo año, para fortalecer su presencia en el país, Codere firmó un acuerdo de patrocinio con el Club Atlético River Plate, con quien comparte valores como el compromiso con el entretenimiento, el juego limpio y la vocación de excelencia.

Con un equipo altamente capacitado de alrededor de 2.350 colaboradores, la compañía trabaja para ofrecer el mejor servicio a sus clientes, con todas las garantías.

En 2023, Lotería de la Ciudad de Buenos Aires (LOTBA, S.E.) otorgó a Codere Argentina el certificado de Nivel 2 en juego responsable, uno de los más prestigiosos del organismo.

Uruguay

Codere inició su operación en Uruguay en 2002 y pronto se posicionó como un actor clave en el sector del entretenimiento y el juego. La compañía gestiona el Hipódromo Nacional de Maroñas desde 2003 y el Hipódromo de Las Piedras desde 2012. Estos recintos, que combinan carreras de caballos y juegos de casino, han revitalizado y modernizado la tradición hípica del país.

Desde 2009, Codere gestiona el emblemático Hotel Casino Carrasco en Montevideo. Una joya arquitectónica declarada Patrimonio Histórico Nacional, completamente restaurada, que alberga un casino de más de 3.000 metros cuadrados en un entorno único frente al mar.

En Las Piedras, Codere fundó en 2014 la Escuela de Jockeys y Vareadores, que ha contribuido a profesionalizar la actividad hípica en Uruguay. Además, los hipódromos ofrecen un sistema exclusivo de apuestas simultáneas por televisión vía satélite que conecta las carreras locales con Europa, Norteamérica y Latinoamérica. Este servicio se complementa con más de 25 agencias de *simulcasting* distribuidas en todo el territorio.

En 2016, la compañía consolidó sus operaciones en el país bajo su filial HRU, al convertirse en titular único de la sociedad.

Actualmente, cuenta con un equipo de cerca de 1.100 profesionales, dedicados a ofrecer experiencias de entretenimiento de calidad.

México

Codere ha sido pionera en el sector del entretenimiento en México desde que inició sus operaciones en 1998. Con 76 salas de juego, que incluyen marcas reconocidas como Yak, Royal Yak, Jackpot y Casino Codere, la compañía lidera el mercado de juego y apuestas deportivas en el país, ofreciendo una experiencia integral y segura, adaptada a las expectativas de cada cliente.

Codere también opera el icónico Complejo Las Américas en Ciudad de México, que alberga el

Hipódromo de las Américas, el parque familiar Granja Las Américas y el centro de convenciones Citibanamex.

En su apuesta por la innovación y la diferenciación, Codere ha lanzado recientemente sus primeras salas de póker bajo la marca Codere Póker Series, creando torneos y espacios únicos para los amantes de este juego.

La compañía cuenta, además, con una sólida presencia *online* en México desde 2016. Su patrocinio al club Rayados de Monterrey, renovado en 2024, refuerza su conexión con el país, compartiendo la emoción del deporte y la pasión por el entretenimiento.

El equipo local de Codere, compuesto por más de 3.750 profesionales, trabaja cada día para garantizar una oferta de entretenimiento de calidad, con el compromiso de ofrecer espacios de diversión únicos y seguros.

Panamá

Codere estableció operaciones en Panamá en 2005, consolidándose desde entonces como líder en el sector de juegos de azar. La compañía gestiona un extenso abanico de negocios, que incluye terminales de juego, casinos, salas de apuestas, el emblemático Hipódromo Presidente Remón y, desde 2021, apuestas deportivas y juegos de casino *online*.

La operación de Codere Panamá se enfoca particularmente en los casinos. Crown Casinos inició su actividad en 1998, aunque fue siete años después cuando Codere asumió su dirección. Actualmente, el grupo opera doce casinos a nivel nacional, entre los que destacan El Panamá y Sheraton.

En 2024, la compañía acogió el evento de póker LAPT Panamá, dentro del Latin American Póker Tour, un hito relevante que posicionó a Codere como referente en el entretenimiento en vivo, respondiendo a la demanda de los clientes y brindándoles una experiencia única en cada evento.

Por su parte, la actividad en el Hipódromo Presidente Remón se remonta a 2005, cuando la compañía asumió la gestión del recinto hípico, impulsando el

sector y la Academia Laffit Pincay Jr., inaugurada en 2009, conocida como 'cuna de los mejores jinetes del mundo'.

Codere Panamá ofrece la mejor experiencia de entretenimiento a sus clientes, respaldada por un equipo de cerca de 1.050 colaboradores de distintos perfiles, que cubren la operación de casinos, oficinas e hipódromo.

Colombia

Codere inició sus operaciones en Colombia en 1984, consolidándose rápidamente como uno de los principales operadores de juegos de azar en el país. Con presencia en más de 130 municipios, incluidas ciudades clave como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, Codere ha transformado el sector del entretenimiento con una propuesta integral que abarca terminales, salas de juego, casinos y juegos *online*. En 1999, la compañía reforzó su presencia con la adquisición de Crown Cali, el casino más grande del país. Entre las salas más destacadas se encuentran Crown Palatino, Crown San Rafael y Mundo Fortuna Multicentro, que ofrecen una experiencia de juego inigualable.

En 2017, Codere marcó un hito al obtener la concesión para operar juegos en línea en Colombia, convirtiéndose en el primer operador en Latinoamérica en ofrecer juegos *online* regulados en el país. Esta iniciativa permitió al grupo ampliar su oferta y fortalecer su conexión con los jugadores a través de una propuesta omnicanal.

Codere sigue ofreciendo una experiencia de entretenimiento de primer nivel, respaldada por un equipo de alrededor de 430 colaboradores y sus marcas Crown Casinos, Mundo Fortuna, Fantasía Royal y Stars Casino Games, que brindan una amplia variedad de opciones.

2.1.3 Propósito, misión y valores

En Codere, la excelencia operativa, la eficiencia, la responsabilidad social, la integridad, la transparencia y la innovación constituyen los pilares que han definido la evolución y consolidación del grupo en la industria del entretenimiento y el juego.

Sobre esta base, la compañía define su propósito, misión y valores, con los que refleja su identidad y compromiso de generar un impacto positivo en sus clientes, empleados, accionistas y la sociedad en su conjunto.

Propósito

Brindar emociones a quienes eligen una experiencia de entretenimiento basada en apostar en un entorno seguro. ¡Ser apuesta, emoción, diversión, ilusión, cercanía, seguridad, confianza y compromiso social!

Visión

- Ser líderes, referentes y crear tendencias.
- Arrojar luz a nuestro sector, dignificándolo.
- Ver brillo en los ojos de nuestra gente, dándoles oportunidades de crecer y desarrollarse.
- Superar las expectativas de nuestros accionistas e inversores.
- Desarrollar a nuestra gente y a las comunidades locales donde el grupo tiene operaciones.
- Mantener relaciones apropiadas y transparentes con las autoridades.
- Promocionar la sostenibilidad.

Valores

Los valores representan el compromiso de cada uno de los miembros de la organización, son constantes y transversales a cualquier función y mercado, y es una prioridad para el grupo permearlos y que se mantengan como parte de su ADN a través de los cambios, mediante su difusión interna y ejemplificación.

- Poner al cliente en el centro.
- Con integridad y transparencia.
- Trabajando en equipos comprometidos con la excelencia.
- Con actitud innovadora, apalancada en la tecnología.
- Con foco en la eficiencia, para asegurar nuestra viabilidad.

2.2 Codere en cifras

A continuación, se presentan las principales magnitudes asociadas a la actividad de la compañía, actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2024:

PRINCIPALES MAGNITUDES

10.925

profesionales

1.346 M€

de ingresos de explotación

575,2 M€

satisfechos en impuestos

53

nacionalidades

179 M€

de EBITDA ajustado

1.360,6 M€

valor económico distribuido a grupos de interés³

España

8.881 máquinas **1.064** puestos de bingo
5.486 terminales de apuestas **3** salas de juego
5.925 bares **768** salones recreativos
23 puntos de apuestas deportivas **Online**

Panamá

2.377 máquinas **108** terminales de apuestas
12 salas de juego **12** puntos de apuestas deportivas
448 puestos en mesas de juego
1 hipódromo **Online**

México

14.713 máquinas **596** puestos de bingo
483 terminales de apuestas **75** salas de juego
252 puestos en mesas de juego **1** hipódromo
45 puntos de apuestas deportivas **Online**

Colombia

3.254 máquinas **344** terminales de apuestas
13 salas de juego **84** puestos en mesas de juego
88 salones recreativos **36** puntos de apuestas deportivas **Online**

Argentina

6.773 máquinas **11.692** puestos de bingo
13 salas de juego **Online (en CABA)**

Uruguay

2.255 máquinas **22** terminales de apuestas
6 salas de juego **30** puestos en mesas de juego
2 hipódromos **Online (Apuesta hípica)**

Italia

6.936 máquinas **5.018** puestos de bingo
10 salas de juego **1.721** bares
Concesión de Red de terminales de juego

Terminales de apuestas: Las cifras reflejan las terminales de apuestas (SSTs). Puntos de apuestas: Incluye aquellos dentro de salas de juego de Codere o en salones de apuestas gestionados por Codere.

³ El valor económico distribuido a grupos de interés incluye el pago de salarios a empleados, compras y contrataciones a proveedores, pago de dividendos a inversores, pago de intereses a entidades financieras y pago de tasas e impuestos a administraciones públicas.

2.2.1 Resultados financieros en 2024

Los ingresos anuales reportados alcanzaron los 1.346 M€, manteniéndose en línea con los del año anterior. Estos resultados reflejan el impacto de los desafíos operativos en México y Argentina, los cuales han sido ya superados. Excluyendo estas unidades de negocio afectadas, los ingresos del ejercicio crecieron un 3% en comparación con el año anterior.

A lo largo del año, Codere Online experimentó un destacado crecimiento en sus ingresos anuales del 23%, hasta alcanzar los 212M€. En el cuarto trimestre, los ingresos de la filial superaron los 52M€, marcando así el trimestre más exitoso hasta la fecha. Por su parte, la facturación del negocio presencial al cierre de 2024 disminuyó cerca de un 11%, situándose en 1.134M€.

El EBITDA ajustado del grupo en este periodo fue de 179M€, un 13% inferior al del mismo periodo del año anterior. Sin considerar los resultados de Argentina y México, el EBITDA ajustado muestra un crecimiento interanual del 11%. De nuevo, destaca el crecimiento del 71% del EBITDA ajustado de Codere Online en comparación con el año 2023.

En términos de liquidez, la posición de efectivo del grupo alcanzó los 145,6 M€, distribuidos en 106M€ en el negocio *retail* y 39,6M€ en Codere Online, lo que demuestra la sólida capacidad financiera del grupo.

MAGNITUDES FINANCIERAS

	Cifra de negocios del grupo (%)	Variación Cifra de negocios 2024-2023	EBITDA Ajustado (Post IFRS 16)	Variación EBITDA ajustado 2024-2023
España	16%	-1%	24%	6%
México	17%	-5%	15%	-30%
Argentina	13%	-33%	6%	-70%
Italia	21%	-5%	10%	-17%
Colombia y Panamá	7%	0%	9%	-13%
Uruguay	6%	2%	12%	0%
Online	12%	23%	17%	71%
Corporativo	-	-	-5%	-22%
TOTAL	94%	-6%	87 %	-13%

2.3 Codere en 2024

2024 ha sido un año decisivo para Codere. La compañía ha sentado las bases para una **nueva etapa de estabilidad y crecimiento**, impulsada por una identidad corporativa renovada, una estructura organizativa más descentralizada y una oferta orientada a la mejora de la experiencia del cliente.

En este contexto, Codere ha fortalecido su presencia en los mercados clave y ha dejado atrás las dificultades financieras del pasado, gracias a una **exitosa recapitalización global**. Todo ello permite a la compañía mirar al futuro con confianza, con el foco puesto en sus clientes, productos y en su equipo.

Impulsando el crecimiento

Tras superar los desafíos operativos en México y Argentina a partir del segundo trimestre, Codere lleva a cabo una **recapitalización global**⁴ orientada a optimizar su estructura financiera y estimular el crecimiento sostenible del grupo.

La operación contó con el **respaldo de cerca del 99% de los inversores**, lo que demuestra su confianza en el potencial de la compañía y en la capacidad de su equipo directivo. Esta recapitalización no solo proporciona estabilidad financiera, sino que refuerza la credibilidad de Codere, posicionándola de forma más sólida para afrontar los retos futuros y reforzar su competitividad.

Reforzando la estructura organizativa

Durante 2024, **la compañía ha fortalecido áreas clave de su estructura interna**, dando continuidad a la importante reestructuración iniciada en 2023. El modelo organizativo ha evolucionado hacia una mayor autonomía de los países, que asumen plena responsabilidad sobre sus cuentas de resultados y la operativa local, siempre bajo los marcos y procedimientos del grupo. En este contexto, se ha incorporado a un nuevo *country manager* para Panamá y Colombia.

La organización también ha reforzado sus capacidades con perfiles estratégicos y nuevas competencias que permiten una gestión más eficaz:

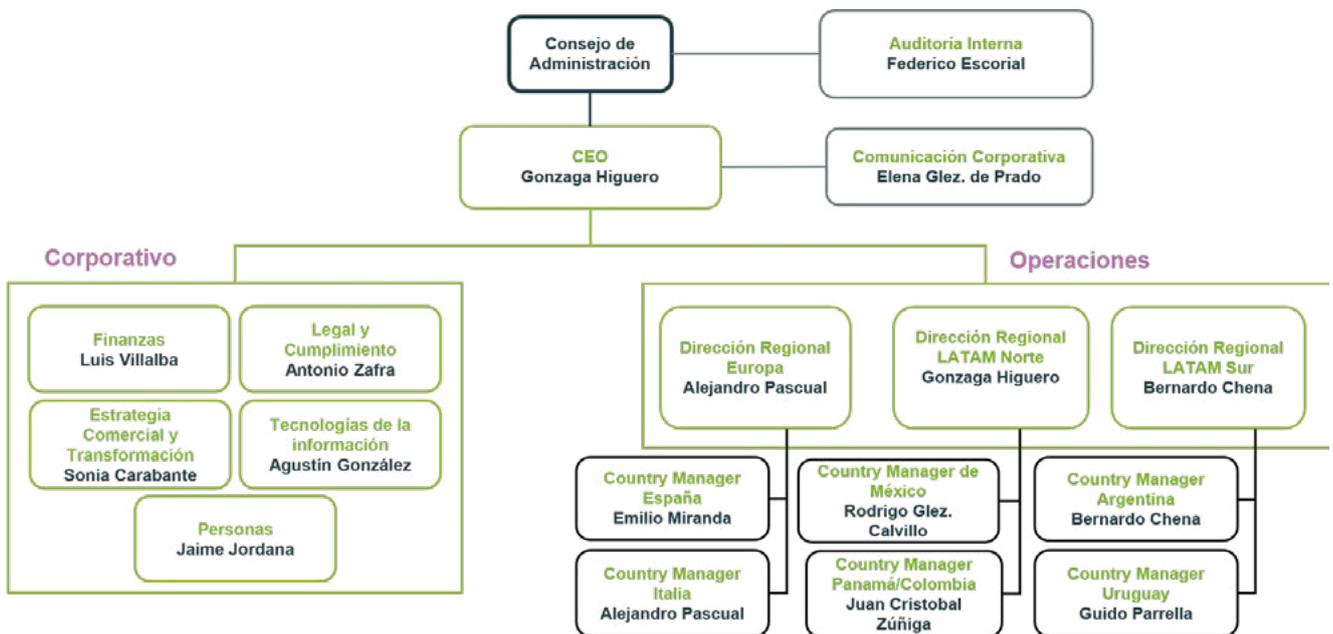
- **Área financiera:** Se han incorporado las funciones de Compras y Control de Gestión, ajustando los flujos de reporte tanto a nivel corporativo como local. Estas mejoras han fortalecido la Dirección Financiera con perfiles clave para los desafíos actuales: diseño de un sistema homogéneo de centros de coste, implementación de procesos de eficiencia en el Centro de Servicios Compartidos, y desarrollo de un programa global de compras, entre otros.
- **Área tecnológica:** Se ha implementado una nueva estructura organizativa en Cloud & Infraestructura TI, con el objetivo de unificar procesos y prácticas, y extender el modelo de gestión corporativa a todo el grupo. Esta evolución permite mejorar la coordinación, la alineación con los objetivos estratégicos y la toma de decisiones. Además, se ha creado un área de Estrategia e Innovación para fomentar una cultura de innovación en la organización. También se ha puesto en marcha una Oficina de Gestión de Proyectos (PMO), con el fin de asegurar que las iniciativas se ejecuten conforme a los planes establecidos, ajustando asimismo las líneas de reporte de los equipos locales para reforzar su alineación con el modelo global.
- **Área jurídica:** Se ha incorporado la figura del *Group Compliance Manager*, encargado de liderar la implementación del Plan de Cumplimiento Normativo del grupo y de coordinar los equipos de cumplimiento de cada país. Asimismo, se ha potenciado la figura de los 'enlaces delegados', con el fin de facilitar la aplicación local de las políticas corporativas. También destaca la integración de la plataforma SAP Ariba para una gestión integral del proceso de compras, que refuerza los controles establecidos con proveedores.

⁴ El proceso de recapitalización se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 4. Compromiso con el gobierno corporativo, la ética y el cumplimiento.

- **Área de estrategia comercial y transformación⁵:** Esta área ha trabajado en iniciativas orientadas a incrementar los ingresos, con un enfoque prioritario en la atención al cliente y la búsqueda de la excelencia. Entre estas acciones, destaca la puesta en marcha de un modelo de gestión específico para clientes VIP, con la creación de la nueva gerencia de Modelo de Gestión VIP, así como el lanzamiento de una iniciativa de transformación con equipos dedicados

en cada país. Además, el área ha promovido programas de excelencia operativa y de experiencia de usuario, centrados en el cliente.

Todos estos cambios se reflejan en la nueva estructura organizativa, que responde a tres objetivos clave: supervisar el cumplimiento normativo y coordinar equipos, promover el crecimiento comercial con un enfoque en clientes clave y fortalecer las operaciones:



NOTA: Organigrama de Grupo Codere a febrero de 2025.

Impulsando una marca omnicanal

A lo largo del año, la transformación de Codere también se ha reflejado en una **identidad corporativa**, alineada con la realidad del negocio y con la evolución del cliente. La marca ha tenido un despliegue progresivo en todas las unidades de negocio mediante un proceso de *co-living*, en el que las distintas marcas coexisten bajo el lema ‘Una experiencia Codere’. Asimismo, la identidad se ha flexibilizado e incorporado el color púrpura, lo que permite al cliente distinguir entre juegos de casino y apuestas deportivas, al tiempo que se han ampliado los elementos visuales que la acompañan, reforzando el concepto de omnicanalidad.

En 2024, la compañía se ha centrado en **mejorar su oferta de productos** mediante la modernización de

casinos, la renovación de infraestructura tecnológica y de máquinas de juego -especialmente en España y Argentina-, así como en impulsar la experiencia y la lealtad del cliente, promoviendo estrategias omnicanal.

Codere ha logrado avances significativos en la **consolidación de su negocio de póker en América Latina**, gracias a alianzas estratégicas que le han permitido posicionarse como líder regional. El negocio *online* también ha experimentado un notable crecimiento en el último año, impulsado por el segmento de casino en España y México, lo que ha permitido sumar más de **73.000 nuevos usuarios en el último trimestre**.

La marca Codere se ha fortalecido a través de una intensa actividad de marketing, destacando las

⁵ Más detalle de la actividad del área en el capítulo 5.2 Con nuestros clientes.

alianzas de patrocinio con clubes deportivos de renombre como el **Real Madrid C.F.**, el **Club Atlético River Plate** y el **Club de Fútbol Monterrey Rayados**. Recientemente, la compañía renovó su patrocinio con este último por cuatro temporadas más, hasta 2029, incluyendo además a su equipo femenino, Rayadas. Asimismo, la empresa ha establecido alianzas estratégicas con socios tecnológicos y de contenidos que contribuyen a enriquecer la experiencia del cliente.

Estas acciones han permitido a Codere fortalecer su presencia en el mercado, optimizar sus inversiones en marketing y aumentar la visibilidad de la marca, contribuyendo de forma positiva a su rentabilidad a largo plazo. Este esfuerzo también se ha visto reflejado en la inclusión de **Codere en el ranking de Brand Finance como una de las 100 marcas más valiosas de España**.

Creciendo en transparencia y responsabilidad

La transparencia, la responsabilidad social y la sostenibilidad se han consolidado en 2024 como pilares clave de la estrategia de Codere. A lo largo del año, la compañía ha fortalecido su modelo de gobierno corporativo, reforzado su compromiso con las personas y con el entorno, e impulsado las mejores prácticas en materia de juego responsable, integrando estos principios en todas sus operaciones.

Durante este periodo, Codere ha desarrollado un **modelo de gobierno corporativo robusto** como elemento clave para garantizar el éxito a largo plazo y fortalecer la confianza en sus relaciones comerciales, manteniendo un elevado nivel de transparencia en todas sus operaciones y actuando bajo los más altos estándares éticos.

En este marco, la compañía se esfuerza por **minimizar el impacto negativo potencial de su actividad**, implementando las mejores políticas de juego responsable, diseñadas para proteger a los colectivos más vulnerables, en estrecha colaboración con los reguladores. En 2024, Codere Italia obtuvo la prestigiosa certificación G4, otorgada

por el *Global Gambling Guidance Group*, que reconoce el compromiso de la empresa con las mejores prácticas en este ámbito.

Asimismo, Codere ha reforzado su compromiso con las personas, logrando en 2024 importantes avances:

- **Aumentar los contratos a tiempo completo** entre empleados menores de 30 años, fomentando su compromiso y favoreciendo una reducción en la rotación laboral.
- **Reducir la brecha salarial en 2 puntos porcentuales**, pasando del 21% en 2023 al 19% en 2024, en línea con su compromiso con la equidad salarial entre géneros.
- **Impulsar e identificar liderazgo interno** mediante talleres que refuerzan las competencias necesarias para desarrollar este rol (Codere University, TatentBet, Escuela de Líderes, etc.).
- **Incrementar en un 55% las horas de formación** impartidas en el grupo, impulsando la formación *online* con 400 nuevos cursos.

A lo largo del año, la compañía ha mantenido una activa contribución al desarrollo social de las comunidades en las que opera, colaborando con instituciones, ONGs y proveedores locales, y contribuyendo de forma positiva al desarrollo de sus áreas de influencia.

Paralelamente, la empresa se ha esforzado por disminuir su impacto en el entorno, logrando avances significativos en la **reducción de su huella ambiental**:

- **Se ha reducido el consumo de electricidad** y se ha incrementado el uso de energía renovable, lo que ha conllevado una disminución de las emisiones de alcance 2.
- Se han reducido las emisiones de alcance 1 debido a un **menor consumo generalizado de combustibles en 2024**, con una reducción del 60% de gasolina frente a 2023.

Compromiso ESG



3

3.1 Creando valor sostenible

Desde su fundación en 1980, Grupo Codere ha integrado la creación de **valor sostenible** como eje central de sus actividades. Este compromiso se refleja en su enfoque de responsabilidad social corporativa, orientado a satisfacer las expectativas de sus grupos de interés.

La **Política de responsabilidad social corporativa** de Codere, implementada en 2016 y aplicable a todas las sociedades del grupo, tiene como objetivo fomentar una cultura que potencie el bienestar de sus clientes, empleados, accionistas y comunidades donde la compañía opera. Asimismo, busca retribuir de forma equitativa a los colectivos que contribuyen al éxito empresarial, promoviendo el retorno social positivo mediante inversiones responsables, la generación de empleo y riqueza para la sociedad, y la consolidación de una visión a largo plazo que garantice la sostenibilidad de los resultados.

La estrategia de responsabilidad social busca posicionar al grupo como referente en las mejores prácticas del sector, apoyándose en sus valores corporativos de transparencia y excelencia. Para ello, establece una serie de objetivos:

- Implementar una estrategia de negocio segura, fiable, de calidad y comprometida con la protección del entorno.
- Impulsar la competitividad del grupo a través de una gestión eficiente, innovadora, igualitaria y sostenible.
- Gestionar de forma responsable los riesgos y oportunidades derivados del mercado y el entorno.
- Promover una cultura de compromiso empresarial y transparencia que refuerce la confianza en los grupos de interés.
- Forjar relaciones de confianza que generen valor compartido y respuestas integradoras para todos los grupos de interés.
- Impulsar la reputación de la compañía y su reconocimiento externo.

La *Política de responsabilidad social corporativa* recoge los principios generales y específicos de actuación con los grupos de interés⁶, así como su adaptación a la estructura societaria.

En línea con esta política, Codere concentra sus esfuerzos en las áreas de mayor impacto social y promueve iniciativas de protección ambiental, poniendo especial énfasis en las comunidades donde opera.

⁶ La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el apartado 4.2.1 Grupos de interés.

PILARES DE LA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE CODERE



Juego responsable

El **Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable** de la compañía, basado en pilares como la **regulación de la publicidad, la planificación de locales de juego, el control de acceso, la imagen del sector y la gestión de colectivos vulnerables** permite implementar las mejores prácticas del grupo en esta área. A través de este plan, Codere establece posiciones y pone en marcha acciones que dan respuesta a las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés, garantizando la seguridad de los usuarios y la sostenibilidad de la industria.



Compromiso con nuestros empleados

El **Plan de responsabilidad social corporativa de empleados**⁷ incluye tanto acciones hacia los colaboradores como acciones articuladas a través de ellos, hacia la sociedad, a través de iniciativas enfocadas en diversidad, igualdad, inclusión, conciliación, bienestar, integración y sostenibilidad.



Gobierno corporativo y transparencia

Codere apuesta por un gobierno corporativo proactivo que refuerza su compromiso con la **integridad, la transparencia, el cumplimiento y la excelencia operativa**. La compañía busca ser un referente en el sector del juego privado, superando las expectativas de accionistas e inversores y promoviendo la creación de valor sostenible mediante la implementación de los mejores estándares de calidad⁸.



Compromiso con el entorno

Codere contribuye al desarrollo de las comunidades donde opera, destinando parte de sus beneficios en **iniciativas sociales** alineadas con los objetivos de la compañía.⁹ Además, apuesta por la **protección del medio ambiente**, centrándose en la lucha contra el cambio climático y la descarbonización de la economía, en línea con las políticas nacionales e internacionales¹⁰.

⁷ El Plan de responsabilidad social corporativa de empleados y las acciones desarrolladas en 2024 se detallan en mayor medida en el capítulo 5.3 Con nuestros empleados. Adicionalmente, las acciones del pilar de sostenibilidad también se consideran en el capítulo 5.5 Con el medio ambiente.

⁸ En el capítulo 4. Compromiso con el gobierno corporativo, la ética y el cumplimiento se desarrolla ampliamente la estructura de Gobierno corporativo, la estrategia de cumplimiento normativo y las acciones realizadas en materia de transparencia.

⁹ La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 4.

¹⁰ La estrategia de Codere y las acciones para la preservación se comentan en el capítulo 5.5. Con el medio ambiente.

