

Estado de Información No Financiera 2025



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 2025	14
3 Compromiso ESG	17
3.1 Compromiso ESG	18
4 Compromiso con el gobierno, la ética y el cumplimiento	25
4.1 Gobierno, ética y cumplimiento	26
4.2 Transparencia empresarial.....	37
4.3 Control y gestión de riesgos	43
5 Compromiso con las personas y el entorno	54
5.1 Con el juego responsable	55
5.2 Con nuestros clientes	60
5.3 Con nuestros empleados	64
5.4 Con los derechos humanos.....	74
5.5 Con la comunidad	75
5.6 Con el medio ambiente	80
5.7 Con la cadena de suministro	85
Anexos	88
Anexo I Desglose de indicadores de recursos humanos.....	89
Anexo II Acciones de asociación o patrocinio.....	103
Anexo III Índice de contenidos de la Ley 11/2018.....	108

Carta del CEO



A nuestros grupos de interés:

El ejercicio 2025 ha representado para Grupo Codere el paso definitivo de la estabilización al crecimiento. Tras un año dedicado a culminar nuestra recapitalización, hoy somos una organización financieramente saneada, con una gobernanza robusta y un propósito claro: transformar nuestra solvencia en un modelo de entretenimiento responsable y generador de valor compartido.

Este nuevo ciclo se refleja en unos resultados operativos sólidos. Hemos alcanzado unos ingresos de 1.450 M€, lo que supone un crecimiento global del 3%, un 13,4% en moneda local, impulsado tanto por el negocio retail como *online*. Esta eficiencia nos ha permitido situar el EBITDA ajustado en 225 M€, un 26% más que el año anterior, consolidando una posición de liquidez de 118,6 M€ para afrontar nuestros proyectos estratégicos con plenas garantías.

Nuestra visión estratégica se ha materializado en avances clave en omnicanalidad, destacando el éxito de Codere Online, que ha alcanzado los 224 M€ de ingresos, y la adquisición de la licencia de juego en Italia. Estos hitos, junto al proyecto de “Sala Modelo” y el uso de la Inteligencia Artificial para optimizar la eficiencia y calidad de nuestros procesos, refuerzan nuestra identidad como una marca de vanguardia, reconocida nuevamente entre las 100 más valiosas de España.

Sin embargo, somos conscientes de que este crecimiento solo es sostenible si genera un impacto positivo en nuestro entorno. Ante el reto global que supone la crisis climática, en 2025 hemos redoblado nuestros esfuerzos para minimizar nuestra huella ambiental mediante la implementación de sistemas de eficiencia energética.

Esta misma visión de responsabilidad se extiende a la gestión de nuestro equipo de más de 10.000 profesionales, el verdadero motor de nuestro éxito. Por ello, nos aseguramos de que cuenten con las condiciones y oportunidades necesarias para su bienestar y desarrollo profesional, impulsando su formación a través de Codere University y consolidando un modelo que prioriza la escucha activa y el reconocimiento como pilares fundamentales de nuestra cultura interna.



La integridad operativa es el eje de esta sostenibilidad. En 2025, hemos fortalecido nuestra gobernanza mediante la norma ISO 37301 y revalidado las máximas certificaciones en Juego Responsable, como el G4 en Italia y el Nivel 3 de LOTBA en Argentina. Estas acreditaciones avalan nuestra capacidad para gestionar entornos complejos con las máximas garantías para nuestros clientes y las comunidades donde operamos.

La fortaleza alcanzada en este ejercicio marca el camino para 2026, año en el que aspiramos a superar el 5% de crecimiento en ingresos bajo una estrategia donde la sostenibilidad y la rentabilidad avanzan en paralelo. En este nuevo horizonte, evolucionaremos nuestra identidad corporativa reformulando nuestra misión, visión y valores; un paso estratégico para alinear nuestro propósito con un modelo de negocio más responsable e innovador.

Agradezco a nuestro equipo, inversores y clientes su confianza continua, y les invito a conocer en detalle nuestros avances en este Estado de Información No Financiera 2025.

Un cordial saludo,

Gonzaga Higuero
CEO y presidente del Consejo de
Administración de 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



43.252

terminales de juego



18.076

puestos de bingo



7.665

bares



6.252

máquinas de apuestas deportivas¹



999

puestos en mesas de juego



839

salones recreativos



118

puntos de apuestas²



128

salas de juego



4

hipódromos

ONLINE

Codere Online



España



México



Colombia



Panamá



Argentina

Codere



Uruguay³



Italia

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.

³ Solo apuestas hípcas.

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, respaldado por 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* (*En nombre de la legalidad*), un taller itinerante que, desde 2011, promueve el debate riguroso sobre los principales desafíos de la industria.

En 2025, Codere Italia amplía su presencia en el mercado incorporando juego *online* en su oferta de entretenimiento a través de *codere.it*, en cumplimiento con la normativa de ADM (Agencia de Aduanas y Monopolios).

Con un equipo de más de 820 empleados, Codere Italia sigue reforzando su presencia y su compromiso con un entretenimiento seguro, responsable y de calidad en todo 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 en localidades clave como 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*.

Con un equipo altamente capacitado de más de 2.250 colaboradores, la compañía trabaja por ofrecer el mejor servicio a sus clientes, con todas las garantías.

En 2025, LOTBA otorgó a Codere Online Argentina la certificación de Nivel 3 en Juego Responsable, la distinción más alta disponible en esta materia.

La operación de la compañía se realiza a través de licencias de bingo (una por sala), cuyos vencimientos están distribuidos en dos ciclos: el primero, entre 2021 y 2024 (renovadas por un periodo de 15 años) y el segundo, entre 2028 y 2029 (cinco licencias).

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 y 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 alrededor de 1.130 profesionales, dedicados a ofrecer experiencias de entretenimiento de calidad.

México

Codere ha sido pionera en el sector del entretenimiento en México desde el inicio de sus operaciones en 1998. Con 67 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 Banamex (antes 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 3.200 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 incluyen 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, operando en la actualidad doce casinos a nivel nacional, entre los que destacan El Panamá y Sheraton.

En 2024 la compañía acogió el evento de póker LAPT Panamá (*Latin American Póker Tour*), posicionando a la compañía a la cabeza de esta actividad de entretenimiento en vivo, atendiendo la demanda de los clientes a través de experiencias diferenciales que crece año a año.

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 más de 1.000 colaboradores de distintos perfiles que cubren la operación de casinos, oficinas e hipódromo.

Colombia

Codere comenzó 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, incluyendo ciudades clave como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, Codere ha transformado el sector del entretenimiento con una propuesta integral que incluye terminales, salas de juego, casinos y juegos *online*.

En 1999, la compañía fortaleció su presencia con la adquisición de Crown Cali, el casino más grande del país. Entre las salas más destacadas se encuentran también Crown Palatino, Crown San Rafael y Mundo Fortuna Multicentro, que representan la mejor experiencia de juego.

En 2017, Codere dio un paso pionero 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 acercarse a los jugadores mediante una propuesta omnicanal.

Codere continúa ofreciendo la mejor experiencia de entretenimiento a sus clientes, respaldada por un equipo de más de 400 colaboradores y sus marcas Crown Casinos, Mundo Fortuna, Fantasía Royal y Stars Casino Games, que brindan una gran 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 2025:

PRINCIPALES MAGNITUDES

10.302

profesionales

1.450 M€

de ingresos de explotación

449,5 M€

satisfechos en impuestos

50

nacionalidades

225 M€

de EBITDA ajustado

1.463,7 M€

valor económico distribuido a grupos de interés⁴

España

8.852 máquinas **1.064** puestos de bingo
5.360 terminales de apuestas **3** salas de juego
5.856 bares **759** salones recreativos
22 puntos de apuestas deportivas **Online**

Panamá

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

México

12.366 máquinas **302** puestos de bingo
468 terminales de apuestas **67** salas de juego
357 puestos en mesas de juego **1** hipódromo
35 puntos de apuestas deportivas **Online**

Colombia

3.226 máquinas **294** terminales de apuestas
17 salas de juego **102** puestos en mesas de juego
80 salones recreativos **27** puntos de apuestas deportivas **Online**

Argentina

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

Uruguay

2.162 máquinas **22** terminales de apuestas
6 salas de juego **60** puestos en mesas de juego
2 hipódromos **Online (Apuesta hípica)**

Italia

7.660 máquinas **5.018** puestos de bingo
10 salas de juego **1.809** bares **Online***
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.

* Actividad Online Italia: En 2025, Codere Italia incorpora juego *online* en su oferta de entretenimiento a través de *codere.it*, en cumplimiento con la normativa de ADM (Agencia de Aduanas y Monopolios).

⁴ 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 2025

Los ingresos anuales reportados alcanzaron los 1.450 M€, manteniéndose en línea con los del año anterior (+3%). Estos resultados reflejan el impacto de los desafíos operativos en México (-9%) compensados por el crecimiento de Argentina (+33%). Excluyendo la unidad de negocio de México, los ingresos del ejercicio crecieron un 5% en comparación con el año anterior.

A lo largo del año, Codere Online experimentó un crecimiento en sus ingresos anuales del 6%, hasta alcanzar los 224M€. En el cuarto trimestre, los ingresos de la filial superaron los 60M€, marcando así el trimestre más exitoso hasta la fecha. Por su parte, la facturación del negocio presencial al cierre de 2025 incrementó cerca de un 2%, situándose en 1.226M€.

El EBITDA ajustado del grupo en este periodo fue de 225M€, un 26% superior al del mismo periodo del año anterior. Destaca el crecimiento del 265% del EBITDA ajustado de Argentina en comparación con el año 2024.

En términos de liquidez, la posición de efectivo del grupo alcanzó los 118,6 M€, distribuidos en 68,4M€ en el negocio *retail* y 50,2M€ en Codere Online, lo que demuestra la sólida capacidad financiera del grupo.

MAGNITUDES FINANCIERAS 2025

	Cifra de negocios del grupo (%)	Variación Cifra de negocios 2025-2024	EBITDA Ajustado (Post IFRS 16)	Variación EBITDA ajustado 2025-2024
España	16%	3%	25%	12%
México	15%	-9%	17%	25%
Argentina	17%	33%	19%	265%
Italia	20%	-4%	9%	0%
Colombia y Panamá	7%	4%	8%	5%
Uruguay	10%	-2%	10%	-5%
Online	15%	6%	16%	1%
Corporativo	0%	0%	-4%	-15%
TOTAL	100%	3%	100%	26%

2.3 Codere en 2025

2025 ha sido un año clave en la consolidación operativa y la aceleración del crecimiento rentable de Codere, tras cerrar exitosamente la recapitalización global. Esto ha permitido definir una trayectoria de recuperación, impulsando la ejecución estratégica y permitiendo a la compañía mirar al futuro con confianza, con el foco puesto en sus clientes, productos y en su equipo.

Los ingresos a cierre de año, con un crecimiento del 3%, confirman esta tendencia positiva que sienta las bases para una nueva etapa de estabilidad y crecimiento, especialmente en los mercados clave del grupo.

Reforzando la estructura operativa

Durante 2025, el impulso a la actividad se ha visto acompañado con el **fortalecimiento de la estructura operativa en Latinoamérica (México, Panamá y Colombia**, fundamentalmente) reforzando un modelo organizativo más autónomo en los países, que asumen su responsabilidad sobre las cuentas de resultados y la operativa local, bajo los marcos y procedimientos del grupo.

Asimismo, en **Europa**, con la adquisición de la licencia *online* en Italia se ha impulsado la operación

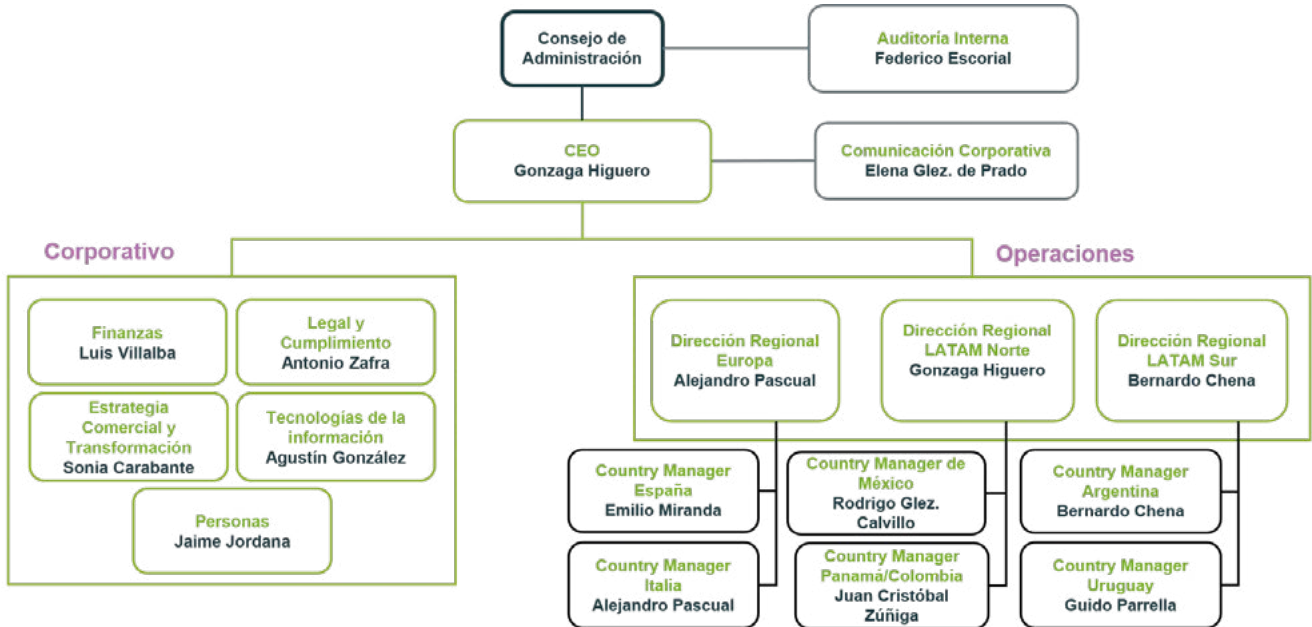
digital con la incorporación de un **director de operaciones de Online, Roberto Russo**.

En el área corporativa destaca el nombramiento (a final de 2024) de **Federico Escorial** como **director de Auditoría Interna**, reportando al Consejo de Administración del grupo, reforzando el control de riesgos y el cumplimiento normativo interno. A lo largo del año, se han consolidado algunos cambios anteriores en la estructura del **área financiera**, con la incorporación de las funciones de Compras y Control de Gestión, mejorando los flujos de reporte tanto a nivel corporativo como local.

Dentro del área TI ha cobrado peso el área más técnica dedicada al desarrollo **de la IA**, a través de la **Dirección de Arquitectura empresarial IT** que impulsará el proceso de transformación digital y contribuirá en la mejora de la eficiencia operativa, la productividad y la calidad de los procesos internos.

Por su parte, el **Área de Estrategia Comercial y Transformación** ha tenido también un papel clave a lo largo del año en la consolidación de su enfoque al cliente, la excelencia operativa y el lanzamiento de iniciativas de transformación en los países.

La estructura **organizativa** del grupo quedaría reflejada en el siguiente organigrama:



NOTA: Organigrama de Grupo Codere a febrero de 2026.

Impulsando una marca omnicanal

Nuestra visión estratégica se ha materializado en avances que refuerzan el liderazgo de Codere. La expansión de la omnicanalidad sigue siendo una prioridad, y la adquisición de la licencia *online* en Italia representa un paso decisivo en este proceso de integración de nuestra solidez en *retail* con el dinamismo digital.

En 2025 la compañía ha seguido implementando el *co-living* de las distintas marcas en todos los territorios, fortaleciendo el concepto de omnicanalidad. También ha reforzado los distintos programas de experiencia cliente como el proyecto **Sala Modelo** y la expansión de los clubes de fidelización en toda Latinoamérica.

La marca Codere ha seguido fortaleciéndose a través de una intensa actividad de marketing, destacando las alianzas de patrocinio con clubes deportivos como el Real Madrid C.F., y el Club de Fútbol Monterrey Rayados, y ha seguido estableciendo alianzas estratégicas con socios

tecnológicos y de contenidos, contribuyendo todo ello al enriquecimiento de la experiencia de cliente, la optimización de las inversiones y aumento de la visibilidad de la marca.

Este esfuerzo se ha visto nuevamente reflejado con la incorporación de Codere, única empresa del sector entre las 100 marcas más valiosas de España en el ranking de *Brand Finance*, escalando ocho posiciones en 2025.

La IA, un motor de transformación

La inteligencia artificial cobra un papel relevante dentro del proceso de transformación de Codere contribuyendo a redefinir la eficiencia operativa con carácter global y avanzando en el desarrollo de aplicaciones y procesos.

En 2025 la coordinación operativa se ha impulsado a través de la Oficina Técnica de IA (*AITO – AI Technical Office*) en la que colaboran las áreas de cumplimiento, técnico y de negocio, liderado por Arquitectura de Empresa.

A lo largo del año, la compañía se ha enfocado fundamentalmente en sentar unas bases sólidas de gobernanza, que garanticen el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos y la toma de decisiones informadas, impulsando además la eficiencia y la estandarización de procesos en toda la organización. La compañía también puso su foco en la formación básica en esta área.

Reforzando el *compliance* y la responsabilidad

En 2025 el **Área Jurídica y de Compliance**, ha tenido un papel destacado especialmente en el impulso de las políticas corporativas del grupo y la implementación de la norma ISO 37301, de **Sistemas de Gestión de Compliance** en España y Uruguay con diferentes estados de avance.

El compromiso de Grupo Codere en materia de ética e integridad trasciende el estricto cumplimiento de las exigencias legales y regulatorias aplicables en los países en los que desarrolla su actividad. Por ello, la implantación efectiva de este modelo permite reforzar en el grupo una cultura corporativa basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad.

En relación con el **juego responsable**, la compañía también ha fortalecido su compromiso de protección de colectivos vulnerables y transparencia en el sector que se refleja en la obtención de diversas certificaciones otorgadas por reguladores en los mercados donde opera como el G4 en Italia, o la certificación de Nivel 3 en Juego Responsable de LOTBA en Argentina, que avalan la robustez de las políticas de la compañía y su capacidad para gestionar entornos hiperregulados con las máximas garantías.

Paralelamente, en 2025, Codere también ha reforzado su **compromiso con las personas**, logrando importantes avances:

- **Reducir la brecha salarial** en 2 puntos porcentuales, pasando del 20% en 2024 al 18% en 2025, en línea con su compromiso con la equidad salarial entre géneros.
- En 2025, Codere ha reforzado un **enfoque integral de gestión del talento**, especialmente

a través de Codere University, la Escuela de Liderazgo y programas de Habilidades de Gestión.

- La **actividad formativa** del grupo alcanzó su mayor volumen histórico de horas impartidas, con un incremento del 28,08% respecto a 2024.

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, ONG y proveedores locales, y contribuyendo de forma positiva al desarrollo de sus áreas de influencia.

Compromiso ESG



3

3.1 Compromiso ESG

3.1.1 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 *stakeholders*.

- Impulsar la reputación de la compañía y su reconocimiento externo.

La *Política de RSC* recoge los principios generales y específicos de actuación con los **grupos de interés**⁵, así como su adaptación a la estructura societaria.

De acuerdo con esta política, Codere focaliza sus esfuerzos en las áreas de mayor impacto social y promueve iniciativas de protección ambiental, con especial atención a las comunidades donde opera.

⁵ La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 4.2.1 *Diálogo con los grupos de interés*.

PILARES DE LA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE CODERE



Juego responsable

El **Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable** está 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. A través de este plan, Codere 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 del sector.



Compromiso con nuestros empleados

El **Plan de responsabilidad social corporativa de empleados** incluye tanto iniciativas orientadas al desarrollo y bienestar del personal como acciones dirigidas a la comunidad. Esta estrategia se articula a través del **Código de ética e integridad** y de los planes de igualdad, y desarrolla actuaciones en ámbitos como la diversidad, la igualdad, la inclusión, la conciliación, el bienestar, la integración y la sostenibilidad, consolidando el compromiso del grupo con un impacto social positivo dentro y fuera de la organización.



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**. Esta estrategia se articula a través de su **Política de cumplimiento** y del **Código de ética e integridad**, que establecen el marco normativo interno y los principios de actuación aplicables a toda la organización. La compañía busca consolidarse como 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 más altos estándares de calidad, gobierno y responsabilidad corporativa.



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 compañía⁶. 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 internacionales⁷.

⁶ La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 4. *Compromiso con el gobierno corporativo, la ética y el cumplimiento*.

⁷ La estrategia de Codere y las acciones para la preservación se comentan en el capítulo 5.6. *Compromiso con el medio ambiente*.

3.1.2 Análisis de Materialidad



El Informe de Grupo Codere para el ejercicio 2025 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, en cumplimiento con la legislación aplicable.

Para la elaboración del presente análisis de materialidad se ha tomado como referencia la matriz del ejercicio anterior, revisando y actualizando los temas identificados con el fin de confirmar que continúan siendo materiales en función de su relevancia estratégica para el negocio y de las expectativas de sus grupos de interés. Los temas fueron evaluados considerando su impacto potencial en el desempeño económico, ambiental y social del grupo, así como su influencia en la toma de decisiones de los distintos grupos de interés.