Compromiso con el gobierno, la ética y el cumplimiento



4

4.1 Gobierno, ética y cumplimiento

4.1.1 Gobierno corporativo

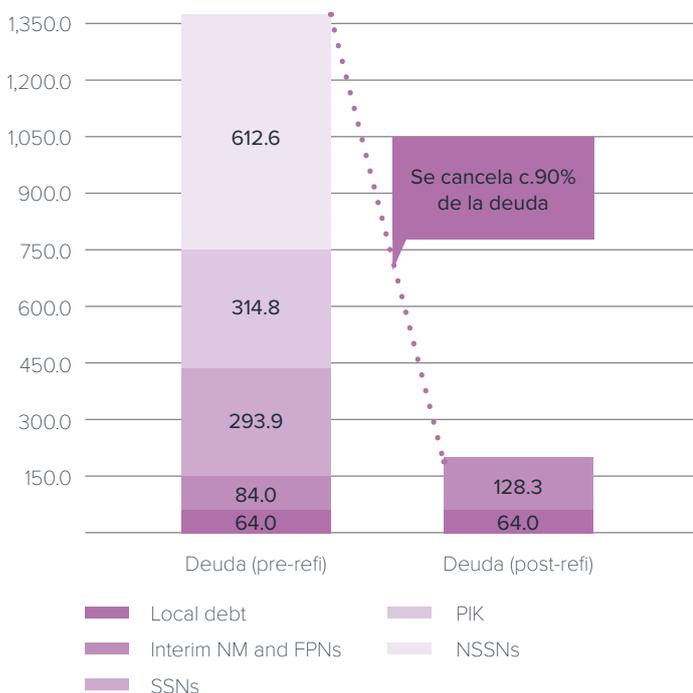
Codere completa con éxito su recapitalización

El hito más relevante para el grupo en 2024 ha sido la exitosa finalización de su proceso de recapitalización global, lo que marca el inicio de una nueva etapa de estabilidad financiera y crecimiento estratégico para la compañía.

Como resultado de esta operación, Codere ha reducido su deuda bruta corporativa de alrededor de 1.400 millones de euros a aproximadamente 190 millones, equivalente a 0,5 veces el EBITDA ajustado de 2023, antes de IFRS16.

Con esta transformación, el grupo ha fortalecido significativamente su estructura financiera, pasando de un elevado nivel de endeudamiento a contar con uno de los balances más sólidos del sector, un paso clave para mejorar su competitividad y capacidad de inversión en el futuro.

Deuda bruta (EUR M)



Este proceso de reestructuración ha permitido a la compañía consolidar una estructura de capital y deuda sostenible, optimizando su perfil financiero y alineando aún más los intereses de accionistas y acreedores.

Con esta nueva estructura, Codere refuerza su estabilidad financiera y credibilidad en el mercado, fortaleciendo su posición competitiva y permitiendo una mayor concentración en la ejecución de su plan estratégico y la generación de valor a largo plazo. La recapitalización, efectiva desde el 15 de octubre de 2024, contó con el respaldo unánime de los acreedores de Codere, con más del 99% de apoyo en la mayoría de los instrumentos financieros clave, lo que demuestra la confianza en el futuro del grupo. Adicionalmente, la compañía recibió una inyección de aproximadamente 60 millones de euros de nueva liquidez, destinada a impulsar su plan de negocios y fortalecer su solvencia y salud financiera.

Como parte de esta operación, en 2024 se llevó a cabo la transmisión de la parte operativa del grupo a la sociedad de nueva creación Codere Group Topco, S.A. (“**Codere Group Topco**”), que sucede a Codere New Topco, S.A. (“Codere New Topco”) como matriz del grupo.

Estructura societaria y de capital

Desde octubre de 2024, y como consecuencia del proceso de recapitalización, la nueva matriz Codere Group Topco, con domicilio social en Luxemburgo, tomó el control del grupo. A 31 de diciembre de 2024, sus principales accionistas son:

Accionista	Porcentaje de capital ¹¹
Burlington Loan Management DAC	13,29%
Palmerston Credit Master Fund LP	5,60%
Detroit Directional Opportunities Master Fund Limited	5,47%
System 2 Master Fund Limited	5,15%
Invesco Pan European High Income Fund	5,14%

El resto del capital social se encuentra distribuido entre 79 accionistas adicionales, cada uno con participaciones inferiores a las indicadas.

Como parte de los acuerdos alcanzados en el marco de la operación, en 2025 está previsto avanzar en la simplificación y consolidación de la estructura de gobierno corporativo del nuevo grupo, iniciando el proceso de disolución y liquidación de la antigua matriz, Codere New Topco, S.A, así como de sus filiales íntegramente participadas: Codere New Midco, S.a.r.l., Codere New Holdco, S.A. y Codere Luxembourg 2 S.a.r.l.

Al cierre de 2024, la estructura de gobierno del grupo se basa en una Junta General de Accionistas y un Consejo de Administración, que constituyen los máximos órganos de gobierno de la compañía. Esta estructura, junto con los comités del Consejo de Administración, permite a la compañía diferenciar adecuadamente entre las funciones de dirección y gestión, y las funciones de supervisión, control y definición estratégica.

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es el máximo órgano representativo de los accionistas y su principal vía de participación en la compañía. Entre sus funciones destacan la aprobación de las cuentas anuales y la distribución del resultado.

Desde el 1 de enero de 2024, la antigua matriz del grupo, Codere New Topco, ha centrado sus esfuerzos en la culminación exitosa del proceso de recapitalización del grupo.

En este contexto, el 25 de junio de 2024 se celebró una Junta General de Accionistas de Codere New Topco, en la que se definieron los detalles de la operación y se procedió a la aprobación de los acuerdos correspondientes.

Posteriormente, el 28 de marzo de 2025, tuvo lugar otra Junta General de Accionistas de Codere New Topco, en la que se aprobaron las cuentas individuales y consolidadas del ejercicio fiscal 2023.

¹¹ Se incluyen únicamente los accionistas con una participación superior al 5% del capital social. Adicionalmente, se hace constar que existen otros accionistas con un porcentaje menor, que en su conjunto representan el 65,35% del capital.

¹² Durante el ejercicio 2025, la sociedad tiene la intención de incorporar un consejero independiente adicional.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano responsable de la gestión y representación de la sociedad, encargado del gobierno, dirección y administración de la compañía. Entre sus principales funciones se encuentran la aprobación de la estrategia corporativa, su revisión y la supervisión de su ejecución. Su funcionamiento y actuación están regulados por los estatutos sociales, así como por el 'Shareholders Agreement' del 15 de octubre de 2024.

Como parte del proceso de recapitalización global, se llevó a cabo una renovación del máximo órgano de gobierno de la compañía. Así, al 31 de diciembre de 2024, el Consejo de Administración de Codere Group Topco está compuesto por siete¹² miembros, con D. Gonzaga Higuero Robles como presidente ejecutivo.

Nombre	Cargo	Categoría
D. Gonzaga Higuero Robles	Presidente	Consejero Ejecutivo
D. Carlos Baigorri Moreno-Luque	Vocal	Consejero Dominical
D. Patrick Ramsey	Vocal	Consejero Independiente
D. Eric Lie	Secretario-Vocal	Consejero
D. Maxime Roberti	Vocal	Consejero
D. Tarik El Hanch	Vocal	Consejero
D. Laurent Teitgen	Vocal	Consejero

A lo largo de 2024, hasta la culminación de la operación de recapitalización en octubre, el Consejo de Administración de Codere New Topco se reunió en nueve ocasiones. Además, se adoptaron acuerdos por escrito y sin sesión en otras seis ocasiones.

Tras la finalización de la recapitalización, el Consejo de Administración de Codere Group Topco también ha adoptado acuerdos por escrito y sin sesión, contando con la aprobación unánime de sus miembros en las decisiones sometidas a votación. Durante estas sesiones, se abordaron principalmente

aspectos clave relacionados con la aprobación e implementación de la operación de recapitalización del grupo. Adicionalmente, a lo largo de 2024 se adoptaron otros acuerdos relativos a las siguientes categorías:

- Autorización de nombramientos de administradores en filiales del grupo, así como sus retribuciones, en su caso.
- Aprobación de contratos que, por su importancia cuantitativa o cualitativa, han de ser autorizados por el Consejo de Administración.
- Aprobación de modificaciones de los estatutos sociales de las filiales y las operaciones que provocan la necesidad de su modificación.
- Aprobación de operaciones societarias en el seno del grupo.
- Aprobación de resultados financieros, como las cuentas anuales o los estados financieros trimestrales, el presupuesto anual o determinadas emisiones de deuda en ciertas jurisdicciones.

Asimismo, durante el ejercicio 2024 el Consejo de Administración aprobó el **Business Plan del grupo para el periodo 2024-2028**.

Comités del Consejo de Administración

El trabajo del Consejo de Administración de Codere se ha estructurado en los últimos años a través de tres comités no ejecutivos, cada uno con funciones específicas: (i) el Comité de Auditoría, (ii) el Comité de Cumplimiento y (iii) el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

No obstante, tras la exitosa operación de recapitalización y la creación de Codere Group Topco como nueva matriz del grupo, el 18 de diciembre de 2024 se constituyó un **nuevo Comité de Auditoría y Cumplimiento**, que integra las funciones específicas de los anteriores Comités de Auditoría y de Cumplimiento.

De esta forma, a cierre de 2024, el trabajo del Consejo de Administración de Codere se estructura

a través de dos comités no ejecutivos: (i) el Comité de Auditoría y Cumplimiento y (ii) el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

Estos comités tienen la responsabilidad de apoyar al Consejo de Administración en sus principales funciones, analizando en profundidad algunos de los asuntos que posteriormente han de ser aprobados en el seno del Consejo de Administración. La composición, funciones y competencias de cada comité están definidas en sus respectivos reglamentos (*charters*), previamente aprobados por el Consejo de Administración.

Comité de Auditoría y Cumplimiento

El Comité de Auditoría y Cumplimiento asume tanto las funciones tradicionales de un Comité de Auditoría como la supervisión de la función de cumplimiento del grupo.

Entre sus principales responsabilidades destacan el apoyo al Consejo de Administración en la supervisión financiera y de riesgos, la revisión de la comunicación con el mercado y el control del funcionamiento de Auditoría Interna.

Asimismo, este comité vela por el cumplimiento de la normativa nacional e internacional aplicable, con especial atención a la regulación en materia de juego. También evalúa los sistemas de control interno en relación con las obligaciones legislativas, tanto en materia de juego como en prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBC y FT).

Funciones del Comité de Auditoría y Cumplimiento:

- Apoyar al Consejo en la supervisión de la calidad e integridad de los estados financieros de la compañía y la información correspondiente.
- Supervisar la auditoría interna, el proceso de información financiera y los sistemas de control internos.
- Revisar periódicamente los sistemas de control y gestión de riesgos, incluidos los riesgos fiscales.
- Supervisar las cualificaciones, independencia y

rendimiento del auditor independiente de la compañía.

- Asistir al Consejo de Administración en la supervisión de las transacciones con partes vinculadas.
- Desempeñar cualesquiera otras funciones que puedan ser asignadas a los comités de auditoría por las leyes o reglamentos del Gran Ducado de Luxemburgo en cada caso, siempre que dichas leyes, reglamentos o normas sean aplicables a la compañía.
- Revisar el cumplimiento por parte del grupo de la legislación aplicable en materia de juego.
- Evaluar los sistemas de control interno del grupo en relación con la regulación del sector y la lucha contra el blanqueo de capitales.
- Supervisar el Canal Denuncia, garantizando un mecanismo seguro, confidencial y, cuando sea necesario, anónimo, para que empleados, clientes, proveedores y otros terceros puedan informar de posibles irregularidades que se produzcan en el grupo.
- Supervisar el modelo de riesgo de responsabilidad penal del grupo.

Dado que el Comité de Auditoría y Cumplimiento se constituyó el 18 de diciembre de 2024, no ha celebrado reuniones durante dicho año.

A 31 de diciembre de 2024, el Comité de Auditoría y Cumplimiento de Codere está formado por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Gonzaga Higuero Robles	Vocal	Ejecutivo
D. Patrick Ramsey	Presidente	Independiente

Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

El Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo es el órgano responsable de la designación y cese de consejeros y altos directivos, la política de remuneración de la compañía y la evaluación del desempeño del Consejo de Administración.

Durante 2024, este comité se reunió en una ocasión, además de adoptar decisiones por escrito y sin sesión en otra ocasión adicional.

Entre los principales asuntos abordados en estas reuniones se encuentran:

- La información y propuesta al Consejo de Administración de los nombramientos de los altos directivos del grupo y sus remuneraciones.
- La revisión y aprobación de la *Política de retribución variable* aplicable en las distintas jurisdicciones en las que opera el grupo.

A 31 de diciembre de 2024, el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de Codere está formado por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Patrick Ramsey	Presidente	Independiente
D. Carlos Baigorri	Vocal	Dominical

Política de remuneración de los consejeros

Durante 2024, la remuneración máxima agregada para el conjunto de los miembros del Consejo de Administración de Codere New Topco se mantuvo sin cambios, establecida en un millón cuatrocientos mil euros anuales, conforme a lo aprobado en 2022. Asimismo, las retribuciones individuales de cada consejero fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas¹³.

En relación con Codere Group Topco, el 18 de diciembre de 2024, el Consejo de Administración acordó una remuneración máxima agregada de quinientos mil euros anuales para todos sus miembros, cantidad que deberá ser aprobada en sede de Junta General de Accionistas en 2025.

¹³ Dato no disponible por género al estar externalizados los servicios de parte de los consejeros en una sociedad de servicios corporativos, la cual factura a la compañía un importe agregado por los servicios, sin desglose por sexo.

4.1.2 Ética y cumplimiento

El área de Cumplimiento en Codere trabaja para garantizar que todas las actividades y operaciones del grupo se lleven a cabo conforme a la legislación vigente, así como a las políticas y procedimientos internos establecidos.

Su objetivo principal es asegurar el cumplimiento de los requerimientos jurídicos internacionales, nacionales y locales; ser un referente en la industria mediante la implementación de los más altos estándares para la identificación de riesgos operativos y legales; y establecer mecanismos eficaces de prevención, gestión, control y reacción frente a dichos riesgos.

Cumplimiento, una estructura semicentralizada y resiliente

Codere cuenta con un modelo de cumplimiento semicentralizado, en el que la responsabilidad se otorga a las áreas de cumplimiento locales, bajo la coordinación y supervisión que corresponde a la Dirección Corporativa a través del *Compliance Manager* del grupo.

La compañía opera un modelo de cumplimiento cuyas bases reguladoras se encuentran definidas en el *Corporate Governance Framework on Compliance*, aprobado por el Consejo de Administración en 2023, que abarca los siguientes puntos:

- **Principios generales**, donde se indica: (i) Sistema de cumplimiento; (ii) Programa de prevención de delitos; (iii) Sistema de reporting interno; (iv) Taxonomía de riesgos para el cumplimiento; (v) Catálogo de riesgos penales; (vi) Auditoría del sistema de cumplimiento.
- **Modelo de gestión de la función de cumplimiento**, en donde se definen: (i) Elementos clave de la función de cumplimiento; (ii) Marco de gestión del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y sanciones; (iii) Lucha contra el soborno y la corrupción; (iv) Seguimiento y supervisión del sistema de gestión de cumplimiento.

- **Medidas organizativas**, roles y responsabilidades donde se describe lo siguiente: (i) Unidad de Cumplimiento; (ii) Director de Cumplimiento; (iii) Oficiales de Cumplimiento; (iv) Empresas de Grupo Codere; (v) Comité de Ética, Prevención del Delito y Antifraude.

La **Unidad de Cumplimiento** está integrada por el *General Counsel*, el *Compliance Manager*, los oficiales de Cumplimiento de cada uno de los países en los que Codere tiene presencia y el equipo de Cumplimiento Corporativo, que actúa como un órgano colegiado, permanente e interno, encargado de asegurar la coordinación y el funcionamiento eficaz del sistema de gestión de cumplimiento en todo el grupo.

Asimismo, con el objetivo de dotar a la función de cumplimiento de una estructura ágil y eficiente en los distintos países donde opera la compañía, en 2024 se creó la figura de los **'enlaces delegados'**. Esta iniciativa busca fortalecer la colaboración entre las áreas de las empresas del grupo y los oficiales de Cumplimiento locales, facilitando la ejecución efectiva de las políticas corporativas de cumplimiento. De esta manera, los 'enlaces delegados' actúan como puntos de contacto clave, asegurando que las directrices de cumplimiento se implementen de forma uniforme y eficaz en todas las jurisdicciones.

En 2024, la Unidad de Cumplimiento aprobó un programa de trabajo con las actuaciones previstas en materia de cumplimiento durante el último bimestre de 2024 y el año 2025. Este plan se centra en el seguimiento, control y supervisión del sistema de gestión de cumplimiento del grupo; la ejecución de las políticas y procedimientos corporativos; y la estandarización de la función de cumplimiento en los países donde Codere tiene presencia. Además, se incorporó a las funciones de los oficiales de Cumplimiento la coordinación, junto con la Dirección Corporativa, de los asuntos relacionados con la protección de datos personales y su ejecución a nivel local.

Asimismo, en línea con el refuerzo de su operación, en 2024 se implementó la **integración de la plataforma SAP ARIBA** en la gestión integral del

proceso de compras¹⁴, reforzando así las medidas de control con sus proveedores. Esto permite el despliegue de los procesos de *due diligence*, asegurando una mayor transparencia y eficiencia en la cadena de suministro.

La implementación de SAP ARIBA optimiza los procedimientos de compras mediante la automatización y estandarización de procesos, y facilita una evaluación más rigurosa y continua de los riesgos asociados a los proveedores, mejorando significativamente la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo en toda la operativa. El objetivo es que, en 2025, todos los países completen la integración de la herramienta en sus procesos de compra.

Compromiso con la ética y la integridad

La estrategia de Grupo Codere en materia de ética y cumplimiento trasciende las meras obligaciones reglamentarias y legislativas del sector en los diversos países en los que opera. Sólo así la compañía puede asegurar la creación de valor sostenible e impulsar la mejor reputación, confianza y credibilidad entre sus grupos de interés. Este enfoque exige un esfuerzo colectivo y una responsabilidad compartida, para que cada miembro de la organización conozca y actúe conforme a los valores y normas establecidos por la compañía.

Código de ética e integridad (CEI)	<p>El Código de ética e integridad (CEI) es el pilar central que guía la función de cumplimiento en Codere, siendo de aplicación tanto para los colaboradores internos como para los proveedores externos.</p>
	<p>La actualización del CEI, actualmente vigente, fue aprobada por el Consejo de Administración de Codere Group Topco S.A el 30/01/2025.</p>
	<p>Este código constituye un componente esencial de la cultura corporativa, al establecer las directrices de conducta esperadas de todos los profesionales del grupo.</p>
	<p>Asimismo, el CEI se alinea con las obligaciones legales, los valores corporativos y los principios de ética e integridad que rigen la organización.</p>
	<p>Para garantizar su implementación efectiva, el CEI se complementa con manuales, procedimientos y políticas internas que detallan sus diferentes apartados, facilitando así su comprensión y cumplimiento en todas las áreas de la organización.</p>
Comité de Ética, Antifraude y Cumplimiento Penal	<p>El Comité de Ética, Antifraude y Cumplimiento Penal es el encargado de interpretar, integrar y aplicar el Código de ética e integridad (CEI) en todos los países donde Grupo Codere tiene presencia.</p>
	<p>Este órgano desempeña funciones clave en cada país, como la difusión del CEI, la gestión y difusión del Canal Denuncia y la promoción de planes de formación y capacitación en prevención y detección de conductas irregulares, delictivas o de fraude.</p>
	<p>El Canal Denuncia es una herramienta accesible para empleados y terceros, que facilita el reporte de cualquier indicio razonable de comportamiento irregular o incumplimiento del Código de ética e integridad (CEI). Su propósito es garantizar un entorno de trabajo respetuoso e igualitario, fomentando una cultura organizacional basada en la transparencia.</p>
	<p>Codere promueve activamente el uso de este medio entre empleados y grupos de interés, asegurando la confidencialidad de la identidad del denunciante y prohibiendo cualquier tipo de represalia contra quienes actúen de buena fe.</p>
Canal Denuncia	<p>Además, Grupo Codere cuenta con un Protocolo de gestión de denuncias e investigaciones, aprobado el 14 de julio de 2021, que regula el funcionamiento de los canales internos y establece que el Comité de Ética, Antifraude y Cumplimiento Penal debe investigar cada caso a lo largo del procedimiento.</p>
	<p>En 2024, en consonancia con las actividades de transformación impulsadas por la nueva dirección corporativa, el Canal Denuncia fue homogeneizado y centralizado en las siguientes categorías: acoso/ mobbing, fraude y conductas irregulares, incumplimiento del Código de ética e integridad (CEI) y de las políticas internas, incumplimiento normativo y otros. Todas las denuncias no presenciales son ahora canalizadas a través de una única vía, el Canal Denuncia, accesible a través de codere.canaldenuncia.app y en la web corporativa del grupo https://www.grupocodere.com/canal-denuncia.</p>

¹⁴ La implementación de la plataforma SAP ARIBA en el proceso de compras se desarrolla en mayor detalle en el capítulo 5.6 Con la cadena de suministro.

Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral

Grupo Codere también ha implementado un Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, el cual ha sido recientemente actualizado y se aplica en todos los países donde opera la compañía, bajo la supervisión del Comité de Ética, Antifraude y Cumplimiento Penal.

Este protocolo, alineado con los principios del Código de ética e integridad (CEI) y con las más recientes normativas en materia de protección del informante, tiene como objetivo principal detectar cualquier forma de acoso laboral, sexual u hostigamiento, brindando apoyo a las víctimas y promoviendo medidas preventivas.

Se fundamenta en los principios de dignidad y protección de la persona, fomentando un ambiente de trabajo saludable y armonioso que estimule el desarrollo y desempeño profesional de todos los empleados. Además, busca garantizar el acceso igualitario a los recursos productivos y el empleo, así como la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, aplicando la debida diligencia y evitando la revictimización.

Planes de formación continuos

Codere comprende la importancia de las reglas del juego y la necesidad de que sean conocidas y aplicadas por todos los miembros del equipo. Por ello, durante el año 2024, la compañía ha continuado fortaleciendo su formación interna en temas de ética, integridad, prevención de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y anticorrupción.

En este marco, se han impartido diferentes formaciones tanto a nivel corporativo como en los países donde opera la compañía, entre las que destacan:

- Formaciones mensuales a todos los empleados de nueva incorporación sobre el Código de ética e integridad (CEI), el modelo de prevención de delitos y las políticas anticorrupción.
- Formaciones en materia de protección de datos personales al conjunto de la organización.

Un 'Compliance Corner' en la newsletter corporativa

Para dar visibilidad a estos asuntos, Codere cuenta con Compliance Corner, una sección específica dentro de la newsletter corporativa Codere Actualidad en la que, mensualmente, se publican artículos sobre diversos aspectos del área de Cumplimiento.

El objetivo principal es fomentar una visión compartida del deber individual y corporativo, sensibilizar a la organización sobre la materia y reforzar el compromiso ético entre sus miembros.

Reportes trimestrales sobre prevención de blanqueo de capitales (PBC) y financiación del terrorismo (FT)

En 2024, la función de cumplimiento implementó la elaboración de reportes trimestrales en materia de prevención de blanqueo de capitales (PBC) y financiación del terrorismo (FT).

Estos informes, elaborados por todas las unidades de negocio del grupo, consolidan información tanto cuantitativa como cualitativa sobre las acciones implementadas, los reportes efectuados a las autoridades, la identificación de clientes y

la detección de posibles incidencias, entre otros aspectos clave.

En cuanto a los reportes de operaciones sospechosas (ROS), en 2024 se registraron las siguientes actividades por país:

- Uruguay: una operación sospechosa reportada.
- Panamá: cuatro reportes de actividades sospechosas.
- México: doce operaciones sospechosas identificadas.
- Argentina: siete ROS originales, veintiséis ampliaciones y tres rectificativas.

Resultados de los controles y acciones del ejercicio 2024

En línea con las políticas y normativas aplicables, Codere implementa controles y acciones específicas para garantizar el cumplimiento de sus principios. A continuación, se detallan los resultados de los controles realizados sobre la actividad presencial:

Identificación de clientes y *due diligence* de empleados, proveedores y clientes

Si bien el grupo establece principios generales en esta materia, cada país cuenta con procesos específicos de identificación de clientes, adaptados a la normativa vigente. Estos procedimientos abarcan tanto el juego *online* como el *retail*, e

incluyen el análisis del historial de juego y, cuando corresponde, el reporte a las autoridades en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

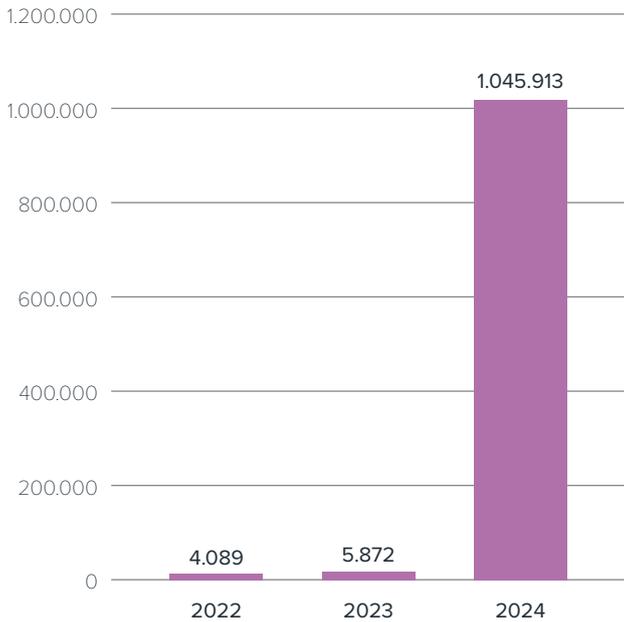
Adicionalmente, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y los estándares éticos de la compañía, se han definido los documentos e información que deben aportar tanto los profesionales de Codere como los terceros con los que se establezcan relaciones comerciales, así como las verificaciones correspondientes por parte del área de Cumplimiento.

Durante 2024, además de los procedimientos implementados en cada país, se han incorporado procesos de *due diligence* a nivel corporativo, reforzando el control y la supervisión en el conjunto de la organización.