Este análisis permite evaluar los temas sociales, ambientales y de gobernanza que son más significativos tanto para la compañía como para sus

grupos de interés, al tiempo que proporciona una visión estratégica sobre los riesgos y oportunidades que pueden influir en la creación de valor. Para su desarrollo, el grupo consideró:

- Un estudio comparativo del sector, analizando prácticas y temáticas priorizadas por empresas competidoras nacionales e internacionales, con el fin de comprender las tendencias emergentes y los estándares del mercado.
- La guía sectorial del *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*, que aporta un marco técnico específico para compañías del sector, facilitando la identificación de asuntos materiales con impacto financiero y reputacional.
- El contexto propio del grupo, en cuanto a modelo de negocio, perfil de riesgo, posicionamiento en el sector y perfil de sus grupos de interés

Participación de los grupos de interés

El grupo cuenta con mecanismos de diálogo con sus distintos grupos de interés, que le permiten identificar de forma continua los temas más relevantes o con mayor impacto para cada uno de ellos. A continuación, se presenta un resumen de los principales grupos de interés, junto con los canales de comunicación utilizados con cada uno:

Grupos de interés	Principales mecanismos de diálogo ⁸	Expectativas
Clientes	Atención telefónica, chat digital, correo electrónico, webs comerciales, puntos de venta y encuestas de satisfacción.	Calidad, variedad y garantía de la oferta de juego. Innovación tecnológica. Protección de los colectivos vulnerables. Imagen de marca.
Empleados	Newsletter, comunicados internos, revistas corporativas, buzón interno, encuestas, intranet y plataforma formativa digital.	Estabilidad laboral. Bienestar y conciliación. Cultura y reputación corporativa.
Socios	Reuniones periódicas de coordinación, acuerdos contractuales y comités de seguimiento.	Rentabilidad. Experiencia en el sector. Transparencia. Reputación y marca.
Proveedores	SAP Ariba, homologación y licitaciones, procesos formales de compras y contratación.	Condiciones de contratación. Periodo medio de pago.
Medios de comunicación	Departamento de Comunicación Corporativa, notas de prensa, comunicados locales, web corporativa y canal de contacto.	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	Área de Relaciones Institucionales, responsables designados por jurisdicción, comunicación directa y participación en procesos regulatorios.	Transparencia y planificación de la actividad, así como la protección de los colectivos vulnerables.
Accionistas e inversores	Área de Relación con Inversores, web corporativa, Oficina del Inversor y Secretaría General.	Transparencia y creación de valor sostenible.

⁸ Ampliar con más detalle en el capítulo 4.2. *Transparencia empresarial*

Matriz de materialidad de Codere

Como resultado de este proceso, se han identificado 19 aspectos materiales clave para Codere y sus grupos de interés, que se desarrollan a lo largo del presente informe.

	<p>Aspectos críticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento y prevención de delitos. • Racionalización de la publicidad. • Ciberseguridad y protección de datos personales. • Promoción del juego responsable. • Riesgo político y presión regulatoria. • Desempeño financiero y fiscal.
	<p>Aspectos relevantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagen de marca y posicionamiento. • Eficiencia operacional. • Innovación y digitalización. • Gobierno corporativo. • Conocimiento y acceso al cliente. • Consolidación en mercados estratégicos. • Riesgo reputacional u opinión pública.
<p>Otros aspectos relevantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la cultura y valores de la organización. • Relación con la comunidad y otros grupos de interés. • Desarrollo y gestión del talento. • Clima laboral, diversidad e igualdad. • Gestión de la cadena de proveedores. • Desempeño ambiental. 	

Alcance del impacto del aspecto material

Los aspectos materiales identificados se presentan a continuación clasificados en función del **alcance de su impacto**, distinguiendo entre aquellos que generan efectos dentro de la organización y aquellos cuyo impacto se produce fuera de la misma, en el entorno económico, social y ambiental.

Ámbito	Aspecto	Impacto dentro de la organización	Impacto fuera de la organización
Económico	Imagen y posicionamiento de marca		•
	Conocimiento y acceso a los clientes		•
	Eficiencia operacional	•	
	Consolidación en mercados estratégicos	•	
	Desempeño financiero y fiscal	•	•
Medioambiental	Desempeño ambiental		•
Social	Promoción del juego responsable		•
	Desarrollo y gestión del talento	•	
	Clima laboral, diversidad e igualdad	•	
	Relación con la comunidad y grupos de interés		•
Ética y gobernanza	Cumplimiento y prevención de delitos	•	
	Ciberseguridad y protección de datos personales	•	•
	Gobierno Corporativo	•	
	Relación con inversores		•
	Riesgo político y presión regulatoria	•	•
	Innovación y digitalización	•	
	Riesgo reputacional y opinión política	•	•

Ámbito	Aspecto	Impacto dentro de la organización	Impacto fuera de la organización
Ética y gobernanza	Fomento de la cultura y valores de la organización	●	
	Gestión de la cadena de proveedores	●	●
	Racionalización de la publicidad	●	●
	Promoción de la cultura y valores de la organización	●	●

Durante el ejercicio 2025, el grupo ha iniciado el proceso de **Análisis de Doble Materialidad**, con el objetivo de adecuar su análisis de materialidad actual a los requerimientos establecidos por la nueva **Directiva de Información Corporativa en materia de Sostenibilidad** (CSRD, por sus siglas en inglés).

Este análisis permitirá identificar y priorizar los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) que sean materiales para el grupo, evaluando tanto los impactos que su actividad genera sobre el entorno, como los riesgos y oportunidades externos que pueden influir en su desarrollo.

Compromiso con el gobierno, la ética y el cumplimiento



4

4.1 Gobierno, ética y cumplimiento

4.1.1 Gobierno corporativo

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 2025, sus principales accionistas son:

Accionista	Porcentaje de capital ⁹
Burlington Loan Management DAC	20,37%
Quantum Partners LP	9,14%
Detroit Directional Opportunities Master Fund Limited	7,5%
System 2 Master Fund Limited	8,36%
Astaris Special Situations Master Fund Ltd	6,71%

El resto del capital social se encuentra distribuido entre 51 accionistas adicionales, cada uno con participaciones inferiores a las indicadas.

Durante 2025 se ha avanzado en la simplificación y consolidación de la estructura de gobierno corporativo del nuevo grupo, procediéndose a la 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 2025, 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 2025, la nueva matriz del grupo, Codere Group Topco, S.A., ha celebrado dos Juntas Generales de Accionistas. La primera de ellas, el 6 de mayo de 2025, a fin de nombrar un nuevo consejero independiente, al auditor de la sociedad y del grupo Codere para los ejercicios 2024 y 2025, así como aprobar el *Management incentive plan* establecido en el pacto de accionistas.

Posteriormente, el 30 de junio de 2025, tuvo lugar otra Junta General de Accionistas de Codere Group Topco, S.A., en la que se aprobaron las cuentas individuales y consolidadas del ejercicio fiscal 2024, y gestión, y las funciones de supervisión, control y definición estratégica.

⁹ 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 47,92% del capital.

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.

A 31 de diciembre de 2025, el Consejo de Administración de Codere Group Topco, S.A., está compuesto por ocho 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
D. Richard Glynn	Vocal	Consejero Independiente

A lo largo de 2025, el Consejo de Administración de Codere Group Topco, S.A. se reunió en cinco ocasiones. Además, se adoptaron acuerdos por escrito y sin sesión en otras quince ocasiones.

Durante estas sesiones, se abordaron principalmente aspectos relativos al incremento de participación en determinadas filiales (en Argentina y Panamá), la adquisición de nuevas sociedades (en Italia), el presupuesto del ejercicio y la formulación de los estados financieros trimestrales y anuales.

Adicionalmente, a lo largo de 2025 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.

Comités del Consejo de Administración

A cierre de 2025, 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.

Desde que el Comité de Auditoría y Cumplimiento se constituyó el 18 de diciembre de 2024, ha celebrado una reunión a fin de analizar el mapa de riesgos de Grupo Codere y su plan de mitigación, el plan de trabajos de auditoría interna para 2025 y la revisión del informe de auditoría de 2024.

A 31 de diciembre de 2025, 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 2025, este comité se reunió en dos ocasiones.

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 información al Consejo de Administración sobre la retribución variable correspondiente al ejercicio 2024.

A 31 de diciembre de 2025, 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 2025, la remuneración máxima agregada para el conjunto de los miembros del Consejo de Administración de Codere Group Topco, S.A. se redujo, acordándose el importe máximo a pagar a los consejeros Independientes en medio millón de euros anuales, que fue posteriormente aprobado por la Junta de Accionistas.

A lo largo del ejercicio, el Consejo de Administración estuvo compuesto por ocho miembros, todos ellos hombres. La remuneración total devengada por los consejeros ascendió a 247.000 euros, si bien dos de ellos no perciben remuneración por el desempeño de su cargo.

4.1.2 Ética y cumplimiento

El área de Cumplimiento de Grupo Codere tiene como objetivo principal asegurar que la actividad de la compañía se desarrolle con sujeción al marco normativo aplicable, a los más altos estándares éticos y a las mejores prácticas de gobierno corporativo, contribuyendo de este modo a la sostenibilidad, la integridad y la reputación de la organización. Esta función actúa de manera independiente y transversal a través de un modelo de cumplimiento semicentralizado, en el que la responsabilidad recae en las áreas de cumplimiento locales, bajo la coordinación y supervisión de la dirección corporativa, ejercida a través del *Compliance Manager* del grupo que depende del General Counsel.

Adicionalmente, y atendiendo a la naturaleza regulatoria específica del negocio digital, Codere cuenta con una estructura de cumplimiento diferenciada para el negocio *online*, como consecuencia de que la cabecera del Grupo Online es una sociedad que como emisor extranjero cotiza en el Nasdaq.

Una estructura organizativa clara que refuerza la eficacia y la coherencia a nivel global

La compañía desarrolla su actividad bajo un modelo de cumplimiento cuyo marco regulador se encuentra definido en el *Corporate Governance Framework on Compliance*, aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad holding cabecera de Grupo Codere.

El marco de gobierno corporativo en materia de cumplimiento establece las medidas organizativas, los roles y las responsabilidades de los distintos órganos y funciones implicados, incluyendo la unidad de Cumplimiento, el *Compliance Manager* a nivel del grupo, los oficiales de Cumplimiento y los comités de ética, antifraude y prevención de delitos de cada jurisdicción.

La unidad de Cumplimiento está integrada por el *General Counsel*, el *Compliance Manager*, los

oficiales de Cumplimiento de los países en los que Codere tiene presencia y el equipo de Cumplimiento Corporativo, actuando como un órgano colegiado, permanente e interno cuya misión es asegurar la coordinación, coherencia y correcto funcionamiento del sistema de gestión de cumplimiento a nivel global, promoviendo una aplicación homogénea de las políticas y procedimientos corporativos.

El programa de trabajo aprobado por la unidad de Cumplimiento para el ejercicio 2025 está orientado al seguimiento, control y supervisión del sistema de gestión de cumplimiento del grupo, a la correcta ejecución de las políticas y procedimientos corporativos y a la estandarización de la función de cumplimiento en las distintas jurisdicciones.

La estrategia de Grupo Codere en materia de ética e integridad se concibe como un compromiso que trasciende el estricto cumplimiento de las exigencias legales y regulatorias aplicables en los países en los que desarrolla su actividad.

En 2025 se introdujo un sistema de indicadores para evaluar la función de *compliance*, que incorpora tanto la percepción del cliente interno como la valoración jerárquica, con el fin de reforzar la objetividad y coherencia del modelo de cumplimiento del grupo.

Asimismo, el área de Cumplimiento del negocio *online* reforzó su marco de supervisión y control mediante actuaciones clave orientadas a la adaptación normativa y al fortalecimiento del modelo preventivo. Entre los hitos más relevantes destacan:

- El análisis del impacto de la regulación europea en materia de inteligencia artificial y la elaboración y aprobación de las políticas y procedimientos necesarios para su implementación.
- La revisión del Modelo de prevención de delitos en España y el análisis de la responsabilidad penal de las compañías de Codere Online que operan en Latinoamérica.
- El impulso de acciones de sensibilización interna y formación en áreas regulatorias clave.

Políticas corporativas con visión global y compromiso ético

Durante el año 2025, se actualizó el Código de ética e integridad y se aprobaron políticas corporativas que regulan y orientan la función de compliance del grupo:

Código de ética e integridad (CEI)	<p>Establece los principios éticos, valores y normas de conducta que deben guiar la actuación de todas las personas que integran el grupo, así como de terceros que se relacionan con él. Regula, entre otros aspectos como el cumplimiento de la legalidad, la integridad profesional, el respeto a los derechos humanos, el juego seguro y responsable, la prevención de conflictos de interés, la protección de la información y el uso adecuado de los recursos corporativos. Asimismo, incorpora el principio de no represalias y el uso del canal de denuncias como elemento esencial del sistema de integridad de Grupo Codere.</p> <p>El <i>Código de ética e integridad</i> constituye la base cultural y normativa sobre la que se sustenta la conducta responsable y la reputación del grupo.</p> <p>Fue actualizado el 30 de enero de 2025 por el Consejo de Administración.</p>
Política corporativa del canal de denuncias y protección al denunciante	<p>Esta política regula el sistema interno de denuncias del grupo, estableciendo los mecanismos para comunicar, de forma confidencial y segura, posibles conductas irregulares, ilícitas o contrarias a la normativa interna y externa. Garantiza la protección del denunciante frente a represalias, define los canales disponibles (incluida la posibilidad de denuncias anónimas), los plazos de gestión y seguimiento, y las salvaguardias en materia de confidencialidad y protección de datos, en línea con la normativa europea aplicable.</p> <p>Esta política, aprobada el 17 de marzo de 2025 por el Consejo de Administración, refuerza la transparencia y la confianza, asegurando que cualquier incumplimiento pueda ser comunicado y tratado de forma eficaz y segura.</p>
Política corporativa de prevención de delitos, antifraude, antisoborno y anticorrupción	<p>Esta política define el marco del modelo de prevención penal del grupo, alineado con estándares internacionales como la ISO 37301 y la UNE 19601. Establece los principios de tolerancia cero frente a la corrupción, el fraude y cualquier conducta delictiva, identifica los riesgos penales relevantes, describe los controles y medidas de prevención, detección y respuesta, y asigna responsabilidades claras a los órganos de gobierno, la función de cumplimiento y los comités especializados.</p> <p>Esta política, aprobada el 17 de marzo de 2025 por el Consejo de Administración, es un pilar esencial para prevenir la comisión de delitos y garantizar una actuación empresarial íntegra y conforme a la ley.</p>
Política corporativa de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	<p>Esta política establece el marco corporativo para prevenir, identificar y gestionar los riesgos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, con un enfoque basado en riesgos. Regula la debida diligencia de clientes y proveedores, el monitoreo de operaciones, el reporte de operaciones sospechosas, la gestión de sanciones internacionales y la formación continua, integrando estas obligaciones dentro de la función de cumplimiento del grupo.</p> <p>Este documento, aprobado el 17 de marzo de 2025 por el Consejo de Administración, refuerza el compromiso del grupo con la legalidad financiera y la prevención del uso ilícito de sus operaciones.</p>

Política de cumplimiento (Compliance – ISO 37301)

La *Política de cumplimiento* define los principios generales y directrices del sistema de gestión de compliance del grupo, conforme a la norma ISO 37301. Establece un enfoque preventivo y basado en riesgos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos de cumplimiento, promueve una cultura de integridad y tolerancia cero frente a incumplimientos, y articula los roles del órgano de gobierno, la alta dirección y la función de cumplimiento, así como los mecanismos de formación, control y mejora continua.

La *Política de cumplimiento*, aprobada el 17 de marzo de 2025 por el Consejo de Administración, consolida el marco de gobierno corporativo que garantiza una actuación ética, responsable y sostenible en todas las jurisdicciones donde opera el grupo.

Certificación ISO 37301

En 2025 se inició en el Grupo Codere la implementación de la norma ISO 37301 sobre sistemas de gestión de *compliance*, comenzando por España (Fase I a III) y Uruguay (Fase I y II):

En la Fase I se realizó el levantamiento y análisis de información mediante la revisión documental, entrevistas con responsables clave y la evaluación de la matriz de riesgos, con el objetivo de identificar el grado de adecuación del sistema existente, los riesgos de cumplimiento y las principales oportunidades de mejora, generando como base un mapa del entorno de control legal y recomendaciones iniciales.

En la Fase II se consolida el diagnóstico y se planifican y ejecutan las mejoras necesarias, cerrando brechas y fortaleciendo el sistema a través de la elaboración y actualización de políticas, procedimientos y controles, así como la digitalización integral de riesgos y evidencias en la plataforma *Compliance 3.0*, preparando a la organización para la auditoría.

La Fase III corresponde a la auditoría interna ISO 37301, en la que se evalúa la documentación, la implementación y la efectividad de los controles, identificando no conformidades y oportunidades de mejora mediante un informe formal.

Finalmente, en la Fase IV se llevará a cabo la auditoría de certificación por un organismo externo independiente, proceso que incluye la revisión documental y la evaluación de la implementación, culminando con la atención y cierre de posibles no conformidades por parte de la empresa, con miras a obtener la certificación internacional.

Prevención de blanqueo de capitales (PBC) y financiación del terrorismo (FT)

El sistema de prevención se articula a través de políticas, procedimientos de identificación y diligencia debida, formación obligatoria, supervisión continua y mecanismos de reporte a las autoridades competentes. Las áreas locales de cumplimiento son responsables de garantizar el cumplimiento normativo y de realizar las comunicaciones pertinentes ante las autoridades en materia de PBC/FT.

Asimismo, en el ámbito del negocio *online*, el grupo cumple con los requisitos de la *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), realizando revisiones anuales del sistema de control.

Resultados de las acciones del ejercicio 2025

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 obtenidos de las acciones de la actividad de *retail* y *online*:

Procesos de *due diligence* a empleados y terceros

En línea con las políticas y normativas aplicables, Codere implementa procesos de *due diligence* orientados a reforzar los mecanismos de identificación, control y supervisión sobre empleados, proveedores y otras terceras partes relevantes. Estos procedimientos se aplican en ambos ámbitos operativos del grupo: negocio presencial (*retail*) y negocio *online*, con controles diferenciados adaptados a sus riesgos regulatorios.

Actividad	Empleados	Clientes	Terceros
<i>Retail</i>	748	124.934	5.941
<i>Online</i>	40	48.980	991
Total	788	173.914	6.932

En el ámbito de clientes, el grupo aplica procedimientos de identificación y medidas reforzadas de diligencia (MDD) conforme a la normativa de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, incluyendo la verificación de nuevos jugadores y la revisión de transacciones que requieren controles adicionales con arreglo a lo previsto en la normativa vigente que resulta de aplicación.

Capacitaciones a los profesionales del grupo

Codere implementa programas de formación dirigidos a los profesionales del grupo en función de las obligaciones regulatorias aplicables a cada jurisdicción y ámbito de actividad. Estas capacitaciones incluyen materias clave en prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBC/FT), así como formación en cumplimiento normativo, entre ellas el *Código de ética e integridad* (CEI), prevención de delitos y otras obligaciones regulatorias aplicables.

Dado que la condición de sujeto obligado en materia de PBC/FT aplica específicamente en España, la formación en esta materia se dirige prioritariamente a los empleados que desarrollan funciones vinculadas a dicha actividad y a las jurisdicciones donde resulta exigible, por lo que los datos de capacitación no representan el 100% de la plantilla global del grupo.

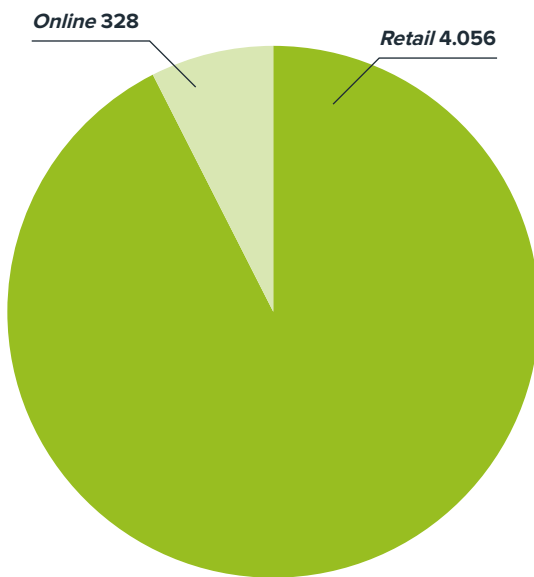
En el ámbito del negocio *retail*, durante el ejercicio 2025 se formaron en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBC/FT) un total de 5.437 profesionales, 1.189 en responsabilidad penal de la persona jurídica y 5.473 en relación con el *Código de ética e integridad*, lo que supone un total de 12.099 capacitaciones recibidas por colaboradores, frente a las 10.007 registradas en 2024.

En el ámbito del negocio *online*, durante el mismo ejercicio se completaron 242 formaciones en PBC/FT, 159 en responsabilidad penal de la persona jurídica y 159 en relación con el *Código de ética e integridad*, reflejando la extensión de los programas de formación en cumplimiento a las actividades digitales del grupo y su alineación con los requerimientos regulatorios aplicables.

Empleados adheridos formalmente al Código de ética e integridad (2025)

La adhesión formal al *Código de ética e integridad* constituye un elemento esencial del modelo de cumplimiento de Codere. Desde el ámbito corporativo y en cada una de las jurisdicciones en las que opera el grupo, se difunden de manera periódica comunicaciones dirigidas a los empleados con el objetivo de reforzar el conocimiento de las políticas de *compliance*, promover la interiorización de los principios éticos y consolidar una cultura organizativa basada en la integridad, la transparencia y el respeto a la normativa aplicable.

Empleados adheridos al CEI 2025



Canal de denuncias

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.

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.

En 2025, el canal de denuncias registró un total de **212 comunicaciones**, clasificadas conforme a las cinco tipologías establecidas por la compañía. El **90,8 % de las denuncias recibidas han sido resueltas satisfactoriamente**, mientras que las que continúan en tramitación se están gestionando conforme a los procedimientos internos vigentes.

Actividad	Número de denuncias 2024	Número de denuncias 2025
Retail	162	209
Online	-	3
Total	162	212

Objetivos del área para 2026

En 2026, el área de Cumplimiento del negocio retail 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.