Procesos de *due diligence* en 2024

País	Empleados	Cientes	Proveedores
Corporativo	26	0	290
España	23	173.363	186
Argentina	106	52.260	207
Colombia	411	163.427	630
Italia	0	101	187
México	42	611.719	353
Panamá	240	40.541	185
Uruguay	185	1.343	88
TOTAL	1.033	1.042.754	2.126

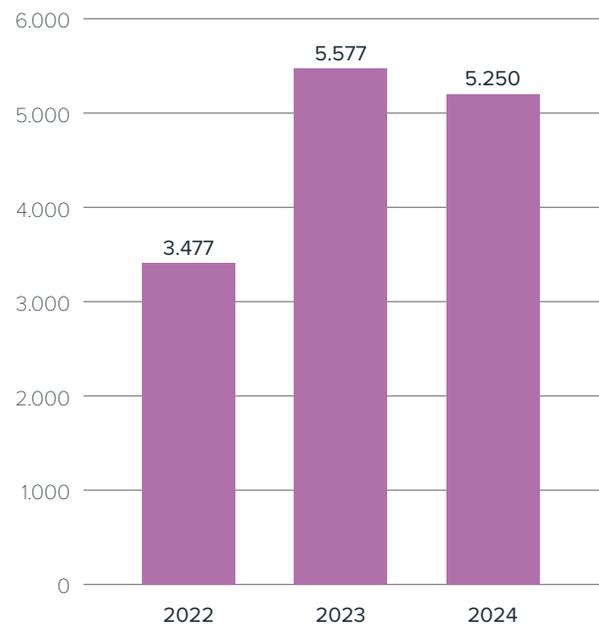
Evolución de los procesos de due diligence¹⁵



Capacitaciones a los profesionales del grupo

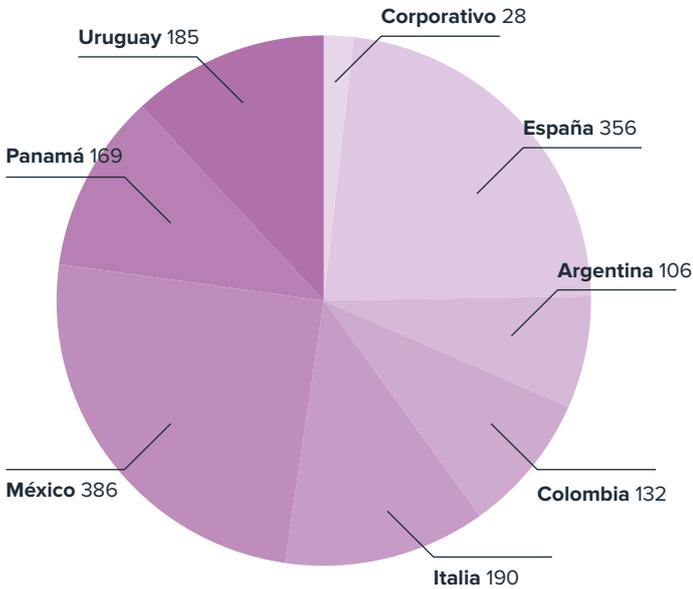
Codere implementa programas de formación dirigidos a todos los profesionales del grupo, independientemente de su rol o responsabilidades. Estas capacitaciones abarcan tanto las disposiciones legales vigentes en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo como formación en materia de cumplimiento normativo, incluyendo el *Código de ética e integridad* (CEI), entre otros temas clave.

Empleados formados en Prevención de Blanqueo de Capitales y Anticorrupción (2024):

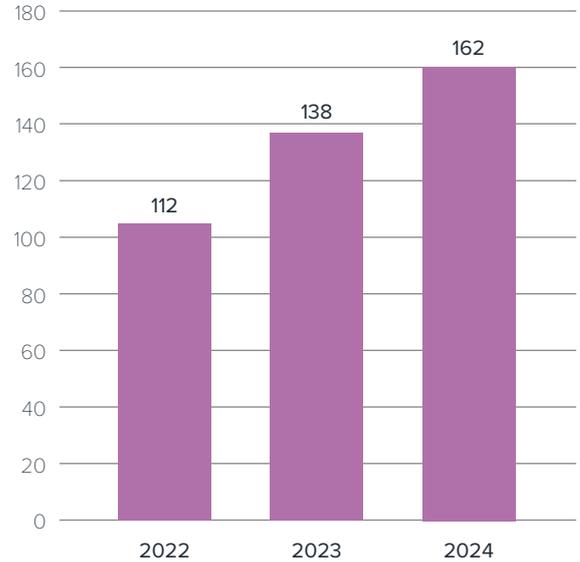


¹⁵ El incremento sustancial en la cantidad de due diligence realizadas en 2024 se debe a la implementación de SAP ARIBA en el proceso de compras.

Empleados adheridos formalmente al Código de ética e integridad (2024)



Evolución del número de denuncias recibidas



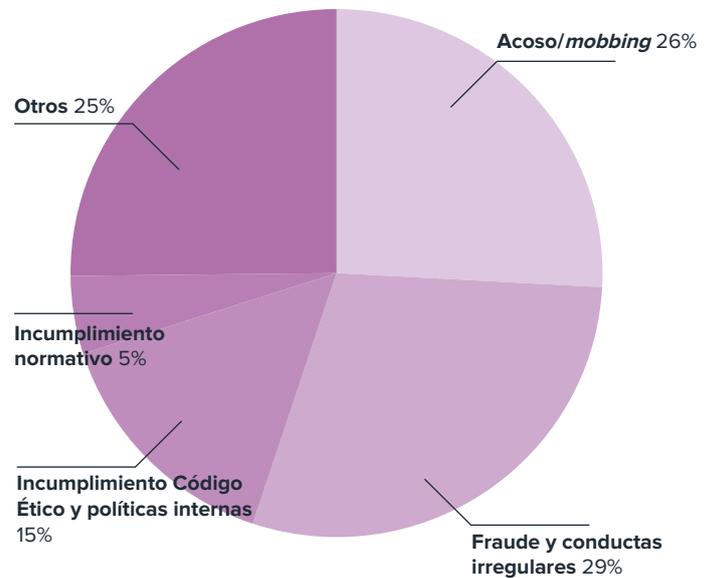
Canal Denuncia

En 2024, se recibieron un total de 162 denuncias, clasificadas según las cinco tipologías establecidas por la compañía. El 87% de las denuncias recibidas han sido resueltas satisfactoriamente¹⁶ y las que continúan en trámite se están atendiendo conforme los procedimientos vigentes.

Denuncias recibidas en 2024¹⁷

País	Número de denuncias
Corporativo	5
España	34
Argentina	42
Colombia	13
Italia	2
México	45
Panamá	10
Uruguay	11
TOTAL	162

Denuncias recibidas en 2024



¹⁶ En este ejercicio 2024 no se han producido denuncias por vulneración de Derechos Humanos ni por corrupción.

¹⁷ Codere Online registró un total de 13 denuncias. Sin embargo, ninguna fue admitida ya que los hechos reportados no se correspondían con las materias contempladas en los criterios establecidos para este canal.

Objetivos del área para 2025

En 2025, Codere se enfocará en consolidar su sistema de gestión de cumplimiento, fortaleciendo políticas, protocolos y roles dentro de la organización para garantizar una función de cumplimiento homogénea en todas sus operaciones y para todo el grupo.

Como parte de la optimización de procesos, se pondrán en marcha programas de *testing* orientados a evaluar la efectividad de los controles existentes en la monitorización de los riesgos de cumplimiento a nivel local. Asimismo, se impulsarán iniciativas para agilizar la gestión del sistema, como el fortalecimiento de la figura de los enlaces delegados y la revisión de los formatos de reporte.

Por último, la compañía desarrollará e implementará nuevos programas anuales de formación y comunicación en materia de cumplimiento normativo. Se ofrecerá una capacitación general a nivel corporativo, complementada con formaciones específicas por país. En el ámbito comunicativo, se diseñarán estrategias de difusión adaptadas a las particularidades de cada región.



4.2 Transparencia empresarial

La transparencia es un valor fundamental en la cultura de Codere y guía la actuación de todos los profesionales de la organización. Este compromiso se refleja en un diálogo abierto y continuo con los distintos grupos de interés, a través de diversos canales de comunicación internos y externos.

Fomentar esta comunicación no solo fortalece la relación con los *stakeholders*, sino que facilita su integración en la actividad de la compañía. Esto permite conocer sus expectativas y necesidades, asegurando que las estrategias y políticas de Codere se ajusten de manera eficaz a las demandas del entorno y contribuyan al desarrollo sostenible del negocio.

4.2.1 Grupos de interés

Grupos de interés	Principales expectativas hacia Codere
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad, variedad y garantía de la oferta de juego. • Innovación tecnológica. • Protección de los colectivos vulnerables. • Imagen de marca.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral. • Bienestar y conciliación. • Cultura y reputación corporativa.
Socios	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad. • Experiencia en el sector. • Transparencia. • Reputación y marca.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de contratación. • Periodo medio de pago.
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia y conocimiento sobre la industria y la compañía. • Gestión de colectivos en riesgo e incidencia social de la actividad. • Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
Reguladores	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia y planificación de la actividad, así como la protección de los colectivos vulnerables.
Accionistas e inversores	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia y creación de valor sostenible.

Codere mantiene un **diálogo continuo y transparente** con sus públicos a través de diversos canales de comunicación, incluyendo su **página web corporativa** (www.grupocodere.com), el buzón corporativo de Comunicación y el **Canal Denuncia**¹⁸ (<https://codere.canaldenuncia.app/inicio>).

Además, la compañía refuerza su presencia en el entorno digital mediante una amplia red de **perfiles corporativos y de unidades de negocio en redes sociales**. El incremento constante de su base de seguidores refleja el fortalecimiento de su posicionamiento y una mayor cercanía con sus clientes:



Adicionalmente, la compañía mantiene vías de interacción específicas con cada grupo de interés:

Cientes

Codere dispone de **canales específicos de interacción con cada grupo de interés**, con un enfoque especial en la atención al cliente. A través de su **sistema de gestión de reclamaciones** (*Customer support service*), la compañía garantiza un proceso estructurado para resolver incidencias y quejas de manera eficiente. Este sistema opera bajo un protocolo que establece cómo deben abordarse y resolverse las reclamaciones, detallando el procedimiento de revisión de cualquier solicitud hasta alcanzar una resolución satisfactoria.

Las reclamaciones se canalizan de manera diferenciada según el tipo de cliente:

- **Cientes del negocio presencial (*retail*):** las reclamaciones generadas en establecimientos físicos se atienden en su gran mayoría por vía telefónica (el 86% de los contactos son de voz), lo que representa el 18% del volumen total del servicio en 2024.
- **Cientes del negocio *online*:** las reclamaciones realizadas por el cliente final del negocio *online* se reciben fundamentalmente a través de un chat digital (63% de los contactos), aunque también pueden comunicarse por teléfono (el 18% de los contactos) o correo electrónico (el 19% de los contactos). Este canal representa el 82% del volumen total del servicio en 2024.

En el ejercicio 2024, Codere recibió un total de 1.040.167 contactos a través de estos canales, lo que supone una disminución del 2% respecto a los 1.063.706 recibidos en 2023. Además, la organización promueve el diálogo con sus clientes mediante las páginas web comerciales de sus distintos negocios, puntos de venta y encuestas de satisfacción, consolidando su compromiso con la mejora continua de la experiencia del usuario.

¹⁸ La gestión del Canal Denuncia se detalla en mayor medida en el capítulo 4.1.2 Cumplimiento.

Empleados¹⁹

Codere promueve diversas herramientas de difusión de información, y canales de encuentro y desarrollo para sus colaboradores. Entre las principales iniciativas destacan:

Codere Actualidad: una *newsletter* corporativa mensual que ha publicado más de un centenar de artículos a lo largo del año. Además, incluye editoriales del CEO y otra información relevante, en español e italiano.

Codere Informa: comunicados internos enviados por correo corporativo para anunciar cambios organizativos, nombramientos, formaciones, asuntos logísticos y otras campañas de interés. Durante 2024 se realizaron más de 150 envíos, adaptados a las necesidades internas de comunicación de la compañía.

Además, los empleados reciben información sobre todas las comunicaciones externas de la compañía.

Somos Codere: la compañía trabaja en el lanzamiento para 2025 de una nueva revista interna, que se añadirá a las iniciativas de comunicación ya existentes, como respuesta a las sugerencias de los empleados recopiladas en la encuesta **'Pulso 2024'**. Esta revista forma parte de las iniciativas del programa **'Impulso 2025'**. Su contenido pondrá en valor el talento interno, destacando tanto a personas como a proyectos del grupo.

La compañía también ofrece un **buzón de comunicación interna**, donde los empleados pueden hacer llegar sus dudas o sugerencias. Además, se realizan diversas encuestas para que los colaboradores expresen sus opiniones. También se han organizado encuentros virtuales con el CEO del grupo y otros directivos para compartir la estrategia corporativa y los principales avances de la compañía.

La información relevante para los colaboradores está también disponible a través de las distintas intranets implementadas, tanto en el centro corporativo como en las unidades de negocio del grupo. Además, Codere ofrece a sus empleados una amplia oferta de formación a través de la plataforma **Codere Personas Digital**.

Proveedores

Con el objetivo de fortalecer la relación con sus proveedores, y además de los contactos establecidos en el contexto de las actividades de negociación y contratación, Codere trabaja en la implementación de la plataforma SAP ARIBA. Esta herramienta está diseñada para gestionar de manera integral el proceso de compras, facilitando una relación más eficiente con los proveedores y agilizando tareas clave como la homologación, licitaciones, ofertas y facturación, entre otras.

En 2023, se implementó un nuevo procedimiento de compras y, a finales de 2024, con su aplicación prevista para 2025, se transformará el proceso para mejorar la coordinación de las áreas involucradas y optimizar los tiempos de respuesta y la eficiencia.

Medios de comunicación

Codere centraliza toda su actividad informativa a través del **Departamento de Comunicación Corporativa**, favoreciendo un diálogo directo y ágil con los medios. Este departamento responde de forma rápida y transparente a cualquier solicitud informativa, y los periodistas pueden contactarlo directamente mediante el correo comunicacion@codere.com.

Durante 2024, el grupo emitió más de una veintena de notas de prensa corporativas, disponibles para su consulta en la sección 'Prensa' de la web de Grupo Codere, además de comunicados locales difundidos por las distintas unidades de negocio. La página web corporativa ofrece también información completa sobre el grupo, incluyendo las distintas ediciones anuales de este *Informe Integrado* y diversos canales de contacto.

Con el objetivo de optimizar el acceso a la información clave y mejorar la comunicación con sus *stakeholders*, la compañía puso en marcha, durante 2024, el proyecto de renovación de su sitio web corporativo, con miras a su lanzamiento en 2025. Este nuevo sitio refleja la identidad renovada de Codere y busca ofrecer una experiencia de usuario más intuitiva y estructurada, reforzando así el compromiso de la compañía con la transparencia y la excelencia comunicativa.

¹⁹ Las herramientas de comunicación interna y las principales acciones de comunicación en 2023 se desarrollan en mayor detalle en el capítulo 5.3 Con nuestros empleados.

Reguladores

La compañía mantiene una relación cercana, directa y transparente con los reguladores mediante los responsables designados y diversos canales de comunicación. A través del área de Relaciones Institucionales, la compañía se enfoca en el seguimiento continuo de la normativa vigente en los distintos países y regiones, así como en las diversas áreas de actividad de juego.

Accionistas e inversores

Grupo Codere, a través de su área de Relación con Inversores, que forma parte de la Dirección Económico-Financiera, mantiene un diálogo constante y directo con accionistas, bonistas e inversores institucionales, basado en la transparencia y una comunicación eficaz.

En julio de 2023, como parte del proceso de renovación de su equipo directivo, Codere anunció el nombramiento de Luis Villalba como nuevo CFO (*Chief Financial Officer*), quien asumió el liderazgo de la estrategia financiera. Desde entonces, todas las funciones de control de gestión financiera, comercial y operativo están bajo dependencia orgánica y funcional del CFO. Los directores financieros de los países tienen un reporte funcional al *country manager* y jerárquico al CFO del grupo.

Durante el año, se han impulsado mejoras en los sistemas de reporte para apoyar la toma de decisiones en los distintos países donde opera Codere, modernizando y automatizando los procesos, lo que refuerza el área de Relación con Inversores y consolida la posición de la compañía en el mercado.

La compañía mantiene informados a accionistas e inversores sobre estos y otros acontecimientos de relevancia a través de diversos canales de comunicación, que tienen por objetivo promover un diálogo abierto, transparente y continuo.

A través de la web corporativa, los inversores tienen acceso directo a información actualizada sobre resultados financieros y presentaciones clave (en las secciones '*Shareholders*', '*Bondholders and prospective investors*'). Además, la compañía ofrece la **Oficina del inversor**, que gestiona de manera

individualizada todas las consultas y solicitudes, tanto a través de su sede social como del correo electrónico (inversor@codere.com).

Codere Online, por su parte, dispone de su propio canal de atención al inversor, mediante atención telefónica (+34 91 354 28 00) y correo electrónico (ir@codereonline.com), y publica en su página www.codereonline.com la información relevante para la comunidad inversora, así como la requerida por el regulador (**SEC**). Además, ofrece un servicio de suscripción a las noticias y comunicados.

Webcasts y conferencias telefónicas

Como medio adicional de comunicación, la compañía organiza conferencias telefónicas trimestrales de resultados para accionistas e inversores, y mantiene otros contactos bilaterales con accionistas. Codere Online también organiza conferencias y pone los contenidos a disposición en su web corporativa.

Secretaría General

La Secretaría General es responsable de mantener la interlocución con los accionistas y asesores de voto, atendiendo a sus consultas en relación con los distintos procedimientos que tienen a su alcance para ejercer los derechos que les corresponden en el marco de la Junta de Accionistas, como los de información, voto y representación.

4.2.2 Transparencia fiscal

Codere ha establecido un sólido sistema de gobierno corporativo en materia tributaria, basado en un **marco de control fiscal** que define los principios de actuación en relación con los riesgos en este ámbito. Este marco se fundamenta en los siguientes pilares:

- **Dirección Fiscal Corporativa:** supervisa el cumplimiento de las obligaciones tributarias en las diferentes regiones donde opera la compañía. Esta dirección también coordina las actuaciones del grupo en los procedimientos de comprobación e inspección iniciados por las autoridades fiscales en las diferentes jurisdicciones.
- **Política fiscal corporativa:** aprobada por el Consejo de Administración, esta política incorpora los principios de negocio responsable en materia tributaria del grupo.
- **Información y comunicación al Consejo de Administración:** se informa al Consejo de Administración sobre los principales riesgos fiscales que puedan afectar a la compañía, y este órgano aprueba los asuntos fiscales relevantes por su complejidad o impacto en los resultados.
- **Cumplimiento de los procedimientos de control interno:** se garantiza el cumplimiento de los procedimientos de control interno y de gestión del riesgo fiscal del grupo.

Codere mantiene un firme compromiso con la creciente demanda de transparencia fiscal por parte de sus distintos grupos de interés, mejorando continuamente la calidad de la información tributaria pública que proporciona.

Política fiscal corporativa

La política fiscal de Codere establece las directrices fundamentales que guían las decisiones y actuaciones del grupo en materia tributaria. Estos compromisos incluyen:

- El cumplimiento de la legislación vigente en los países donde opera el grupo.
- La adopción de decisiones en materia fiscal y tributaria sobre la base de la interpretación

razonable de la normativa aplicable y en estrecha vinculación con la actividad del grupo, en línea con el plan de acción BEPS de la OCDE.

- El fomento de relaciones con las autoridades fiscales basadas en la confianza, buena fe, profesionalidad, colaboración, lealtad y reciprocidad.
- La no constitución ni adquisición de participaciones en entidades domiciliadas en territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, salvo examen y decisión expresa del Consejo de Administración y por motivos de negocio.

La *Política fiscal corporativa* de Grupo Codere está sujeta a un proceso de revisión constante, para adaptarla a los cambios del entorno, considerando la volatilidad de las normas tributarias y las crecientes expectativas de transparencia.

Principales objetivos para el año 2024

- **Revisión por terceros de riesgos fiscales:** la Dirección Fiscal Corporativa continuará solicitando una revisión anual por parte de asesores externos para identificar y actualizar los principales riesgos fiscales, así como para evaluar las medidas a implementar y reforzar las ya existentes para mitigar estos riesgos.
- **Segunda opinión por tercero sobre litigios fiscales:** se mantendrá la política de solicitar una segunda opinión legal respecto de los litigios fiscales en curso para determinar la probabilidad de éxito.
- **“Pilar II” de la Directiva comunitaria:** Grupo Codere cuenta con los procedimientos necesarios para cumplir con la Directiva comunitaria 2022/2523, que establece un impuesto complementario con el objetivo de garantizar que las rentas obtenidas por grupos multinacionales tributen efectivamente a un tipo mínimo global del 15%. Este impuesto se aplica a partir de 2024, y la empresa ha adaptado sus procesos para cumplir con esta normativa.

4.2.3 Creando valor común

Codere sigue los principios de su *Política de responsabilidad social corporativa* para garantizar una retribución equitativa a todos los grupos que contribuyen al éxito de su proyecto empresarial. Durante 2024, la compañía distribuyó más de 1.300 millones de euros entre estos colectivos.

Creación de valor para grupos de interés de Codere en 2024 (millones de euros)

Valor económico generado por la compañía	1.345,5
Valor económico distribuido a grupos de interés	1.360,6
Empleados (pago de salarios)	198,6
Proveedores (compras y contrataciones)	540,1
Accionistas (pago de dividendos)	4,2
Administraciones públicas (pago de tributos e impuestos)	575,2
Entidades financieras (pago de intereses)	42,5
Valor económico retenido por la compañía (A-B)	-15

Contribución fiscal

Como refleja el cuadro anterior, Codere desempeña un papel crucial en el sostenimiento de las cargas públicas en los países donde opera. La contribución tributaria total del grupo en 2024 ascendió a **419,3 millones de euros**, considerando exclusivamente los impuestos soportados, es decir, aquellos que representan un costo para la compañía. Entre estos gravámenes, destacan:

- **Impuesto al juego:** Codere contribuyó con 321,7 millones de euros a las haciendas locales de los países en los que opera.
- **Impuesto sobre beneficios:** que ascendió a 20,1 millones de euros en el mismo año.
- **Tasas inmobiliarias o de actividad económica:** que representaron aproximadamente 48,6

millones de euros en los resultados del grupo durante 2024.

- **Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y otros impuestos indirectos:** Codere asume un coste significativo en relación con el IVA, dado que el juego constituye una actividad exenta de imposición indirecta en la mayoría de los países donde opera y la compañía no puede deducirlo ni recuperarlo. Esto se traduce en un coste de IVA de 28,9 millones de euros.

Además, Codere realiza otras contribuciones tributarias en calidad de recaudador por cuenta de terceros. Entre las más significativas se encuentran los pagos por **retenciones de impuestos sobre sueldos y salarios**, que ascendieron a **27,8 millones de euros**, así como las **cotizaciones a la seguridad social**, tanto a cargo del empleado como de la empresa, que sumaron un importe de **59,1 millones de euros**. Asimismo, durante 2024, Codere recaudó **retenciones por cuenta de clientes y proveedores**, alcanzando un total de **43 millones de euros**. Además, ingresó **25,9 millones de euros** en concepto de **IVA**.

Impuestos soportados por Grupo Codere en millones de euros (2022 -2023 - 2024)

	2022	2023	2024
Contribución fiscal juego	386,9	362,6	321,7
Otros tributos	61,9	58,6	48,6
IVA no deducible	18,5	24,1	28,9
Impuesto sobre sociedades	13,3	21,5	20,1
TOTAL	481	467	419,3

**Contribución fiscal por Impuesto sobre Sociedades de Grupo Codere en millones de euros
(2022 - 2023 - 2024)**

Millones de euros	Pago de impuestos o equivalente			Pago <i>Withholding tax</i>			Otros			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Argentina	0,5	8,6	3,4	3,7	0,9	0,3	1,9	2,8	6,7	6,0	12,4	10,4
México	0,4	0,9	3,0	2,5	1,4	0,6	0,0	0,0	0,0	2,9	2,3	3,6
Colombia	0,2	0,0	0,0	0,4	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,6	0,3	0,2
España	1,0	0,9	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	1,6
Italia	0,2	2,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	2,0	0,9
Luxemburgo	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Panamá	0,0	0,0	0,0	0,5	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,5	0,6	0,6
Uruguay	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1
Israel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Online	0,7	0,0	0,0	0,9	2,1	1,3	0,0	0,0	0,0	1,6	2,1	1,3
Cabeceras	0,1	0,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,9	0,2
TOTAL	3,4	13,4	10,4	8,0	5,3	3,0	1,9	2,8	6,7	13,3	21,5	20,1

Beneficios antes de impuestos por país en millones de euros (2022-2023-2024)

País	2022	2023	2024
España	8,3	18,5	16,0
México	-122,8	-267,4	-88,8
Argentina	63,5	-30,6	2,9
Colombia	0,4	1,0	-0,8
Italia	1,5	-18,8	-15,5
Uruguay	6,5	-0,4	9,1
Brasil	-0,1	-0,1	-0,1
Panamá	-17,6	-12,1	-10,0
Cabeceras	-96,5	-134,8	316,0
Online	-191,3	16,8	-2,4
TOTAL	-348,1	-427,8	226,4

4.3 Control y gestión de riesgos

En Grupo Codere, la gestión de riesgos se aborda como una pieza clave para garantizar la estabilidad y el crecimiento sostenible de la empresa. Su enfoque no solo busca cumplir con las normativas, sino también identificar y aprovechar oportunidades para fortalecer la posición de la compañía frente a posibles amenazas.

4.3.1 Gestión de riesgos

En Codere, la supervisión y mitigación de riesgos se rige por los principios de acción establecidos por el Consejo de Administración en la **Política general de control y gestión de riesgos**:

- Integrar la visión riesgo-oportunidad en la gestión de la compañía.
- Garantizar la segregación operativa de las áreas responsables del análisis, control y supervisión, asegurando su independencia.
- Asegurar el uso adecuado y el correcto registro de los instrumentos de cobertura de riesgos.
- Promover la transparencia en la información sobre los riesgos y el correcto funcionamiento de los sistemas de control.
- Reforzar el cumplimiento de las normas de buen gobierno corporativo y de los valores establecidos en el *Código de ética e integridad*.

Esta política clasifica los riesgos en **ocho categorías** que abarcan los ámbitos de gobierno corporativo, operaciones, regulación, fiscalidad, endeudamiento, entorno geográfico (riesgo-país), tecnología y reputación.

Sistema de control y gestión del riesgo en Codere

La **Política general de control y gestión de riesgos** de Codere se aplica mediante un sistema estructurado que asigna funciones específicas

Desde esta perspectiva, la política integral de Codere adopta un enfoque proactivo para detectar, evaluar y mitigar los riesgos que pueden impactar tanto en las operaciones de la organización como en sus grupos de interés.

a nivel operativo y establece procedimientos adaptados a cada etapa del proceso.

Entre sus aspectos más destacados se incluyen:

1. **Definición, revisión y actualización periódica de la tolerancia al riesgo**, a cargo del Consejo de Administración.
2. **Identificación y análisis de riesgos relevantes**, realizado anualmente por los responsables de cada unidad de negocio y/o departamento a nivel local, considerando su posible impacto en los objetivos clave del negocio en cada país.
3. **Actualización anual de los mapas de riesgos**, incluyendo factores locales, tecnológicos y corporativos.
4. **Informe sobre los principales riesgos**, con especial atención a aquellos que superen los límites establecidos por el Consejo de Administración.
5. **Desarrollo de planes de mitigación**, diseñados para reducir el impacto de los principales riesgos identificados y sobre los que se puede actuar de forma directa.
6. **Supervisión del cumplimiento de políticas y directrices**, mediante procedimientos y sistemas adecuados para mitigar el impacto de la materialización de riesgos.
7. **Evaluación y comunicación periódica de resultados**, garantizando un seguimiento continuo del control y gestión de riesgos.
8. **Auditoría del sistema**, realizada por la Dirección de Auditoría Interna, bajo la delegación del Consejo de Administración por parte del Comité de Auditoría.

Adicionalmente, Codere cuenta con una **Política de riesgos fiscales**, revisada por el Comité de Auditoría.

Cada unidad de negocio emite informes periódicos sobre las actividades y riesgos materializados en el país. Esta información se consolida en el área de Auditoría Interna para actualizar los mapas de riesgos.

Anualmente, las unidades de Auditoría Interna locales se someten a un procedimiento de revisión interna denominado **Quality review**, que consiste en revisiones cruzadas de los proyectos de cada unidad de negocio. Este proceso busca generar sinergias y estandarizar procedimientos en el grupo.

Hitos de Auditoría Interna en 2024

Este año, Codere ha reforzado sus actividades de control y gestión de riesgos para abordar de manera integral los desafíos inherentes a su actividad empresarial. Como resultado, se han alcanzado varios hitos significativos:

- 1. Fortalecimiento de los comités de seguimiento:** se ha consolidado y potenciado la labor de los comités de seguimiento de las recomendaciones de Auditoría Interna, garantizando la implementación efectiva de las mejoras identificadas.
- 2. Evaluación de la confiabilidad de los sistemas:** se ha llevado a cabo la evaluación de la confiabilidad de los sistemas transaccionales y de gestión utilizados en las operaciones del grupo.
- 3. Implementación de sistemas de alerta:** se han definido y aplicado sistemas de alertas para la detección y prevención del fraude, complementados con auditorías periódicas en los procesos clave del negocio.
- 4. Auditorías operativas focalizadas:** se han realizado auditorías operativas en las áreas de mayor riesgo a nivel global para identificar oportunidades de mejora en los procedimientos más críticos del negocio.
- 5. Supervisión del cumplimiento normativo en salas de juego:** se ha verificado el cumplimiento de la normativa vigente en los locales de juego de la compañía.
- 6. Auditorías financieras:** se han realizado

auditorías financieras con un enfoque específico para garantizar la integridad y transparencia de los registros financieros.

- 7. Formación continua:** se ha proporcionado formación continua para los equipos de Auditoría en cada país para fortalecer sus competencias.
- 8. Apoyo a la Dirección y auditores externos:** se ha brindado asistencia tanto a la Dirección del grupo como a los auditores externos para optimizar la gestión de los riesgos y controles internos.
- 9. Actualización de los mapas de riesgos:** en colaboración con el Departamento Financiero, se ha actualizado el mapa de riesgos, asegurando una visión precisa y actualizada de los riesgos en cada operación.

Mapa de riesgos 2024

Codere revisa anualmente los desafíos a los que se enfrenta, actualizando su mapa de riesgos como parte de su compromiso con una gestión sólida y proactiva. En 2024, la compañía ha identificado y analizado las siguientes áreas críticas:

Riesgo regulatorio

La industria del juego opera en un entorno altamente regulado a escala global. Codere, con operaciones tanto en el canal presencial como *online*, está sujeta a una amplia variedad de legislaciones locales. En algunas regiones, la elevada fiscalidad impone estrictos controles, mientras que, en otras, la fuerte competencia representa un desafío adicional.

En este contexto, las normativas fiscales, de cumplimiento y de protección de datos juegan un papel clave, haciendo que la flexibilidad y capacidad de adaptación sean fundamentales para la compañía.

Entre los principales riesgos regulatorios identificados por Codere se encuentran la posible no renovación de licencias en algunas jurisdicciones, cambios normativos o en su interpretación, y un eventual aumento de la presión fiscal sobre el grupo.

Riesgo reputacional

Existe una estrecha relación entre los riesgos regulatorios y los reputacionales, especialmente en la era digital. En el sector del juego, donde la regulación evoluciona constantemente y la percepción pública no siempre es favorable, esta conexión es aún más evidente.

Si bien la industria del juego es un motor económico y generador de empleo, su imagen pública a menudo no refleja esta realidad. En países como España e Italia, la falta de información objetiva ha contribuido a una percepción negativa sobre el sector, pasando por alto aspectos clave como el volumen de actividad, el número de establecimientos, la publicidad y las medidas adoptadas para prevenir el juego problemático.

Riesgo político, económico y monetario asociado a operaciones internacionales

Como parte de su estrategia de expansión, Codere ha diversificado sus operaciones en distintas regiones para mitigar el impacto de los riesgos políticos, económicos y monetarios. Sin embargo, la compañía sigue expuesta a las tensiones en los países donde opera, incluyendo posibles recesiones económicas, inflación, desempleo y conflictos sociales en mercados iberoamericanos, con impacto potencial en los resultados financieros.

Además, la fluctuación de las monedas locales frente al euro puede afectar los flujos de efectivo de las filiales en la región. La dependencia de los mercados argentino y mexicano es un factor clave, ya que representan una parte significativa del EBITDA de Codere.

Riesgo de obsolescencia de los salones de juego

La menor inversión en activos fijos (CAPEX) en los últimos años ha derivado en cierto deterioro de algunos salones de juego, lo que podría afectar su capacidad de atraer clientes. Para mitigar este riesgo, la compañía realiza un seguimiento mensual del mantenimiento de sus establecimientos y asigna recursos estratégicamente para garantizar su competitividad y rentabilidad.

Riesgos de solvencia financiera

Codere busca impulsar su crecimiento, lo que conlleva desafíos financieros. La necesidad de financiación adicional ha generado dudas entre algunos *stakeholders* sobre la solvencia financiera de la compañía, lo que podría dificultar ciertas operaciones, como la renovación de contratos, la realización de adquisiciones o la captación de talento.

No obstante, la culminación en octubre de 2024 de la recapitalización del grupo ha fortalecido su balance, posicionándolo con una de las estructuras financieras más sólidas del sector.

Riesgo de movimientos de personal

La retención y atracción de talento es un desafío clave, ya que algunos movimientos de personal podrían afectar la generación de valor. Sin embargo, en 2024 no se han registrado cambios significativos en los niveles ejecutivos o de dirección. Además, se han impulsado promociones internas para ofrecer nuevas oportunidades al talento clave de la organización.

Riesgos materializados

Durante 2024, ninguno de estos riesgos se ha materializado de manera significativa ni ha mostrado variaciones relevantes en su evolución.

Objetivos 2025

El área tiene como prioridad, en el próximo año, **fortalecer los procesos de asistencia, evaluación y formación**, con el objetivo de mejorar el cumplimiento interno y consolidar su impacto en la organización. Para ello, se implementarán auditorías operativas, financieras y de sistemas de alta calidad, diseñadas para identificar y mitigar riesgos relevantes, además de minimizar el impacto del factor humano en los procesos.

Un aspecto clave será garantizar la implementación efectiva de las recomendaciones derivadas de estas auditorías, asegurando que se traduzcan en **mejoras concretas y sostenibles** para las operaciones de la compañía.

Asimismo, se priorizarán iniciativas orientadas a prevenir la pérdida de ingresos mediante el refuerzo de los controles internos. Estas acciones incluirán pruebas bajo los estándares SOX (Sarbanes-Oxley) y SCIFF (Sistema de Control Interno Financiero y Fiscal), asegurando así la solidez de los controles clave, la mitigación de riesgos críticos y el cumplimiento de los marcos regulatorios. Con estas medidas, se contribuirá directamente a la sostenibilidad financiera y operativa del grupo.

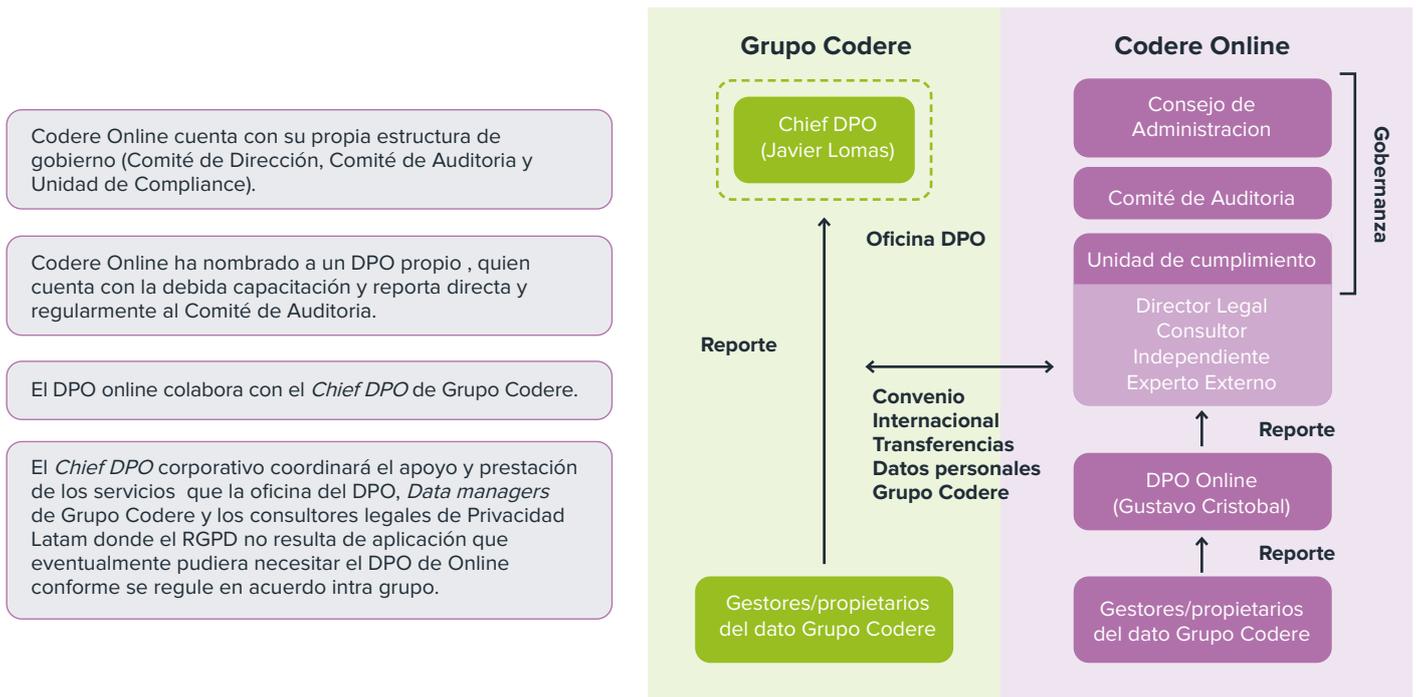
Por otro lado, entre los objetivos para el próximo año destaca la continuidad de la calibración de robótica y automatismos en el área de Auditoría, para fortalecer la detección de irregularidades y fraudes.



4.3.2 Protección de datos

Codere reconoce la importancia de garantizar la seguridad y el tratamiento adecuado de los datos personales bajo su responsabilidad. Como parte de su compromiso con la protección de la privacidad, la compañía ha tomado medidas concretas para ser un referente en este ámbito.

Desde 2023, el grupo ha establecido una estructura de gobernanza de la privacidad independiente para su negocio digital. Esta estructura reporta a sus propios órganos de decisión, conforme al siguiente esquema:



- Codere Online cuenta con su propia estructura de gobierno (Comité de Dirección, Comité de Auditoría y Unidad de Compliance).
- Codere Online ha nombrado a un DPO propio, quien cuenta con la debida capacitación y reporta directa y regularmente al Comité de Auditoría.
- El DPO online colabora con el *Chief DPO* de Grupo Codere.
- El *Chief DPO* corporativo coordinará el apoyo y prestación de los servicios que la oficina del DPO, *Data managers* de Grupo Codere y los consultores legales de Privacidad Latam donde el RGPD no resulta de aplicación que eventualmente pudiera necesitar el DPO de Online conforme se regule en acuerdo intra grupo.

Desde el punto de vista organizativo, la **Oficina del Delegado de Protección de Datos (DPO)** del grupo ha consolidado un nuevo **modelo de gobernanza de la privacidad** para armonizar y garantizar una gestión más efectiva de los riesgos relacionados con la seguridad de la información en todas sus operaciones.

Desde principios de 2024, la responsabilidad de la gestión del área de Protección de Datos ha sido transferida a los oficiales de Cumplimiento de cada territorio en el que opera el grupo. Así, las funciones de asesoramiento y control de la privacidad en dichos territorios son asumidas por las áreas de cumplimiento local, que se integran en la Oficina del DPO dentro de su ámbito específico. Estas áreas reportan funcionalmente al DPO del grupo y jerárquicamente al *Compliance Manager* del grupo.

La actividad de Codere está sujeta a una estricta y variada regulación en función de cada territorio, lo que requiere una gestión adaptada a cada contexto local, pero con un enfoque global. Esto se garantiza mediante revisiones exhaustivas de las políticas de cada país y la realización periódica de evaluaciones para verificar el cumplimiento de la normativa local y su alineamiento con las directrices corporativas.

El modelo de gestión de riesgos en privacidad se fundamenta en el principio de ‘tres líneas de defensa’:

- Primera línea:** se concentra en la capa operativa y está compuesta por los responsables de la protección de datos en áreas como Operaciones, Legal, Marketing, Compras, Personas, así como al equipo de

Tecnología de la Información y el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

- **Segunda línea:** se encuentra en la capa de supervisión y control a nivel interno, compuesta por el *Chief DPO* corporativo y la Oficina de Protección de Datos a través de los responsables de Cumplimiento de Latam e Italia, los cuales asesoran y supervisan a la primera línea en el cumplimiento de las normativas de protección de datos.
- **Tercera línea:** se encuentra también en la capa de supervisión y control, en este caso integrada por el área de Auditoría Interna, encargada de verificar que la primera línea haya implementado las medidas recomendadas por la segunda.

Principales acciones en 2024

Codere ha reforzado significativamente su marco de privacidad a lo largo del año. Entre las principales iniciativas destaca el desarrollo de un *Protocolo unificado de gestión de incidentes de seguridad y brechas de datos personales*, alineado con auditorías internas y estándares internacionales, cuya implementación se ha identificado como prioritaria para el grupo.

Otro de los hitos más relevantes ha sido la implementación del *Proyecto de adecuación de las filiales del grupo en Latinoamérica a las normativas locales y su armonización con los estándares de Codere relacionados con la aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)*.

En el marco de esta iniciativa, durante el año se han completado las siguientes actividades:

- **Evaluaciones** en territorios clave para valorar el grado de cumplimiento previo de las normativas locales.
- **Elaboración de un Registro de Actividades de Tratamiento (RAT)** en las filiales del grupo en cada territorio, con la participación de todas las áreas, para mapear los tratamientos realizados en cada país.
- **Formación en materia de protección de datos** para dotar a los diferentes roles presentes en la compañía de los conocimientos necesarios

para la gestión adecuada de los datos personales bajo su competencia.

- **Instrucciones en materia de protección de datos** a todos los empleados, especificando sus obligaciones y responsabilidades en relación al tratamiento de datos personales en el ejercicio de sus funciones.
- **Revisión y elaboración de cláusulas informativas de privacidad** a disposición de empleados y clientes, con el fin de garantizar la transparencia y el cumplimiento normativo en la protección de datos personales.
- **Elaboración e implementación de cláusulas contractuales** que regulen la responsabilidad de terceros en materia de protección de datos, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de privacidad en todas las relaciones contractuales.
- **Implementación de un cuestionario de homologación en protección de datos en SAP ARIBA**, a cumplimentar por los proveedores, para garantizar que solo se contratan proveedores que ofrezcan garantías suficientes en materia de protección de datos.

Asimismo, la compañía ha seguido avanzando en la implementación de la **plataforma de SAP Ariba** en el proceso de contratación de proveedores²⁰. Esta plataforma integra un módulo específico para la homologación de proveedores en privacidad y protección de datos personales, lo que permite incluir tanto las condiciones generales como el cuestionario de tratamiento de datos en los procesos de compras. Esta medida agiliza la contratación con proveedores y asegura el cumplimiento adecuado de todas las disposiciones en materia de protección de datos.

Como resultado de estas iniciativas, Codere ha reforzado su enfoque en la **formación y concienciación en protección de datos**²¹, con el lanzamiento de varias campañas y sesiones formativas, tanto presenciales como en línea, dirigidas a responsables de protección de datos, empleados y directivos.

²⁰ La implementación de la plataforma SAP Ariba en el proceso de compras se desarrolla en mayor detalle en el capítulo 5.6 Con la cadena de suministro.
²¹ Los datos globales de formación pueden consultarse en el Anexo II Desglose de indicadores de Personas y en capítulo 5.3 Con nuestros empleados.

Objetivos 2025

Codere avanza en la consolidación de su marco de privacidad con nuevas iniciativas que refuerzan la seguridad y el cumplimiento normativo en todas sus operaciones. La evolución de las regulaciones y el impacto de las nuevas tecnologías hacen imprescindible fortalecer las políticas y procedimientos del grupo para garantizar una gestión eficaz de los datos personales.

El objetivo principal para 2025 es definir, estructurar e implementar un *Corporate Governance Framework on Privacy*, que proporcione un marco sólido y homogéneo para la gestión de la privacidad en todo el grupo. En este contexto, se desarrollará un **modelo de gobernanza global de protección de datos** que garantizará la armonización de la protección de datos a nivel internacional. También se abordará la gobernanza de datos personales en el contexto de la inteligencia artificial, garantizando la calidad, integridad y seguridad de los datos utilizados, así como un uso ético de los mismos.

Este enfoque permitirá dar cumplimiento al nuevo Reglamento Europeo de IA (RIA) junto con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), reduciendo riesgos y promoviendo un uso responsable y transparente de la información.

Transcurridos seis años desde la implementación del RGPD, la compañía se encuentra en proceso de **revisión y actualización de sus políticas corporativas de protección de datos** para alinearlas con los nuevos desafíos normativos y tecnológicos. La prioridad estará en aquellas políticas con mayor impacto operativo.

Además, se reforzará la **gestión de riesgos** mediante análisis detallados de procesos críticos, actualización de registros de actividades de tratamiento, evaluaciones de impacto, análisis de riesgos y el establecimiento de mapas de flujo de datos para prevenir accesos indebidos.

En materia de formación, se continuará con el despliegue de **campañas formativas** adaptadas a los diferentes perfiles y territorios en los que el grupo tiene presencia, incluyendo al personal de nuevas contrataciones y a empleados con acceso a datos sensibles. Asimismo, se reforzará la **colaboración con el área de Seguridad**

de la Información, con el objetivo de evaluar conjuntamente los sistemas y proveedores críticos del grupo e implementar controles periódicos y mecanismos de autoevaluación para comprobar el grado de cumplimiento de la organización. Esta iniciativa subraya la importancia de evaluar y mitigar los riesgos de seguridad de la información en los sistemas y aplicaciones esenciales para las operaciones de tratamiento de datos de Codere, alineándose con las mejores prácticas en protección de datos y ciberseguridad.

Finalmente, como parte de la expansión y alineación del grupo con los estándares internacionales de privacidad, se continuará con el **Proyecto de adecuación de las filiales del grupo en Latinoamérica**. Este proyecto incluye un plan de adecuación específico para las filiales del grupo, que abarca actividades como evaluaciones de cumplimiento, actualización de registros de actividades de tratamiento y avisos de privacidad, establecimiento de cláusulas contractuales con terceros y desarrollo de formación especializada en protección de datos.

4.3.3 Ciberseguridad

La ciberseguridad es una prioridad estratégica para Grupo Codere y su cadena de valor, especialmente en un contexto donde los ciberataques evolucionan constantemente y representan una amenaza significativa para todas las organizaciones.

Para hacer frente a esta realidad, Codere cuenta con una **Dirección Corporativa de Seguridad de la Información y Riesgos Tecnológicos**, responsable de coordinar y supervisar las medidas técnicas y organizativas que garantizan la seguridad de los sistemas de información del grupo.

Durante 2024, la compañía ha implementado y actualizado su **Plan director de seguridad**, con el objetivo de elevar anualmente su nivel de madurez en esta materia crítica. Este plan sirve como una guía dinámica que se adapta a las necesidades del negocio, los avances tecnológicos y las amenazas emergentes en el ámbito nacional e internacional.

Además, se ha creado un **Área de Proyectos en Ciberseguridad** para fortalecer el proceso de Security by Design, asegurando que la seguridad esté integrada desde las primeras etapas de todos los proyectos.

Un componente esencial de la estrategia es el diseño y ejecución de un **Programa integral de capacitación y concienciación en Ciberseguridad**, fundamental para fortalecer la resiliencia del personal y fomentar una cultura de seguridad en la organización.

Codere reconoce así la importancia crítica de una **estrategia de ciberseguridad sólida**, que no solo minimice riesgos, sino que refuerce la confianza de sus grupos de interés, evidenciando su capacidad de adaptación al cambiante contexto digital.

La necesidad de la prevención

Codere requiere que sus empleados y sistemas se mantengan en alerta permanente ante posibles amenazas. La compañía reconoce la amenaza del fraude y la rápida evolución de las tácticas de los ciberatacantes, potenciadas por tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial adaptativa. Este avance incrementa la **sofisticación de ataques como el phishing, los deepfakes y el ransomware**, convirtiéndolos en un desafío creciente.

Ante esta realidad, Codere mantiene en constante actualización su **Plan director de seguridad** para incorporar estrategias que permitan una respuesta efectiva ante nuevas amenazas y riesgos. Esta cultura de prevención ha permitido a la empresa mantenerse ágil y reforzar su capacidad de reacción frente a los imprevistos.

Plan director de Seguridad

El **Plan director de ciberseguridad** es la referencia de Codere para enfrentar las amenazas del cambiante panorama tecnológico y de negocios. Refleja el fuerte compromiso de la compañía hacia **seguridad e integridad de sus sistemas y datos**. Se estructura en cuatro pilares fundamentales:

- **Gobierno:** establece las políticas, procedimientos y responsabilidades necesarias para garantizar una gobernanza sólida y transparente en materia de seguridad.
- **Protección:** implementa medidas técnicas y organizativas para salvaguardar los activos críticos y mitigar riesgos.
- **Vigilancia:** permite la detección proactiva y la respuesta rápida ante cualquier incidente de seguridad.
- **Resiliencia:** fortalece la capacidad de recuperación y continuidad del negocio frente a posibles interrupciones.

La implementación integral de estos pilares refuerza la postura de seguridad de la organización y promueve una cultura de ciberseguridad en todos los niveles del grupo, asegurando así la protección de los activos y la confianza de clientes y socios.

A lo largo de 2024, la compañía ha reforzado la **seguridad en la nube** al desplegar soluciones que unifican la gestión de los servicios de Google, Amazon y Microsoft Azure en una sola consola, optimizando la eficiencia operativa.

Paralelamente, el Centro de **Operaciones de ciberseguridad (SOC)** ha incorporado tecnologías de automatización que optimizan la eficiencia y la

velocidad de respuesta ante incidentes. Además, se han optimizado las funcionalidades del **Firewall de Aplicaciones Web (WAF)** para bloquear bots maliciosos y prevenir ataques de robo de cuentas (ATO), mientras que la seguridad de los dispositivos se ha reforzado mediante acceso condicional, protegiendo los datos en entornos móviles.

Este compromiso con la ciberseguridad también se ha evidenciado con la ampliación de los **servicios de ciberinteligencia** de la compañía, permitiendo un monitoreo más amplio y proactivo de múltiples vectores de riesgo. Asimismo, se ha reforzado el **Plan de concienciación de ciberseguridad** con programas de formación regulares dirigidos a todos los empleados, promoviendo una cultura preventiva en la organización.

En este contexto de mejora continua, el *Plan director de Seguridad* es sometido anualmente a una **auditoría externa** basada en estándares internacionales. Esta evaluación periódica permite a Codere testar su nivel de madurez en seguridad y adaptarse dinámicamente a las nuevas tendencias y amenazas en materia de ciberseguridad.

En 2024, la evaluación realizada por Deloitte destacó una mejora significativa del 9,1% respecto al año anterior, lo que evidencia el progreso y el compromiso de la organización con la excelencia en Ciberseguridad.

Concienciar en ciberseguridad

Para fortalecer la sensibilización interna, Codere ha fortalecido el **Plan de concienciación de ciberseguridad**, considerando que el factor humano sigue siendo el eslabón más vulnerable en la seguridad digital. Este plan forma a los colaboradores del grupo sobre las amenazas actuales, mejores prácticas y la importancia de proteger los datos y la información corporativa.

A través de una serie de iniciativas y actividades educativas, el plan incluye formaciones periódicas, simulacros de *phishing* y campañas de comunicación interna, que proporcionan consejos de seguridad, actualizaciones sobre las últimas amenazas y cambios en las políticas de la compañía.

A lo largo de 2024, Codere ha realizado cinco campañas de *phishing* para **fortalecer la**

concienciación y preparación de sus empleados.

Aquellos que caen repetidamente en los simulacros deben completar formaciones adicionales. Asimismo, se han incorporado nuevos cursos en la plataforma Codere Personas Digital, brindando formación adicional en ciberseguridad y buenas prácticas para prevenir futuros ciberataques, reforzando así una cultura de seguridad digital en la organización.

Con estas iniciativas, Codere no solo cumple con las certificaciones en ciberseguridad, sino que también fortalece la responsabilidad individual de sus colaboradores en la protección de la información.

Como parte de este compromiso, la compañía actualiza periódicamente CyberHub, un espacio en la *newsletter* corporativa, *Codere Actualidad*, dedicado a compartir consejos en ciberseguridad bajo el lema 'Ciberseguridad somos todos'.

Reforzando la ciberseguridad en 2025

De cara a 2025, el enfoque de la compañía se centrará en **fortalecer su infraestructura de seguridad de la información y prevenir incidentes** mediante iniciativas adicionales que refuercen sus sistemas.

Se mejorará la estrategia para gestionar el ciclo de vida de las identidades digitales de empleados y usuarios externos, garantizando accesos seguros y controlados a los sistemas de la compañía mediante autenticación y autorización basadas en roles.

Asimismo, se pondrá un especial énfasis en la **protección y control de los activos digitales**, reforzando las medidas de seguridad para reducir vulnerabilidades.

En esta línea, la compañía seguirá mejorando su estrategia de seguridad **Zero Trust**, implementando controles rigurosos que minimicen los riesgos y brinden mayor estabilidad operativa.

Compromiso con las personas y el entorno



5

5.1 Con el juego responsable

En el marco de su responsabilidad social corporativa, Codere mantiene un firme compromiso con la protección de los usuarios frente a los posibles efectos adversos del juego, especialmente en los colectivos vulnerables. Para ello, la compañía desarrolla una estrategia homogénea en los diferentes países donde opera, basada en su *Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable*, implementado desde 2020.

Este plan establece prioridades, posicionamientos y directrices de actuación en cinco áreas clave: regulación publicitaria, planificación de los locales de juego, control de acceso al juego, mejora de la imagen del sector y atención a colectivos vulnerables.

Área de enfoque	Compromiso de Codere
Regulación publicitaria	Codere aboga por la implementación de límites publicitarios basados en criterios objetivos, el desarrollo de normativas que equilibren los intereses públicos con la sostenibilidad de los operadores, y la difusión de comunicaciones comerciales y promociones claramente identificadas.
Planificación de los locales de juego	La compañía defiende una regulación que ordene la instalación de locales, su tamaño y los tipos de juego que se pueden ofrecer en ellos. Asimismo, propone un marco normativo claro y explícito que establezca medidas para un desarrollo sostenible del sector.
Control de acceso al juego	Grupo Codere aplica una política de ‘tolerancia cero’ al acceso de menores al juego y es pionero en la implementación de mecanismos de control, ofreciendo completa protección a los colectivos vulnerables en todos sus mercados.
Imagen del sector	Codere colabora activamente con los reguladores de todas sus geografías en el desarrollo de marcos regulatorios que ofrezcan las máximas garantías a usuarios, administraciones públicas y operadores. Además, impulsa la elaboración de estudios sobre el juego de azar y colabora con asociaciones del sector para acercar a la sociedad una visión de la actividad fundamentada en datos reales.
Gestión de colectivos vulnerables	La compañía está comprometida con el juego seguro y la protección de los grupos de riesgo. Para ello, analiza e implementa continuamente medidas de juego responsable que garanticen la mejor protección posible para estos colectivos.