Objetivo	Descripción
Identificación de riesgos y mitigación	Garantizar la identificación sistemática de los riesgos de cumplimiento a los que está expuesta la organización, así como la definición e implementación de medidas de mitigación adecuadas, permitiendo prevenir, reducir o controlar posibles incumplimientos normativos y conductas indebidas. Esto mediante la actualización de los planes de <i>testing corporate, regulatory</i> y de datos personales.
Efectividad	Asegurar que el Programa de <i>Compliance</i> sea eficaz en la práctica, mediante el seguimiento de incidentes, la identificación de causas raíz y la reducción de eventos recurrentes, fortaleciendo continuamente los controles y procesos existentes.
Actualización normativa	Mantener el Programa de <i>Compliance</i> alineado con los cambios legales, regulatorios y normativos aplicables, mediante la revisión y actualización periódica de políticas, procedimientos y controles internos, garantizando su vigencia y adecuación.
Formación obligatoria	Asegurar que todos los colaboradores reciban capacitación obligatoria en materia de <i>compliance</i> , ética y cumplimiento, con el objetivo de generar conocimiento homogéneo sobre las normas internas, las obligaciones legales y las conductas esperadas.
Calidad de la formación	Evaluar la efectividad y calidad de las capacitaciones impartidas mediante mecanismos de evaluación posteriores (<i>post-training</i>), asegurando que los contenidos sean comprendidos y aplicados correctamente por los participantes.
Sensibilización	Promover una cultura organizacional de ética, integridad y cumplimiento a través de iniciativas locales de sensibilización, comunicación y difusión, que refuercen los valores del Programa de <i>Compliance</i> más allá de la capacitación formal.
Soporte al negocio	Brindar acompañamiento y asesoría al negocio en temas de <i>compliance</i> , asegurando que las operaciones se desarrollen conforme al marco normativo aplicable, y recopilando retroalimentación mediante encuestas de calidad para mejorar continuamente el servicio.
Gestión de denuncias	Garantizar una gestión eficiente, confidencial y oportuna del canal de denuncias, asegurando tiempos de respuesta adecuados, atención objetiva de los reportes y seguimiento efectivo de cada caso conforme a los procedimientos establecidos.

Objetivo	Descripción
Calidad de investigaciones	Asegurar que las investigaciones derivadas de denuncias o incidentes de cumplimiento se realicen con rigor, imparcialidad y calidad, logrando el cierre adecuado de los casos sin reprocesos ni deficiencias metodológicas.
Confianza en el canal	Fortalecer la confianza de los colaboradores y terceros en el canal de denuncias, promoviendo su uso adecuado, garantizando la confidencialidad, la no represalia, el uso adecuado del canal y la transparencia en la gestión de los reportes.
Certificación	Alcanzar y mantener certificación ISO 37301 en materia de <i>compliance</i> , en todas las jurisdicciones en las que opera el Grupo Codere, asegurando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta implementación de los estándares internacionales aplicables.
Soporte a proyectos estratégicos	Proporcionar acompañamiento en proyectos estratégicos de la organización, asegurando que desde su diseño e implementación se consideren los riesgos de cumplimiento y se respeten los plazos de respuesta requeridos.

Por su parte, para 2026 el área de Cumplimiento del negocio *online* centrará sus esfuerzos en la adaptación al nuevo paquete regulatorio europeo en materia de prevención de blanqueo de capitales (AML), la revisión y refuerzo de los procedimientos de *due diligence* de terceros y la continuidad en la adecuación de los procesos internos a la normativa europea en materia de inteligencia artificial. Asimismo, se mantendrán programas de formación específicos en materias clave como PBC- FT, modelo de prevención de delitos, IA y protección de datos, junto con la realización de la auditoría anual obligatoria en materia FCPA, consolidando así el fortalecimiento continuo del sistema de cumplimiento del grupo.

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 **Diálogo con los grupos de interés**

Codere mantiene un **diálogo continuo y transparente** con sus públicos/grupos de interés¹⁰ a través de diversos canales de comunicación, incluyendo su **página web corporativa** (www.grupocodere.com), el buzón corporativo de Comunicación y el **Canal Denuncia**¹¹ (<https://www.grupocodere.com/canal-denuncia> / <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:



Además, 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 los establecimientos físicos se atienden en su gran mayoría por vía telefónica (el 97% de los contactos son de voz), representando este año el 14% del volumen total del servicio en 2025.
- **Cientes del negocio *online*:** las reclamaciones realizadas por el cliente final del negocio *online* se reciben fundamentalmente a través de un chat digital (el 66% de los contactos son por chat), aunque también pueden comunicarse por teléfono (el 17% de los contactos son por voz) o correo electrónico (el 17% de los contactos son por email). Representan el 86% del volumen del servicio en 2025.

NOTA: El cuadro recoge parcialmente las principales cuentas oficiales del grupo.

¹⁰ Completar la información sobre los grupos de interés en el capítulo 3.1.2 *Análisis de Materialidad*.

¹¹ La gestión del Canal Denuncia se detalla en mayor medida en el capítulo 4.1.2 *Cumplimiento*.

En el ejercicio 2025, Codere recibió un total de 836.297 contactos a través de los canales mencionados anteriormente, lo que supone 19% menos en comparación con los 1.040.167 recibidos en 2024. La organización también promueve el diálogo con sus clientes a través de las páginas web comerciales de los distintos negocios, así como en sus puntos de venta y por medio de encuestas de satisfacción.

Empleados¹²

Codere promueve diversas herramientas de difusión de información, y canales de encuentro y desarrollo para sus colaboradores. Entre las principales iniciativas corporativas 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, y otras campañas de interés. Durante 2025 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 del grupo.

Somos Codere: en febrero de 2025 se lanza esta revista corporativa interna orientada a compartir historias, logros, buenas prácticas y proyectos del grupo, reforzando la conexión entre países y colectivos.

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.

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 formativa e informativa de interés a los colaboradores 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 2025, 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 *Estado de Información no Financiera* y diversos canales de contacto.

En febrero de 2025, la compañía actualizó su web corporativa optimizando el acceso a la información y mejorando la comunicación con sus stakeholders.

¹² Las herramientas de comunicación interna y las principales acciones de comunicación en 2023 se desarrollan con 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. 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. Adicionalmente, durante el año la compañía ha ampliado la presentación de resultados con inversores, incorporando un formato en directo que facilita la interacción y permite a los accionistas formular preguntas en tiempo real.

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, 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 2026

- **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 desde 2025, 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 2025, la compañía distribuyó más de **4,2** millones de euros entre estos colectivos.

Creación de valor para grupos de interés de Codere en 2025 (millones de euros)

Valor económico generado por la compañía	1.450,0
Valor económico distribuido a grupos de interés	1.463,7
Empleados (pago de salarios)	192,1
Proveedores (compras y contrataciones)	631,9
Accionistas (pago de dividendos)	3,6
Administraciones públicas (pago de tributos e impuestos)	611,5
Entidades financieras (pago de intereses)	24,6
Valor económico retenido por la compañía (A-B)	(13,7)

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 2025 ascendió a **449,5 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 342,1 millones de euros a las haciendas locales de los países en los que opera.
- **Impuesto sobre beneficios:** que ascendió a 24,1 millones de euros en el mismo año.

- **Tasas inmobiliarias o de actividad económica:** que representaron aproximadamente 53,1 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 30,2 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 **24,1 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 **64,2 millones de euros**. Asimismo, durante 2025, Codere recaudó **retenciones por cuenta de clientes y proveedores**, alcanzando un total de **46,3 millones de euros**. Además, ingresó **27,4 millones de euros** en concepto de **IVA**.

Impuestos soportados por Grupo Codere en millones de euros (2024 - 2025)

	2024	2025
Contribución fiscal juego	321,7	342,1
Otros tributos	48,6	53,1
IVA no deducible	28,9	30,2
Impuesto sobre sociedades	20,1	24,1
TOTAL	419,3	449,5

**Contribución fiscal por Impuesto sobre Sociedades de Grupo Codere en millones de euros
(2024 - 2025)**

Millones de euros	Pago de impuestos o equivalente		Pago Withholding tax		Otros		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Argentina	3,4	3,0	0,3	1,1	6,7	10,2	10,4	14,3
México	3,0	0,8	0,6	1,5	-	-	3,6	2,3
Colombia	-	0,1	0,2	0,2	-	-	0,2	0,3
España	1,6	1,9	-	-	-	-	1,6	1,9
Italia	0,9	0,9	-	-	-	-	0,9	0,9
Luxemburgo	1,2	0,2	-	-	-	-	1,2	0,2
Panamá	-	-	0,6	0,2	-	-	0,6	0,2
Uruguay	-	-	0,1	-	-	-	0,1	0,1
Israel	-	-	-	-	-	-	-	-
Online	-	2,0	1,3	1,4	-	-	1,3	3,4
Cabeceras	0,2	0,5	-	-	-	-	0,2	0,6
TOTAL	10,4	9,4	3,0	4,5	6,7	10,2	20,1	24,1

**Beneficios antes de impuestos por país en millones de euros
(2024-2025)**

País	2024	2024
España	16	17,3
México	-88,8	6,6
Argentina	2,9	33,3
Colombia	-0,8	0,5
Italia	-15,5	7,1
Uruguay	9,1	2,4
Brasil	-0,1	-
Panamá	-10	-4,1
Cabeceras	316	-14,2
Online	-2,4	-9,5
TOTAL	226,4	39,3

4.3 Control y 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**, que constituyen un elemento clave para la toma de decisiones y la gestión sostenible del negocio:

- 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 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.

Las unidades de negocio emiten informes periódicos sobre las actividades y riesgos materializados en cada país, que se consolidan en el área de Auditoría Interna para la actualización de los mapas de riesgos que se realiza de forma anual.

Anualmente, las unidades de Auditoría Interna locales se someten a un procedimiento de revisión interna denominado **Quality review**, basado en revisiones cruzadas entre unidades, con el objetivo de generar sinergias y homogeneizar procedimientos en el grupo.

Hitos de Auditoría Interna en 2025

Durante 2025, Codere ha reforzado sus actividades de control y gestión de riesgos con el objetivo de seguir abordando de forma integral los desafíos asociados a su actividad empresarial. En este contexto, se han alcanzado los siguientes hitos:

- 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:** durante 2025 se ha avanzado en la implantación de programas de automatización y robótica orientados a la detección temprana de riesgos y posibles indicios de fraude, complementado 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 2025

Codere revisa anualmente los desafíos del mercado, actualizando su mapa de riesgos como parte de su compromiso con una gestión sólida y proactiva. En 2025, 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 marcos normativos locales, en un contexto de revisión y actualización de la regulación del juego y de los sorteos en diversas jurisdicciones.

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

Los principales riesgos regulatorios se relacionan con la evolución de los marcos normativos aplicables, la renovación o modificación de licencias y el incremento de la presión fiscal en las distintas jurisdicciones en las que opera el grupo.

Riesgo reputacional

Existe una estrecha relación entre los riesgos regulatorios y los reputacionales, especialmente en un entorno de elevada exposición mediática y digital. En el sector del juego, caracterizado por una regulación en constante evolución y por una percepción pública históricamente sensible, esta relación resulta especialmente relevante.

Si bien la industria del juego constituye un motor económico y generador de empleo, esta contribución no siempre es percibida de forma positiva. En determinados mercados, la falta de información objetiva y contextualizada puede dar lugar a percepciones negativas sobre el sector, sin considerar adecuadamente las medidas implantadas para la prevención del juego problemático y la protección de los usuarios.

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 los riesgos políticos, económicos y monetarios. No obstante, el grupo sigue expuesto a la evolución de los contextos macroeconómicos y sociales de los países en los que opera, especialmente en mercados iberoamericanos, lo que podría tener un impacto en sus resultados financieros.

Asimismo, las variaciones de los tipos de cambio pueden afectar a los flujos de efectivo y resultados del grupo, siendo la concentración de actividad en determinados mercados iberoamericanos, un elemento adicional de exposición.

Riesgo fiscal

El sector del juego está sujeto a una elevada presión fiscal, derivada tanto de la carga impositiva aplicable como de la evolución de los marcos tributarios en las distintas jurisdicciones en las que opera el grupo. En este contexto, la introducción de nuevos impuestos, el incremento de tipos impositivos existentes o cambios en la interpretación y aplicación de la normativa fiscal pueden tener un impacto negativo en los resultados financieros y en la rentabilidad de las operaciones.

Finalmente, otros riesgos identificados en 2024 ya fueron reducidos a lo largo del 2025 con relación a:

Obsolescencia de los salones de juego

Durante 2025 el grupo ha avanzado significativamente en su programa de actualización de salas de juego, implementando progresivamente mejoras en sus establecimientos para preservar su competitividad y rentabilidad.

Solvencia financiera

El plan realizado durante los ejercicios anteriores de reestructuración del capital y los acuerdos con los grupos de interés han reducido este riesgo a un nivel inherente de mercado dentro de la compañía.

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.

Movimientos de personal

Los distintos programas de Personas implementados, así como los distintos convenios desarrollados con los grupos de interés de los trabajadores han contribuido a su significativa reducción.

Todos los riesgos de 2025 han sido respaldados suficientemente mediante los planes de mitigación que se han establecido por la compañía para su subsanación.

Objetivos 2026

Durante 2026, el área priorizará el **fortalecimiento de los procesos que mejoran el ambiente de control interno de la compañía**, reforzando el cumplimiento interno y su impacto en la organización (*compliance* legal); la revisión de los procesos críticos de gestión, llevando a cabo auditorías financieras y de sistemas orientadas a la mitigación de riesgos existentes como el chequeo de los procesos de control financiero.

De esta manera, se prestará especial atención a la implementación efectiva de las recomendaciones derivadas de las auditorías, asegurando que se traduzcan en mejoras operativas sostenibles. En paralelo, se impulsarán iniciativas para reforzar los controles internos y prevenir la pérdida de ingresos, incluyendo la realización de pruebas conforme a los estándares SOX y SCIFF.

También, se continuará avanzando en la calibración y uso de herramientas de automatización y robótica en el área de Auditoría, con el fin de fortalecer la detección temprana de irregularidades y posibles fraudes.

4.3.2 Protección de datos

Compromiso y modelo de gobernanza

Codere mantiene su compromiso firme con la protección de datos personales, la privacidad y el uso responsable de la información en un entorno cada vez más exigente desde el punto de vista regulatorio y tecnológico. Durante 2025, el grupo ha seguido trabajando en el fortalecimiento de su marco de gobernanza, impulsando avances orientados a asegurar un tratamiento adecuado y responsable de los datos en todas las jurisdicciones donde opera.

La estructura de supervisión se organiza conforme al modelo de *tres líneas de defensa*. La primera línea está integrada por las áreas operativas responsables de los tratamientos en su actividad diaria. La segunda línea la conforman el Delegado de Protección de Datos (DPO) corporativo, la Oficina del DPO y los responsables de Cumplimiento de los países de Latinoamérica e Italia, que proporcionan asesoramiento y supervisión en materia de privacidad. La tercera línea corresponde al área de Auditoría Interna, encargada de revisar la eficacia de los controles implantados.

Asimismo, durante el ejercicio se ha mantenido la estructura diferenciada del negocio *online*, que dispone de su propio sistema de supervisión y órganos de decisión en materia de privacidad y protección de datos.

En conjunto, este modelo permite avanzar hacia una gobernanza más sólida, si bien el grupo continúa trabajando en su consolidación y en la actualización de elementos esenciales para elevar su nivel de madurez en privacidad.

Evolución y actuaciones desarrolladas en 2025

A lo largo de 2025, Codere ha continuado impulsando actuaciones destinadas a reforzar la gestión de la privacidad. El ejercicio ha estado especialmente orientado a la **revisión, diagnóstico y preparación de mejoras estructurales**, con el

objetivo de disponer de un marco más actualizado y alineado con los retos regulatorios actuales.

En este contexto, el grupo ha avanzado en la definición de un **marco corporativo global de privacidad**, aún en fase de desarrollo, que permitirá armonizar criterios y dotar de mayor coherencia al sistema de cumplimiento en todos los países. Este trabajo busca sentar las bases para la futura implantación de políticas y procedimientos homogéneos, integrando además aspectos relacionados con el uso de tecnologías digitales y de inteligencia artificial.

Paralelamente, y tras varios años desde la aplicación del RGPD, se ha iniciado la actualización de las **políticas corporativas de protección de datos**, priorizando aquellas con mayor impacto operativo. Esta revisión constituye un paso relevante para adecuar la normativa interna tanto a las necesidades actuales del negocio como a los avances regulatorios, incluida la entrada progresiva en aplicación del **Reglamento europeo de inteligencia artificial**.

En materia de cultura y formación, se han desarrollado acciones de capacitación dirigidas a empleados y colectivos clave, en formato presencial y *online*, adaptadas a las características de cada país. Estas iniciativas contribuyen a reforzar la concienciación sobre las obligaciones en materia de protección de datos y a fortalecer la cultura de cumplimiento.

El grupo ha continuado igualmente con el **Proyecto de adecuación de filiales de Latinoamérica**, centrado en la revisión de prácticas locales, la actualización de registros, la adecuación de avisos de privacidad y la implantación de cláusulas contractuales y procedimientos de homologación de proveedores. Este esfuerzo progresivo busca mejorar el alineamiento con los estándares corporativos y con las normativas locales aplicables.

Modelo operativo y estratégico de protección de datos

La función del DPO ha continuado orientándose a supervisar, asesorar y promover el cumplimiento de la normativa de protección de datos en todos los países del grupo. En 2025, su labor se ha focalizado en reforzar la estructura organizativa, actualizar el marco normativo interno y evaluar los riesgos derivados de la actividad.

Durante el ejercicio, se han llevado a cabo actuaciones de asesoramiento en la gestión de derechos, revisión de contratos con terceros, análisis de proyectos con implicaciones de privacidad y preparación de procedimientos adecuados para la gestión de incidentes de seguridad de datos personales. El DPO mantiene además una interlocución activa con las autoridades de control, sin haberse registrado expedientes ni sanciones durante el año, y continúa promoviendo un enfoque preventivo basado en la responsabilidad proactiva y la mejora continua.

En 2025, Codere ha dado inicio al proyecto de adecuación normativa al *Reglamento europeo de inteligencia artificial*, que también incide en la función del DPO. En este marco, se ha iniciado el desarrollo de un **modelo inicial de gobernanza de la IA**, con la creación de una Oficina Técnica de Inteligencia Artificial (AITO) y la participación coordinada de Cumplimiento IA, IT y la función de Protección de Datos.

Los trabajos realizados han estado centrados en la elaboración de una **Política interna de IA**, la definición preliminar de roles y responsabilidades —incluyendo el papel del DPO cuando estas tecnologías implican tratamiento de datos personales—, la preparación de una metodología de riesgos y el diseño de procesos iniciales de inventario, documentación y trazabilidad.

Codere mantiene su compromiso con el tratamiento responsable y seguro de los datos personales y con la construcción progresiva de un modelo de privacidad y gobernanza de IA sólido y adaptado a los desafíos actuales. Las actuaciones desarrolladas en 2025, centradas en la preparación, el diagnóstico y la actualización del marco normativo e institucional,

constituyen la base para seguir avanzando hacia un modelo más robusto y alineado con los estándares internacionales en los próximos ejercicios.

Objetivos 2026

Para el próximo ejercicio, el grupo prevé completar la actualización y aprobación de las políticas corporativas de privacidad, avanzar en la gobernanza de la IA e implantar el programa formativo tanto en privacidad como en inteligencia artificial. Asimismo, se reforzarán los mecanismos de trazabilidad y adecuación normativa en todos los países, con especial atención al cierre de brechas de madurez y a la armonización de políticas en el ámbito corporativo.

4.3.3 Ciberseguridad

La **ciberseguridad** constituye una **prioridad estratégica** para Grupo Codere y para toda su cadena de valor, especialmente en un entorno en el que los ciberataques evolucionan de forma constante y representan una amenaza creciente para las organizaciones. Este desafío se intensifica en el actual contexto de transformación digital, marcado por la incorporación de nuevas tecnologías —como la adopción de la **inteligencia artificial**— orientadas a optimizar y automatizar los procesos de negocio, pero que también introducen nuevos riesgos que deben ser gestionados de forma adecuada.

Para dar respuesta a este nuevo contexto, Codere ha reforzado y continúa evolucionando su **Dirección Corporativa de Seguridad de la Información y Riesgos Tecnológicos**, incrementando de forma progresiva sus capacidades y recursos. Esta dirección es responsable de definir, coordinar y supervisar las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la protección de los sistemas de información, los datos y los activos críticos del grupo, asegurando al mismo tiempo la resiliencia y la continuidad del negocio.

Durante 2025, la compañía ha implementado y actualizado su **Plan director de seguridad** a cinco años, cuyo objetivo es elevar de forma progresiva y sostenida el nivel de madurez en ciberseguridad. Este plan actúa como una hoja de ruta dinámica, alineada con la estrategia corporativa, que se adapta continuamente a las necesidades del negocio, a los avances tecnológicos y a la evolución del panorama de amenazas tanto a nivel nacional como internacional.

Entre los ejes más relevantes incorporados en el plan director para el 2025 se incluyen: **la automatización de procesos de seguridad**; **la consolidación de la arquitectura tecnológica**; el avance hacia una arquitectura de **Zero Trust**; **la gestión de identidades y accesos**, como elemento central de la arquitectura de seguridad; así como la protección de la **inteligencia artificial**, tanto como una oportunidad para reforzar las capacidades defensivas como una potencial fuente de nuevos riesgos.

Un componente clave de esta estrategia es el diseño y ejecución de un **Programa integral de**

capacitación y concienciación en ciberseguridad, orientado a fortalecer la resiliencia del personal, reducir el riesgo humano y fomentar una cultura de seguridad sólida y transversal en toda la organización.

Asimismo, los **servicios de ciberinteligencia** han permitido mejorar y enriquecer de manera significativa la gestión de incidentes y la gestión de vulnerabilidades, así como identificar de forma temprana amenazas que no son visibles mediante los controles tradicionales. Estas capacidades incluyen la detección anticipada de campañas de *phishing* dirigidas, la venta de credenciales, la suplantación de identidades, la monitorización del uso indebido de la marca y la supervisión de usuarios VIP, con el objetivo de prevenir incidentes que puedan comprometer la seguridad de la organización.