Para apoyar la ejecución del *Plan de responsabilidad social corporativa*, Codere cuenta con un Plan de medidas de juego responsable, enfocado en la protección de los colectivos más vulnerables y estructurado en cuatro pilares:

01 Prevención

03 Detección de comportamientos de riesgo

02 Sensibilización

04 Gestión de dichos comportamientos

5.1.1 Responsabilidad en juego

Hitos en 2024

Codere mantiene un firme compromiso con el juego responsable, impulsando múltiples iniciativas tanto globales como locales para reforzar esta prioridad.

La compañía trabaja a diario para garantizar que su oferta de entretenimiento se desarrolle en un entorno seguro y transparente, proporcionando a sus clientes las herramientas necesarias para jugar de manera **consciente y controlada**. Este compromiso con el juego responsable se basa en la protección del usuario e integra todas las áreas operativas del grupo, desde el diseño de los locales hasta las estrategias de marketing y comunicación, la implementación de nuevas tecnologías, las relaciones institucionales y la capacitación continua de los colaboradores. Para ello, Codere aplica una estrategia homogénea en todos los territorios en los que opera.

Como parte de su estrategia integral de juego responsable, la compañía ofrece información constante y actualizada a sus clientes para promover un consumo saludable y racional de su oferta de entretenimiento. Además, establece procedimientos específicos para proteger a los colectivos en situación de vulnerabilidad, asegurando que estos usuarios tengan acceso a mecanismos como la autoexclusión, la fijación de límites de juego y el asesoramiento profesional.

Durante 2024, con el objetivo de brindar emociones positivas en un entorno seguro a los clientes que disfrutan del juego como entretenimiento, la compañía desarrolló acciones específicas adaptadas a las necesidades y realidades particulares de cada territorio:

España

Codere desempeña un papel clave en la promoción del juego responsable en España. Como miembro activo de la patronal del juego **CEJUEGO** (Consejo Empresarial del Juego), y ocupando la vicepresidencia de la organización, la compañía ha participado en la difusión de publicaciones sectoriales como **Juego y sociedad 2024** y el

Anuario del juego en España 2024, que reflejan anualmente la contribución económica y el impacto social de la industria.

Además, la compañía forma parte de otras asociaciones sectoriales²² como **Jdigital** (Asociación Española de Juego Digital), donde ocupa un puesto en la Junta Directiva y trabaja para garantizar la regulación sostenible del juego *online*, asegurando la máxima protección para los usuarios.

Codere también es miembro de **Autocontrol** (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial) y forma parte del pleno de **CONFAD** (Comisión Nacional contra la Manipulación en el Deporte y el Fraude en las Apuestas), un organismo colegiado adscrito al Ministerio de Hacienda que tiene como misión prevenir y erradicar la corrupción y la manipulación en las competiciones deportivas y las apuestas.

En el plano autonómico y en el ámbito del juego presencial, Codere continuó impulsando en 2024 el **Programa de acreditación de responsabilidad social de COFAR** (Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería), organización en la compañía ostenta la vicepresidencia. Este programa certifica establecimientos de hostelería con un sello de calidad en juego responsable.

En el ámbito *online*, durante el primer trimestre de 2024, entró en vigor del **Real Decreto 176/2023, de 14 de marzo**, que refuerza la seguridad en el juego y es una de las principales normativas en materia de juego responsable en España. La operación de Codere en el país se ha adaptado plenamente a sus disposiciones, que incluyen, entre otras medidas, la configuración previa de límites de tiempo de juego y saldo para cada sesión, restricciones en promociones comerciales para menores de 26 años y limitaciones en métodos de pago para jugadores intensivos y de riesgo.

Además, Codere mantiene operativa su **Plataforma de control y prevención de riesgo (CPR)**, con el objetivo de identificar comportamientos de riesgo en usuarios en el ámbito *online* y aplicar medidas preventivas para su protección.

²² En el Anexo III Acciones de asociación o patrocinio se incluye una relación de asociaciones sectoriales con las que Codere ha colaborado en 2024, así como las entidades con las que ha colaborado en materia de acción social o patrocinios, nombradas en el texto.

Italia

Codere Italia mantiene una colaboración constante con las principales organizaciones y reguladores del país, incluyendo **AsTro**, **Assotrattenimento**, **Sistema Gioco Italia** (todos ellos miembros de Confindustria SI), **EGP** (Associazione Italiana Esercenti Giochi Pubblici en FIPE/Confcommercio) y **ADM** (Agenzia Accise Dogane e Monopoli). Esta colaboración tiene como objetivo promover las mejores prácticas en el juego y una regulación ordenada del sector.

La compañía forma parte del **Protocolo Sicurezza Vera**, establecido por EGP, que implementa medidas para reforzar la seguridad de las mujeres en espacios de entretenimiento. Este protocolo convierte a las salas de juego en puntos de referencia contra la violencia de género, ofreciendo formación al personal para identificar y actuar ante posibles casos de acoso o violencia.

Además, en 2024, Codere Italia firmó un acuerdo de colaboración con la **ASL de Caserta** para fortalecer la prevención de los trastornos del juego y facilitar el acceso a programas de tratamiento y concienciación para jugadores en riesgo.

La compañía también continúa promoviendo la cultura de la responsabilidad a través de su programa itinerante **In nome della Legalità**, que desde 2011 fomenta el diálogo entre el sector y las autoridades e instituciones italianas.

En mayo de 2024, Codere Italia, a través de su filial **Codere Network**, obtuvo la prestigiosa **certificación G4** otorgada por el Global Gambling Guidance Group, convirtiéndose en el primer mercado del grupo en lograrla. Esta certificación reconoce el compromiso de la empresa con las mejores prácticas en juego responsable.

Asimismo, la compañía renovó su calificación de legalidad otorgada por la **Autoridad Italiana de la Competencia (AGCM)**, reafirmando su compromiso con la ética, la transparencia y la responsabilidad social en todas sus operaciones.

Argentina

En 2024, Codere Argentina reforzó su estrategia de formación en juego responsable, desarrollando iniciativas tanto en el entorno *online* como en el presencial.

A lo largo del año se realizaron diversas acciones temáticas en las salas, incluyendo campañas informativas de sensibilización sobre juego responsable bajo el programa **Cuando el juego no es juego**, que promueve la prevención y concienciación mediante pantallas, folletos, cartelera y diversos canales de comunicación accesibles en los locales.

Además, en colaboración con la **Fundación River Plate y Lotería de la Ciudad de Buenos Aires (LOTBA, S.E)**, se implementaron iniciativas dirigidas a la prevención de la ludopatía en jóvenes.

En el ámbito *online*, Codere Argentina aplicó rigurosamente los módulos del **Estándar de Juego Responsable** en el marco del proceso de obtención del certificado de Nivel 3 en materia de juego responsable ante LOTBA, S.E, una de las acreditaciones más relevantes otorgadas por el organismo.

Asimismo, la compañía puso en marcha su **plataforma corporativa de control y prevención de riesgo (CPR)**, diseñada para detectar comportamientos de riesgo en los usuarios, y completó la formación anual de sus colaboradores en materia de juego responsable.

México

La formación ha sido el pilar central de las acciones desarrolladas durante 2024 por Codere México, a través de **programas especializados** dirigidos tanto a empleados actuales como a nuevas incorporaciones, lo que garantiza la aplicación efectiva de prácticas de juego responsable en todas las salas del país.

Además, se implementaron **protocolos de detección temprana** para identificar a jugadores con patrones de juego problemático, permitiendo una atención personalizada y un seguimiento continuo.

Paralelamente, la compañía reforzó su **comunicación interna y externa** mediante materiales informativos y campañas específicas para concienciar a clientes y colaboradores sobre los riesgos asociados al juego y las herramientas disponibles para abordarlos proactivamente.

Uruguay

En 2024, Codere Uruguay desarrolló **campañas informativas y material gráfico** para promover el juego responsable entre los clientes del Casino Carrasco de Montevideo.

Asimismo, la compañía mantiene su acuerdo con la **Red de Psicólogos de Uruguay**, ofreciendo atención telefónica ininterrumpida y descuentos en sesiones de terapia para quienes lo requieran.

Además, todos los colaboradores fueron **capacitados en juego responsable** de la mano de psicólogos especializados, con el objetivo de brindar herramientas efectivas para la prevención y el acompañamiento de los clientes.

Panamá

En 2024, Codere Panamá reforzó su compromiso con la promoción del juego responsable y la concienciación.

A lo largo del año se desarrollaron **jornadas informativas de salud** dirigidas específicamente a jugadores y colaboradores, así como acciones de **apoyo comunitario y sesiones educativas** enfocadas en la prevención de riesgos asociados al juego.

Estas iniciativas contribuyeron a fortalecer la **cultura de responsabilidad social** en el país, tanto dentro como fuera de la organización.

Colombia

Durante 2024, Codere Colombia centró sus esfuerzos en el cumplimiento de las directrices en materia de juego responsable establecidas por el regulador local, Coljuegos. En concreto, mediante su Resolución 20244000022654 de 2024, Coljuegos actualizó el régimen aplicable, introduciendo nuevas disposiciones y lineamientos orientados a **informar y educar a los clientes, proteger a jugadores vulnerables y capacitar al personal** en prácticas responsables.

Como parte de su compromiso con estas regulaciones, Codere mantuvo sus programas de formación a través de la plataforma Codere Personas Digital, impulsando la **sensibilización sobre juego responsable** entre sus colaboradores.

En el ámbito *online*, la compañía implementó un nuevo **Programa de juego responsable**, alineado con las directrices de Coljuegos, que incluyó la actualización de los procedimientos de autoexclusión y la introducción del 'Test de identificación de factores de riesgo'.

Asimismo, como en otros mercados, Codere implementó en Colombia su Plataforma corporativa de control y prevención de riesgo (**CPR**), reforzando su enfoque en la identificación temprana de comportamientos de riesgo.

5.2 Con nuestros clientes

Codere se consolida como una compañía de referencia en el sector del juego privado por su decidida orientación al cliente, a quien sitúa en el centro de su estrategia empresarial. Este enfoque se traduce en un servicio personalizado, una comprensión profunda de sus necesidades e intereses, y una propuesta que maximice su experiencia de entretenimiento diferencial.

La Dirección Corporativa de Estrategia Comercial y Proyectos de Negocio lidera la estrategia comercial y de crecimiento del grupo. En 2024, ha impulsado diversas iniciativas orientadas a potenciar la adquisición y fidelización de clientes, así como a mejorar la eficiencia operativa y la experiencia del usuario.

5.2.1 Más ‘Codere’ que nunca

A comienzos de 2024, **Codere renovó su imagen corporativa** con el objetivo de representar con mayor fidelidad los atributos que definen su propuesta de entretenimiento: **seguridad, cercanía y diversión**. Estos valores se integran bajo el lema ‘Una experiencia Codere’, que engloba la oferta del grupo en todos los países, líneas de negocio y canales donde opera.

La nueva identidad incorpora el color púrpura, que distingue los juegos de casino, complementando los tradicionales verde y gris, asociados a las apuestas deportivas y a su imagen corporativa, respectivamente.

Esta evolución de marca se ha concebido para adaptarse con flexibilidad a los distintos entornos y reforzar su carácter omnicanal, manteniendo elementos icónicos como la ‘C’ barrada, símbolo distintivo de Codere, y las seis líneas paralelas, representativas del juego.

Un año después de su lanzamiento, la convivencia de la marca global Codere con enseñas locales como Crown, Bingo Canoe, Mundo Fortuna, Fantasía Royal, Turff, Yak o Royal Yak es ya una realidad en todas las geografías. Esta estrategia va más allá de lo visual: responde a una ambición comercial más sólida, con alcance global y enfoque regional.

Esta nueva identidad facilita además la familiarización de los clientes con la marca Codere, permitiendo una transición progresiva desde la marca local, fusionando el reconocimiento de ambas e incentivando la fidelización del usuario.

Fruto de esta evolución, Codere ha sido reconocida un año más, y por duodécima vez desde 2010, entre las **100 marcas más valiosas, fuertes y sostenibles del ranking Brand Finance España 2024**, siendo además la única representante del sector del juego.



5.2.2 Transformación comercial con foco en el cliente

En 2024, Codere ha reforzado su compromiso con el cliente mediante el desarrollo de dos grandes líneas de acción orientadas a mejorar su experiencia y a impulsar un crecimiento sostenible del negocio.

Por un lado, la compañía ha potenciado su **estrategia comercial**, centrada en la captación y fidelización de clientes, mediante una gestión eficiente de las acciones de marketing y CRM. En este marco, se ha desarrollado un **modelo de gestión específico para clientes VIP**, con el objetivo de unificar los enfoques que hasta ahora se aplicaban de forma independiente en cada país. Este modelo cuenta con un equipo dedicado a la gestión de cliente y se apoya en herramientas avanzadas de *Customer Relationship Management (CRM)*, lo que permite capitalizar las mejores prácticas y maximizar el valor de este segmento en todos los mercados.

En paralelo, se ha puesto en marcha **una iniciativa de transformación**, que cuenta con equipos dedicados en cada país. Estos grupos trabajan en la alineación de la organización con las prioridades de cliente, margen e ingresos, identificando oportunidades de mejora que refuercen la competitividad del grupo.

Uno de los proyectos clave del año ha sido la **transformación de las salas**, que ha incluido el rediseño de espacios, la optimización de la oferta de producto y la mejora del layout, con especial atención a la experiencia de cliente y el servicio en sala. El objetivo es maximizar el rendimiento de cada punto de venta, adaptándolo a las necesidades del público y a las particularidades de cada mercado.

Asimismo, durante 2024 se ha relanzado el **Programa de Excelencia Operativa**, orientado al desarrollo de los equipos que operan en las salas. Con esta iniciativa, Codere busca reforzar la calidad del servicio y, al mismo tiempo, acompañar a sus colaboradores en su desarrollo profesional mediante planes de carrera definidos.

Innovación al servicio de la experiencia del cliente

Codere continúa evolucionando su propuesta de valor con el objetivo de **ofrecer una experiencia de juego diferenciadora**, adaptada a las expectativas del cliente en todos los canales. En 2024, la compañía ha reforzado su enfoque estratégico en el desarrollo de productos y servicios innovadores, impulsando mejoras en su **oferta omnicanal** y consolidando su posición como operador de referencia en Latinoamérica y en los mercados europeos donde opera.

Entre las principales iniciativas del año, destaca el lanzamiento de la campaña global **'In&On'**, un proyecto que unifica las acciones de marketing omnicanales bajo el lema 'En tu sala o en línea, maximiza tu experiencia', y que busca ofrecer una vivencia de juego integrada, coherente y centrada en el usuario, tanto en el canal presencial como en el digital.

La diversificación de la oferta también ha sido clave, con un impulso significativo a los productos de **casino, bingo** -que ha alcanzado cifras récord en México- y **póker**, donde Codere mantiene una posición de liderazgo en entornos presenciales en Latinoamérica. Además, la compañía sigue apostando por el entretenimiento digital, ampliando su presencia en **eSports** y **eLeagues**, con títulos como EA FC y NBA 2K, que refuerzan su conexión con nuevos perfiles de cliente.

Esta evolución se acompaña de una inversión decidida en el **desarrollo del talento**. En este contexto, y gracias a la colaboración entre distintas áreas -incluidas las de Transformación y Personas-, Codere ha lanzado en 2024 **Codere University**, un completo programa formativo concebido para fortalecer las competencias de sus colaboradores y prepararlos para los retos actuales y futuros de la organización.

Una marca sólida, más visible y conectada con el cliente

Durante 2024, la marca Codere ha seguido ampliando su presencia y notoriedad en los mercados en los que opera, mediante una intensa agenda de patrocinios estratégicos, participación en ferias sectoriales y acciones enfocadas a generar experiencias diferenciales para el cliente. Estas iniciativas han contribuido a reforzar su posicionamiento en la industria del juego y a consolidar la cercanía con sus públicos de interés. A lo largo del año, la compañía ha estado presente en los principales encuentros profesionales del sector, como FIJMA, ENADA, ICE (Londres), SBC Summit (Lisboa) o Gaming in Spain (Madrid), al tiempo que ha experimentado un crecimiento sostenido de su base de clientes.

Los acuerdos de patrocinio con clubes de fútbol de primer nivel, como el Real Madrid C.F. en Latinoamérica o el Club de Fútbol Monterrey Rayados, han sido una palanca clave en la estrategia de visibilidad y vinculación emocional de la marca. En marzo de 2024, Codere anunció la renovación de su acuerdo con Rayados por cuatro temporadas más, hasta 2029, incorporando también el patrocinio del equipo femenino, Rayadas, en calidad de Main Sponsor.

A través de Codere Online, la compañía ha llevado a cabo diversas iniciativas que han fortalecido el vínculo con sus audiencias. Entre ellas, destacan:

- La **Copa Codere Internacional**, un evento emblemático que la compañía lleva seis años evolucionando desde un torneo de fútbol *amateur* hacia un formato internacional. En su última edición, ha incorporado una dinámica renovada con fases eliminatorias y participación por parejas, reuniendo a 120 parejas en las ediciones locales celebradas en México y España.
- El impulso al programa '**Mister Underdog**', con una propuesta renovada en formato de *video-podcast*. Este espacio en YouTube, dirigido a los aficionados del deporte y las apuestas, ofrece una cobertura especial sobre la actualidad futbolística, con un enfoque particular en la Liga EA Sports y los principales equipos españoles.

- La participación de embajadores y colaboradores de referencia, como el **Pibe Valderrama** en Colombia, o los *influencers* **Jero Freixas y Mercedes Roa** en la final de la Copa Codere Internacional, que han contribuido a amplificar la visibilidad y el alcance de las distintas acciones de marca.
- La organización de **experiencias exclusivas para clientes**, como encuentros *Meet & Greet* con jugadores de los clubes patrocinados, los 'Retos Codere' junto a futbolistas y entidades deportivas, así como activaciones VIP vinculadas a los equipos colaboradores. Además, la compañía ha acompañado a clientes y seguidores en partidos emblemáticos como la UEFA Champions League o la Copa Libertadores.
- El reconocimiento recibido en Colombia con el **Premio "Master Experiencial 2024" de LifeMiles**, otorgado a Codere Online por la organización de una exclusiva *watch party* durante la final de la Champions League, celebrada en la sala Codere Crown Casino San Rafael junto al Pibe Valderrama.
- Las acciones solidarias desarrolladas en el marco de la **campaña "#CodereConEllas"**, impulsadas junto a jugadoras de los clubes patrocinados que promueven el apoyo a la mujer a través del fútbol y la visibilidad del deporte femenino.

La actividad *retail* del grupo ha sido especialmente intensa a lo largo de 2024, con iniciativas dirigidas a ofrecer experiencias diferenciales en todos los mercados en los que opera. Para ello, se ha renovado la oferta de producto en los puntos de venta, que se han ido transformando y adaptando para mantener su competitividad en cada mercado.

En **España**, la compañía ha impulsado el uso de **Automated**, un terminal innovador con doble pantalla táctil y protección antivandálica, que permite realizar apuestas en directo de forma ágil, intuitiva y con acceso inmediato a información estadística y resultados. Además, ha ampliado su propuesta de entretenimiento con la oferta de **eSports** más completa del mercado, incluyendo nuevas funcionalidades y opciones, lo que ha contribuido a reforzar su liderazgo en el canal *retail*. Gracias a su red de distribuidores y relaciones B2B, Codere

ha seguido ampliando su base de clientes y ha mantenido su posición como la marca líder en ingresos por apuestas deportivas en el país.

En **Italia**, tras la apertura en 2023 del **Gaming Hall Vittoria** en Parma -un espacio que combina salas de bingo, máquinas AWP y VLT, restauración y zonas de descanso-, la compañía ha centrado sus esfuerzos en la renovación del **Bingo Re de Roma**, modernizando sus instalaciones para ofrecer mayor confort. También ha implementado un sistema digital de pedidos para mejorar el servicio al cliente y continúa trabajando en iniciativas orientadas a la fidelización y activación en sala. La actualización de la infraestructura tecnológica ha reforzado la seguridad y mejorado el rendimiento operativo.

En **Latinoamérica**, Codere ha seguido consolidando su presencia en los segmentos de apuestas deportivas, bingo y casino. El segmento de póker ha sido especialmente estratégico, con el impulso de la marca **Codere Poker Series**, la apertura en 2023 del **Póker Room** del **Casino Codere Meneo** y otro en la sala **Royal Yak** en Ciudad de México. A lo largo de 2024, se han acondicionado nuevos espacios para este tipo de juego y se ha impulsado el circuito profesional Latin American Poker Tour de Codere. Además, la compañía ha firmado un acuerdo con **Fournier**, proveedor líder de cartas de juego, con el objetivo de potenciar la actividad de mesas y enriquecer su propuesta de entretenimiento presencial.

Las grandes citas hípcas también han sido una palanca clave para fortalecer la relación con los clientes. En el **Hipódromo Presidente Remón** (Panamá), Codere fue anfitriona del **Clásico Internacional del Caribe**; en el **Hipódromo de las Américas** (México), además de organizar junto a G&M News el encuentro profesional **G&M Eventos México 2024**, celebró su **81º aniversario** con una jornada especial que incluyó actividades culturales y espectáculos para la comunidad; y en el **Hipódromo Nacional de Maroñas** (Uruguay), se llevó a cabo la **127ª edición del Gran Premio José Pedro Ramírez**, con más de 15.000 asistentes. Estas citas han combinado la emoción de las carreras con experiencias de entretenimiento, reforzando el posicionamiento de la compañía como referente del ocio en cada mercado.

Otro hito relevante ha sido el relanzamiento del programa de fidelización **Codere Club**, con una

propuesta orientada a ofrecer beneficios exclusivos y personalizados, e incentivar la participación de los clientes en la comunidad de la marca.

De cara a 2025, el grupo ha definido su estrategia comercial en torno a tres prioridades clave: mantener el foco en el cliente, consolidándose como una marca omnicanal y desarrollando cada línea de negocio de forma independiente; garantizar un servicio sostenido mediante la excelencia en la atención, apoyada en formación y desarrollo interno y herramientas de CRM; y asegurar la rentabilidad, optimizando el EBITDA por punto de venta y línea de negocio como base para un crecimiento sólido y equilibrado.

Por su parte, **Codere Online** prevé seguir reforzando sus ingresos y base de clientes en los mercados clave de México y España, al tiempo que evalúa nuevas oportunidades en territorios donde aún no está presente.

5.3 Con nuestros empleados

2024 ha sido un año clave en la transformación de Codere. Las personas han sido un pilar fundamental en este proceso, permitiendo a la compañía avanzar hacia una organización más innovadora, interconectada y preparada para los desafíos del

futuro. Este camino, sustentado en el desarrollo del talento, la tecnología y el compromiso con un entorno inclusivo y sostenible, ha consolidado la cultura organizacional y reforzado la visión estratégica del grupo.

5.3.1 Perfil del empleado

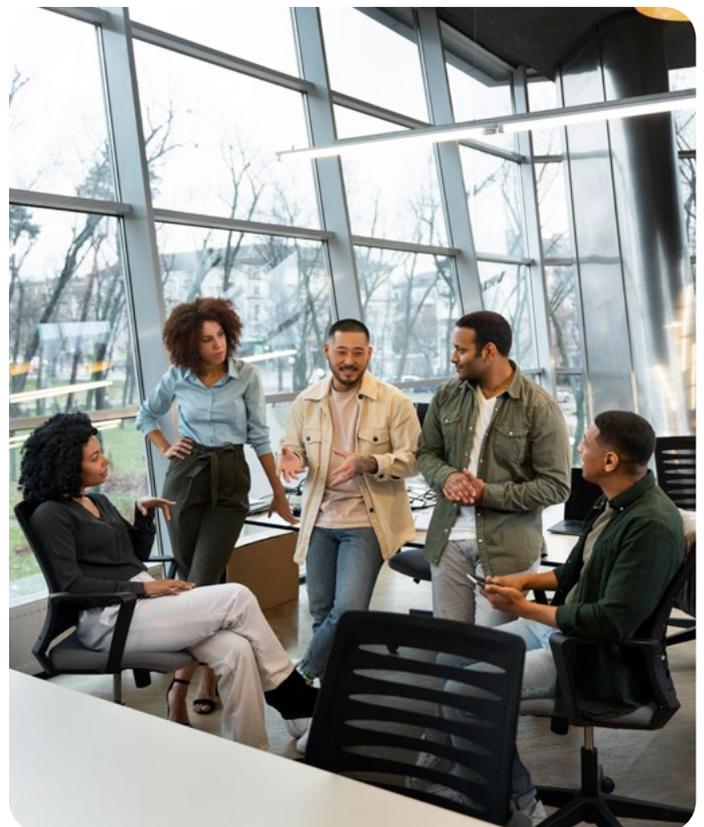
En 2024, la plantilla de Codere²³ está compuesta por 10.925 empleados, lo que representa un ligero crecimiento del 0,6% con respecto al año anterior, cuando la cifra era de 10.859.

En cuanto a la distribución por género, el 59% son hombres y el 41% mujeres. Por edad, el 63% de los colaboradores se encuentra en el rango de 30 a 50 años

Desde una perspectiva geográfica, el 66% del equipo se concentra en Argentina, España y México, mientras que el resto está distribuido entre la sede corporativa y otros mercados del grupo.

En términos de categorías profesionales, el 59% corresponde a empleados operativos, el 17% mandos intermedios y el 19% a técnicos.

Por último, en relación con el modelo de contratación, el 95% de los colaboradores tiene un contrato indefinido, y de ellos, el 86% trabaja a tiempo completo.



Perfil empleado Codere

- 95% tiene contrato indefinido
- 90% tiene contrato a tiempo completo
- 59% son hombres
- 41% son mujeres

²³ Más información detallada en el 'Anexo II - Desglose de indicadores de Personas'.

5.3.2 Innovación, motor del cambio

Codere ha dado un paso significativo en su transformación digital, con la implementación de soluciones innovadoras que permiten una gestión más eficiente de los procesos internos y mejoran la experiencia de los colaboradores.

Codere Personas Digital

Uno de los hitos clave de este año ha sido la implementación de Codere Personas Digital (CPD). Tras casi cuatro años de trabajo, este proyecto estratégico ya está plenamente operativo en todos los países donde la compañía tiene presencia. CPD se ha consolidado como una solución integral para la gestión del talento, alineada con los objetivos estratégicos de la organización y diseñada para optimizar todos los aspectos relacionados con la experiencia del empleado.

La plataforma centraliza en un único entorno interconectado los principales módulos de gestión de personas. Entre sus funcionalidades destacan:

- **Core HR:** consolida la información de los colaboradores en el sistema, automatiza procesos administrativos y analiza datos para la toma de decisiones.
- **Organigramas centralizados:** permite gestionar la estructura organizativa de forma global y automatizada.
- **Recruiting y onboarding:** optimiza la selección de talento mediante un flujo de reclutamiento estructurado. Incorpora un entrevistador virtual (*chatbot* entrenado) que agiliza el proceso de preselección y activa los procesos de integración del colaborador, favoreciendo desde el primer día su adaptación uniforme al grupo.
- **Learning:** permite la creación de itinerarios formativos *ad-hoc* y el acceso a contenido formativo multimodal, adaptado a las necesidades específicas de cada geografía.
- **Performance:** integra las evaluaciones de desempeño con objetivos estratégicos de la organización e impulsa la retroalimentación continua entre responsables y colaboradores, impulsando el rendimiento y la transparencia.

A lo largo del año se ha dinamizado el uso de la plataforma, logrando un aumento del 50% en la participación respecto al año anterior gracias a la campaña interna '¡Es tu turno!'. Asimismo, se ha mejorado la personalización de los programas de capacitación, la facilidad de su uso y la oferta de contenidos disponibles.