Codere mantiene un firme compromiso con la ciberseguridad como **habilitador del negocio**, considerándola un **pilar fundamental** para garantizar la confianza, la protección de los activos y el crecimiento sostenible de la compañía en un entorno digital cada vez más complejo.

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 clientes, socios y partes interesadas, garantizando la **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 2025, en el ámbito de gobierno hemos avanzado en los siguientes aspectos: Continuamos reforzando la **gestión de los proveedores críticos**, ya que constituye una de las amenazas más relevantes para las organizaciones.

En el dominio de la seguridad, seguimos **fortaleciendo las capacidades de protección del dato** en todas las capas. Cada año incorporamos nuevas capacidades de detección, ajustamos las políticas y enriquecemos el proceso de gestión y análisis de alertas.

En cuanto a la **seguridad en la nube**, nos estamos focalizando en resolución de las alertas y en la corrección de las debilidades identificadas. Asimismo, continuamos trabajando en una arquitectura basada en la **simplicidad de la plataforma**, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la gobernanza.

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.

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 2025, la evaluación realizada por Deloitte destacó una mejora significativa del 21% 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 (*newsletter*, píldoras informativas), que proporcionan consejos de seguridad, actualizaciones sobre las últimas amenazas y cambios en las políticas de la compañía.

A lo largo de 2025, 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.

Durante 2025 hemos diseñado e implantado un curso de concienciación presencial (*face-to-face*) dirigido a aquellas personas que no habían completado la formación obligatoria y que, además, habían sido impactadas por campañas de *phishing*.

Este curso tiene como objetivo reforzar la cultura de ciberseguridad, mejorar la capacidad de identificación de amenazas y reducir el riesgo asociado al factor humano. A través de sesiones prácticas y ejemplos reales, se abordan los principales vectores de ataque, buenas prácticas de seguridad y pautas de actuación ante posibles incidentes.

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

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.

Reforzando la ciberseguridad en 2026

De cara a 2026, el enfoque de la ciberseguridad se centrará en la **gestión de las amenazas y los riesgos** más relevantes para la organización y para el negocio. Este enfoque se materializará en el refuerzo en los controles operativos, mediante la puesta en marcha de nuevas iniciativas que fortalezcan los sistemas y las capacidades existentes.

Un aspecto clave será la gestión del riesgo en los nuevos proyectos que incorporan tecnologías emergentes, como la IA. En este sentido, participamos desde las fases iniciales en todos los proyectos que integran nuevas tecnologías, con el objetivo de garantizar que la seguridad esté integrada desde el diseño (*security by design*).

Se continuará reforzando la estrategia de **gestión del ciclo de vida de las identidades digitales de empleados y usuarios externos**, asegurando accesos seguros y controlados a los sistemas de la compañía mediante mecanismos de autenticación y autorización basados en roles, así como en el principio de mínimo privilegio.

La **automatización** seguirá siendo una línea estratégica para la mejora de los procesos. En paralelo, hemos activado un proyecto específico para optimizar procesos críticos mediante el uso de IA, que complementa de forma natural las iniciativas de automatización y contribuye a una mayor eficiencia operativa y capacidad de respuesta.

En esta línea, la compañía continuará evolucionando su **estrategia de seguridad Zero Trust**, implementando controles más rigurosos que permitan minimizar los riesgos, mejorar la resiliencia frente a amenazas y proporcionar una mayor estabilidad operativa al negocio.

4.3.3 Inteligencia Artificial

La inteligencia artificial (IA) constituye un elemento clave en el proceso de transformación digital del Grupo Codere y un motor interno para la mejora de la eficiencia operativa, la productividad y la calidad de los procesos internos. Su adopción se realiza de forma progresiva y controlada, con el objetivo de apoyar la toma de decisiones, optimizar tareas de carácter repetitivo y reforzar determinados mecanismos de supervisión y control.

Consciente del impacto transversal de esta tecnología, Codere aborda el desarrollo y uso de la IA desde un enfoque responsable, alineado con los principios de buen gobierno corporativo, ética empresarial, cumplimiento normativo y protección de los derechos de las personas.

El Grupo concibe la inteligencia artificial como una tecnología de apoyo al negocio y a las personas, orientada a complementar el trabajo de los equipos y a mejorar la eficiencia en los procesos, sin sustituir el criterio humano ni la responsabilidad en la toma de decisiones.

La utilización de sistemas de IA se rige por principios de responsabilidad, transparencia, supervisión humana, seguridad de la información y protección de datos personales. Estos principios se encuentran recogidos en la **Política corporativa de uso de inteligencia artificial**, de aplicación en todo el Grupo, que establece los criterios, límites y responsabilidades para un uso ético, seguro y conforme a la normativa vigente.

Este enfoque se integra desde las fases iniciales del diseño y despliegue de las soluciones, aplicando los principios de *security by design* y *privacy by design*, asegurando que las iniciativas de IA se desarrollen de forma coherente con el marco de control interno de la compañía.

Modelo de gobernanza de la inteligencia artificial

Durante 2025, Codere ha avanzado de forma significativa en el diseño e implantación de un modelo de gobernanza de la inteligencia artificial de carácter transversal, orientado a garantizar una

adopción homogénea, segura y alineada con la estrategia corporativa.

La coordinación operativa del modelo se articula a través de la **Oficina Técnica de Inteligencia Artificial (AITO – AI Technical Office)**, liderada desde el área de Arquitectura de Empresa. La AITO actúa como eje vertebrador entre las áreas de negocio, tecnología, cumplimiento normativo, protección de datos y ciberseguridad, asegurando una visión integral del ciclo de vida de las soluciones de IA.

Entre sus funciones se encuentran la identificación de oportunidades de uso, la priorización de iniciativas, la coordinación técnica y funcional, y la supervisión del desarrollo y evolución de los sistemas implantados, siempre garantizando su escalabilidad, sostenibilidad y alineación con los estándares internos del grupo.

El modelo de gobernanza se apoya en instrumentos corporativos como la **Política corporativa de uso de inteligencia artificial**, esquemas de definición de roles y responsabilidades, y procedimientos internos de evaluación y validación de iniciativas.

Principales iniciativas y casos de uso

El Grupo ha iniciado el despliegue de diversas iniciativas de inteligencia artificial orientadas a mejorar la eficiencia operativa y apoyar la actividad corporativa. Entre los principales ámbitos de aplicación destacan:

- La utilización de **herramientas de IA generativa**, como Microsoft Copilot Chat (PotenzIA), para el análisis de información, elaboración de contenidos y apoyo a la productividad.
- El desarrollo y puesta en marcha de **agentes inteligentes**, con decenas de agentes ya operativos y nuevas iniciativas en evaluación, orientadas a la automatización de procesos y a la mejora de la precisión operativa.

- La aplicación de soluciones de IA en **procesos de atención al cliente**, automatización documental y soporte operativo.
- El uso de modelos de IA en la **detección temprana de incidencias y anomalías**, contribuyendo a reforzar los mecanismos de supervisión interna.
- La incorporación de la IA en el ámbito de **formación y desarrollo del talento**, mediante asistentes inteligentes que facilitan el acceso personalizado a contenidos formativos.

Estas iniciativas se desarrollan de forma progresiva, priorizando aquellos casos de uso con impacto directo en productividad, reducción de errores y eficiencia operativa, y siempre bajo supervisión humana.

Cumplimiento normativo y alineamiento regulatorio

El modelo de inteligencia artificial del Grupo se encuentra alineado con el *Reglamento General de Protección de Datos* (RGPD) y con el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, que establece un marco común para el desarrollo y uso responsable de estas tecnologías.

Codere aplica los principios del marco europeo de IA de forma homogénea en todas las jurisdicciones en las que opera, adaptándolos a los requisitos normativos locales. En este contexto, se excluye expresamente el uso de sistemas de IA catalogados como de riesgo inaceptable y se refuerzan los mecanismos de control sobre aquellas soluciones que puedan tener un mayor impacto en las personas o en los procesos críticos del negocio.

Evolución y líneas de desarrollo 2026

De cara a los próximos ejercicios, Codere continuará avanzando en la consolidación de su modelo de inteligencia artificial, profundizando en la integración de esta tecnología de forma responsable y alineada con su marco de gobierno corporativo.

Las principales líneas de evolución incluyen:

- La maduración del modelo de gobernanza de la IA y de la Oficina Técnica AITO.
- La ampliación progresiva de los casos de uso de IA en áreas clave del negocio.
- La continuidad y ampliación de los programas de formación y concienciación.
- La adaptación permanente a la evolución del marco regulatorio **exigidos por la regulación de la AI Act europea**, con especial atención en la **formación interna** a los empleados en las competencias adecuadas de IA.

La compañía se apoyará visualmente en la marca **SinergIA**, como paraguas contenedor para acoger todas las comunicaciones sobre los proyectos y avances de esta tecnología en la casa.

The logo for SinergIA features the word "SinergIA" in a bold, sans-serif font. The "S" and "I" are green, while the "n", "e", "r", "g", and "A" are purple. To the right of the "A" is a stylized icon of a circuit board or neural network, also in purple.

Con este enfoque, Codere refuerza su compromiso con una adopción de la inteligencia artificial responsable, transparente y alineada con los principios de buen gobierno, contribuyendo a la creación de valor sostenible y a la resiliencia del grupo.

Compromiso con las personas y el entorno



5

5.1 Con el juego responsable

Codere mantiene un firme compromiso con la protección de los usuarios frente a los posibles efectos adversos del juego, especialmente en los colectivos vulnerables en el marco de su responsabilidad social corporativa. Para ello, la compañía desarrolla una estrategia homogénea en los distintos países donde opera, basada en el **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. Asimismo, colabora estrechamente con distintas entidades y asociaciones en la protección de los colectivos vulnerables.

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 el juego en 2025

Codere mantiene un compromiso firme con el juego responsable, impulsando múltiples iniciativas a nivel global y local para reforzar esta prioridad.

La compañía trabaja diariamente 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 se fundamenta en la protección del usuario y se integra en todas las áreas de operación del grupo, desde el diseño de los locales hasta las estrategias de marketing y comunicación, la implementación de nuevas tecnologías, las relaciones institucionales o la capacitación continua de colaboradores. Para ello, aplica una estrategia homogénea en todos los territorios donde opera.

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

Durante 2025, la compañía ha desarrollado acciones específicas adaptadas a la realidad y las necesidades particulares de sus territorios, destacando especialmente el impulso en aquellos países con un mayor control regulatorio como en Europa.

EUROPA

España

Codere desempeña un papel clave en la promoción del juego responsable en España, un modelo riguroso que exporta al resto de países. Gran parte de su actividad se centra, —además de mantener una estrecha relación con los distintos organismos nacionales y autonómicos del juego y industria—, en su participación en diferentes **organizaciones sectoriales**¹³.

Como miembro y asumiendo la vicepresidencia de **CEJUEGO** (Consejo Empresarial del Juego), la compañía contribuye en la difusión de las principales publicaciones sectoriales como *Juego y sociedad 2025* y el *Anuario del juego en España 2025* que reflejan año a año la contribución económica y el impacto social de la industria, acercando la realidad del sector a la sociedad como una actividad económica más y reforzando la percepción del juego como entretenimiento y actividad de ocio natural.

La compañía también forma parte de otras asociaciones 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.

A nivel autonómico y en el ámbito del juego presencial, Codere mantuvo en 2025 el **Programa de acreditación de responsabilidad social de COFAR** (Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería), organización en la que ostenta la vicepresidencia y que tiene por objeto formar al personal de los bares en políticas de juego responsable certificando a los establecimientos de hostelería con un sello de calidad específico.

A lo largo del último año, la compañía ha mantenido una estrecha colaboración con distintas entidades para la **protección de colectivos vulnerables** y de jugadores como Fejar (Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados) o **Acencas** (*l'Associació Centre Català d'Addiccions Socials*), participando junto a ellas en distintas iniciativas y foros. En 2025 la compañía ha seguido participando en otras asociaciones autonómicas vinculadas a la actividad de apuestas deportivas, como: Aeva, Alaca o más recientemente Asenda.

¹³ En el Anexo II *Acciones de asociación o patrocinio* se incluye una relación de asociaciones sectoriales con las que Codere ha colaborado en 2025, así como las entidades con las que ha colaborado en materia de RSC o patrocinios, nombradas en el texto.

Dentro de las medidas preventivas en juego responsable, Codere Online ha mantenido su plataforma de control y prevención de riesgo (CPR), iniciada en España, que identifica comportamientos de riesgo y aplica medidas preventivas para la protección de los usuarios.

Italia

Codere Italia desarrolla una intensa actividad en el país vinculada a la promoción del juego responsable y al impulso de una regulación ordenada, ética y sostenible del sector. La compañía forma parte de la Junta Directiva de las **principales organizaciones sectoriales y autoridades reguladoras**, entre ellas As.Tro, Assotrattenimento/Cofindustria SI y EGP/FIPE (Asociación Italiana de Operadores de Juegos Públicos), perteneciente a Confcommercio. Asimismo, mantiene una colaboración constante con la Agencia de Aduanas, Impuestos especiales y Monopolios (ADM), con el objetivo de promover las mejores prácticas y contribuir al desarrollo de un marco regulatorio sólido y coherente.

En este contexto, la compañía continúa adherida al **Protocolo Sicurezza Vera**, promovido por FIPE, que implementa medidas para reforzar la seguridad de las mujeres en los espacios de entretenimiento, actuando las salas de juego como puntos de referencia frente a la violencia de género, mediante la formación del personal en la detección y actuación frente a posibles casos de acoso o violencia.

Desde 2024, la compañía colabora con la **Autoridad Sanitaria Local de Caserta (ASL)** en la prevención de los trastornos del juego y facilitando el acceso a programas de tratamiento a jugadores en riesgo. En 2025, esta colaboración se reforzó con un **servicio de apoyo psicológico gratuito y confidencial** en la sala de Maddaloni, tanto para empleados y clientes.

Asimismo, en el área de Caserta, Codere financió un proyecto de atención residencial en un centro especializado para personas afectadas por el trastorno del juego (GAP). Ambas iniciativas continuarán también en 2026.

Asimismo, desde 2011 Codere Italia impulsa la **cultura de la responsabilidad** a través de su programa itinerante **In nome della Legalità**, que promueve el diálogo entre la industria del juego,

autoridades, instituciones sanitarias y el ámbito académico. Durante 2025 se celebraron nuevas ediciones en las ciudades de **Viterbo y Salerno**.

La compañía también participa y promueve proyectos de investigación orientadas a la protección de colectivos vulnerables, y en campañas de comunicación para promover la legalidad, entre ellos:

- El estudio **Análisis y lucha contra el juego de menores en Nápoles y la calificación de la oferta legal de juegos de azar**, desarrollado junto a la **Universidad de Nápoles Federico II**, el Instituto de Demoscopia Noto Sondaggi y el Studio Laura D'Angeli.
- El proyecto **Protección de personas vulnerables y Registro Único de Excluidos (RUE): de la teoría a la práctica (Fase III)**, en colaboración con la Universidad Tor Vergata.
- El estudio **El futuro del entretenimiento: mercado, reglas e innovación**, promovido con As.Tro y Cgia di Mestre.
- El análisis sectorial **Máquinas tragamonedas: la experiencia de juego y las perspectivas de la industria**, junto a SWG.
- La campaña informativa **2.500 centímetros cuadrados de legalidad**, impulsada junto a **As.Tro – Cui Prodest**.

Entre las diversas acciones puestas en marcha para la información y prevención del juego problemático, Codere Italia ha decidido poner a disposición de los clientes **la línea telefónica gratuita para problemas relacionados con el juego**, gestionada por el Istituto Superiore di Sanità (ISS).

En 2025, la compañía mantuvo una presencia activa en otros foros sectoriales vinculados a la sostenibilidad y al juego responsable: **Repensar el Juego Público: la sostenibilidad como nueva estrategia entre innovación y acción** (Sigma Central Europe 2025).

De cara a 2026, Codere Italia continúa trabajando en el mantenimiento de la **certificación G4 del Global Gambling Guidance Group**, obtenida a través de su filial Codere Network y vigente durante 2025, que acredita el cumplimiento de los más altos estándares internacionales en materia de juego responsable.

LATINOAMÉRICA

Argentina

Durante 2025, Codere Argentina continuó reforzando su estrategia de juego responsable, desarrollando iniciativas tanto en el entorno online como en el presencial, con especial foco en la prevención, la concienciación y la protección de los usuarios.

A lo largo del año, la compañía reforzó la **formación anual obligatoria en materia de juego responsable** para sus colaboradores en el entorno *on/offline*, consolidando una cultura corporativa alineada con los principios de prevención y cumplimiento. En el ámbito presencial, se desarrollaron diversas acciones de sensibilización en salas bajo el programa ***Cuando el juego no es juego***, a través de pantallas informativas, folletos, cartelería y otros canales de comunicación accesibles para los clientes.

Codere Argentina mantuvo además su colaboración en la gestión y mantenimiento de Centros de Ludopatía en distintos puntos del conurbano bonaerense, y, junto a la Lotería de la Ciudad de Buenos Aires (LOTBA, S.E.), apoyó iniciativas orientadas a la prevención del juego problemático en jóvenes.

En el entorno **online**, LOTBA otorgó a **Codere Online Argentina la certificación de Nivel 3 en Juego Responsable**, la distinción más alta disponible en esta materia, que acredita el cumplimiento de los estándares más exigentes en prevención y control del juego problemático. En este contexto, la compañía implementó la herramienta CPR, un sistema basado en inteligencia artificial y análisis predictivo diseñado para identificar tempranamente conductas de riesgo y aplicar medidas preventivas personalizadas, reforzando el compromiso con un entorno de juego seguro y responsable.

De forma complementaria, Codere Online Argentina impulsó campañas de prevención y concienciación tanto en **redes sociales** como a través de su plataforma digital, promoviendo un uso responsable del juego y facilitando información y recursos de apoyo a los usuarios.

México

Durante 2025, la formación continuó siendo uno de los pilares centrales de las acciones desarrolladas por Codere México en materia de juego responsable. La compañía reforzó sus programas especializados, dirigidos tanto a colaboradores actuales como a nuevas incorporaciones, garantizando la aplicación efectiva de prácticas de juego responsable en todas las salas del país.

En este marco, se intensificó la capacitación del personal en la **detección temprana de jugadores con patrones de juego problemático**, con el objetivo de facilitar una atención adecuada, un seguimiento continuo y la activación de los protocolos internos correspondientes.

De forma complementaria, Codere México fortaleció su **comunicación interna y externa** mediante materiales informativos y campañas específicas orientadas a sensibilizar a clientes y colaboradores sobre los riesgos asociados al juego y las herramientas disponibles para abordarlos de manera proactiva, consolidando así una cultura preventiva y de protección del usuario.

Colombia

Durante **2025**, Codere Colombia centró sus esfuerzos en el cumplimiento de las directrices en materia de juego responsable establecidas por Coljuegos, en el marco del régimen actualizado mediante la Resolución 20244000022654 de 2024, que incorporó nuevas disposiciones orientadas a la información, educación y concienciación de clientes, colaboradores y población no jugadora, la protección de jugadores en situación de vulnerabilidad y la capacitación del personal en prácticas de juego responsable, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del **Programa de Buenas Prácticas de Juego Responsable**.

En línea con estas disposiciones, la compañía mantuvo y reforzó sus programas de formación on/offline, a través de Codere Personas Digital y capacitaciones presenciales a nivel nacional, integrando de forma transversal las buenas prácticas de juego responsable en su operativa diaria. Asimismo, se reforzó la difusión de materiales informativos en salas —folletos, pantallas y otros soportes— y en los distintos canales dirigidos a los clientes.

En el ámbito **online**, Codere dio cumplimiento al Programa de Juego Responsable de Coljuegos, incluyendo la aplicación de **mecanismos de autoexclusión** y la implementación del **Test de Identificación de Factores de Riesgo** desarrollado por el regulador. De forma complementaria, continuó utilizando la **plataforma corporativa de control y prevención de riesgo (CPR)**, basada en **inteligencia artificial y análisis predictivo**, para la detección temprana de conductas de riesgo y la aplicación de medidas preventivas personalizadas, reforzando su compromiso con un entorno de juego seguro y responsable.

Por último, en **enero de 2026** se remitió a Coljuegos el **informe anual del Programa de Juego Responsable**, junto con el plan de despliegue y seguimiento correspondiente, consolidando un enfoque de mejora continua y alineado con las exigencias regulatorias.

Panamá

En 2025, Codere Panamá ha impulsado la promoción del juego responsable desarrollando campañas informativas para sus colaboradores, permitiendo el fortalecimiento de una cultura interna de responsabilidad.

Además, se reforzaron distintas acciones y controles de acceso en los casinos para impulsar la sensibilización del juego responsable entre clientes y empleados —especialmente de sala—.

Uruguay

Durante **2025**, Codere Uruguay consolidó sus **campañas de concienciación en materia de Juego Responsable** dirigidas a los clientes del **Casino Carrasco (Montevideo)**, reforzando su compromiso con la prevención y la protección del usuario.

En este marco, la compañía intensificó el trabajo con los denominados “**anfitriones de sala**”, implementando **protocolos de detección temprana** para identificar a jugadores con patrones de juego problemático, lo que permite ofrecer una **atención personalizada y un seguimiento continuo** en los casos que lo requieran.

Asimismo, Codere Uruguay mantiene su acuerdo con la **Red de Psicólogos de Uruguay**, facilitando **atención telefónica ininterrumpida** y condiciones preferenciales para el acceso a terapias vinculadas con el juego, fortaleciendo así el acompañamiento profesional y el acceso a recursos especializados para los clientes.