Inteligencia artificial

Codere avanza en la integración de la inteligencia artificial en sus operaciones diarias. En CPD, se está desarrollando un proyecto para ofrecer recomendaciones de formación personalizadas, basadas en las necesidades, intereses y desempeño de cada empleado, con el objetivo de crear rutas de aprendizaje más efectivas. Además, se trabaja en una función avanzada de asistencia que facilitará el acceso a los distintos servicios para los empleados mediante una 'ventanilla única'.

Iseazy y LinkedIn Learning

Se ha fortalecido la formación en línea con la integración de contenidos de isEazy y LinkedIn Learning en la plataforma de aprendizaje, permitiendo a los colaboradores acceder a una amplia variedad de cursos especializados para su desarrollo profesional.

Diseño de contenidos en línea

Codere sigue avanzando en el desarrollo de materiales formativos digitales para ofrecer una capacitación flexible y accesible. En 2024, se han creado contenidos interactivos y de calidad que enriquecen la experiencia de aprendizaje.

5.3.3 Aprendizaje y liderazgo

En 2024, la compañía implementó diversos programas destinados a fortalecer las habilidades de los colaboradores y trazar rutas claras para su crecimiento profesional.

Codere University

El grupo lanzó Codere University, su universidad corporativa, ejemplificando un modelo integral de aprendizaje y desarrollo dentro de la organización. Este proyecto refleja el compromiso de la compañía con un sistema formativo que aborda tanto las necesidades actuales como los desafíos del sector.

A lo largo del año, se trabajó en la arquitectura, metodología, itinerarios y contenidos de formación para tres niveles clave: colaborador, mando y mando intermedio. Cada itinerario combina formación técnica y procedimental, junto con el desarrollo de habilidades blandas y de gestión, ajustadas a las responsabilidades de cada puesto. El objetivo para 2025 es asegurar que cada colaborador conozca su camino hacia el crecimiento profesional.

Además, se desarrollaron dos programas fundamentales para Operaciones:

- **Habilidades de gestión:** dirigido a mandos intermedios y gerentes, este programa refuerza las capacidades estratégicas y operativas de los líderes, brindándoles herramientas clave para mejorar la operativa diaria y la excelencia.
- **Experiencia Codere:** diseñado para garantizar una atención excepcional al cliente, este programa promueve la fidelización y satisfacción mediante el refuerzo de los valores fundamentales, las actitudes de servicio y la comprensión del 'customer journey', optimizando cada interacción con el cliente.

De cara a 2025, la compañía espera consolidar este proyecto formativo como referente en la industria, ofreciendo itinerarios personalizados, metodologías innovadoras y un acompañamiento constante en el desarrollo profesional de sus colaboradores.

TalentBet

TalentBet se ha centrado en identificar y evaluar el talento en los tres primeros niveles de la organización. Mediante la 'Evaluación del desempeño y potencial', la compañía ha implementado un sistema para medir el rendimiento y proyectar el futuro de sus empleados.

Esto ha permitido crear un 'Mapa de talento', basado en el modelo de 'nine boxes', que identifica empleados con alto potencial para roles clave y será fundamental para construir el 'Mapa de sucesores' para posiciones críticas, anticipándose a los posibles cambios organizacionales.

Escuela de Líderes

La 'Escuela de Líderes' tiene como objetivo reforzar las habilidades de liderazgo en todos los niveles jerárquicos. En 2024, el proyecto se enfocó en formar a líderes emergentes dentro de la organización. Se diseñaron itinerarios específicos para diferentes roles, acompañados de un plan de formación que combina talleres prácticos, mentorías y otras acciones de desarrollo.

El enfoque se centró en promover competencias clave, junto con procesos de acompañamiento individual y/o grupal (*onboarding*, *on the job* y *preboarding*). Además, se impartieron talleres de liderazgo dirigidos a los nuevos managers para dotarlos de herramientas útiles y acompañarlos en el proceso de transición a sus nuevos roles.

Impulsando el talento interno

Codere ha demostrado su compromiso con el desarrollo del talento interno al lograr un crecimiento del 7% en promociones respecto a 2023, alcanzando un total de 840 ascensos, lo que representa el 7,79% de la plantilla global.

Este enfoque estratégico no solo fomenta el compromiso y retención de talento, sino que también prepara a futuros líderes, alineando su desarrollo personal con las metas de la compañía.

5.3.4 Experiencia de empleado

A lo largo del año, Codere ha analizado la experiencia de sus colaboradores, identificando áreas de mejora y diseñando acciones alineadas con los valores del grupo para fortalecer su integración.

Pulso 2024

Pulso 2024 es la primera encuesta global de experiencia del empleado, que reafirma el compromiso con la escucha activa y la creación de un entorno laboral inclusivo y motivador. La encuesta registró una tasa de participación del 65% en el grupo y del 78% en la división *online*. Los resultados reflejaron un Índice Global de Recomendación, eNPS (*Employee Net Promoter Score*), del 12,1% para el grupo y del 34,5% en Codere Online.

Entre los aspectos más valorados por los empleados destacaron el compromiso, la satisfacción y la motivación, así como la relación con sus compañeros, la flexibilidad laboral, la transparencia y las oportunidades de crecimiento profesional. En cuanto a las áreas de mejora, se señaló la necesidad de salarios más equitativos y un mayor reconocimiento laboral.

Estos hallazgos han permitido identificar intervenciones necesarias y poner en marcha acciones globales que favorecen un entorno más motivador y alineado con la compañía.

Impulso 2025

A partir de los resultados de la encuesta, Codere desarrolló *Impulso 2025*, un plan estratégico diseñado para mejorar la experiencia de sus colaboradores y fomentar su compromiso con la organización, tanto a nivel local como global.

Durante el año, se implementaron diversas iniciativas enfocadas en el bienestar y la satisfacción del equipo. A nivel grupal, se organizó un concurso de relatos con motivo del Día del Libro y sesiones de *team building* en varios países. Además, se llevaron a cabo actividades deportivas como 'La carrera de las empresas', torneos de fútbol y pádel, y eventos temáticos. También se puso en marcha el

'Calendario de Adviento Codere 2024', una iniciativa que promovió la participación de los colaboradores en actividades navideñas, entre otras acciones. En España, se lanzó 'Plus Codere', un portal de beneficios exclusivos para empleados.

lamBassador

Codere ha dado pasos clave hacia la construcción de una red global que conecte a sus empleados y refuerce su posicionamiento como empleador de referencia. En este contexto, la compañía lanzó el programa *lamBassador*, una iniciativa estratégica para convertir a sus empleados en embajadores de la marca, promoviendo sus valores y logros en redes sociales y círculos de influencia.

Durante su primer año, se incorporaron más de 400 contenidos a la plataforma y los embajadores difundieron más de 3.000, contribuyendo al fortalecimiento de una comunidad sólida y comprometida con la misión y visión de Codere.

Para 2025, el grupo planea expandir el programa con nuevas herramientas y recursos que potencien su impacto en todas las geografías.

LinkedIn, marca empleadora

LinkedIn ha continuado consolidándose como un canal clave para proyectar a Codere como empleador de referencia, cerrando el año con 61.463 seguidores. A través de esta plataforma, se publicaron 226 contenidos, generando más de 169.334 visualizaciones, con especial impacto en la atracción de talento.

En 2025, la compañía continuará fortaleciendo su presencia digital, consolidando su identidad como empleador líder en la industria.

5.3.5 Creando espacios seguros

En Codere, el bienestar y la seguridad de los colaboradores son pilares fundamentales para construir un entorno laboral positivo y sostenible. La compañía ha implementado distintas iniciativas, tanto globales como locales, que van más allá del cumplimiento normativo, priorizando acciones enfocadas en la salud, la formación y la prevención de riesgos en todas las geografías donde opera, anticipándose así a los desafíos del entorno laboral y garantizando un espacio de trabajo seguro y saludable.

Iniciativas locales

Argentina

- Actualización del *Plan de contingencia, emergencia y evacuación* de Bingo San Martín, sus estacionamientos y el depósito de San Justo.
- En las salas del Gran Buenos Aires:
 - Actualización de los estudios sobre ocupación y salidas de escape.
 - Entrenamiento de las brigadas contraincendios, incorporando el uso de desfibriladores.
 - Presentación del Análisis Norma IRAM 3598 (protección contra incendios).
 - Realización de exámenes médicos periódicos.
- Capacitación en el uso de extintores de dióxido de carbono y formación en planes de contingencias ante tumultos en la Sala de Lomas de Zamora.

España

- Formación práctica en reanimación cardiopulmonar (RCP) y uso de desfibrilador en las oficinas de Alcobendas.
- Evaluaciones de riesgos psicosociales en los centros de trabajo.
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales para más de 500 colaboradores (1.500 horas de capacitación).

- Realización de 600 reconocimientos médicos, adaptaciones de los puestos para colaboradores con limitaciones de salud y colaboradoras embarazadas.
- Constitución de nuevos comités de seguridad y salud en las oficinas centrales.

Colombia

- Reporte de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (Resolución 0312 del 2019), dando un cumplimiento del 95%.
- ‘Semana de la salud’, con actividades enfocadas en el bienestar físico y mental: baile; rumba-terapia, donación de sangre, y charlas de educación financiera y bienestar.
- Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en el entorno laboral.
- Capacitación en Riesgo Público (atentados, asaltos, robos).
- Inspección ergonómica para la prevención de enfermedades musculoesqueléticas e implementación de pausas activas en el área administrativa.
- Capacitación en RCP con realidad virtual para la brigada de emergencia.
- Simulacro nacional de evacuación de emergencia.
- Identificación y evaluación de riesgos en actividades no rutinarias del área de mantenimiento para la prevención de accidentes de trabajo, capacitación en el uso seguro de herramientas manuales y mecánicas, actualización de programa contra caídas y de seguridad vial, y formación en el adecuado uso de sustancias químicas.
- Realización de exámenes médicos periódicos.
- Formación para el personal operativo en la gestión de clientes conflictivos como medida de prevención de riesgos psicosociales y públicos.

Italia

- Evaluación de riesgos laborales, identificación de medidas de prevención y actualización de los planes de contingencia para todos los puestos.
- Verificación del uso adecuado de dispositivos de protección personal.
- Designación y formación de colaboradores en funciones consultivas y participativas, como representantes de seguridad de los trabajadores y responsables de gestión de emergencias.
- Programas de información, sensibilización y formación, con un total de 2.120 horas de capacitación.
- Mejora de los planes de acción para la reducción de riesgos frente a agentes químicos, físicos y biológicos en el lugar de trabajo, incluyendo un análisis detallado de las fichas de seguridad de cada producto.

México

- Implementación de comisiones mixtas seguridad e higiene bimestrales y de comités específicos para la identificación y eliminación de condiciones inseguras en el entorno laboral, con evaluación del estado de las instalaciones y equipos, garantizando estándares de seguridad y realizando acciones de mantenimiento preventivo y correctivo.
- Elaboración de la 'Carpeta de seguridad e higiene anual', con información clave sobre procedimientos, reportes y registros de mantenimiento.
- Capacitación en protección civil a todo el personal, abarcando planes de evacuación, uso de extintores, primeros auxilios y respuesta ante emergencias.
- Visitas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para ofrecer charlas sobre salud y bienestar laboral, prevención de enfermedades ocupacionales, cuidados de la salud mental y recomendaciones para mantener un entorno de trabajo saludable.

- Servicios de salud gratuitos para el personal, incluyendo toma de presión arterial, pruebas de glucosa y aplicación de la vacuna contra la influenza.

Panamá

- Formación específica para la reducción de accidentes laborales, con capacitaciones en manejo de cargas y descargas para el personal de almacén y bodega, uso correcto de herramientas y equipos de apoyo, y manipulación segura de sustancias químicas (identificación, etiquetado, uso de equipo de protección personal y medidas de respuesta ante accidentes).
- Capacitación en el uso del botiquín y atención de accidentes comunes en las salas y unidades de negocio (cortes, hemorragias, torceduras, hematomas, fracturas, contusiones y quemaduras).
- Jornadas de salud y revisiones visuales para colaboradores de Panamá y Provincia de Colón.

Codere continúa trabajando en el desarrollo de nuevas iniciativas que refuercen el bienestar y la seguridad de sus colaboradores y clientes en todas las geografías donde opera.

5.4 Con la comunidad

Grupo Codere no solo trabaja para garantizar el bienestar de sus empleados, sino que también se compromete con el desarrollo sostenible y responsable de las comunidades en las que opera. Su impacto en el crecimiento socioeconómico de estos entornos se refleja en diversas iniciativas, entre ellas:

- Generación de empleo de calidad: en 2024, la compañía contaba con una plantilla de 10.925 empleados, de los cuales el 94,8% tenía contrato indefinido.
- Contribución tributaria: Codere realizó aportaciones fiscales por un total de 419,3 millones de euros, de los cuales 321,7 millones correspondieron a impuestos específicos del sector del juego.
- Reducción del impacto ambiental: la compañía aplica estrategias para minimizar su huella ecológica, con un enfoque en el ahorro energético, la reducción de emisiones de CO₂ y una gestión eficiente de residuos.

5.4.1 Hacia un futuro inclusivo y sostenible

Codere reafirma su compromiso con la sostenibilidad, la inclusión y la responsabilidad social, consolidándose como una compañía que busca la excelencia en su actividad y el apoyo a las comunidades donde opera. Para ello, impulsa iniciativas globales y locales centradas en:

- El apoyo a las comunidades donde está presente.
- La protección del medioambiente.
- La promoción de la diversidad, la inclusión y la igualdad de género.

De este modo, la compañía busca generar un impacto positivo en sus distintos grupos de interés: empleados, clientes, accionistas y la sociedad en general.

Compromiso global con la igualdad, la inclusión y la responsabilidad

Codere refuerza su compromiso social con iniciativas globales que promueven la igualdad, la diversidad y el bienestar.

El 8 de marzo, con motivo del **Día Internacional de la Mujer**, la compañía destacó hitos históricos y compartió testimonios de mujeres de su equipo para visibilizar su talento y liderazgo. En el **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres** (25 de noviembre), impulsó una campaña de sensibilización para promover el empoderamiento femenino y la igualdad de oportunidades.

Asimismo, en el **Día del Orgullo LGTBI+**, Codere reafirmó su apuesta por la diversidad e inclusión, mientras que en el **Día Internacional del Cáncer de Mama** (19 de octubre), reforzó la concienciación sobre la importancia de la prevención y la investigación.

Por otro lado, en el **Día Mundial del Juego Responsable** (17 de febrero), Codere lanzó una campaña global y destinó más de 3.400 horas de formación para sensibilizar a sus colaboradores sobre la importancia de un entretenimiento seguro y responsable.

Con estas acciones, el grupo sigue avanzando en la construcción de un entorno más inclusivo, equitativo y seguro para todos.

Iniciativas locales, compromiso en cada geografía

Más allá de su enfoque global, Codere impulsa acciones adaptadas a las realidades y necesidades de cada país donde opera. A través de programas específicos en cada unidad de negocio, refuerza su impacto en la inclusión, la solidaridad y el desarrollo social.

La **aportación de la compañía a fundaciones y otras entidades** ascendió a **3,21 M€** en 2024.

España

Codere España fortaleció en 2024 su compromiso con la inclusión y el desarrollo profesional de personas con discapacidad mediante diversas iniciativas y colaboraciones con entidades especializadas.

En alianza con la **Fundación Prodis**, continuó impulsando el empoderamiento de personas con discapacidad intelectual a través del Máster de Empresa, con formación en prevención de riesgos laborales, ciberseguridad y búsqueda de empleo. También mantuvo su colaboración con **Ilunion**, encargada del personal de limpieza, y con **Zauma**, responsable de tramitar certificados oficiales de discapacidad, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente.

Por tercer año consecutivo, la compañía participó en la **Feria de Empleo para Personas con Discapacidad** organizada por la Comunidad de Madrid, brindando oportunidades laborales inclusivas. Asimismo, reforzó lazos con APAMA (Asociación de Padres de Alumnos con Discapacidad de Alcobendas) y asistió a la inauguración de su nuevo centro de formación y capacitación laboral.

Tras las graves **inundaciones causadas por la DANA** en octubre, Codere mostró su solidaridad con la región de Valencia, especialmente en Picanya. La

compañía adaptó las condiciones laborales para sus colaboradores afectados, organizó colectas de artículos esenciales y ofreció apoyo logístico y orientación personalizada a través de sus equipos de Asesoría, Cumplimiento y Fiscal. Además, se creó un fondo solidario con aportaciones de empleados y la empresa, y se celebraron jornadas solidarias en bingos, destinando lo recaudado a la ONG Mensajeros de la Paz.

Italia

Codere reafirmó en Italia su compromiso con la igualdad, la salud y la solidaridad a través de iniciativas de sensibilización, apoyo a la comunidad y colaboraciones con organizaciones locales.

Igualdad y empoderamiento de la mujer

La compañía dio continuidad a **'Innamòrati di te'** (Enamórate de ti), un taller itinerante de larga trayectoria que promueve el debate sobre la violencia de género, la independencia y el empleo como motor de transformación para las mujeres. También se adhirió al protocolo **Sicurezza Vera**, en colaboración con EGP/FIPE Confcommercio y la Polizia di Stato, para fomentar la cultura de género y mejorar la seguridad en espacios públicos.

En el ámbito profesional, Codere Italia participó en el panel **'Empoderamiento de las mujeres en el juego'** durante la Italian Gaming Expo & Conference (IGE), celebrada en abril en el Palazzo dei Congressi de Roma, con la intervención de Inmacolata Romano, directora de Relaciones Institucionales.

Además, sus salas organizaron actividades solidarias para recaudar fondos contra la **violencia de género** en fechas clave, en colaboración con entidades como Villa Gaia, Cooperativa EVA y Donne Insieme.

En marzo, la compañía impulsó la iniciativa **#panchinarossaontheroad** junto a la Fundación Villa Gaia, en apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad. En octubre, participó en el **Festival Connessioni en Rea** (Pavía), promoviendo la transformación social a través del arte y la cultura, con la proyección y debate de la película *C'è Ancora Domani*.

Con motivo del **Día Internacional de la Mujer**, colaboradores del grupo visitaron el Museo Hendrik Christian Andersen de Roma para reflexionar sobre la representación femenina en el arte. Asimismo, en el marco de su compromiso con la diversidad e inclusión, los empleados celebraron el Día de los Calcetines Desajustados, reafirmando el respeto a las diferencias y la igualdad de oportunidades.

Salud y bienestar social

Codere Italia reafirmó su compromiso con la salud y el bienestar social a través de diversas iniciativas solidarias. La compañía recaudó fondos mediante la venta del libro **Bingo, Amor y Fantasía**, destinando los beneficios a organizaciones como Bea a Colori, lo Domani, Cooperativa EVA, Fundación Gaia y Fundación Telethon.

Además, se sumó a la lucha contra el cáncer infantil colaborando con la **Red Nacional de Tumores Raros** y organizando actividades solidarias en beneficio de la **Asociación lo Domani** en el Hospital Umberto I de Roma.

En el ámbito de la salud, la compañía apoyó la lucha contra el cáncer de mama participando en la carrera **'Race for the Cure'** y colaboró con la ONG Bea a Colori en iniciativas de protección infantil y de investigación cardiovascular. Asimismo, promovió campañas internas de **detección precoz de cánceres**, como Octubre Rosa y Noviembre Azul, fomentando la prevención entre sus colaboradores.

Apoyo a otras causas

Durante las fiestas navideñas, Codere Italia organizó diversas iniciativas responsables. En algunas de sus salas, los clientes pudieron adquirir *mini panettones* cuyos beneficios se destinaron a **apoyar organizaciones solidarias**. Además, la compañía realizó donaciones a la asociación **lo, Domani**, que respalda el Centro de Oncología Pediátrica de la Clínica Pediátrica de la Universidad La Sapienza de Roma, y colaboró con la asociación **Donne Insieme Centro Antiviolenza Renata Fonte**, contribuyendo a la lucha contra la violencia de género. En octubre, empleados de Codere Italia colaboraron con la Asociación Ridaje en la **limpieza del Parque Corinto**, en la zona de Ostiense en Roma.

México

Codere México consolidó su compromiso con la sociedad a través de acciones de promoción de los derechos humanos, la sostenibilidad, la educación y el apoyo a la infancia. El 16 de diciembre de 2024, la sala **Codere Mty Guadalupe** recibió el distintivo de **'Empresa comprometida con los derechos humanos'**, por parte del estado de Nuevo León.

Junto a la **Fundación Banco de Tapitas AC**, lanzó una campaña para recolectar y reciclar tapas plásticas, generando fondos para el tratamiento oncológico infantil y reduciendo emisiones de CO₂.

El Hipódromo de las Américas también desempeñó un papel clave en la inclusión social, ofreciendo **sesiones de equinoterapia** a cerca de 50 niños con autismo, síndrome de Down, TDAH y bajo tono muscular, en alianza con Sensoria. En 2025, este programa se ampliará con las becas Troy y Las Américas, beneficiando a un centenar de menores, incluidos hijos de trabajadores del hipódromo y niños de bajos recursos.

En el ámbito educativo, se recaudaron fondos para la **Fundación Criantia**, que brinda formación a hijos de familias vulnerables. Además, Codere participó en talleres con la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas y la Secretaría de Medio Ambiente de la Ciudad de México para la **conservación del Desierto de los Leones**.

El Hipódromo también fue escenario de iniciativas solidarias como el **'Perrotón solidario'**, en apoyo a asociaciones de rescate animal, y la carrera **'Grandes de Corazón'**, en beneficio de personas en situación económica vulnerable.

Panamá

Codere Panamá siguió fortaleciendo su programa de voluntariado **'Codere te da la mano'** con acciones que impactan positivamente en las comunidades cercanas a sus operaciones. En Colón, colaboradores de Crown Casinos Radisson participaron en la rehabilitación del Parque Sucre, realizando labores de pintura y mantenimiento. Durante la campaña 'Regala Sonrisas en Navidad',

voluntarios llevaron alegría a niños de comunidades remotas en Coclé y Colón con juegos, dinámicas, piñatas y actividades festivas.

Colombia

Codere Colombia reafirmó su compromiso comunitario con la donación de regalos a la **Fundación Colombia Chiquita**, organización dedicada a proteger y asistir a niños en situación de vulnerabilidad, promoviendo su bienestar y felicidad.

Argentina

En 2024, Codere Argentina fortaleció su compromiso con la sostenibilidad y el apoyo a la comunidad mediante un **programa de reciclaje de papel** en sus salas de juego. La mayoría del material reciclable es recolectado por la Cooperativa Jóvenes en Progreso, integrada por más de 160 cartoneros de Villa Fiorito (Lomas de Zamora), promoviendo prácticas ambientales responsables y fomentando el desarrollo económico local.

Uruguay

Codere Uruguay impulsa una amplia variedad de iniciativas alineadas con sus compromisos con el medioambiente²⁴, la educación y la comunidad:

Impulsando la educación en nuestros hipódromos

Codere sigue acercando el mundo hípico a las aulas mediante **visitas escolares**, que permiten a los estudiantes conocer las instalaciones, las actividades del recinto y el cuidado equino. La **Escuela de Jockeys y Vareadores** continúa formando a jóvenes de entre 15 y 22 años, ofreciéndoles alojamiento y alimentación. En 2024 contó con 123 alumnos.

La compañía también reforzó su apoyo al **Centro de Asistencia a la Infancia y Adolescencia de Maroñas** y colaboró con la **Escuela N.º 129** y el **Colegio María Inmaculada** mediante donaciones de materiales de construcción, electrodomésticos y útiles escolares. Además, celebró el **Día del Niño** con actividades especiales para los estudiantes.

²⁴ Estos proyectos se desarrollan en el próximo capítulo 5.5 Con el medio ambiente

Lazos con la comunidad

Codere contribuyó a la mejora de las instalaciones de la **Policlínica Maroñas**, apoyando actividades de recuperación de patologías. Asimismo, asistió a los **damnificados por inundaciones** en Maroñas y Carrasco con la donación de colchones y materiales, y cedió sus espacios para actividades recreativas, educativas y eventos comunitarios.

También respaldó la carrera solidaria **San Felipe y Santiago**, organizada por la Intendencia de Montevideo. En Maroñas, se celebró el 25° aniversario del **Centro Cultural Tarobá**, que promueve la inclusión de personas con discapacidad a través del arte y la educación. Como parte de su apuesta por la cultura, Codere Uruguay apoyó nuevamente la iniciativa **Sembrando Arte**, que impulsa el talento local, y participó en la conmemoración de los **150 años de Pueblo Ituzaingó**.

5.5 Con el medio ambiente

Grupo Codere reafirma su compromiso con el medio ambiente a través de su Política de RSC, que establece las principales directrices para la gestión ambiental. Esta política refuerza la apuesta de la compañía por la sostenibilidad y la protección del entorno.

Si bien la actividad de Codere no genera un alto impacto ambiental, la empresa reconoce la importancia de optimizar el consumo de recursos para garantizar una operativa más eficiente y sostenible. En este sentido, el grupo ha identificado

las principales áreas de impacto de su actividad, incluyendo el consumo de energía, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el consumo de agua y la generación de residuos.

Para abordar estos desafíos, Codere ha desarrollado iniciativas enfocadas a la **lucha contra el cambio climático, la reducción de la huella hídrica y la minimización de residuos**. Además, ha establecido objetivos de reducción específicos en cada una de estas áreas en las distintas geografías donde opera.

5.5.1 Líneas de actuación

Lucha contra el cambio climático

En 2024, las principales actuaciones dirigidas a este objetivo incluyen:

- Implementación de nuevas medidas para optimizar el consumo de energía eléctrica mediante procesos de encendido y apagado eficiente de máquinas y equipos.
- Compra de energía 100% de origen renovable, garantizando su continuidad.
- Expansión del parque automovilístico híbrido y eléctrico, junto con la actualización de la *Política de prestación de movilidad*. En la renovación de vehículos directivos, la se mantiene con la inclusión de **vehículos eléctricos** e híbridos enchufables.
- Instalación de paneles solares en determinadas instalaciones. En 2024, se consiguió un ahorro del 11% en el consumo eléctrico mediante el uso de paneles en los recintos instalaciones hípicas de Uruguay.

Cabe destacar la implantación de una **plataforma global para el control y optimización del consumo energético y bienestar ambiental**. Este proyecto busca generar ahorros tanto en inversiones como en mantenimiento, mediante la monitorización de parámetros clave como el consumo energético, la

temperatura, la humedad y los niveles de CO₂, lo que permite tomar decisiones eficientes basadas en datos.

Reducción de la generación de residuos

Codere aspira a convertirse en una **organización libre de plásticos**. Para ello, desde 2019 la compañía ha implementado iniciativas como 'Fuera plástico', un programa diseñado para suprimir el uso de botellas de agua de plástico en sus oficinas, instalando dispensadores de agua en las zonas comunes, instando al uso de botellas de vidrio reutilizables y mediante contenedores de reciclaje para garantizar un tratamiento certificado de residuos.

Entre las iniciativas desarrolladas en 2024 destacan:

- Codere Argentina reafirmó su compromiso con la sostenibilidad mediante un programa de reciclaje de papel en sus salas de juego²⁵.
- Codere Italia, en colaboración con la Asociación Ridaje, llevó a cabo la limpieza del Parque Corinto, recogiendo alrededor de 60 kg de residuos. Además, junto a esta organización, apoyó otras iniciativas de limpieza y acondicionamiento urbano en la ciudad de Roma.

²⁵ Ver con detalle iniciativa a favor de la Cooperativa Jóvenes en progreso en el Capítulo 5.4 Con la comunidad.

- Codere México colaboró con la Fundación Banco de Tapitas, recolectando y reciclando más de 200 kg de tapas y botellas de plástico en La Granja, las oficinas centrales y el Hipódromo de las Américas.
- Codere Uruguay organizó una recogida solidaria de tapones de plástico para colaborar con el refugio de animales APA.

Gracias a estas acciones, Codere ha logrado optimizar el consumo de plásticos, reducir los costes asociados y fomentar la concienciación ambiental entre sus colaboradores.

Por otra parte, el grupo continúa impulsando el proyecto **Paperless**, destinado a reducir el consumo de papel en sus oficinas mediante la digitalización de la documentación y la implantación de la firma digital.

Asimismo, Codere trabaja en la **reducción del desperdicio de alimentos**, con un proyecto enfocado en optimizar la gestión de stock de los restaurantes de las salas para evitar pérdidas de vencimiento de productos.

Además, la compañía desarrolla **otras iniciativas de reciclaje sostenible**. Un ejemplo de ello es el Hipódromo de Maroñas, donde semanalmente se recolectan alrededor de 24 toneladas de abono procedente del cuidado equino, para su empleo como sustrato de uso agrícola.

Reducción de la huella hídrica

Durante 2024, la empresa continúa reduciendo el consumo de agua para mejorar su huella hídrica, a través de iniciativas enfocadas en el uso eficiente y responsable de este recurso:

En Uruguay, el Hipódromo de Maroñas emplea agua recuperada de pozos semisurgentes para el riego de césped y pistas de arena del recinto. Además, la compañía mantiene su colaboración con la empresa RBA ambiental, evitando la contaminación de miles de litros de agua mediante la correcta retirada del aceite vegetal utilizado en sus salas.

5.5.2 Desempeño ambiental 2024

Consumo de energía y agua en Codere

Consumo de energía y agua en Codere (2023-2024 ²⁶)			
Concepto	2023	2024	Evolución 2023-2024
Consumo de electricidad (kWh)	191.948.276	179.192,519	-7%
Consumo de energías renovables (kWh) ²⁷	28.459.356	33.404,225	17%
Consumo de gasolina en (KWh) ²⁸	1.527.634	611.883	-60%
Consumo de diésel en (KWh) ²⁹	12.623.635	11.964.834	-5%
Consumo de gas natural (KWh) ³⁰	8.584.774	7.139.692	-17%
Consumo de agua (m ³)	11.410.460	659.183	-94%

En 2024, distintas regiones han avanzado hacia modelos energéticos más sostenibles y eficientes. En España, la sede de Girona ha logrado reducir su consumo de electricidad en un 25% gracias a la implementación de paneles solares. Por otro lado, México ha experimentado una disminución del 9% en el consumo eléctrico en el último año, principalmente como resultado de su incorporación al Mercado Eléctrico Mayorista (MEM), una iniciativa que está revolucionando la gestión y el consumo de energía en el país.

El aumento en el uso de energías renovables se debe a diversas actuaciones en diferentes geografías. En Italia, se ha puesto en marcha una planta fotovoltaica con una capacidad de 80 kWh; en Panamá, el compromiso con la sostenibilidad se refleja en el empleo exclusivo de energías 100% renovables, aseguradas a través de contratos con generadoras eléctricas; y en Uruguay no solo se ha desarrollado una planta fotovoltaica de 100 kWh HNM, sino que también se está llevando a cabo un plan para reemplazar la iluminación convencional por tecnología LED, subrayando su dedicación a la eficiencia energética.

De esta manera, se observa una disminución del 7% en el consumo total de electricidad para 2024.

En cuanto al consumo de agua, se observa una disminución muy significativa debido a las restricciones que se han llevado a cabo en Panamá en 2024 en relación con el aumento de la población y a la limitada disponibilidad del suministro. Esto ha llevado a optimizar el uso del recurso y garantizar su sostenibilidad.

²⁶ Cálculos llevados a cabo según las facturas disponibles a fecha de elaboración del informe. No se incluyen los datos correspondientes a la actividad de Malta, Gibraltar e Israel, por no disponer de los mecanismos necesarios para su monitorización y reporte. En 2024, se reportan los datos de consumo de energía en kWh para mayor comparabilidad.

²⁷ El consumo de energías renovables de Grupo Codere se ha comenzado a contabilizar desde 2023, incluyendo a las operaciones de Argentina, España, Panamá y Uruguay.

²⁸ El consumo de gasolina en 2024 no incluye datos de Colombia, Italia, Argentina, México y Panamá. En 2023 no se incluyen datos de Argentina, Colombia e Italia.

²⁹ El consumo de diésel en 2024 no incluye los datos de Panamá. En 2023 no se incluyen datos de Colombia.

³⁰ El consumo de gas natural en 2024 no incluye datos de México y Panamá. En 2023 no se incluyen datos de México.

Emisiones de gases de efecto invernadero en Codere en el periodo 2023-2024 (tCO ₂ eq) ³¹			
Concepto	2023	2024	Evolución 2023-2024
Alcance 1 ³¹	5.268	4.300	-18%
Alcance 2 ³²	66.309	54.133	-18%

Emisiones de gases de efecto invernadero

Como resultado del consumo energético necesario para la actividad de Codere, se han generado emisiones de CO₂ tanto directas como indirectas.

En 2024, estas emisiones disminuyeron a 54.133 tCO₂eq, que corresponden en su mayor parte al consumo de electricidad, una disminución del 18% con respecto a 2023 (71.577 tCO₂eq.) debido al empleo de energía renovable.

Estos avances reflejan el compromiso continuo de Codere con una operación más sostenible y responsable.

³¹ En la actualidad Codere no dispone de los mecanismos necesarios para contabilizar las emisiones del alcance 3.

³² Los factores de emisión utilizados para el cálculo del alcance 1 han sido extraídos de los datos actualizados a 2024 del departamento de energía y cambio climático del gobierno del Reino Unido.

³³ Los factores de emisión utilizados para el cálculo del alcance 2 se han extraído de los últimos datos publicados por las siguientes fuentes según el país: España (Red Eléctrica) e Italia (EAM 2022), Argentina (Cammesa), Colombia (UPME), México (Gobierno de México, Comisión Reguladora de Energía), Uruguay (Gobierno de Uruguay), Panamá (EIA).

5.6 Con la cadena de suministro

Para garantizar la eficacia de sus operaciones, Codere cuenta con una cadena de suministro eficiente y responsable que asegura los materiales, servicios y tecnologías necesarios para maximizar la satisfacción y experiencia de sus clientes. El área corporativa de Compras desempeña un papel clave en esta función, gestionando de manera integral a los proveedores y asegurando tanto el cumplimiento de las directrices establecidas como la optimización de los procesos, desde la identificación de necesidades de compra hasta la recepción del producto o servicio.

Esta gestión se rige por estrictos criterios de selección que contemplan aspectos como la eficacia, **calidad y compromiso**, priorizando el desarrollo sostenible del negocio y la mitigación de riesgos asociados a prácticas inadecuadas, tanto por parte de los proveedores como de los empleados de la compañía.

En septiembre de 2023 el área de Compras se fortaleció con la creación de la nueva **Dirección Global de Compras** y la **implementación de un plan estratégico** orientado a identificar oportunidades de mejora, optimizar y homogeneizar procesos a nivel global, y establecer presupuestos claros, manteniéndose así en 2024.

Este enfoque ha permitido mejorar la eficiencia y reforzar el control operativo, además de fortalecer la coordinación de las operaciones en los diferentes países donde la compañía está presente, garantizando una **gestión eficiente y global, alineada con los objetivos corporativos**.

Para implementar estas mejoras de manera sistemática, se puso en marcha el **Programa global de gestión de compras** (GPP), un plan de acción que se sustenta en cuatro pilares: (i) homologación de proveedores, (ii) categorización del gasto, (iii) optimización de flujos de aprobación y (iv) mejora en la gestión de las órdenes y pedidos de compra.

Estas iniciativas tienen un impacto significativo en las distintas áreas y actividades de Codere de manera global, incidiendo sobre el gasto, la organización, la toma de decisiones y la mejora de indicadores clave, contribuyendo así a una mayor eficiencia y optimización de los recursos.

Cadena de suministro

La cadena de suministro de Codere se organiza en cinco categorías diferentes, según el producto o servicio que proporcionan:

- Compra de terminales de juego.
- Compras del negocio *online*, que incluyen principalmente la adquisición de juegos en línea y componentes críticos para su funcionamiento.
- Compra de terminales de apuestas.
- Compras tecnológicas, que abarcan herramientas para los empleados y la contratación de servicios externos para el mantenimiento y desarrollo de la plataforma de apuestas.
- Suministros y otras compras, como telefonía, marketing, consumos, repuestos, vehículos, viajes, etc.

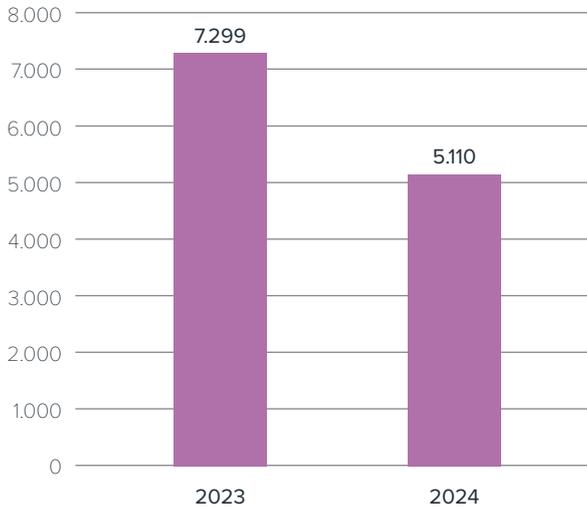
Esta clasificación permite gestionar las compras de manera más eficiente y especializada, facilitando el desarrollo de estrategias de adquisición ajustadas a las necesidades específicas de cada unidad de negocio.

En 2024, Codere trabajó con un total de **5.110 proveedores**, encargados de suministrar los productos y servicios necesarios para responder a las diversas necesidades del grupo. Esta cifra representa una reducción del 30% respecto a 2023, como resultado de la implementación del sistema de categorización y homologación de proveedores.

Asimismo, en 2024 el volumen total de compras realizadas por Codere en los diversos mercados en los que está presente se redujo hasta los 102,5 millones de euros, reflejando el mayor control del gasto del grupo y mejora de la eficiencia operativa en los procesos puestos en marcha.

Todo ello, no solo ha permitido optimizar los recursos y reducir los costes, sino que ha tenido un impacto directo en la mejora de la competitividad de la compañía.

Evolución del número de proveedores



Marco de gestión del proceso de compras

La gestión del proceso de compras en Codere se rige por el **Manual de política y procedimiento de compras**, que establece los principios que orientan las actividades comerciales, abarcando el gasto y la inversión en proveedores. La estandarización de estos procesos permite una gestión más eficiente del gasto y la inversión, optimizando costes y generando eficiencias operativas.

El **Modelo global de contratación**, supervisado por la Dirección General y por la Dirección Global de Compras, se fundamenta en cinco pilares estratégicos:

- 1. Función de compras:** responsable de la búsqueda, selección y homologación de proveedores, productos y servicios, así como de la negociación y contratación. Su objetivo es garantizar las mejores condiciones contractuales para las empresas del grupo, de acuerdo con sus necesidades.
- 2. Mesa de contratación virtual:** el proceso de validación de compras varía en función del importe de la solicitud. Este proceso se realiza de manera virtual y tiene lugar en aquellos casos en los que la gestión de la solicitud de compra carece de un

acuerdo marco, por lo que el proveedor debe ser validado. Para lanzar el proceso es necesario proponer varios proveedores, cuya validación y aceptación se realiza por diferentes perfiles de la compañía, según el importe del gasto especificado.

- 3. Función de aprovisionamiento:** esta función depende del Departamento de Compras, encargado del lanzamiento y seguimiento de pedidos, así como de la gestión de incidencias con los proveedores.
- 4. Gestión del pago:** engloba la confirmación de recepción del producto o servicio, la contabilización del gasto y el pago de las facturas.
- 5. Acuerdos marco:** la firma de este tipo de acuerdos con uno o varios proveedores permite fijar las condiciones a las que deberán ajustarse los contratos durante un período de tiempo determinado, garantizando estabilidad y optimización de costes.

Como parte de su estrategia de compras, Codere ha implementado un **Procedimiento de homologación de proveedores**, clave para garantizar que los socios comerciales cumplan con los requisitos necesarios para suministrar productos o servicios a la compañía. Este proceso cuenta con la participación de áreas claves como Cumplimiento, Asesoría Jurídica, el DPO, Auditoría Interna y Compras.

En cumplimiento del marco regulatorio de la industria del juego, el procedimiento asegura que los proveedores de terminales de juego estén registrados como fabricantes o importadores en las distintas regiones y cuenten con las homologaciones necesarias para su comercialización. De manera similar, los proveedores de juegos *online* y sus componentes críticos deben poseer licencias válidas en países regulados, ya sea mediante certificación propia B2B avalada por un laboratorio externo o a través de licencias adquiridas, garantizando su integración en la plataforma de juego de Codere mediante pruebas certificadas.

Impulso a la digitalización y automatización

Codere apuesta por la **digitalización de la gestión de la cadena de suministro** como una herramienta clave para mejorar la eficiencia, reducir la carga documental y optimizar los tiempos de respuesta. La compañía ha centrado sus esfuerzos en tres áreas principales:

- **Centralización de la gestión de proveedores**, mediante plataformas digitales que optimizan la adquisición de determinados productos, reducen costes y simplifican los procesos administrativos.
- **Automatización del proceso de compras**, integrando soluciones en la nube que agilizan la gestión de solicitudes y aprobaciones.
- **Digitalización de los procesos administrativos**, facilitando la contabilización y la gestión de pagos.

Avanzando en la nueva Dirección Global de Compras

Codere está llevando a cabo una transformación integral de su proceso de compras para establecer un **sistema uniforme en el grupo**. Esta iniciativa busca optimizar las relaciones con los proveedores y mejorar las estrategias de adquisición, proporcionando mayor visibilidad en los procesos económicos relacionados con los gastos.

Para lograrlo, la compañía se centra en:

- Desarrollar un control presupuestario, facilitando el seguimiento y análisis para los gerentes funcionales.
- Estandarizar la gestión de compras mediante la creación de órdenes en todas las categorías.
- Impulsar la colaboración interna, instando al personal clave de cada área a participar activamente en esta transformación.
- Homogeneización de centros de costes para mejorar la velocidad de extracción de la información a través de SAP y Power BI.

Un avance significativo en la estrategia ha sido la **optimización del portafolio de proveedores**, que ha permitido capturar economías de escala a través

de acuerdos globales. La reducción de la base de proveedores mejora las condiciones comerciales, asegurando opciones más competitivas y agilizando el proceso de adquisiciones.

Además, **la implementación de SIEVO como herramienta analítica** marca un desarrollo crucial en esta evolución. SIEVO proporciona trazabilidad de los gastos por categoría, área de negocio y proveedor, tanto a nivel local como global. Su integración con SAP ha permitido una revisión exhaustiva de los gastos, clasificándolos en nueve categorías:

- Negocio de juegos
- Operaciones auxiliares
- Servicios de asesoría
- Marketing y promociones
- Alimentos y bebidas
- Mantenimiento y construcción
- Tecnología y telecomunicaciones
- Instalaciones generales
- Finanzas

Esta categorización mejora la capacidad de gestionar y analizar el gasto de manera efectiva. Uno de los objetivos fundamentales de la compañía para 2025 es que todas las compras, ya sean para gastos o inversiones, estén acompañadas de una orden de compra en SAP. Para ello, el departamento solicitante deberá iniciar una solicitud de compra con las especificaciones requeridas, que serán validadas por el equipo de Compras antes de convertirse en una orden formal.

La transformación del proceso de compras representa un movimiento estratégico clave para mejorar la eficiencia, el control y la visibilidad en la organización. Al estandarizar procedimientos, optimizar relaciones con proveedores y aprovechar herramientas analíticas, Codere avanza hacia un modelo de compras más ágil, eficiente y alineado con los requerimientos globales y locales de la compañía.

Se define también una **nueva estructura** de la Dirección Financiera, que integra ahora el área de Compras, antes dentro de Operaciones. Los directores financieros de país pasan a tener una supervisión de todas las áreas (Contabilidad, Tesorería, Impuestos, Control de Gestión y Compras, que jerárquicamente reportarán a los directores corporativos de cada

función y funcionalmente a los directores financieros de país). La nueva Dirección Global de Compras será responsable de gestionar y optimizar esta actividad, de manera coordinada, a nivel global. Los responsables de Compras de los países reportan jerárquicamente al director global de Compras y funcionalmente al director financiero del país.

Responsabilidad con la cadena de suministro

El compromiso de Codere con la responsabilidad social corporativa (RSC) se extiende a toda su cadena de valor, garantizando **relaciones comerciales éticas y responsables**. Bajo marcos normativos como el *Código de ética e integridad*, la *Política anticorrupción* y la *Política de responsabilidad social corporativa*, la compañía asegura el cumplimiento de la legislación vigente y promueve prácticas comerciales alineadas con sus valores corporativos.

Como parte de su estrategia de desarrollo sostenible, Codere impulsa activamente la **contratación de proveedores locales**, fortaleciendo el tejido empresarial en cada país donde opera. Este enfoque no solo reduce riesgos operacionales, optimiza costos y mejora los tiempos de entrega, sino que también consolida relaciones de confianza con socios estratégicos en sus distintas geografías.

En 2024, la compañía trabajó con un elevado número de proveedores locales en todas las categorías de compra, alcanzando el 100% en España, el 96% en México, el 94% en Argentina y el 90% en Uruguay. En Panamá y Colombia, la contratación local representó el 74% y el 82%, respectivamente.

Además, dentro del eje de inclusión de su *Plan de RSC*, Codere ha establecido **alianzas con empresas que emplean a personas con discapacidad**³⁴, favoreciendo su inserción laboral en servicios como la limpieza de salas y oficinas. Con esta iniciativa, la compañía refuerza su compromiso con la diversidad y la integración social en su cadena de suministro.

³⁴ Ver detalle en el capítulo 5.3 Con nuestros empleados.



Anexos

Anexo I Acerca de este informe y matriz de materialidad

El *Informe Integrado* de Grupo Codere para el ejercicio 2024 ha sido elaborado conforme a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), en su opción de contenidos seleccionados (GRI Selected). Este enfoque refleja el compromiso de la compañía de mejorar la calidad de la información proporcionada a sus grupos de interés en relación con la información no financiera y la diversidad, en cumplimiento con la legislación aplicable.

El informe abarca las actividades de Codere durante el periodo del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024. Durante este tiempo, se analizan y describen las diversas operaciones de la compañía, así como los principales impactos que estas operaciones tienen en sus grupos de interés. En su realización se han tenido en cuenta las directrices y principios marcados por este estándar, tales como:

- **Participación de los grupos de interés.** El informe ha sido elaborado atendiendo a las expectativas de dichos grupos en relación con el funcionamiento de Codere. Para ello, además de valorar a través de responsables de la compañía las principales expectativas ya detectadas, se han analizado diversas publicaciones sobre el sector por parte de diferentes organismos, en las que se desarrollan los aspectos más significativos para dichos grupos.
 - **Contexto de la sostenibilidad.** Se ha evaluado la incidencia de las actividades en el contexto social, económico y ambiental en el que opera la compañía.
 - **Materialidad.** Se ha actualizado el estudio de materialidad de la compañía con objeto de definir los aspectos más relevantes para esta. La metodología seguida se puede consultar más adelante en este mismo apartado.
 - **Exhaustividad.** Una vez actualizados los aspectos materiales para Codere, se ha incluido información sobre los mismos a lo largo del informe, permitiendo a los grupos de interés evaluar el desempeño económico, ambiental y social de la compañía en los últimos años.
- Además, se han tenido en cuenta aquellos principios establecidos por GRI para garantizar la calidad de la información:
- **Precisión.** Se ha comunicado información precisa que permita a los grupos de interés evaluar el desempeño de la compañía.
 - **Equilibrio.** Se han reflejado tanto los aspectos positivos como los negativos resultantes de la actividad, aportando así una visión objetiva y completa de Codere.
 - **Claridad.** Se ha presentado la información disponible de una forma comprensible, clara y accesible.
 - **Comparabilidad.** Se ha recopilado y comunicado la información de una manera coherente, con el objetivo de facilitar su análisis, permitiendo un fácil contraste con la de otras organizaciones.
 - **Fiabilidad.** Se ha detallado el proceso seguido para la elaboración de este informe garantizando la trazabilidad de su contenido con el fin de que la información pueda ser sometida a revisión tanto internamente como externamente.
 - **Puntualidad.** Se actualizarán de manera anual los contenidos del informe con el objetivo de proporcionar información actualizada a los grupos de interés.

En el *Anexo IV* se incluye un Índice de contenidos GRI seleccionados que incorpora una relación de los indicadores reportados y las páginas en las cuales se encuentra la información. En algunos de los casos, algunos indicadores GRI relacionados no se han abordado en su totalidad.

De acuerdo con el estándar GRI, Codere actualiza cada año el análisis de materialidad con el objetivo de evaluar aquellos aspectos de mayor relevancia para Codere y sus grupos de interés.

Para la realización del análisis se partió del listado de aspectos en sostenibilidad propuesto por los nuevos estándares publicados por GRI, considerando también otros aspectos relevantes, identificados a partir de diversas fuentes analizadas:

- Reuniones con los responsables de las áreas clave de la compañía.

- Análisis de documentación interna de la compañía: políticas, manuales, presentaciones, planes de actuación, evaluación de las expectativas de los grupos de interés y otra documentación relevante a este respecto.
- Resúmenes de prensa sobre la compañía correspondientes al ejercicio 2024.
- Consideración de las principales iniciativas legislativas y políticas relacionadas con la sostenibilidad y los aspectos no financieros como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A partir de todo lo anterior, se actualizó la matriz de materialidad de la compañía, que destaca 18 aspectos materiales clave para Codere y sus grupos de interés.

Matriz de materialidad de Codere



La cobertura de los anteriores aspectos materiales se ha clasificado a continuación en función del impacto de cada uno de estos fuera y/o dentro de la organización en conformidad con el requerimiento realizado por el estándar GRI.

Cobertura de los aspectos materiales

Categorización	Aspecto material	Cobertura del aspecto material	
		Dentro de la organización	Fuera de la organización
Económico	Imagen y posicionamiento de marca		X
	Conocimiento y acceso a los clientes		X
	Eficiencia operacional	X	
	Consolidación en mercados estratégicos	X	
	Desempeño financiero y fiscal	X	X
Medioambiental	Desempeño ambiental		X
Social	Promoción del juego responsable		X
	Desarrollo y gestión del talento	X	
	Clima laboral, diversidad e igualdad	X	
	Relación con la comunidad y otros grupos de interés		X
Ética y gobernanza	Cumplimiento y prevención de delitos	X	
	Ciberseguridad y protección de datos personales	X	X
	Gobierno Corporativo	X	
	Relación con inversores		X
Otros	Riesgo político y presión regulatoria	X	X
	Innovación y digitalización	X	
	Riesgo reputacional y opinión política	X	X
	Fomento de la cultura y valores de la organización	X	
	Gestión de la cadena de proveedores	X	X
	Racionalización de la publicidad	X	X
	Promoción de la cultura y valores de la organización	X	X

Anexo II Desglose de indicadores de recursos humanos

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla de Codere (desglosada por sexo, edad, categoría profesional y geografía), así como su distribución por modalidad de contrato, salidas, remuneración media y brecha salarial. También

contempla el porcentaje de empleados sujetos a convenio, las horas de formación por categoría profesional e indicadores de absentismo. El perímetro de la información desglosada corresponde a la totalidad de Grupo Codere.³⁵

Plantilla de Codere por sexo

	2023		2024		Evolución 2023-2024
	Total	%	Total	%	
Mujer	4.513	41,56%	4.466	41,00%	-1,00%
Hombre	6.346	58,44%	6.459	59,00%	2,00%
Total	10.859	100,00%	10.925	100,00%	0,60%

Plantilla de Codere por intervalos de edad

	2023		2024		Evolución 2023-2024
	Total	%	Total	%	
Menores de 30 años	2.368	21,81%	2.484	22,74%	5%
Entre 30-39	3.628	33,41%	3.492	31,96%	-4%
Entre 40-50	3.389	31,21%	3.390	31,03%	0,03%
Más de 50 años	1.474	13,57%	1.559	14,27%	5%
Total	10.859	100,00%	10.925	100,00%	1%

³⁵ Datos de 2024 modificados respecto al Informe Anual 2023 tras su revisión.