5.2 Con nuestros clientes

Codere continúa consolidándose como una compañía de referencia en el sector del juego privado gracias a una estrategia orientada al cliente, al que sitúa en el centro de su modelo de negocio. Este enfoque se traduce en una propuesta de entretenimiento segura, cercana, transparente y diferencial, apoyada en una marca sólida, una oferta omnicanal integrada y una relación a largo plazo basada en la confianza.

Durante 2025, el Grupo ha reforzado su posicionamiento comercial apoyándose en la

fortaleza de su marca, la innovación continua en productos y servicios y el desarrollo de experiencias que conectan con los clientes en todos los puntos de contacto y canales. La Dirección Corporativa de Estrategia Comercial y Transformación impulsa esta visión, mediante iniciativas orientadas al crecimiento sostenible, la fidelización y la excelencia en la experiencia del cliente.

5.2.1 Crece el valor de la marca ‘Codere’

A lo largo de 2025, la compañía ha seguido avanzando en la consolidación de su identidad de marca implementando en los territorios el *co-living* de las distintas marcas bajo el lema ‘**Una experiencia Codere**’, reforzando el concepto de omnicanalidad, con la iniciativa “In & On” impulsada tanto en *retail* como en *online*, y ha mantenido el esfuerzo transformador para hacer más atractivas las salas, su oferta tecnológica y de juego. Esta estrategia combina alcance global con sensibilidad local, permitiendo adaptar la propuesta de valor del grupo a las particularidades de cada geografía.

La participación en ferias sectoriales, los patrocinios estratégicos y la organización de eventos propios han contribuido a consolidar el posicionamiento de la compañía como referente del entretenimiento. Este esfuerzo se ha visto reforzado por el lanzamiento de la nueva web corporativa del Grupo en 2025, una plataforma renovada que mejora la accesibilidad, la transparencia y la comunicación con los principales grupos de interés, alineada con la identidad de marca.

Además, el ejercicio 2025 ha estado marcado por un crecimiento significativo del valor de la marca. Codere ha alcanzado el **puesto 77 en el ranking Brand Finance España 2025**, escalando ocho posiciones respecto al año anterior y

consolidándose, un año más, como la **única del sector del juego** presente en este *ranking*. Este reconocimiento, que la compañía acumula de forma ininterrumpida desde 2010, pone de relieve el liderazgo de Codere y su conexión con los clientes.

Por su parte, **Codere Online** ha debutado en la edición 2025 de la lista **EGR Global Power 50**, uno de los rankings más influyentes de la industria del iGaming y las apuestas deportivas a nivel mundial, que reconoce a las compañías que han demostrado un crecimiento sostenido, capacidad de innovación y un firme compromiso con la calidad de sus productos y servicios.

5.2.2 Experiencia cliente y transformación comercial

A lo largo de 2025, Codere ha continuado profundizando en su transformación comercial con foco en el cliente, apoyándose en tres pilares fundamentales: marca, tecnología y talento. La compañía ha reforzado sus capacidades de marketing, CRM y gestión de clientes, con especial atención en la captación, fidelización y desarrollo del valor a largo plazo.

En este contexto, se ha seguido avanzando en la gestión homogénea de segmentos estratégicos, como el cliente VIP, apoyada en equipos especializados y herramientas que permiten maximizar el conocimiento del usuario y ofrecen propuestas más personalizadas.

En paralelo, los equipos locales han continuado trabajando en iniciativas de transformación orientadas a **mejorar la eficiencia operativa, el margen y la experiencia del cliente**, alineando a la organización con las prioridades estratégicas del Grupo.

Uno de los proyectos clave ha sido la **redefinición de la experiencia del cliente con el proyecto ‘Sala Modelo’ y el relanzamiento de los clubes de fidelización en toda Latinoamérica**. Una iniciativa estratégica centrada en la definición de un estándar homogéneo de funcionamiento y experiencia para todas sus salas, tomando como referencia las mejores prácticas del sector. Con esta iniciativa se identifican las fortalezas, debilidades de cada sala, así como las oportunidades de mejora específicas. El objetivo final es asegurar que todas las salas cumplen con los más altos estándares de calidad, ofreciendo a los clientes una experiencia única y memorable que refuerce su preferencia por la marca.

Una marca omnicanal que conecta con los clientes

Durante 2025, Codere ha mantenido una intensa agenda de acciones orientadas a reforzar la visibilidad de la marca y el *engagement* con los clientes, 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.

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

- La **Copa Codere Internacional**, un evento emblemático que la compañía lleva siete años evolucionando desde un torneo de fútbol *amateur* hacia un formato internacional. En su última edición 2025, celebrada en México y España, han participado 200 parejas mixtas en un innovador formato de competición, emitidos como un *reality show*. La participación de embajadores y colaboradores de referencia, (como Alana Flores y Samy Rivera o Jero Freixas) contribuyó a amplificar la visibilidad y el alcance de esta potente acción de marca.
- A principio de 2026 Codere cerró una etapa de éxito de **‘Mister Underdog’**, un proyecto digital deportivo tras más de un lustro de éxito en las RRSS bajo el formato de *video-podcast*. Este espacio, dirigido a los aficionados del deporte y las apuestas, ha permitido a la compañía **liderar el segmento de contenidos audiovisuales** al cliente, impulsar su notoriedad y establecer una estrecha conexión con su target.
- En el ámbito de los patrocinios deportivos, **Codere ha reforzado notablemente su visibilidad internacional en 2025** capitalizando su alianza con el Real Madrid C.F. en Latinoamérica y el Club de Fútbol Monterrey Rayados y convirtiéndose en main sponsor de Rayadas, el equipo femenino multicampeón de la Liga MX Femenil. En 2025 Codere Online también fue patrocinador oficial de Rayados en el **Mundial de Clubes**, presentando —junto al

club y Puma— la camiseta conmemorativa del 80° aniversario, a través de una campaña de proyección internacional en Times Square, en Nueva York.

- Adicionalmente, la compañía ha desarrollado numerosos **eventos VIP con clientes** vinculados principalmente a sus patrocinios deportivos junto a Rayados y Real Madrid en Latinoamérica tales como: viajes junto a los equipos, encuentros deportivos, Meet & Greet exclusivos junto a los jugadores y otros eventos.
- La compañía también ha sabido aprovechar su colaboración junto a otros embajadores de la marca como Carlos “El Pibe” Valderrama en 2025 a través de distintas acciones omnicanal y *watch parties* en Latinoamérica.
- Entre las distintas campañas desarrolladas a lo largo del año, destaca **‘+ juego’** que pone de manifiesto la amplia oferta del grupo y las funcionalidades clave para los clientes.

La actividad retail, también ha impulsado iniciativas dirigidas a ofrecer experiencias diferenciales; **renovando la oferta de producto en los puntos de venta, que se han ido adaptando para mantener su competitividad en cada mercado** y ampliado su oferta, así como la renovación y adecuación de sus salas con nuevos *layouts* y mejoras estructurales que maximizan el confort de nuestros clientes.

En **España**, la compañía ha seguido impulsando el servicio en los puntos de venta como eje diferencial y de compromiso hacia los clientes. La compañía ha ampliado su oferta con nuevas funcionalidades, tipos de apuesta, deportes y competiciones, incluyendo *e-leagues*. Además, la aplicación **‘Mi Codere’** ha seguido mejorando la experiencia de los usuarios, permitiéndoles una participación más completa, personalizada y con un mayor control sobre sus apuestas.

En **Italia**, la compañía ha centrado sus esfuerzos en la **renovación del Bingo Re de Roma**, su emblemática sala de juego, modernizando sus instalaciones para un ofrecer mejor servicio al cliente. También ha implementado un sistema digital de pedidos e iniciativas orientadas a la fidelización y activación en sala.

En 2025, Codere Italia también ha orientado sus esfuerzos en impulsar su canal online que opera directamente a través de [codere.it](https://www.codere.it)¹⁴

En **Latinoamérica**, Codere ha continuado consolidando su presencia en todas las líneas de negocio: slots, mesas, apuestas hípcas y deportivas, bingo y gastronomía, reforzando al mismo tiempo su posicionamiento como operador de entretenimiento integral. El **segmento de póker** ha seguido teniendo un carácter estratégico, con el fortalecimiento de la marca **Codere Poker Series**, especialmente en México, donde la compañía ha apostado por una **propuesta omnicanal** que integra la experiencia presencial en sus salas Codere y Yak con su plataforma digital [codere.mx](https://www.codere.mx).

La marca ‘Codere’ no solo ha conseguido trasladar su “experiencia Codere” a todos sus clientes, sino que, además, ha **fortalecido su marca empleadora** haciéndola más fuerte y atractiva y asegurando la fidelización del mejor talento.

Finalmente, los **recintos hípicos** han supuesto para Grupo Codere una importante palanca para fortalecer la relación con los clientes en los territorios donde opera, ofreciendo una experiencia de entretenimiento completa bajo el modelo *racino*, —que combina carreras de caballos con opciones de juego y salas de entretenimiento, apuestas y una amplia y variada oferta gastronómica para el disfrute familiar—.

En **Uruguay**, Codere opera el **Hipódromo Nacional de Maroñas**, un recinto histórico que suma más de dos décadas como epicentro del turf nacional. Este año ha acogido la celebración de la 128ª edición del **Premio José Pedro Ramírez**, una de las principales citas internacionales del turf. En el país también opera el **Hipódromo de Las Piedras**, que desarrolla una doble actividad: como centro de entrenamiento satélite de Maroñas, y como centro de competiciones hípcas. En Uruguay, además impulsa su **Escuela de Jockeys y Vareadores**, donde se forman las futuras promesas del turf local. En 2025 Fernanda Rodríguez hizo historia al convertirse en la primera *jocketa* profesional, convirtiéndose en un referente para las mujeres en esta industria.

¹⁴ En Italia, la actividad digital en el país vía [codere.it](https://www.codere.it) es operada directamente por Codere Italia. Completar esta información en el subcapítulo 2.1.2 *Presencia en el mundo*.

En **Panamá**, el **Hipódromo Presidente Remón** es un punto neurálgico para los eventos hípicos de la región. Desde 2009, a través de la **Academia Técnica de Jinetes Laffit Pincay Jr.** impulsa el turf en los jóvenes garantizando el reemplazo generacional. En 2025, el hipódromo acogió la 57ª edición del **Clásico Internacional del Caribe**, un importante certamen para caballos purasangre de tres años en toda la región del Caribe y América Latina.

En **México**, Codere opera el **Hipódromo de las Américas** un recinto de referencia que no solo acoge importantes clásicos de cuarto de milla y de purasangres, como el **LXXX Hándicap de Las Américas**. La compañía ha sabido optimizar este recinto, junto a su centro de convenciones Banamex-, como espacios polivalentes para distintas actividades empresariales y de entretenimiento. De cara a 2026, la compañía seguirá afianzando su estrategia de adecuación de su operación en Latinoamérica a través del proyecto Sala Modelo, con la incorporación de dinámicas comerciales avanzadas para maximizar la experiencia del cliente. Próximamente, la compañía pondrá en marcha un modelo de gestión avanzada sobre la base de *Data Analysis* y la IA que permitirá agilizar la toma de decisiones estratégicas de manera más eficiente y continuará impulsando la transformación continua de todas las unidades de negocio con foco en la excelencia en el servicio personalizado, tanto en oferta, trato, experiencia y valor.

Por su parte, para Codere Online, México será uno de sus mercados clave en 2026 y sus acciones de cara Mundial serán una prioridad total para la compañía. La recuperación de la cuota de mercado en España, —gracias a una mayor estabilidad de producto los últimos meses—, será otro de sus ejes estratégicos, junto al impulso de los *live gaming*.

5.3 Con nuestros empleados

2025 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.

Perfil del empleado

En 2025, la plantilla de Codere¹⁵ está compuesta por **10.302 empleados**.

En cuanto a la distribución por género, el 58,85% son hombres y el 41,15% mujeres. Por edad, el 62,6% de los colaboradores se encuentra en el rango de 30 a 50 años.

Desde una perspectiva geográfica, el grueso de empleados se concentra en México, Argentina, Uruguay y España mientras que el resto está distribuido entre la sede corporativa y otros mercados del grupo.

En términos de categorías profesionales, el 58% se corresponde a empleados operativos, el 17% mandos intermedios y el 20% técnicos.

Por último, en relación con el modelo de contratación, el 95% de los colaboradores tiene un contrato indefinido, y de ellos, el 86,5% trabaja a tiempo completo.

Perfil empleado Codere

- 95% tiene contrato indefinido
- 86,5% tiene contrato a tiempo completo
- 59% son hombres
- 41% son mujeres

Somos Codere: Experiencia del empleado

En Codere entendemos que la sostenibilidad del negocio está directamente vinculada al compromiso, desarrollo y bienestar de las personas que forman parte del grupo. Nuestra gestión de personas se apoya en un modelo integral que combina **escucha estructurada, toma de decisiones basada en datos y despliegue de acciones concretas**, con el objetivo de atraer, desarrollar y fidelizar el talento en todos los países en los que operamos.

En 2025 hemos consolidado un enfoque homogéneo y transversal de gestión de la experiencia del empleado, conectado con la estrategia del grupo, los valores corporativos y los principios de sostenibilidad social.

Este modelo se articula en torno a dos ejes fundamentales:

- **Pulso**, como sistema global de escucha y medición de la experiencia de empleado.
- **Impulso**, como marco estructurado de priorización y acción, que transforma la información obtenida en decisiones y actuaciones concretas.

Este enfoque integrado permite a Codere anticipar desafíos, reforzar fortalezas culturales y orientar la gestión de personas de forma coherente con la estrategia del grupo, contribuyendo a la mejora sostenida del desempeño operativo, la fidelización del talento y la creación de valor a largo plazo.

La gestión de la experiencia del empleado en Codere se articula a través del sistema **Pulso–Impulso**, que combina la voz directa de las personas con el análisis de indicadores internos y de tendencias del mercado.

¹⁵ Más información detallada en el Anexo I - *Desglose de indicadores de Recursos Humanos*.

En conjunto, la experiencia del empleado en Codere muestra en 2025 una evolución **positiva y sostenida**, consolidando Pulso–Impulso como activos estratégicos para orientar la toma de decisiones con base objetiva, reforzar las palancas culturales y orientarse en factores críticos en la retención del talento, la productividad y la sostenibilidad del negocio.

Pulso 2025

Pulso es el sistema global de escucha de la experiencia de empleado, implantado en 2024 como una herramienta estable y comparable. En 2025 se desplegó en los siete países en los que opera la compañía, alcanzando una participación global del 56,81 %, lo que refuerza la representatividad y fiabilidad de los resultados. Los principales indicadores de Pulso 2025 reflejan una mejora consistente respecto a 2024 de la experiencia de empleado, tanto en indicadores racionales como emocionales, en un contexto operativo exigente y diverso, destacando el incremento de la nota media global de la encuesta y la estabilidad del eNPS (*Employee Net Promoter Score*) global del 12 %, indicador que va de -100 a +100, que mide el grado de recomendación de los empleados hacia la compañía como lugar para trabajar y que refleja un balance positivo entre promotores y detractores.

Esta herramienta permite identificar fortalezas, anticipar áreas de riesgo y orientar la toma de decisiones de forma objetiva y accionable. La información obtenida se complementa con otras fuentes internas, como encuestas específicas y evaluaciones de factores psicosociales en determinados países, reforzando un enfoque preventivo en la gestión de impactos sociales.

El análisis por módulos muestra avances relevantes en **cultura y valores, responsabilidad social corporativa, engagement y comunicación**, consolidando una base cultural sólida y reforzando el vínculo emocional de los empleados con el grupo. De forma complementaria, se identifican como prioridades estructurales de actuación **el reconocimiento, el feedback, la formación y el desarrollo del talento**, así como la percepción de salario justo, ámbitos que, pese a su evolución positiva, mantienen un mayor recorrido de mejora y se alinean con las principales palancas del *Plan Impulso*.

Impulso 2025

Impulso 2025 constituye el **modelo corporativo de actuación para la gestión de la experiencia de empleado**, diseñado para garantizar coherencia estratégica, alineación corporativa y capacidad de ejecución en todas las geografías. El modelo combina el despliegue de iniciativas globales con el desarrollo de acciones locales, alineadas con los valores corporativos, articuladas a lo largo del *journey* del empleado. Estas acciones conectan de forma directa la escucha activa con decisiones y acciones orientadas a reforzar el compromiso, la retención del talento y la estabilidad operativa.

Las actuaciones desarrolladas en 2025 se han articulado de forma **transversal**, involucrando a distintas áreas del grupo y aprovechando capacidades internas, conocimiento experto y colaboración entre equipos. Este enfoque ha permitido **optimizar recursos, maximizar el impacto de las iniciativas y reforzar la corresponsabilidad** en la gestión de la experiencia de empleado, integrando personas, negocio y sostenibilidad en un mismo marco de actuación.

5.3.1 Comunicación y marca empleadora

En este marco, la **comunicación y la marca empleadora** se consolidan como palancas estratégicas. Durante 2025 se reforzó un sistema de comunicación interno¹⁶, accesible y bidireccional, que incluye: la campaña y Web de Impulso, la encuesta Pulso, el buzón SomosCodere, campañas globales de comunicación, publicaciones corporativas como **Somos Codere y Lo Bueno Cuenta** (México), así como una presencia coordinada en canales digitales. A ello se suma la participación del grupo en foros especializados y eventos sectoriales, reforzando su posicionamiento externo como empleador.

Asimismo, Codere consolidó su estrategia de **Employer branding digital**, con LinkedIn como canal principal, alcanzando 69.677 seguidores a cierre de 2025, una tasa media de interacción del 43,5 % y más de 38.000 visitas a su página de empleo, reflejando un crecimiento orgánico sostenido y una elevada capacidad de atracción. Este desempeño ha sido posible gracias a la difusión sistemática de contenidos vinculados a personas, cultura, desarrollo del talento, sostenibilidad, juego responsable y transformación, así como a la visibilización de iniciativas como Pulso e Impulso, Codere University y acciones de reconocimiento y RSC.

De igual modo, el impulso del programa **IAMBassador** ha contribuido a reforzar un relato auténtico construido desde la experiencia interna. Adicionalmente, se creó el canal corporativo de Instagram como nuevo eje de comunicación experiencial, que adquirirá mayor protagonismo a partir de 2026.



¹⁶ Se completa información sobre los canales de comunicación en el capítulo 4.2.1 *Diálogo con los grupos de interés*

5.3.2 Desarrollo del talento

El desarrollo del talento y la mejora de la productividad constituyen uno de los ejes centrales del modelo de gestión de personas de Codere. El año 2025 ha supuesto un hito en materia de desarrollo profesional y gestión del conocimiento, marcado por la implantación y consolidación de **Codere University** como plataforma corporativa que integra de forma estructural la formación, el aprendizaje continuo y la mejora de capacidades en todas las regiones.

Este enfoque combina formación, desarrollo, digitalización, analítica avanzada, inteligencia artificial y mejora de las condiciones de trabajo, con el objetivo de garantizar la excelencia operativa, fortalecer las capacidades clave del negocio y mejorar la empleabilidad y fidelización de las personas.

Codere University se articula como el **sistema global de desarrollo del talento del grupo**, alineado con la estrategia del negocio, las prioridades operativas y los resultados del sistema de escucha Pulso. La plataforma organiza el aprendizaje en torno a cuatro grandes escuelas:

- **Escuela de Liderazgo**, orientada a consolidar un estilo de liderazgo común, estratégico y transformador en todas las geografías.
- **Escuela de Gestión**, centrada en fortalecer competencias esenciales para una gestión efectiva y eficiente, proporcionando herramientas prácticas.
- **Academias de Producto**, enfocadas en el conocimiento técnico y especializado de productos, servicios y operaciones.
- **Mandatory**, que refuerza el compromiso con la cultura de cumplimiento y responsabilidad corporativa, integrando la formación obligatoria legal y aquella crítica para un desempeño seguro y ético.

Este ecosistema ha permitido centralizar la oferta formativa, ampliar el catálogo mediante el desarrollo de escuelas técnicas a medida, mejorar la experiencia de usuario y asegurar una mayor trazabilidad del impacto formativo por país, colectivo y rol.

Durante 2025 se consolidó especialmente la implantación de la **Escuela de Liderazgo**, con el desarrollo de itinerarios online y presenciales dirigidos tanto a nuevos managers como a directivos con mayor experiencia. Asimismo, se dio continuidad a los programas de Habilidades de Gestión y se sentaron las bases para el desarrollo de contenidos propios vinculados a las distintas líneas de producto.

Gracias a este despliegue, la actividad formativa alcanzó su mayor volumen histórico, con **114.816 horas de formación**, lo que supone un incremento del **28,08 % respecto a 2024**. El crecimiento fue transversal en todos los grupos profesionales, reflejando un modelo equilibrado que combina refuerzo del liderazgo, especialización técnica y capacitación continua.

De forma complementaria, Codere mantuvo un foco prioritario en la **formación en cumplimiento**¹⁷, realizando un seguimiento reforzado de los programas vinculados a Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBC y FT), Riesgos Penales, así como en otras áreas como Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y juego responsable y, en un entorno más tecnológico, en contenidos clave para la ciberseguridad, como la **prevención del phishing**.

¹⁷ Se puede ampliar la información en el capítulo 4.1.2. *Ética y cumplimiento*

Asimismo, durante 2025 —y con continuidad prevista a lo largo de 2026— el grupo impulsó un programa de alfabetización en inteligencia artificial y uso responsable, dirigido a distintos colectivos, con el objetivo de garantizar una comprensión homogénea, aplicada y alineada con el marco normativo interno en el uso de estas tecnologías. Esta iniciativa, enmarcada dentro del proceso de adaptación al entorno regulatorio emergente en materia de IA, refuerza el compromiso de Codere con un uso ético, seguro y responsable de la innovación tecnológica.

De forma complementaria, el grupo ha seguido avanzando en un modelo estructurado de evaluación, *feedback* y reconocimiento del talento. Este último se consolida como un eje estratégico del modelo de gestión diseñado no solo para valorar el desempeño, sino para fortalecer el vínculo y la fidelización de perfiles críticos. Al integrar el reconocimiento de forma recurrente en la relación entre mandos y equipos, Codere refuerza la claridad de expectativas, la calidad del liderazgo y la motivación intrínseca, factores clave para la productividad y la creación de valor sostenible.

En este contexto, durante 2025 se avanzó en la implantación de **herramientas corporativas de evaluación y *feedback***, como **Talentbet y Activa-T**, así como en el uso de soluciones digitales orientadas a facilitar el seguimiento de objetivos (Talentbet+) y la identificación de oportunidades de crecimiento, contribuyendo a una gestión del talento más homogénea y basada en datos en todas las geografías.

La consolidación de Codere University ha sentado así las bases de un **modelo de capitalización del conocimiento** en el que la formación, la evaluación, el análisis y la inteligencia artificial convergen como palancas de productividad y sostenibilidad. En conjunto, las actuaciones desarrolladas en 2025 consolidan un sistema estructural de desarrollo del talento y productividad, reforzando la sostenibilidad del negocio y la empleabilidad a largo plazo.

5.3.3 Bienestar, salud y seguridad

La salud y la seguridad de los empleados constituyen un eje fundamental del modelo de gestión de personas de Codere y se abordan desde un **enfoque preventivo e integrado**, alineado con los principios de sostenibilidad social del grupo. Este enfoque se realiza a través de políticas, procedimientos y sistemas corporativos que permiten **identificar, evaluar, prevenir y mitigar contingencias laborales y psicosociales**, fomentando entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles en todos los países.

En este marco, Codere integra la salud y la seguridad en el sistema **Pulso–Impulso**, utilizando la escucha estructurada de la experiencia del empleado y el análisis de indicadores sociales como herramientas para identificar áreas de mejora y definir planes de actuación preventiva. De forma complementaria, la información obtenida a través de Pulso se complementa con **evaluaciones de factores psicosociales realizadas en varios países**, desarrolladas con el apoyo de entidades externas especializadas, lo que refuerza la capacidad del grupo para gestionar de manera proactiva los factores que pueden afectar al bienestar físico y emocional de las personas.

Asimismo, durante 2025, Codere ha impulsado un conjunto de iniciativas orientadas a reforzar el **bienestar físico y emocional** y el compromiso de los equipos, abordando el *engagement* como una palanca clave de fidelización del talento, cohesión organizativa, protección del bienestar psicosocial y estabilidad organizativa. Estas actuaciones han incluido acciones de team building y cohesión interna, programas y charlas de bienestar, celebración de hitos profesionales y personales, iniciativas corporativas transversales, así como el fomento de la participación en actividades deportivas y eventos colectivos. Este despliegue, combinado con mejoras en los entornos de trabajo —incluyendo la adecuación de oficinas, salas operativas y espacios de descanso— y con medidas de flexibilidad adaptadas a las realidades locales, contribuye a fortalecer el vínculo emocional de los colaboradores con la organización y a consolidar un clima laboral saludable y sostenible.

El seguimiento y control de las actuaciones en materia de salud y seguridad se apoya en el **uso de indicadores y dashboards**, que permiten un análisis periódico y homogéneo de la información relativa a la plantilla, condiciones de trabajo.

Durante el ejercicio 2025, Codere registró un total de **352 accidentes de trabajo**¹⁸, lo que supone una reducción respecto a los **412 accidentes registrados en 2024**. Esta mejora se refleja también en los indicadores de siniestralidad, con una disminución significativa del **índice de frecuencia**, que pasó de 12,70 en 2024 a 7,00 en 2025, y del **índice de gravedad**, que descendió de 0,62 a 0,10.



Impulso

¹⁸ Completar detalle en la tabla (tasa de accidentalidad) del Anexo I. *Desglose de indicadores de Recursos Humanos.*

5.3.4 Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo en Codere **se adapta a la naturaleza específica de cada unidad de negocio y a la normativa laboral aplicable en las distintas ubicaciones donde opera la compañía.** Este modelo permite compatibilizar la continuidad del servicio y la eficiencia operativa, conforme a los derechos laborales en materia de jornada, descansos y distribución del tiempo de trabajo.

En los **servicios centrales y áreas de soporte**, la jornada se estructura conforme a un horario de oficina habitual, **ajustado a la normativa** de cada país. En estos ámbitos, y en función de las realidades de cada geografía, se aplican medidas organizativas como la jornada intensiva en determinados periodos del año, durante los viernes y en los meses estivales, con el objetivo de favorecer un desempeño sostenible y equilibrado.

Por otra parte, las **unidades operativas** organizan su actividad mediante sistemas de turnos adaptados a los horarios de apertura y a la regulación local aplicable en cada país. Esta planificación permite cubrir adecuadamente las necesidades del servicio en entornos con horarios extendidos, garantizando al mismo tiempo el cumplimiento de los requisitos legales en materia de jornada, descansos y rotación. En el caso de las salas de juego, la organización del trabajo incluye con carácter general la prestación de servicios en horario nocturno, en línea con sus horarios de apertura. Por su parte, en determinadas sociedades especializadas en servicios de trading y atención al cliente en España, la organización del tiempo de trabajo se articula mediante turnos que permiten prestar servicio a distintos países, sin que ello implique una prestación generalizada de servicios nocturnos.

Medidas para facilitar la conciliación laboral y la desconexión digital

Codere promueve la conciliación de la vida profesional, personal y familiar como parte de su compromiso con el bienestar de las personas y la sostenibilidad social del negocio. La compañía aplica las medidas previstas en la normativa laboral vigente en cada país -en materia de permisos, reducciones de jornada, licencias por cuidado de familiares, maternidad y paternidad y otros derechos reconocidos legalmente-, garantizando su **acceso en condiciones de igualdad y no discriminación.**

Adicionalmente, y en función de las realidades organizativas, operativas y normativas de cada geografía, Codere impulsa medidas de flexibilidad en la organización del trabajo, orientadas a favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades del negocio y las personales.

En coherencia con este modelo, Codere integra el principio de **desconexión laboral** dentro de su marco de cumplimiento normativo, seguridad de la información y bienestar de las personas. A través de sus políticas internas, entre ellas el *Código de ética e integridad (CEI)*, la *Política de uso aceptable de los activos de información* y la *Política de seguridad de la información*. El grupo establece pautas sobre el uso responsable de herramientas tecnológicas y la **adecuada gestión de las comunicaciones fuera del horario laboral**. Estas medidas se complementan con prácticas organizativas orientadas a salvaguardar la salud psicosocial y promover un desempeño sostenible, reforzando el compromiso corporativo con un entorno de trabajo seguro, respetuoso y alineado con los estándares de responsabilidad social del grupo.

5.3.5 Diálogo social y negociación colectiva



Codere reconoce el diálogo social como un elemento esencial para la estabilidad organizativa y la gestión responsable de las relaciones laborales. El grupo respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación, a la sindicación y a la representación colectiva, conforme a la legislación vigente en cada país en el que opera, garantizando el ejercicio efectivo de estos derechos sin discriminación ni represalias.

La compañía mantiene mecanismos formales de información y consulta con la representación legal de los trabajadores, así como canales internos de comunicación bidireccional que permiten trasladar información relevante sobre la evolución del negocio, las condiciones laborales y los cambios organizativos. Este marco favorece un entorno basado en el respeto mutuo, la transparencia y la búsqueda de soluciones equilibradas ante cualquier circunstancia que pueda afectar a la plantilla.

En aquellos países donde resulta de aplicación, Codere cumple con las disposiciones relativas a la negociación colectiva y aplica los convenios colectivos sectoriales o de empresa que correspondan. Estos convenios regulan aspectos clave de la relación laboral, incluyendo jornada, descansos, condiciones económicas y derechos sociales, así como materias vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo. El grupo integra estos

compromisos en su operativa diaria y realiza el seguimiento correspondiente para asegurar su correcta aplicación.

En 2025, el 57 % de los empleados de Codere estaban cubiertos por convenio colectivo, porcentaje que refleja la estructura geográfica del grupo, dado que no todas las jurisdicciones en las que opera contemplan sistemas de negociación colectiva formal o convenios sectoriales equivalentes.

Este enfoque forma parte del modelo de gobierno social del grupo y se complementa con sistemas internos de supervisión y cumplimiento, contribuyendo a la prevención de conflictos laborales, al refuerzo de la seguridad jurídica y a la consolidación de un entorno de trabajo estable.

5.3.6 Igualdad, diversidad e inclusión

Codere integra el principio de igualdad de trato y no discriminación como uno de los pilares de su marco ético y normativo interno, recogido en su **Código de ética e integridad (CEI)** y en el conjunto de políticas de cumplimiento aplicables a todos los empleados del grupo. La compañía garantiza que las relaciones laborales se desarrollen bajo criterios de respeto, objetividad y transparencia, prohibiendo cualquier forma de discriminación.

En materia de igualdad de género, el grupo cuenta con **planes de igualdad**¹⁹ que articulan medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, reforzar la transparencia en los procesos internos y consolidar entornos laborales inclusivos. Durante 2025 se ha trabajado en la elaboración del nuevo *Plan de Igualdad*, actualmente en fase de desarrollo, con el objetivo de actualizar y reforzar las medidas y compromisos asumidos en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Asimismo, la compañía mantiene un firme **compromiso con la prevención del acoso** y de cualquier conducta contraria a la dignidad de las personas. El *Código de ética e integridad* establece la prohibición expresa de comportamientos que puedan constituir acoso, abuso o trato degradante, previendo la aplicación de las correspondientes medidas disciplinarias en caso de incumplimiento, conforme a la normativa interna y a la legislación aplicable.

La **gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades** se integra de forma transversal en el modelo organizativo del grupo, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la inclusión y la valoración del talento sin distinción por razón de género, edad, origen, orientación sexual, religión, discapacidad u otras condiciones personales o sociales.

En 2025, el grupo Codere cuenta con un total de **58 empleados con discapacidad** distribuidos en las distintas jurisdicciones donde opera. La compañía cumple con la legislación aplicable en materia de integración laboral de personas con discapacidad en aquellos países en los que existe obligación

normativa, bien mediante contratación directa o, cuando no resulta posible alcanzar la cuota exigida, a través de las medidas alternativas previstas por la normativa, tales como la contratación de servicios a centros especiales de empleo u otras fórmulas de excepcionalidad legalmente reconocidas. En aquellos países donde no existe obligación legal específica, el grupo mantiene un compromiso voluntario con la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades, reforzando su enfoque de diversidad e integración conforme a su marco ético y normativo.

En este contexto, y particularmente en España a modo de ejemplo, la compañía articula estas medidas a través de colaboraciones específicas, entre las que destacan los acuerdos con **ZAUMA** para la gestión de certificados oficiales de discapacidad y con **ILUNION**, mediante la contratación de servicios a centros especiales de empleo, consolidando así su compromiso con la integración laboral y el cumplimiento normativo en esta materia.

En conjunto, estas actuaciones se enmarcan en un enfoque de diligencia debida social que combina el cumplimiento legal con una apuesta estructural por la diversidad, consolidando una cultura corporativa inclusiva y alineada con los estándares éticos y de responsabilidad social del grupo.

¹⁹ Los planes de igualdad son de aplicación en aquellas sociedades con sede en España con más de 50 empleados.

El modelo de gestión de empleados ha demostrado su capacidad para conectar el talento con el propósito del negocio, reforzando la coherencia cultural del grupo, mejorando la experiencia de empleado y contribuyendo a la **retención del talento en un entorno operativo exigente y diverso** desde el punto de vista geográfico y regulatorio.

De cara a 2026, el foco del grupo se sitúa en **profundizar y escalar este modelo**, reforzando especialmente aquellos ámbitos identificados como estructurales por el sistema de escucha y por la propia evolución del negocio: el desarrollo y la empleabilidad del talento, la calidad del liderazgo, el *engagement*, el *feedback* y la consolidación de una cultura de reconocimiento, así como el uso intensivo de **datos, analítica avanzada e inteligencia artificial** como soporte a la toma de decisiones y a la mejora continua del desempeño.

En este contexto, Codere continuará impulsando la **simplificación y calidad de los procesos clave de personas**, apoyándose en **Codere Personas Digital** como ecosistema corporativo para la gestión, evaluación y seguimiento del talento, junto con el fortalecimiento de Codere University como eje estructurador del aprendizaje y la cultura, y el despliegue progresivo de un modelo de gestión de personas **cada vez más integrado, data-driven y orientado a impacto**, que permita transformar la experiencia de empleado en estabilidad organizativa, productividad y creación de valor sostenible para el grupo.

5.4 Con los Derechos Humanos

Codere manifiesta su compromiso con el respeto y promoción de los Derechos Humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional, incluyendo los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales y la Declaración tripartita de la OIT, conforme a lo establecido en su **Código de Ética e Integridad (CEI)**, que ha sido actualizado durante este ejercicio.

Este compromiso se articula a través del CEI y del conjunto de políticas corporativas de cumplimiento, prevención de delitos y seguridad, que resultan de aplicación obligatoria a todos los profesionales del grupo.

El modelo incorpora procedimientos de identificación y evaluación de riesgos, medidas de prevención y mitigación, así como mecanismos de supervisión y control, incluyendo auditoría interna y **Canal de Denuncias**²⁰. Asimismo, el grupo aplica procedimientos de *Due Diligence*, a través de la Dirección de Cumplimiento, sobre proveedores, socios comerciales, clientes y personal propio, con el fin de verificar la idoneidad de las partes y el cumplimiento de la normativa internacional y local aplicable.

La prevención de posibles abusos se articula a través del **Canal de Denuncias**, accesible a empleados, clientes y proveedores, que garantiza la confidencialidad y la ausencia de represalias. Las comunicaciones recibidas son investigadas conforme a los procedimientos internos y pueden dar lugar a medidas disciplinarias o acciones legales según su gravedad. En 2025 se registraron 212 denuncias en la totalidad del grupo, de las cuales el 90,8 % han sido resueltas, encontrándose el resto en tramitación conforme a los procedimientos vigentes.

El grupo aplica un enfoque de **“tolerancia cero” frente a conductas contrarias a la legalidad, la ética o los derechos fundamentales**, especialmente en materia de corrupción, fraude o prácticas ilícitas.

En caso de detectarse irregularidades que puedan suponer una vulneración de derechos, se activan los procedimientos internos de investigación previstos en el marco de Cumplimiento y Control Interno, con intervención de las áreas competentes y, en su caso, traslado a las autoridades correspondientes. El incumplimiento de las políticas corporativas puede conllevar sanciones disciplinarias, incluyendo la rescisión del contrato de trabajo o la resolución contractual con terceros.

Codere declara expresamente su **rechazo al trabajo infantil y forzoso**, tanto en sus operaciones propias como en su cadena de suministro, comprometiéndose al cumplimiento de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la normativa aplicable en los países donde opera. Este principio forma parte de su marco ético y de sus procedimientos de diligencia debida aplicables a empleados y terceros.

²⁰ Ampliar con más detalle en el capítulo 4.1.2.- *Ética y cumplimiento*

5.5 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 2025, la compañía contaba con una plantilla de 10.302 empleados, de los cuales el 95,16% tenía contrato indefinido.
- **Contribución tributaria:** Codere realizó aportaciones fiscales por un total de 449,5 millones de euros, de los cuales 342,1 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.

5.5.1 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

Durante 2025, Codere ha continuado impulsando su compromiso con la **responsabilidad social corporativa (RSC), la diversidad, el bienestar, el juego responsable y la sostenibilidad**, integrando estas dimensiones de forma transversal tanto en la experiencia de empleado como en la relación con las comunidades y los entornos en los que opera.

Las iniciativas de RSC se han desplegado combinando una **orientación global**, alineada con los valores corporativos y los principios de sostenibilidad del grupo, con **acciones locales adaptadas a la realidad de cada país**, teniendo en cuenta los resultados del sistema de escucha Pulso y las prioridades sociales identificadas. Principales actuaciones desarrolladas en 2025:

- **Despliegue de campañas globales de sensibilización**, alineadas con los ejes corporativos de diversidad, igualdad, salud, sostenibilidad, medioambiente y **juego responsable**, reforzando el papel de Codere como operador comprometido con un modelo de ocio responsable y sostenible.
- **Impulso del proyecto de juego responsable** como eje estratégico de sostenibilidad social, integrándolo progresivamente en la cultura corporativa, la formación, la comunicación interna y la experiencia del empleado.
- **Promoción de entornos de trabajo más saludables y seguros**, mediante iniciativas de prevención, bienestar físico y emocional, salud laboral y mejora de espacios.
- **Impulso de acciones de voluntariado corporativo y solidaridad**, fomentando la participación de los empleados y el impacto positivo en las comunidades locales.
- **Acciones de sostenibilidad y concienciación medioambiental**, orientadas a la reducción del impacto ambiental y al fomento de hábitos responsables en el día a día de la organización.

- **Acciones de seguimiento y formación en materia de igualdad**, en el marco de los Planes de Igualdad vigentes en los países donde resulta de aplicación.
- **Evaluaciones de riesgos psicosociales** en varios países del grupo, desarrolladas con apoyo de entidades externas especializadas, que permiten identificar factores de riesgo, definir planes de acción preventivos y reforzar el bienestar, la seguridad y la sostenibilidad social del negocio.

Estas actuaciones refuerzan el enfoque preventivo del grupo en materia social, integrando bienestar, cumplimiento y sostenibilidad en la gestión ordinaria del negocio.

La **aportación de la compañía a fundaciones y otras entidades** ascendió a 4,2 M€ en 2025.

España

Codere España reforzó en 2025 su compromiso con la inclusión, la solidaridad y el apoyo a colectivos vulnerables mediante diversas iniciativas desarrolladas en colaboración con entidades especializadas y organizaciones sociales.

La compañía mantuvo su colaboración con la Fundación Prodis, participando en la impartición de *masterclasses* dirigidas a sus programas formativos, contribuyendo al **desarrollo profesional de personas con discapacidad intelectual**. Asimismo, continuó impulsando acciones solidarias junto a Madre Coraje, a través de **campañas de donación**, y con Mensajeros de la Paz, mediante apoyo solidario y aportaciones destinadas a reforzar su labor social.

En el ámbito sanitario y de concienciación social, Codere promovió campañas de donación de sangre en colaboración con entidades sanitarias, reforzando su **compromiso con la salud pública y la participación activa de sus empleados**. Además, la compañía participó en el proyecto Taponos Solidarios de SEUR, orientado a acciones de reciclaje con impacto social, integrando sostenibilidad ambiental y apoyo a causas solidarias.

A través de estas actuaciones, Codere España consolida su enfoque de responsabilidad social,

contribuyendo al desarrollo de las comunidades donde opera y **promoviendo una cultura corporativa basada en la inclusión, la solidaridad y el compromiso social**.

Italia

Durante 2025, Codere Italia reafirmó su compromiso con la comunidad a través de iniciativas orientadas a la igualdad, la salud, la inclusión social y la solidaridad, desarrolladas en colaboración con asociaciones locales, entidades sociales y fundaciones de referencia.

Codere Italia dio continuidad al proyecto itinerante **“Innamòrati di Te”**, activo desde 2015, **promoviendo espacios de diálogo y reflexión sobre la violencia de género**, la autonomía personal, la libertad de elección y el valor del trabajo como herramienta de transformación social para las mujeres. Estas iniciativas se desarrollaron en coordinación con asociaciones locales y en el marco del protocolo Sicurezza Vera, promovido junto a EGP/FIPE Confcommercio y la Polizia di Stato, orientado a reforzar la seguridad y la cultura de respeto en los espacios públicos.

En 2025, la compañía reforzó su colaboración con asociaciones de referencia como Villa Gaia, Cooperativa EVA y Donne Insieme, mediante actividades solidarias y acciones de recaudación de fondos organizadas en sus salas durante periodos clave del año, como San Valentín, Semana Santa y Navidad, así como a través de huchas solidarias disponibles de forma permanente para clientes.

Asimismo, Codere Italia colaboró con la Fundación Villa Gaia en el marco del Festival Connessioni 2025, celebrado entre el 28 de septiembre y el 6 de octubre en Rea (Pavía), poniendo en valor el papel de la mujer y el uso del arte y la cultura como motores de transformación social. En este contexto, se impulsaron acciones simbólicas de sensibilización, como la instalación de bancos rojos en la sede central y en los salones recreativos, así como el concurso social **“Una toma para decir no a la violencia”**, desarrollado con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

En el ámbito de la salud y el bienestar social, Codere Italia mantuvo su compromiso con iniciativas solidarias orientadas a colectivos vulnerables. Durante 2025, la compañía continuó apoyando la labor de asociaciones dedicadas a la **lucha contra el cáncer infantil**, como IO...Domani, mediante acciones de recaudación de fondos, iniciativas solidarias y actividades formativas, incluyendo la acogida de cursos de formación para voluntarios en sus instalaciones.

Asimismo, Codere Italia participó en iniciativas de apoyo a la investigación y sensibilización en el ámbito de la salud infantil, colaborando con entidades como FIAGOP Onlus y AIEOP, y respaldando encuentros y conferencias orientados a mejorar el conocimiento y la atención de patologías oncohematológicas pediátricas.

Durante 2025, Codere Italia también apoyó otras causas sociales relevantes, colaborando con la ONG Bea a Colori en iniciativas destinadas a la **protección de la infancia y a la investigación cardiovascular**, mediante la participación en eventos benéficos y acciones solidarias en fechas señaladas. Estas actuaciones contaron con una destacada implicación de los empleados, que contribuyeron activamente a través de la adquisición de productos solidarios y la participación en iniciativas de apoyo a las comunidades locales.