Plantilla de Codere por categoría profesional

	2023		2024		Evolución 2023-2024
	Total	%	Total	%	
Alta dirección	12	0,11%	14	0,13%	14%
Directivos	107	0,99%	112	1,03%	4%
Mandos intermedios	1.841	16,95%	1.851	16,94%	1%
Técnicos	1.973	18,17%	2.081	19,05%	5%
Administrativos	423	3,90%	377	3,45%	-12%
Operativos	6.503	59,89%	6.490	59,41%	0%
Total	10.859	100,00%	10.925	100,00%	1%

Plantilla de Codere por distribución geográfica

	2023		2024		Evolución 2023-2024
	Total	%	Total	%	
Corporativo	267	2,46%	265	2,43%	-1%
España	1.088	10,02%	1.112	10,18%	2%
Argentina	2.610	24,04%	2.343	21,45%	-11%
Colombia	398	3,67%	429	3,93%	7%
Italia	837	7,71%	824	7,54%	-2%
México	3.528	32,49%	3.763	34,44%	7%
Panamá	1.000	9,21%	1.040	9,52%	4%
Uruguay	1.089	10,03%	1.106	10,12%	2%
Israel	41	0,38%	42	0,38%	2%
Luxemburgo	1	0,01%	1	0,01%	0%
Gibraltar	0	0,00%	-	-	-
Malta	0	0,00%	-	-	-
Total	10.859	100,00%	10.925	100,00%	1%

Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo

	2023				2024			
	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%
CONTRATOS INDEFINIDOS	6.065	4.278	10.343	95,2%	6.122	4.236	10.358	94,8%
Contratos a tiempo completo	5.626	3.474	9.100	83,8%	5.758	3.616	9.374	85,8%
Contratos a tiempo parcial	439	804	1.243	11,4%	364	620	984	9,0%
CONTRATOS TEMPORALES	281	235	516	4,8%	377	230	567	5,2%
Contratos a tiempo completo	231	180	411	3,8%	286	192	478	4,4%
Contratos a tiempo parcial	50	55	105	1,0%	51	38	89	0,8%
Total	6.346	4.513	10.859	100,0%	6.459	4.466	10.925	100,0%

Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo según edad

	2023				2024			
	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50
CONTRATOS INDEFINIDOS	2.075	3.503	3.325	1.440	2.184	3.342	3.311	1.521
Contratos a tiempo completo	1.584	3.087	3.071	1.358	1.876	3.011	3.055	1.432
Contratos a tiempo parcial	491	416	254	82	308	331	256	89
CONTRATOS TEMPORALES	293	125	64	34	300	150	79	38
Contratos a tiempo completo	230	110	52	19	254	133	70	21
Contratos a tiempo parcial	63	15	12	15	46	17	9	17
Total	2.368	3.628	3.389	1.474	2.484	3.492	3.390	1.599

Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo por categoría profesional

	Alta Dirección		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Adminis- tración		Operativos	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
CONTRATOS INDEFINIDOS	12	14	107	111	1.817	1.808	1.924	2.030	405	362	6.078	6.033
Contratos a tiempo completo	12	13	107	111	1.807	1.798	1.825	1.935	364	325	4.985	5.192
Contratos a tiempo parcial	-	1	-	-	10	10	99	95	41	37	1.093	841
CONTRATOS TEMPORALES	-	-	-	1	24	43	49	51	18	15	425	457
Contratos a tiempo completo	-	-	-	1	23	42	46	50	15	13	327	372
Contratos a tiempo parcial	-	-	-	-	1	1	3	1	3	2	98	85
Total	12	14	107	112	1.841	1.851	1.973	2.081	423	377	6.503	6.490

Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo por geografía

2023												
Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo	Gibraltar	Malta	
CONTRATOS INDEFINIDOS	267	1.065	2.609	358	721	3.201	991	1.089	41	1	-	-
Contratos a tiempo completo	247	1.018	2.110	357	512	3.095	955	767	38	1	-	-
Contratos a tiempo parcial	20	47	499	1	209	106	36	322	3	-	-	-
CONTRATOS TEMPORALES	-	23	1	40	116	327	9	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo completo	-	11	1	40	29	324	6	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo parcial	-	12	-	-	87	3	3	-	-	-	-	-
Total	267	1.088	2.610	398	837	3.528	1.000	1.089	41	1	-	-

2024												
Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo	Gibraltar	Malta	
CONTRATOS INDEFINIDOS	263	1.072	2.343	401	723	3.375	1.032	1.106	42	1	-	-
Contratos a tiempo completo	244	1.025	1.952	401	495	3.287	993	937	39	1	-	-
Contratos a tiempo parcial	19	47	391	-	228	88	39	169	3	-	-	-
CONTRATOS TEMPORALES	2	40	0	28	101	388	8	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo completo	2	26	-	28	28	386	8	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo parcial	-	14	-	-	73	2	-	-	-	-	-	-
Total	265	1.112	2.343	429	824	3.763	1.040	1.106	42	1	-	-

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según sexo³⁶

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CONTRATOS INDEFINIDOS	6.109	4.188	10.297	5.985	4.109	10.094
Contratos a tiempo completo	5.698	3.483	9.182	5.608	3.448	9.056
Contratos a tiempo parcial	411	705	1.115	377	661	1.038
CONTRATOS TEMPORALES	341	295	636	456	332	787
Contratos a tiempo completo	284	247	531	404	287	691
Contratos a tiempo parcial	57	48	105	52	45	97
Total	6.450	4.482	10.933	6.441	4.441	10.882

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según edad

	2023				2024			
	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.948	3.638	3.298	1.413	1.936	3.357	3.310	1.492
Contratos a tiempo completo	1.568	3.229	3.046	1.339	1.603	2.994	3.053	1.406
Contratos a tiempo parcial	380	408	253	75	333	363	257	85
CONTRATOS TEMPORALES	367	165	69	35	445	212	86	44
Contratos a tiempo completo	314	140	56	21	394	193	77	27
Contratos a tiempo parcial	54	25	13	14	52	19	10	17
Total	2.315	3.803	3.367	1.448	2.381	3.569	3.396	1.536

³⁶ El cálculo de promedios hace referencia al número de contratos existentes y vigentes en la compañía durante el periodo de reporte, a la vigencia del mismo y lo que representa sobre el total del año.

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según categoría profesional

	Alta Dirección		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Administración		Operativos	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
CONTRATOS INDEFINIDOS	13	14	109	108	1.858	1.795	1.945	1.973	420	390	5.953	5.814
Contratos a tiempo completo	13	13	108	108	1.847	1.785	1.845	1.877	373	352	4.996	4.920
Contratos a tiempo parcial	-	1	1	-	11	10	99	96	47	38	957	894
CONTRATOS TEMPORALES	-	-	-	-	29	37	51	89	18	17	537	643
Contratos a tiempo completo	-	-	-	-	28	36	49	87	15	15	438	553
Contratos a tiempo parcial	-	-	-	-	1	1	2	2	3	3	99	91
Total	13	14	109	108	1.887	1.833	1.996	2.063	437	407	6.491	6.457

Promedio de modalidades de contrato de trabajo distribución geográfica

2023												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	Méxi-co	Panamá	Uruguay	Gibraltar	Israel	Malta	Luxemburgo
CONTRATOS INDEFINIDOS	279	1.066	2.654	370	725	3.206	991	950	2	42	-	-
Contratos a tiempo completo	260	1.019	2.142	369	520	3.109	951	758	2	39	-	-
Contratos a tiempo parcial	19	47	512	1	205	97	41	192	-	3	-	-
CONTRATOS TEMPORALES	3	25	1	33	103	459	11	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo completo	2	12	1	33	28	445	9	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo parcial	1	13	-	-	76	14	2	-	-	-	-	-
Total	282	1.091	2.655	404	829	3.665	1.002	950	2	42	-	-

2024												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	Méxi-co	Panamá	Uruguay	Gibraltar	Israel	Malta	Luxemburgo
CONTRATOS INDEFINIDOS	266	1.089	2.470	396	725	3.144	1.008	956	-	40	-	1
Contratos a tiempo completo	248	1.042	2.027	395	509	3.047	971	780	-	37	-	1
Contratos a tiempo parcial	19	47	443	1	216	97	37	176	-	3	-	-
CONTRATOS TEMPORALES	1	34	0	22	108	611	11	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo completo	1	21	0	22	32	605	9	-	-	-	-	-
Contratos a tiempo parcial	-	12	-	-	76	6	3	-	-	-	-	-
Total	267	1.122	2.470	418	833	3.754	1.020	956	-	40	-	1

Salidas por sexo

	2023	2024
Mujeres	599	778
Hombres	893	1.135
Total	1.492	1.913

Salidas por edad

	2023	2024
Menores de 30 años	626	687
Entre 30 y 39 años	591	821
Entre 40 y 50 años	195	275
Más de 50 años	80	130
Total	1.492	1.913

Salidas por categoría profesional

	2023	2024
Alta dirección	2	-
Directivos	6	4
Mandos intermedios	185	210
Técnicos	136	187
Administrativos	30	27
Operativos	1.133	1.485
Total	1.492	1.913

Remuneración media en euros y brecha salarial por sexo

	2023		2024	
	Total €	Brecha salarial	Total €	Brecha salarial
Hombre	19.334		20.919	
Mujer	15.352	21%	16.843	19%
Total	17.679		19.253	

Remuneración media por intervalos de edad (en euros)

	2023	2024
Menos de 30 años	11.139	11.405
Entre 30 y 39 años	14.615	15.788
Entre 40 y 50 años	20.721	23.133
Más de 50 años	28.733	31.081
Total	17.679	19.253

Remuneración media por categoría profesional (en euros)

	2023	2024
Alta dirección	419.339	448.044
Directivos	151.312	152.432
Mandos intermedios	27.366	28.141
Técnicos	17.950	19.393
Administrativos	21.208	21.253
Operativos	11.685	13.333
Total	17.679	19.253

Remuneración media por sexo, categoría profesional y edad, incluida la brecha salarial (euros)

	2023							
	Hasta 30 años				Entre 30-39 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Directivos	-	-	-	-	182.856	117.858	145.714	36%
Mandos intermedios	14.541	15.424	14.848	-6%	20.811	20.531	20.692	1%
Técnicos	12.301	16.087	13.380	-31%	17.516	16.147	17.092	8%
Administrativos	12.885	14.799	13.842	-15%	18.193	23.540	21.553	-29%
Operativos	9.874	10.585	10.228	-7%	11.639	11.035	11.330	5%
Total	10.817	11.526	11.139	-7%	15.177	13.954	14.615	8%

	Entre 40-50 años				> 50 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Directivos	152.103	113.861	141.807	25%	165.539	144.187	162.425	13%
Mandos intermedios	32.383	27.989	30.909	14%	37.807	33.142	36.772	12%
Técnicos	18.939	22.076	19.773	-17%	22.488	26.603	23.465	-18%
Administrativos	21.059	23.780	22.764	-13%	25.929	24.640	24.948	5%
Operativos	12.896	11.763	12.375	9%	15.372	11.682	14.353	24%
Total	22.178	18.082	20.541	18%	27.700	21.487	25.938	22%

Remuneración media por sexo, categoría profesional y edad, incluida la brecha salarial (euros)

	2024							
	Hasta 30 años				Entre 30-39 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Directivos	-	-	-	-	191.412	128.499	159.956	33%
Mandos intermedios	12.785	14.564	13.494	-14%	20.202	20.067	20.146	1%
Técnicos	13.549	16.599	14.440	-23%	19.558	16.485	18.536	16%
Administrativos	13.986	14.568	14.273	-4%	17.664	20.944	19.718	-19%
Operativos	10.106	10.748	10.406	-6%	13.111	12.832	12.971	2%
Total	11.125	11.770	11.405	-6%	16.422	15.023	15.788	9%

	Entre 40-50 años				> 50 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
	Directivos	154.794	123.753	146.171	20%	159.767	148.706	158.065
Mandos intermedios	33.228	27.949	31.466	16%	39.588	40.217	39.748	-2%
Técnicos	21.327	24.301	22.154	-14%	22.956	25.228	23.520	-10%
Administrativos	21.868	25.281	24.096	-16%	28.284	24.986	25.593	12%
Operativos	15.984	14.746	15.420	8%	17.417	13.324	16.238	24%
Total	24.512	20.453	22.896	17%	29.414	24.004	27.816	18%

Remuneración media alta dirección (euros)

	2023	2024
Remuneración media Alta Dirección ³⁷	419.339	448.044

Porcentaje de empleados sujetos a convenios, sectoriales o específicos

	2023	2024
Corporativo	100%	65%
España	72%	83%
Argentina	83%	92%
Colombia	17%	14%
Italia	100%	100%
México	43%	30%
Panamá	14%	13%
Uruguay	81%	93%
Israel	0%	0%
Luxemburgo	0%	0%
Gibraltar	0%	0%
Malta	0%	0%

³⁷ Dentro de Alta Dirección se consideran los siguientes perfiles: primer nivel directivo de la compañía (el CEO del grupo) y sus reportes directos (regional managers, country managers, COOs y otros directivos de primer nivel). No se reportan las remuneraciones desglosadas por género y edad por motivos de confidencialidad. A cierre de año 2024 la remuneración correspondiente a la antigua matriz Codere New Topco S.A. no ha variado vs 2023.

Horas de formación recibidas por categoría profesional

	2023		2024		Evolución 2023-2024 ³⁸
Alta dirección	18	61	241%	0,13%	14%
Directivos	1.199	1.479	23%	1,03%	4%
Mandos intermedios	12.148	18.893	56%	16,94%	1%
Técnicos	11.225	16.842	50%	19,05%	5%
Administrativos	3.111	5.119	65%	3,45%	-12%
Operativos	26.864	42.130	57%	59,41%	0%
Total	54.565	84.525	55%	100,00%	1%

Horas de absentismo

	2023	2024
Total horas	775.871	728.773

Tasa de accidentalidad

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	213	128	341	243	169	412
Índice de frecuencia ³⁹	11,12	9,89	10,62	12,58	12,87	12,70
Índice de gravedad ⁴⁰	0,16	0,14	0,15	0,48	0,84	0,62
Enfermedades profesionales confirmadas	-	-	-	-	1	1

³⁸ En 2024 se ha actualizado la oferta formativa online, con alrededor de 400 nuevos cursos de temáticas diversas que permitirán que cada empleado asuma el protagonismo de su formación y desarrollo; adicionalmente se continúa con la impartición de otras formaciones específicas en el puesto de trabajo y en idiomas (inglés, italiano y castellano), así como con la implantación de la Escuela de Líderes a través de talleres internos. A lo largo de este año se han desarrollado diversos talleres presenciales sobre liderazgo dirigidos a todas aquellas líderes que se encontraban en su primera experiencia de liderazgo, con el fin de brindarles herramientas para el desarrollo de su rol. También se puso en marcha un programa de formación de habilidades de gestión para todos los responsables operativos de las salas con el fin de ayudarlos a mejorar la gestión financiera, comercial y de producto; así como, el servicio al cliente.

Adicionalmente, durante el año se han impulsado diversas formaciones corporativas obligatorias, como los cursos en el ámbito de cumplimiento de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Riesgo Penales, Prevención de Riesgos Laborales y Juego Responsable. En esta línea, se ha hecho un esfuerzo importante en la formación de Ciberseguridad, con el objetivo de mejorar los indicadores de cumplimiento sobre este tema tan sensible para la organización.

³⁹ El índice de frecuencia se ha obtenido dividiendo el número de accidentes con baja entre el número de horas trabajadas, multiplicado por 1.000.000.

⁴⁰ El índice de gravedad se ha calculado dividiendo el número de jornadas perdidas de accidentes con baja entre el número de horas trabajadas, multiplicado por 1.000.

Anexo III Acciones de asociación o patrocinio

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2023		
Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
Deportes	Real Madrid C.F.	Latam
	Club de Fútbol de Monterrey (Rayados)	Global
	Club Atlético River Plate de Argentina	Global
	Pibe Valderrama	Colombia
Institucional y regulatorio	CEJUEGO (Consejo Empresarial del Juego)	España
	Jdigital (Asociación Española de Juego Digital)	España
	COFAR (Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería)	España
	ANESAR (Asociación Española de empresarios de salones de juegos y recreativos)	España
	CEJ (Confederación Española de organización de organizaciones de empresarios del juego del bingo)	España
	Autocontrol (Asociación para la autorregulación de la comunicación comercial)	España
	CONFAD (Comisión nacional para combatir la manipulación de las competiciones deportivas y el fraude en las apuestas)	España
	AEAM (Asociación de empresarios de azar de Madrid)	España
	ANMARE (Federación Andaluza de Asociaciones de Máquinas Recreativas, Salones y Ocio)	España
	APROCOMAR (Asociación Provincial Cordobesa de Máquinas Recreativas)	España
	APROMAR (Asociación de máquinas recreativas de Alicante)	España
	ANDEMAR CATALUÑA. Asociación de Empresarios de Máquinas Recreativas en Cataluña	España
	ALACA. Asociación de Licenciatarias de Apuestas de Castilla y León.	España
	AEVA. Asociación de empresas Licenciatarias de Apuestas Deportivas en la Comunidad Valenciana.	España

⁴⁷ El cuadro incorpora las principales asociaciones con las que coopera Grupo Codere, a las que se hace referencia a lo largo del Informe, así como las instituciones con las que colabora cada una de sus unidades de negocio.

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2023

Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
Institucional y regulatorio	CLUB DE CONVERGENTES. (Asociación Española de Fabricantes y Desarrolladores de Máquinas y Sistemas de Juego).	España
	AZEMAR Aragón (Asociación Empresarial de Máquinas Recreativas)	España
	AERPA (Asociación Empresarial del Recreativo del Principado de Asturias)	España
	ACOMAM (Asociación de Comerciantes Operadores de Máquinas Accionadas por Monedas de Baleares)	España
	ACEO (Asociación Cántabra de Empresas Operadoras)	España
	EUROPER	España
	ASEOCYL (Asociación de Empresas Operadoras de Castilla y León)	España
	FAMACASMAN (Federación de Asociaciones de Máquinas Recreativas de Castilla-La Mancha)	España
	AEMEXA (Asociación de Empresarios Extremeños del Automático)	España
	AMADER (Asociación Madrileña de Empresarios del Recreativo)	España
	ANDEMAR COMUNIDAD VALENCIANA (Asociación de Empresarios de Máquinas Recreativas de la Comunidad Valenciana)	España
	CONHOSTUR (Confederación Empresarial de Hostelería y turismo de la Comunidad Valenciana)	España
	SGAE (Sociedad General de Autores)	España
	ASEJU (Asociación Empresarial de Juegos Autorizados)	España
	AGEDI (Asociación de Gestión de Derechos Intelectuales)	España
	AESCAM (Asociación de Empresarios de Establecimientos de Juego de Castilla-La Mancha)	España
	AEJE (Patronal de Juego del País Vasco)	España
	SGI Sistema Gioco Italia/Confindustria SI	Italia
	ADM Agenzia Accise Dogane e Monopoli	Italia
	EGP Associazione italiana Esercenti Giochi Pubblici/ FIPE Confcommercio	Italia
As. Tro Assotrattenimento Confindustria SI	Italia	
ALEA (Asociación de Loterías Estatales Argentina)	Argentina	

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2023

Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
Institucional y regulatorio	IPLYC (Instituto Provincial de Lotería y Casinos de la provincia de Buenos Aires)	Argentina
	LOTBA S.E. (Lotería de la Ciudad de Buenos Aires Sociedad del Estado)	Argentina
	CECRA (Cámara Española de Comercio de la República Argentina)	Argentina
	DGJS (Dirección General de Juegos y Sorteos)	México
	APJSAC (Asociación de Permisarios de Juegos y Sorteos, A.C.)	México
	CNBV (Comisión Nacional Bancaria de Valores)	México
	Alcaldía Cuajimalpa	México
	Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Nuevo León	México
	CONDUSEF (Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros)	México
	Coljuegos (Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar)	Colombia
	SUPERSALUD (Superintendencia de Salud)	Colombia
	UIAF (Unidad de Información y Análisis Financiero)	Colombia
	DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales)	Colombia
	UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales)	Colombia
	ARL (Administradora de Riesgos Laborales)	Colombia
	UIF (Unidad de inteligencia financiera)	Colombia
	Dirección General de Casinos (Ministerio de Economía y Finanzas)	Uruguay
	Intendencia Municipal de Montevideo (Casino Carrasco)	Uruguay
	Red de Psicólogos de Uruguay	Uruguay
	Intendencia de Canelones	Uruguay
	Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)	Uruguay
	IFHA (International Federation of Horseracing Authorities)	Uruguay y Panamá
	Junta de Control de Juegos (JCJ)	Panamá
	Comisión Nacional de Carreras (CNC)	Panamá

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2023		
Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
Institucional y regulatorio	Instituto Nacional de Salud Mental (INSAM)	Panamá
	ASAJA (Asociación de Administradores de Juegos de Azar de Panamá)	Panamá
	Securities and Exchange Commission (SEC)	EE.UU
Fundaciones y ONG	Fundación Prodis	España
	Zauma	España
	APAMA (Asociación de Padres de Alumnos con Discapacidad de Alcobendas).	España
	Mensajeros de la Paz	España e Italia
	Bea a Colori	Italia
	Telethon	Italia
	Io Domani	Italia
	Fundación Villa Gaia	Italia
	Cooperativa EVA	Italia
	Donne Insieme, Centro Antiviolenza Renata Fonte	Italia
	Asociación Ridaje	Italia
	Club deportivo Morón	Argentina
	Fundación PUPI	Argentina
	Fundación River Plate	Argentina
	Comedor Cáritas de Maria Carrizo	Argentina
	Renacer de las Bases	Argentina
	Movimiento Social CCC	Argentina
	Fundación Garrahan	Argentina
	RBA ambiental	Argentina
	Cooperativa Jóvenes en Progreso	Argentina
	Fundación River Plate	Argentina
	Asociación de Jugadores Anónimos	México
	She Wins	México

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2023

Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
	Sensoria	México
	Casa Hogar Amar	México
	DIF (Desarrollo Integral de la Familia) de Huixquilucan de Degollado, Estado de México.	México
	COMUNIDAR (Fundación para Unir y Dar, A.C.)	México
	Fundación Banco de Tapitas	México
	Fundación Colombia Chiquita	Colombia
	OSAF (Organización Sudamericana de Fomento del Sangre Pura de Carrera)	Uruguay y Panamá
	IPHE (Instituto Panameño de Rehabilitación Especial)	Panamá
Fundaciones y ONG	Cruz Blanca	Panamá
	Club Kiwanis (Chiriquí)	Panamá
	Asociación Nacional Contra el Cáncer	Panamá
	Fundación Patronato de Nutrición	Panamá
	ANEP (Administración Nacional de Educación Pública)	Uruguay
	APA (Asociación Protectora de Animales)	Uruguay
	CAIF (Centros de Asistencia a la Infancia y la Familia)	Uruguay
	Municipio CH (zona Carrasco)	Uruguay
	ASSE (Servicios de Salud)	Uruguay
	Repapel	Uruguay

Anexo IV Índice de contenidos en relación con los requisitos

El presente informe cubre las exigencias derivadas de la legislación aplicable en materia de información no financiera y diversidad, tal y como se indica en el siguiente índice de contenidos.

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
Descripción del modelo de negocio del grupo		
Entorno empresarial.		
Organización y estructura.		
Mercados en los que opera.	GRI 2: Contenidos generales 2021	4-19
Objetivos y estrategias.		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.		
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones		
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control.	GRI 3: Temas materiales. 2021	26-32; 40-43
Medidas que se han adoptado.		
Resultados de esas políticas.		
Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.		7-12

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
Principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.		
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 de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	GRI 2: Contenidos generales 2021 GRI 205: Anticorrupción 2016 GRI 413: Comunidades locales 2016	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos. 205-1 Operaciones en las que se ha evaluado el riesgo de corrupción. 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y desarrollo.
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.	407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016. 408: Trabajo infantil 2016. 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016.	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo. 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil. 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
I. Información sobre cuestiones medioambientales		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.		69-72
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		69-72
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		La principal actuación de Codere en el contexto ambiental tiene que ver con el proyecto de reducción del consumo energético en España para el cual se ha previsto una inversión de 311.000 euros. Dicho proyecto se inició en 2021 y continúa su ejecución en 2023.
La aplicación del principio de precaución.	GRI 3: Temas materiales 2021.	Las operaciones de Codere no dan lugar a un impacto ambiental severo, consistiendo sus principales afecciones en un consumo de energía y agua, así como en la generación de emisiones de gases de efecto invernadero y de ciertos tipos de residuos. Codere desarrolla diversas acciones para mitigar estos impactos ambientales y sumarse, así, al logro de los objetivos de las principales políticas nacionales e internacionales existentes en este ámbito, entre ellas el Principio de Precaución establecido en la Declaración de Río sobre Medio Ambiente.
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 201: Desempeño económico 2016. GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016.	
Y de forma específica:	3-3 Gestión de los temas materiales. 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático. 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales. 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministros y medidas tomadas.	

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
– Contaminación:		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad.	GRI 305: Emisiones 2016.	305-5 Reducción de las emisiones GEI. 69-72
Incluido el ruido y la contaminación lumínica.	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía.	
– Economía circular y prevención y gestión de residuos:		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301: Materiales 2016	301-2 Materiales utilizados por peso o volumen. 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados. 69-72
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía	
– Uso sostenible de los recursos:		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303: Agua y efluentes 2018.	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido. 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua. 303-3 Extracción de agua. 71
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía.	
Consumo, directo e indirecto, de energía.	GRI 302: Energía 2016.	302-1 Consumo de energía dentro de la organización. 302-2 Consumo de energía fuera de la organización. 302-3 Intensidad energética. 302-4 Reducción del consumo de energía. 69-72
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.		302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos o servicios. 69-72

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas	
– Cambio climático:			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	72	
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)		
Las 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.	GRI 201: Desempeño económico 2016	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Codere no ha adoptado medidas en este ámbito.
	GRI 305: Emisiones 2016	305-4 Intensidad de las emisiones GEI	Codere no ha establecido metas de reducción de gases de efecto invernadero.
		305-5 Reducción de las emisiones GEI	
		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	
– Protección de la biodiversidad:			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	304-3 Hábitats protegidos o restaurados. 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías.	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía.	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304: Biodiversidad 2016		304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.
	GRI 306: Efluentes y residuos 2016.		304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en biodiversidad.
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
– Empleo:			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2: Contenidos generales 2021	2-7 Empleados	81-94
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016.	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y empleados.	81-94
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.			
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de empleo.	89-90

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de empleo. 90-93
Brecha salarial.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016.	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres. 91-92
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 sexo.	GRI 2: Contenidos generales 2021.	2-19 Políticas de remuneración 2-20 Proceso para determinar la remuneración 2-21 Ratio de compensación total anual. 25
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión de empleo. 58-63
Empleados con discapacidad.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016.	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados. 65-76; 98
– Organización del trabajo:		
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión de la organización del trabajo. 58-63; 85-87
Número de horas de absentismo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-2 Identificación de peligros, evaluación 94
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de la organización del trabajo. 58-63; 85-87
– Salud y seguridad:		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3: Temas materiales.	3-3 Enfoque de gestión de salud y seguridad. 62-63
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales 94
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-3 Servicios de salud en el trabajo. 62-68
– Relaciones sociales:		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016.	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo. 62-63; 93
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2: Contenidos generales 2021.	2-30 Acuerdos de negociación colectiva. 93

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo. 58-63; 93
– Formación:		
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión formación y enseñanza. 59-61
Total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404: Formación y educación 2016.	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado. 94
– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación. Los edificios de Codere cumplen con los estándares exigibles en cada país en la adaptación necesaria de sus salas para el acceso a personas con discapacidad.
– Igualdad:		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.		65-67; 79
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).		19
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación. 27
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		65-67; 79
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		27
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos:		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	GRI 2: Contenidos generales 2021. GRI 3: Temas materiales 2021. GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016.	2-23 Compromisos y políticas. 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes. 3-3 Enfoque de gestión de derechos humanos. 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos. 18-19; 26-32
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		62-63; 26-32

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406: No discriminación 2016.	406-1 Casos de discriminación y acciones emprendidas. 31
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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406: No discriminación 2016 GRI 407: Libertad de asociación y Negociación colectiva 2016 GRI 408: Trabajo infantil 2016 GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016.	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo. 406-1 Casos de discriminación y acciones emprendidas. 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio. 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil. 62-63; 26-32
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2: Contenidos generales 2021. GRI 205: Anticorrupción 2016.	2-23: Compromisos y políticas. 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes. 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción. 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas. 26-32
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción. 26-32
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de la aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 65; 98-99

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
V. Información sobre la sociedad:		
– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016. GRI 413: Comunidades locales 2016.	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados. 203-2 Impactos económicos indirectos significativos. 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo. 64-68
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía.	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	GRI 2: Contenidos generales 2021. GRI 413: Comunidades locales 2016.	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés. 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo. 64-68
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 2: Contenidos generales.	2-28 Afiliación a asociaciones.
– Subcontratación y proveedores:		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	RI 2: Contenidos generales 2021. GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales. 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales. 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección. de acuerdo con criterios sociales. La Política de Compras de Codere no incluye por el momento este tipo de criterios, más allá del cumplimiento de los mínimos establecidos por la legislación.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales. 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas. La Política de Compras de Codere no incluye por el momento este tipo de criterios, más allá del cumplimiento de los mínimos establecidos por la legislación.

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016.	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales. 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas. Codere desarrolla auditorías externas a algunos de sus proveedores. Estas auditorías se centran en aspectos financieros, de privacidad y protección de datos personales.
– Consumidores:		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016.	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad. 62-68
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016.	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad. 34
– Información fiscal:		
Los beneficios obtenidos país por país.	GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido. 12-13
Los impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 207: Fiscalidad 2019.	207-1 Enfoque fiscal 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos 207-4 Presentación de informes país por país 38-39
Las subvenciones públicas recibidas.	GRI 201: Desempeño económico 2016.	201-4 Asistencia financiera del gobierno. Codere no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2023 (tampoco en 2021 o 2022).



www.grupocodere.com