México

Durante 2025, Codere México reafirmó su compromiso con la sociedad a través de iniciativas orientadas a la promoción de los derechos humanos, la inclusión social, la sostenibilidad ambiental y el apoyo a colectivos vulnerables. En este marco, la compañía dio continuidad a las acciones de **colecta y reciclaje de tapas plásticas**, en colaboración con la Fundación Banco de Tapitas AC, contribuyendo a la generación de fondos destinados al tratamiento oncológico infantil y a la reducción del impacto ambiental.

El Hipódromo de las Américas mantuvo un papel relevante en materia de 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, favoreciendo su desarrollo físico y emocional.

Asimismo, como miembro del Consejo Regional de Industriales del Juego (CRIJU), Codere México reforzó su compromiso con el estado de Nuevo León mediante acciones de apoyo a la Comisión Estatal de Derechos Humanos y a casas migrantes, participando en iniciativas solidarias orientadas a la **recaudación de fondos para fundaciones de apoyo a personas migrantes**.

Como parte de su compromiso recurrente con el desarrollo social, Codere México realizó una aportación económica de 700.000 pesos mexicanos al DIF Huixquilucan, organismo dedicado a la asistencia social en el Estado de México.

Finalmente, la compañía impulsó actividades de **voluntariado ambiental** en el Desierto de los Leones, en coordinación con la Secretaría de Medio Ambiente y las Brigadas de Venados, centradas en la colocación de barreras de residuos orgánicos y la creación de zanjas de captación pluvial en zonas reforestadas, contribuyendo a la conservación de este espacio natural y a la sensibilización de la población sobre la importancia de las Áreas Naturales Protegidas.

Panamá

Durante 2025, Codere Panamá continuó desarrollando iniciativas solidarias orientadas a generar un impacto positivo en las comunidades donde opera, reforzando su compromiso con la responsabilidad social y el apoyo a colectivos vulnerables.

Entre las actuaciones más destacadas se encuentran las iniciativas desarrolladas junto al Instituto Oncológico Nacional (Antiguo Gorgas), a través de la actividad **“Juntos celebremos la vida”**, orientada a acompañar y apoyar a pacientes oncológicos y sus familias. Asimismo, la compañía impulsó **acciones de apoyo a comunidades vulnerables en la provincia de Darién**, contribuyendo a mejorar las condiciones sociales de estos entornos.

Codere Panamá también colaboró con ADAVION (Damas Voluntarias) en diversas iniciativas sociales y solidarias, reforzando su implicación en **programas de acompañamiento y asistencia comunitaria**.

De forma complementaria, promovió **programas internos de concienciación ambiental**, fomentando la participación de sus colaboradores en prácticas responsables y sostenibles.

Colombia

Durante 2025, Codere Colombia reforzó su compromiso social mediante colaboraciones orientadas al bienestar, la salud y la integración de sus colaboradores y comunidades cercanas.

La compañía colaboró con Cafam (Caja de Compensación Familiar) en actividades de integración, bienestar y reconocimiento, promoviendo espacios de participación y fortalecimiento del entorno laboral. Asimismo, trabajó conjuntamente con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en el desarrollo de **programas de prevención, salud laboral y bienestar**, contribuyendo a la mejora de las condiciones de trabajo y a la gestión preventiva de riesgos.

En el marco de la **Semana de la Salud**, Codere Colombia impulsó iniciativas de sensibilización centradas en la promoción de la salud física y mental, reforzando una cultura preventiva y de cuidado integral de las personas.

Argentina

Durante 2025, Codere Argentina reforzó su compromiso con el desarrollo social y la sostenibilidad mediante diversas iniciativas solidarias y ambientales en las comunidades donde opera.

La compañía llevó a cabo **acciones solidarias con comedores sociales locales**, a través de la **donación de alimentos**, contribuyendo al apoyo de colectivos en situación de vulnerabilidad. Asimismo, impulsó **programas de reciclaje de aceite, plástico y papel** en sus salas y cocinas, fomentando prácticas responsables y sostenibles tanto en el ámbito operativo como en la concienciación ambiental de sus equipos, fomentando el desarrollo económico local.

Durante el año 2025 Codere reafirmó su compromiso con el desarrollo social, la inclusión y el bienestar comunitario, llevando adelante acciones concretas orientadas al acompañamiento social y fortalecimiento de los sectores más vulnerables,

realizando diversas donaciones para el inicio lectivo, día del niño y fin de año.

Uruguay

Durante 2025, Codere Uruguay continuó desarrollando iniciativas sociales orientadas al apoyo comunitario, la sensibilización y el bienestar.

La compañía colaboró con el Refugio APA, mediante la donación de tapitas destinadas a apoyar el **cuidado y mantenimiento de animales**; con la Fundación Niños con Alas, a través de acciones de apoyo y padrinazgo dirigidas a **favorecer la continuidad educativa de jóvenes en situación de vulnerabilidad**; y con la iniciativa Banco Rojo, impulsando acciones de sensibilización en salas de casino en materia de prevención de la violencia de género.

En el ámbito interno, Codere Uruguay trabajó junto a la Facultad de Medicina – Departamento de Psicología Médica en la **evaluación de riesgos psicosociales, reforzando su enfoque preventivo en materia de bienestar laboral**. Asimismo, desarrolló talleres de sensibilización sobre acoso laboral en colaboración con INEFOP, promoviendo entornos de trabajo respetuosos y alineados con los principios de igualdad y no discriminación.

5.6 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 consolida su enfoque estratégico en materia de sostenibilidad y protección del entorno. 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, la generación de residuos y el uso sostenible de materiales.

Para abordar estos desafíos, Codere ha desarrollado iniciativas enfocadas en 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.

5.6.1 Líneas de actuación

Lucha contra el cambio climático

En 2025, las principales actuaciones desarrolladas por Codere en el ámbito de la lucha contra el cambio climático se orientaron a mejorar la eficiencia energética, avanzar en la descarbonización progresiva de la actividad y promover la electrificación de la movilidad corporativa. Entre ellas destacan:

- **Optimización del consumo eléctrico mediante la instalación de condensadores de energía reactiva**, orientados a mejorar la eficiencia energética y reducir pérdidas. En Uruguay se implementó este sistema, mejorando la gestión del consumo eléctrico mediante la compensación de energía reactiva.
- **Sustitución progresiva de fuentes energéticas por electricidad de origen renovable**. En España y Panamá, el 100 % del consumo eléctrico proviene de fuentes renovables, lo que en Panamá permitió un ahorro aproximado de 840.536 dólares en la facturación eléctrica durante 2025.
- **Avance en la electrificación del parque automovilístico**, mediante la incorporación progresiva de vehículos híbridos, eléctricos e híbridos enchufables, así como la actualización de la Política de prestación de movilidad.
- **Impulso a la generación de energía renovable en instalaciones propias**, mediante la puesta en funcionamiento de una planta fotovoltaica

de 100 kWh en el Hipódromo Nacional de Maroñas (Uruguay) y la instalación de paneles solares en la sede de Gerona (España), contribuyendo a la reducción del consumo energético de origen convencional.

- **Mejora de la eficiencia energética en iluminación**, a través de la sustitución progresiva de sistemas tradicionales por tecnología LED en Argentina, Colombia y Uruguay, reduciendo el consumo eléctrico y optimizando el rendimiento energético de las instalaciones. En Colombia, además, se han implementado sistemas de automatización para el encendido y apagado de luces y equipos de aire acondicionado, contribuyendo a una gestión más eficiente del consumo energético.

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. Asimismo, la sede corporativa en España cuenta con la **certificación LEED**, reconocimiento internacional que avala el desempeño en materia de eficiencia energética, sostenibilidad y gestión ambiental del edificio.

Reducción de la generación de residuos

Codere mantiene su compromiso con la reducción progresiva en la generación de residuos y la transición hacia modelos operativos más sostenibles, alineados con su estrategia ambiental. La compañía aspira a avanzar hacia una organización con menor dependencia de plásticos de un solo uso y con una gestión más eficiente y responsable de los recursos.

En este marco, desde 2019 Codere desarrolla el programa **“Fuera plástico”**, orientado a eliminar el uso de botellas de agua de plástico en oficinas mediante la instalación de dispensadores en zonas comunes, la promoción de botellas reutilizables y la implantación de contenedores de reciclaje que garanticen una correcta gestión certificada de los residuos. Asimismo, en determinadas jurisdicciones donde opera la compañía se aplican medidas regulatorias adicionales orientadas a la reducción de plásticos de un solo uso.

Entre las iniciativas desarrolladas en 2025 destacan:

- **Codere Argentina**, que reafirmó su compromiso con la sostenibilidad mediante un programa de reciclaje de papel en sus salas de juego, logrando la donación de **42.537 kg de papel y cartón** a la Cooperativa Jóvenes en Progreso, contribuyendo al reciclaje y al desarrollo socioeconómico local.
- **Codere Uruguay**, que obtuvo la certificación **“Hoteles más Verdes” (categoría Bronce)**, reconocimiento que acredita la implantación de buenas prácticas en gestión ambiental integral, incluyendo eficiencia energética, gestión de residuos y uso responsable de recursos.
- La continuidad del programa **Verde Codere** en Argentina, promoviendo el uso eficiente de recursos, la reducción de residuos y la sensibilización ambiental entre los colaboradores, contribuyendo a optimizar el consumo de plásticos y reducir costes asociados.
- **Codere Colombia**, donde se han implantado medidas específicas de gestión responsable de residuos en casinos, incluyendo convenios con empresas especializadas para la recogida

y valorización del aceite vegetal usado, así como la destrucción controlada de máquinas y recuperación de componentes reutilizables, gestionando adecuadamente los materiales no recuperables como el vidrio y la chatarra.

Adicionalmente, el Grupo continúa impulsando el proyecto **Paperless**, orientado a reducir el consumo de papel mediante la digitalización de documentación y la implantación de firma digital, así como iniciativas para minimizar el desperdicio alimentario mediante la optimización de la gestión de inventario en los restaurantes.

En el 2025²¹ se generó un total de 2.183,5 toneladas de residuos.

Residuos generados 2025	
Tipo de residuo	Total generado (kg)
Peligroso	10.818
Sólido	7.176
Líquido	3.642
No peligroso	2.172.766
Sólido	2.133.636
Líquido	39.130

²¹ No se incorpora la comparativa con el ejercicio anterior ya que en el 2024 no se disponía del dato de residuos generados. En 2025, los datos de residuos no incluyen información de España ni Panamá debido a la falta de disponibilidad de datos.

Uso sostenible de materiales

Codere promueve una gestión responsable de los materiales orgánicos vinculados a la actividad de restauración en sus instalaciones físicas, integrando criterios de sostenibilidad en los procesos operativos y en la gestión de suministros. Dada la naturaleza del negocio, el consumo de materiales reportado se concentra principalmente en alimentos y otros insumos orgánicos utilizados en servicios de restauración presentes en determinados establecimientos del Grupo. En este contexto, la compañía impulsa medidas orientadas a optimizar el uso de estos recursos, minimizar las mermas y mejorar la planificación del aprovisionamiento mediante sistemas de control de inventarios, planificación de compras y estandarización de recetas.

Durante 2025, Codere ha consolidado el consumo de materias primas alimentarias correspondientes a estas operaciones, agrupando los principales insumos en categorías básicas de alimentación cuya gestión se orienta a mejorar la eficiencia en el uso de recursos y reducir el desperdicio alimentario. La información reportada se ha agregado a partir de los países donde la actividad de restauración tiene mayor relevancia operativa dentro del Grupo.

En el 2025²² se consumió un total de 554,73²³ toneladas de productos alimentarios (productos e alimentación), divididos en las siguientes categorías:

Consumos alimentarios 2025 ²⁴		
Categoría de materia prima	Unidad	Total consumido
Aceites	L	48.794
Azúcar	Kg	51.376
Café	Kg	23.588
Chocolate	Kg	4.727
Harinas	Kg	77.252
Aves y pescados	Kg	64.106
Carnes	Kg	62.367
Frutas y verduras	Kg	204.846
Huevos	Kg	21.574

²² No se incorpora la comparativa con el ejercicio anterior debido a que en el 2024 no se disponía del dato de materiales consumidos.

²³ Para la conversión de litros de aceite a toneladas se ha utilizado el factor de densidad media de aceites vegetales (0,92 kg/L).

²⁴ Los datos de consumo de materias primas no incluyen información de México ni Panamá debido a la falta de disponibilidad de datos.

Reducción de la huella hídrica

Codere integra la gestión eficiente del agua dentro de su estrategia ambiental, promoviendo el uso responsable de los recursos hídricos en todas sus ubicaciones. Dada la diversidad operativa del Grupo, la compañía impulsa medidas adaptadas a cada realidad local, orientadas a optimizar el consumo, prevenir la contaminación y mejorar la trazabilidad del recurso. Estas actuaciones contribuyen a la reducción progresiva de la huella hídrica y a la gestión sostenible de la actividad.

Entre las principales iniciativas desarrolladas en 2025 destacan:

- **Codere Uruguay:** utilización de agua recuperada de pozos semisurgentes en el Hipódromo de Maroñas para el riego de césped y pistas de arena (138.955 m³ consumidos de pozos), así como la colaboración con RBA Ambiental para la correcta retirada del aceite vegetal utilizado en salas, evitando la contaminación de recursos hídricos.
- **Codere Panamá:** instalación de llaves con sensor automático, inspección y mantenimiento continuo de los sistemas de agua potable, implementación de medidores independientes en hoteles y monitoreo periódico de facturación para detectar posibles desviaciones en el consumo.
- **Codere México:** operación de una planta de tratamiento de aguas residuales en el Hipódromo, reforzando la gestión responsable del agua utilizada en sus instalaciones.
- **Codere Colombia:** desarrollo de campañas internas de sensibilización orientadas al uso racional del agua en sus centros de trabajo, complementadas con la instalación de sistemas ahorradores de agua para mejorar la eficiencia en el consumo del recurso.

Estas actuaciones reflejan un enfoque coordinado a nivel corporativo y adaptado a cada mercado, permitiendo avanzar en la mejora continua de la gestión hídrica del grupo.

5.6.2 Desempeño ambiental 2025

Consumo de energía y agua en Codere

Consumo de energía y agua en Codere (2024-2025)			
Concepto	2024	2025	Evolución 2024-2025
Consumo de electricidad (kWh)	179.192,519	181.762,501	1,43%
Consumo de energías renovables (kWh)	33.404,225	36.534,543	9,37%
Consumo de gasolina en (KWh)	611.883	4.333,33	_ ²⁵
Consumo de diésel en (KWh)	11.964.834	7.443,06	_ ²⁶
Consumo de gas natural (KWh) ²⁷	7.139,69	7.317,77	2,49%
Consumo de gas LP	_ ²⁸	1.209.611	-
Consumo de agua (m ³)	659.183	964.845	_ ²⁹

Emisiones de gases de efecto invernadero

Como consecuencia del consumo energético asociado al desarrollo de su actividad, Codere genera emisiones de CO₂ tanto directas como indirectas. Durante el ejercicio 2025, y pese a las medidas

implantadas para mejorar la eficiencia energética, las emisiones han experimentado un ligero incremento debido al aumento de la actividad. La mayor parte de estas emisiones proceden del consumo de electricidad, que representa aproximadamente el 92% del total de emisiones registradas.

Emisiones de gases de efecto invernadero en Codere en el periodo 2024-2025 (tCO ₂ eq) ³⁰			
Concepto	2024	2025 ³¹	
		Market-based	Location-based
Alcance 1	4.300	5.008	
Alcance 2	54.133	55.403	59.658
Total	58.433	60.411	64.666

²⁵ El consumo de gasolina reportado para 2024 no incluye datos de Colombia, Italia, Argentina, México y Panamá. En 2025, únicamente no se incluyen datos de Argentina y Colombia. Esta variación en el perímetro de reporte afecta a la comparabilidad directa entre ambos ejercicios.

²⁶ El consumo de diésel reportado para 2024 no incluye datos de Panamá, mientras que en 2025 sí se incorporan. Por este motivo, la evolución interanual debe interpretarse considerando este cambio en la cobertura de los datos.

²⁷ El consumo de gas natural en 2024 no incluye datos de México y Panamá.

²⁸ En 2024 no se reportó el consumo de GLP por falta de disponibilidad del dato de consumo en México.

²⁹ La evolución interanual no es comparable debido a cambios en el perímetro de reporte del consumo de agua.

³⁰ En la actualidad Codere no dispone de los mecanismos necesarios para contabilizar las emisiones del alcance 3.

³¹ Fuente para las emisiones de alcance 1: Miteco 2024. Fuente para las emisiones de alcance 2: Miteco 2024, AIB.

Plan de reducción

Desde Codere se ha desarrollado un ejercicio de planificación climática con el objetivo de analizar su alineamiento con las trayectorias de descarbonización compatibles con las *European Climate Law-aligned Transition Pathways (ECLT)* publicadas por la Comisión Europea. En este marco, el Grupo se ha clasificado dentro del sector genérico “Otros sectores” de entre los 25 definidos. El análisis toma como año base el 2025 y establece un horizonte temporal hasta 2030, configurando una senda de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero como instrumento de referencia para la gestión climática del Grupo.

En el año base, las emisiones totales ascendieron a 62.395 tCO₂e, de las cuales el 92% correspondieron al consumo de electricidad (alcance 2) y el 8% restante al alcance 1. Este perfil determina que el potencial de reducción se concentre fundamentalmente en el suministro y consumo eléctrico.

De acuerdo con la senda modelizada, el Grupo podría alcanzar en 2030 una reducción del 45% en las emisiones de alcance 1 y del 69% en las emisiones de alcance 2 respecto al año base, lo que supondría una reducción agregada del 67,1% de las emisiones totales. En términos absolutos, esto equivaldría a una disminución estimada de 41.850 tCO₂e.

Para aproximarse a esta trayectoria, el análisis identifica como principal palanca la progresiva descarbonización del consumo eléctrico, mediante la contratación de electricidad con garantías de origen renovable y la evaluación de acuerdos de suministro a medio y largo plazo. Asimismo, se contempla el análisis de soluciones de autoconsumo en aquellas ubicaciones donde resulte técnica y económicamente viable.

En relación con el alcance 1, dado su peso relativo reducido, las actuaciones se centrarían en la mejora progresiva de la eficiencia y en la evaluación de alternativas tecnológicas para la flota y los equipos que utilizan combustibles fósiles, siempre bajo criterios de viabilidad técnica, operativa y económica.

La implementación efectiva de las medidas identificadas estará condicionada a la evolución del marco regulatorio, del mercado energético y del desarrollo tecnológico, así como a su impacto sobre la sostenibilidad económica del modelo de negocio. El Grupo revisará periódicamente la senda modelizada y las palancas de descarbonización disponibles, adaptando su hoja de ruta para mantener un equilibrio adecuado entre ambición climática, proporcionalidad y viabilidad empresarial.

5.7 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. La Dirección Global 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.

La Dirección Global de Compras ha continuado en 2025 la transformación integral iniciada el año 2024, consolidando un modelo operativo homogéneo, eficiente y totalmente alineado con los objetivos estratégicos del grupo. Esta evolución ha permitido reforzar la optimización de los procesos clave y capturar eficiencias que hoy se reflejan en una mayor competitividad, control y capacidad analítica de la organización.

Durante 2025, el área ha impulsado una gestión global del gasto basada en criterios de rigor, transparencia y sostenibilidad, garantizando que cada decisión de compra aporte valor tangible al negocio, minimice riesgos y fortalezca la cadena de suministro.

Cadena de suministro

La cadena de suministro de Codere se estructura en cinco categorías de aprovisionamiento, y en 2025 se ha trabajado en profesionalizar y estandarizar su gestión a nivel global:

- Compras de terminales de juego.
- Compras del negocio online, que incluyen principalmente la adquisición de juegos en línea y componentes críticos para su funcionamiento.

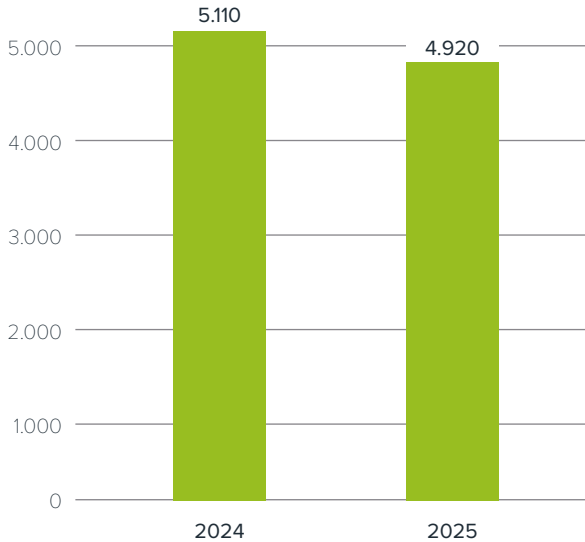
- Compra de terminales de apuestas.
- Compras tecnológicas, que abarcan herramientas para los empleados y la contratación de servicios externos para el mantenimiento y desarrollo de la plataforma de apuestas.
- Suministros y otras compras, como marketing, viajes, repuestos, consumibles, vehículos etc.

La continua optimización hacia el modelo de proveedores únicos por categoría, junto con la consolidación de acuerdos globales, ha permitido capturar economías de escala y reducir la complejidad operativa.

En 2025, Codere trabajó con un total de **4.920 proveedores**, encargados de suministrar los productos y servicios necesarios para responder a las diversas necesidades del grupo. Esta cifra representa una reducción del 4% respecto a 2024, reflejando el avance en racionalización del portafolio y mayor disciplina en la gestión de la relación con terceros. Asimismo, en 2025 el volumen total de compras realizadas por Codere en los diversos mercados en los que está presente se redujo 4,6 millones de euros, derivados de renegociaciones, acuerdos globales, consolidación de categorías y reducción de proveedores.

Todo ello, no solo ha permitido la simplificación de la base de suministro y mejores condiciones comerciales, la optimización de los recursos y la reducción de los riesgos operativos, 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.

La función de compras ha reforzado su rol como área clave en la toma de decisiones y en la protección del gasto, bajo el *Modelo Global de Contratación*, supervisado por la Dirección General y por la Dirección Global de Compras, que se fundamenta en cinco pilares estratégicos:

- 1. Homologación de proveedores:** 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. En 2025 se ha alcanzado uno de los principales hitos del plan estratégico, al tener a todos los proveedores homologados, garantizando el cumplimiento regulatorio, la calidad operativa y la mitigación
- de riesgos.

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. En 2025 se han reforzado los criterios de competencia y transparencia a través de la mejora de los Pedidos y Órdenes de Compra, eliminando las mesas de contratación regionales, para agilizar el proceso, garantizar las mejores condiciones comerciales, y adaptar los nuevos flujos de aprobación según el importe y criticidad del gasto.
- 3. Función de aprovisionamiento y gestión de pedidos:** esta función depende del Departamento de Compras, encargado del lanzamiento y seguimiento de pedidos, así como de la gestión de incidencias con los proveedores. Durante 2025 se ha implantado el principio “NO PO – NO PAY” como estándar global. De esta manera, el 99,2% de las compras de Codere fueron procesadas con orden de compra, eliminando excepciones y asegurando la trazabilidad completa desde la solicitud hasta el pago.
- 4. Gestión del pago:** engloba la confirmación de recepción del producto o servicio, la contabilización del gasto y el pago de las facturas. En 2025 la integración de compras, recepción, contabilización y pago se ha optimizado mediante flujos automáticos, reduciendo errores y tiempos de procesamiento.
- 5. Acuerdos marco globales:** 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 la estabilidad y la optimización de costes. En 2025 se han consolidado acuerdos internacionales en categorías estratégicas, incrementando la eficiencia, estandarización y control de costes en todos los mercados.

Impulso a la digitalización y datos como palancas estratégicas

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 evolución tecnológica ha sido una de las claves en 2025, destacando las siguientes iniciativas:

- **Consolidación de SIEVO** como herramienta analítica central para la trazabilidad del gasto. Permite analizar por categoría, país y proveedor con total granularidad.
- **Integración SIEVO–SAP**, mejorando la calidad del dato y acelerando el proceso de clasificación automática.
- **Digitalización integral de procesos**, reduciendo carga administrativa, acelerando aprobaciones y unificando la visibilidad global del gasto.
- **Homogeneización de centros de coste**, facilitando *reporting* en Power BI y análisis presupuestario para las áreas funcionales.

Avanzando hacia un Modelo 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.

La Dirección Global de Compras continúa liderando la transformación hacia un modelo uniforme y altamente eficiente que garantice:

- Mayor control del gasto.
- Mejor integración con las áreas país.
- Procesos estándar en todo el Grupo.
- Visibilidad analítica global.
- Mejor colaboración interna.
- Mayor contribución estratégica al negocio.

En 2025 se ha reforzado la integración del área dentro de la Dirección Financiera Global, alineando prioridades, *reporting* y control operativo para asegurar un modelo transversal, sostenible y orientado al valor.

2025 ha sido un año clave para afianzar el modelo global de compras, alcanzar hitos históricos de control, cumplimiento y eficiencia, y posicionar al área como un motor estratégico para el grupo. Durante el próximo ejercicio, se seguirá impulsando una cadena de suministro más robusta, digital, analítica y alineada con las necesidades del negocio y los estándares internacionales.

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 responsables alineadas con sus valores corporativos y transparentes en toda la cadena de valor.

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 costes y mejora los tiempos de entrega, sino que también consolida relaciones de confianza con socios estratégicos en sus distintas geografías.

En 2025, la compañía trabajó con un elevado número de proveedores locales en todas las categorías de compra alcanzando: el 100% en España; el 94% en Colombia; el 91% en Panamá; el 91% en Argentina; el 87% en Uruguay y el 86% en México.

Además, dentro del eje de inclusión de su Plan de RSC, Codere ha establecido **alianzas con empresas que emplean a personas con discapacidad**³², 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 inclusión social en toda la cadena de suministro.

³² Ver detalle en el capítulo 5.3 *Con nuestros empleados*.



Anexos

Anexo I Desglose de indicadores de recursos humanos

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla de Codere (desglosada por género, 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.³³

Plantilla de Codere por sexo

	2024		2025		Evolución 2024-2025
	Total	%	Total	%	
Mujer	4.470*	40,92%*	4.239	41,15%	-5,17%
Hombre	6.455*	59,08%*	6.063	58,85%	-6,07%
Total	10.925	100,00%	10.302	100,00%	-5,70%

Plantilla de Codere por intervalos de edad

	2024		2025		Evolución 2024-2025
	Total	%	Total	%	
Menores de 30 años	2.484	22,74%	2.211	21,47%	-10,99%
Entre 30-39	3.492	31,96%	3.076	29,86%	-11,92%
Entre 40-50	3.390	31,03%	3.381	32,83%	-0,27%
Más de 50 años	1.559	14,27%	1.634	15,85%	4,81%
Total	10.925	100,00%	10.302	100,00%	-5,70%

³³ Aquellos datos que incluyen asterisco (*) han sido modificados respecto al Informe Anual 2024 tras su revisión.

Plantilla de Codere por categoría profesional

	2024		2025		Evolución 2024-2025
	Total	%	Total	%	
<i>Top Management</i>	14	0,13%	14	0,14%	-
Directivos	112	1,03%	106	1,03%	-5,36%
Mandos intermedios	1.851	16,94%	1.751	17,00%	-5,40%
Técnicos	2.081	19,05%	2.018	20,20%	-
Administrativos	377	3,45%	408	3,96%	8,22%
Operativos	6.490	59,41%	6.005	58,29%	-7,48%
Total	10.925	100,00%	10.302	100,00%	-5,70%

Plantilla de Codere por distribución geográfica

	2024		2025		Evolución 2024-2025
	Total	%	Total	%	
Corporativo	265	2,43%	286	2,78%	7,92%
España	1.112	10,18%	1.111	10,79%	-0,09%
Argentina	2.343	21,45%	2.252	21,86%	-3,88%
Colombia	429	3,93%	411	3,99%	-4,20%
Italia	824	7,54%	821	7,97%	-0,36%
México	3.763	34,44%	3.227	31,33%	-14,25%
Panamá	1.040	9,52%	1.020	9,90%	-1,92%
Uruguay	1.106	10,12%	1.131	10,98%	2,26%
Israel	42	0,38%	42	0,41%	-
Luxemburgo	1	0,01%	1	0,01%	-
Total	10.925	100,00%	10.302	100,00%	-5,70%

Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo

	2024				2025			
	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%
CONTRATOS INDEFINIDOS	6.118*	4.240*	10.358	94,81%	5.779	4.024	9.803	95,16%
Contratos a tiempo completo	5.757*	3.617*	9.374*	85,80%	5.453	3.450	8.903	86,42%
Contratos a tiempo parcial	361*	623*	984*	9,01%	326	574	900	8,74%
CONTRATOS TEMPORALES	337*	230	567	5,19%	284	215	499	4,84%
Contratos a tiempo completo	286	192	478	4,38%	246	181	427	4,15%
Contratos a tiempo parcial	51	38	89	0,81%	38	34	72	0,69%
Total	6.455	4.470	10.925	100,0%	6.063	4.239	10.302	100,0%

Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo según edad

	2024				2025			
	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50
CONTRATOS INDEFINIDOS	2.184	3.342	3.311	1.521	1.959	2.926	3.322	1.596
Contratos a tiempo completo	1.876	3.011	3.055	1.432	1.681	2.667	3.055	1.500
Contratos a tiempo parcial	308	331	256	89	278	259	267	96
CONTRATOS TEMPORALES	300	150	79	38	252	150	59	38
Contratos a tiempo completo	254	133	70	21	218	134	52	23
Contratos a tiempo parcial	46	17	9	17	34	16	7	15
Total	2.484	3.492	3.390	1.599	2.211	3.076	3.381	1.634

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

	<i>Top Management</i>		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Adminis- tración		Operativos	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
CONTRATOS INDEFINIDOS	14	14	111	106	1.808	1.720	1.030	1.967	362	374	6.033	5.622
Contratos a tiempo completo	13	13	111	106	1.798	1.706	1.935	1.879	325	333	5.192	4.866
Contratos a tiempo parcial	1	1	-	-	10	14	95	88	37	41	841	756
CONTRATOS TEMPORALES	-	-	1	-	43	31	51	51	15	34	457	383
Contratos a tiempo completo	-	-	1	-	42	30	50	49	13	29	371	319
Contratos a tiempo parcial	-	-	-	-	1	1	1	2	2	5	85	64
Total	14	14	112	106	1.851	1.751	2.081	2.018	377	408	6.490	6.005

Número y distribución de modalidades de contrato de trabajo por geografía

	2024									
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	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	-	22	108	611	11	-	-	-
Contratos a tiempo completo	1	21	-	22	32	605	9	-	-	-
Contratos a tiempo parcial	-	12	-	-	76	6	3	-	-	-
Total	267	1.110	2.470	418	757	3.748	1.017	956	40	1

	2025									
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo
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	-	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 género³⁴

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CONTRATOS INDEFINIDOS	5.983*	4.112*	10.094	5.834	4.002	9.836
Contratos a tiempo completo	5.608	3.448	9.056	5.528	3.441	8.969
Contratos a tiempo parcial	375*	664*	1.038	306	561	867
CONTRATOS TEMPORALES	455*	333*	788	359	288	647
Contratos a tiempo completo	403*	288*	691	307	240	547
Contratos a tiempo parcial	52*	45*	97	52	47	100
Total	6.438*	4.445*	10.882	6.193	4.290	10.483

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según edad

	2024				2025			
	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50	<30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 50	>50
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.936	3.357	3.310	1.492	1.897	3.070	3.309	1.560
Contratos a tiempo completo	1.603	2.994	3.053	1.406	1.641	2.803	3.057	1.468
Contratos a tiempo parcial	333	363	257	85	257	267	252	93
CONTRATOS TEMPORALES	445	212	86	44	333	180	86	48
Contratos a tiempo completo	394	193	77	27	286	156	75	31
Contratos a tiempo parcial	52	19	10	17	48	24	11	16
Total	2.381	3.569	3.396	1.536	2.230	3.250	3.395	1.608

³⁴ El cálculo de promedios hace referencia al número de contratos existentes y vigentes en la compañía durante el periodo de reporte, a la vigencia de este y lo que representa sobre el total del año.

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según categoría profesional

	<i>Top Management</i>		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Adminis-tración		Operativos	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
CONTRATOS INDEFINIDOS	14	14	108	109	1.795	1.750	1.973	1.985	390	371	5.814	5.608
Contratos a tiempo completo	13	13	108	109	1.785	1.737	1.877	1.897	352	333	4.920	4.881
Contratos a tiempo parcial	1	1	-	-	10	13	96	88	38	39	894	727
CONTRATOS TEMPORALES	-	-	-	1	37	41	89	78	17	26	643	501
Contratos a tiempo completo	-	-	-	1	36	40	87	77	15	21	553	409
Contratos a tiempo parcial	-	-	-	-	1	1	2	1	3	5	91	92
Total	14	14	108	109	1.833	1.792	2.063	2.062	407	398	6.457	6.109

Promedio de modalidades de contrato de trabajo distribución geográfica

	2024									
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	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	-	22	108	611	11	-	-	-
Contratos a tiempo completo	1	21	-	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

	2025									
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo
CONTRATOS INDEFINIDOS	269	1.080	2.297	391	704	3.058	1.031	964	42	1
Contratos a tiempo completo	253	1.037	1.897	391	475	2.975	993	909	40	1
Contratos a tiempo parcial	16	43	401	-	228	83	39	55	3	-
CONTRATOS TEMPORALES	6	47	1	33	117	431	9	5	-	-
Contratos a tiempo completo	5	33	1	33	39	426	7	5	-	-
Contratos a tiempo parcial	1	14	-	-	78	4	2	-	-	-
Total	274	1.127	2.298	424	820	3.488	1.040	969	42	1

Salidas por género

	2024	2025
Mujeres	778	704
Hombres	1.135	1.101
Total	1.913	1.805

Salidas por edad

	2024	2025
Menores de 30 años	687	707
Entre 30 y 39 años	821	664
Entre 40 y 50 años	275	302
Más de 50 años	130	132
Total	1.913	1.805

Salidas por categoría profesional

	2024	2025
Alta dirección	2	1
Directivos	6	7
Mandos intermedios	185	257
Técnicos	136	260
Administrativos	30	27
Operativos	1.133	1.253
Total	1.492	1.805

Remuneración media en euros y brecha salarial por género³⁵

	2024		2025	
	Total €	Brecha salarial	Total €	Brecha salarial
Hombre	20.925*	20%*	21.594	18%
Mujer	16.838*		17.629	

Remuneración media por intervalos de edad (en euros)

	2024	2025
Menos de 30 años	11.405	12.724
Entre 30 y 39 años	15.788	16.507
Entre 40 y 50 años	23.133	22.385
Más de 50 años	31.081	31.250
Total	19.253	19.963

Remuneración media por categoría profesional (en euros)

	2024	2025
<i>Top Management</i>	448.044	495.969
Directivos	152.432	149.788
Mandos intermedios	28.141	28.306
Técnicos	19.393	20.084
Administrativos	21.253	21.047
Operativos	13.333	14.014
Total	19.253	19.963

³⁵ Las remuneraciones medias se han calculado sobre la base de retribuciones teóricas anuales, compuestas por la retribución fija, la retribución variable objetivo y los beneficios sociales correspondiente a cada posición.

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

	2024							
	Menores 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%	20.226*	20.032*	20.146	1%
Técnicos	13.554*	16.564*	14.440	-22%	19.553*	16.484*	18.536	16%
Administrativos	13.986	14.568	14.273	-4%	17.664	20.944	19.718	-19%
Operativos	10.100*	10.753*	10.406	-6%	13.115*	12.828*	12.971	2%

	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	7%
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	15.981*	14.749*	15.420	8%	17.417	13.324	16.238	24%

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

	2025							
	Menores 30 años				Entre 30-39 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Directivos	-	-	-	-	179.419	141.376	160.397	21%
Mandos intermedios	12.706	12.250	12.526	4%	21.180	21.938	21.502	-4%
Técnicos	14.668	16.715	15.289	-14%	20.203	17.216	19.204	15%
Administrativos	14.233	13.083	13.682	8%	18.247	21.014	19.710	-15%
Operativos	11.543	12.437	11.972	-8%	13.565	12.955	13.259	4%

	Entre 40-50 años				> 50 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Directivos	158.913	133.401	151.149	16%	148.920	137.554	146.953	8%
Mandos intermedios	31.452	27.919	30.204	11%	38.140	39.598	38.498	-4%
Técnicos	21.627	23.884	22.257	-10%	24.913	25.010	24.938	-
Administrativos	23.408	25.343	24.678	-8%	28.768	24.959	25.816	13%
Operativos	15.960	14.916	15.5699	7%	17.268	13.782	16.269	20%

Remuneración media *Top Management* (euros)

	2024	2025
Remuneración media <i>Top Management</i> ³⁶	448.044	495.970

Porcentaje de empleados sujetos a convenios, sectoriales o específicos

	2024	2025
Corporativo	65%	67%
España	83%	76%
Argentina	92%	79%
Colombia	14%	17%
Italia	100%	100%
México	30%	30%
Panamá	13%	14%
Uruguay	93%	90%

Horas de formación recibidas por categoría profesional

	2024	2025	Evolución 2024-2025
<i>Top Management</i>	61	100	39%
Directivos	1.479	2.527	41%
Mandos intermedios	18.893	26.365	29%
Técnicos	16.842	26.370	36%
Administrativos	5.119	4.015	-27%
Operativos	42.130	55.439	27%
Total	84.525	114.816	28%

³⁶ Dentro del *Top Management* 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 2025 la remuneración correspondiente a la antigua matriz Codere New Topco S.A. no ha variado vs 2024.

Horas de absentismo

	2024	2025
Total horas	728.773	565.338

Tasa de accidentalidad

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	412	243	169	352	204	148
Índice de frecuencia ³⁷	12,70	12,58	12,87	7,00	7,20	7,78
Índice de gravedad ³⁸	0,62	0,48	0,84	0,10	0,10	0,11
Enfermedades profesionales confirmadas	1	-	1	-	-	-

³⁷ 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.

³⁸ 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 II Acciones de asociación o patrocinio

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2025 ³⁹		
Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
Deportes	Real Madrid C.F.	Latam
	Club de Fútbol de Monterrey (Rayados)	Global
	Pibe Valderrama	Colombia
	Jero Freixas	Global
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

³⁹ 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.

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
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	

Institucional y regulatorio	DGJS (Dirección General de Juegos y Sorteos)	México
	APJSAC (Asociación de Permisarios de Juegos y Sorteos, A.C.)	México
	CRIJU (Consejo Regional de Industriales del Juego)	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
	SEDEMA (Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México)	México
	DIF Huixquilucan (Desarrollo Integral de la Familia)	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
	Intendencia Municipal de Montevideo (Casino Carrasco)	Uruguay
	Red de Psicólogos de Uruguay	Uruguay
	Dirección General de Casinos (Ministerio de Economía y Finanzas)	Uruguay
	Intendencia de Canelones	Uruguay
	Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)	Uruguay
	Asociación de Dirigentes de Marketing (ADM)	Uruguay
	Cámara Uruguaya de Operadores y Arrendadores de Servicios de Casino y Salas de Esparcimiento (CUOASEC)	Uruguay
	IFHA (International Federation of Horseracing Authorities)	Uruguay y Panamá
	Junta de Control de Juegos (JCJ)	Panamá
	Comisión Nacional de Carreras (CNC)	Panamá

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
	Madre Coraje	España
	Mensajeros de la Paz	España
	Bea a Colori	Italia
	Io, Domani...	Italia
	Fundación Villa Gaia	Italia
	Cooperativa EVA	Italia
	Donne Insieme, Centro Antiviolenza Renata Fonte	Italia
	Asociación Ridaje	Italia
	Fundación PUPI	Argentina
	Movimiento Social CCC	Argentina
	RBA ambiental	Argentina
	Cooperativa Jóvenes en Progreso	Argentina
	Comedor Pequeños Luchadores	Argentina
	Asociación de Jugadores Anónimos	México
	Sensoria, S.A. de C.V.	México
	DIF (Desarrollo Integral de la Familia) de Huixquilucan de Degollado, Estado de México.	México
	Fundación Banco de Tapitas	México
	OSAF (Organización Sudamericana de Fomento del Sangre Pura de Carrera)	Uruguay y Panamá
	IPHE (Instituto Panameño de Rehabilitación Especial)	Panamá
	Cruz Blanca	Panamá
	Club Kiwanis (Chiriquí)	Panamá
	Asociación Nacional Contra el Cáncer	Panamá
	Fundación Patronato de Nutrición	Panamá
	Instituto Oncológico Nacional	Panamá

Fundaciones y ONG	ADAVION	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
	INEFOP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional)	Uruguay
	Fundación Niños con Alas	Uruguay

Anexo III Índice de contenidos de la Ley 11/2018

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.		2-1 Detalles de la organización.
Organización y estructura.		2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.
Mercados en los que opera.	GRI 2: Contenidos generales 2021	7-18
Objetivos y estrategias.		2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.
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	3-3 Gestión de los temas materiales.
Medidas que se han adoptado.		31-37; 79
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.		7-14

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

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.		
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		86-89
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
La aplicación del principio de precaución.		
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		
Y de forma específica:	<p>GRI 3: Temas materiales 2021.</p> <p>GRI 201: Desempeño económico 2016.</p> <p>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016.</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales.</p> <p>201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático.</p> <p>308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.</p> <p>308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministros y medidas tomadas.</p>
		<p>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.</p>
– 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.
		86-89
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.
		87-88
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	

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
– 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
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen.
		301-2 Insumos reciclados utilizados.
		301-3 Productos y materiales envasados recuperados.
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.
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 302: Energía 2016.	302-4 Reducción del consumo de energía.
		302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos o servicios.
– 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.	GRI 201: Desempeño económico 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)
		305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 201: Desempeño económico 2016	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
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 305: Emisiones 2016	305-4 Intensidad de las emisiones GEI
		305-5 Reducción de las emisiones GEI
		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
– 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.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304: Biodiversidad 2016 GRI 306: Efluentes y residuos 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. 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en biodiversidad.
De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía.		
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
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.
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.
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.
Brecha salarial.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016.	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres.
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.
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión de empleo.
Empleados con discapacidad.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016.	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
– Organización del trabajo:		
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión de la organización del trabajo. 75
Número de horas de absentismo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-2 Identificación de peligros, evaluación 110
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. 76
– Salud y seguridad:		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3: Temas materiales.	3-3 Enfoque de gestión de salud y seguridad. 74-75
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 74-75, 110-111
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018.	403-3 Servicios de salud en el trabajo. 74-75, 111
– 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. 76-77
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2: Contenidos generales 2021.	2-30 Acuerdos de negociación colectiva. 76-77, 110
Balace 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. 76-77, 110
– Formación:		
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3: Temas materiales 2021.	3-3 Enfoque de gestión formación y enseñanza. 72-74
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. 110
– 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.

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
– Igualdad:		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.		77-78
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).		77-78
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 3: Temas materiales 2021.	77-78
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación.	77-78
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		77-78
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. 30-37; 79
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		30-37; 79
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406: No discriminación 2016.	406-1 Casos de discriminación y acciones emprendidas. 30-37; 79
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. 30-37; 79

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
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.
		30-35
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción.
		30-35
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
		82
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.
		80-85
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.
		80-85
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 2: Contenidos generales.	2-28 Afiliación a asociaciones.
		112-115

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
– Subcontratación y proveedores:		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	<p>RI 2: Contenidos generales 2021.</p> <p>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</p> <p>GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016</p>	<p>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.</p> <p>308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.</p> <p>414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección. de acuerdo con criterios sociales.</p> <p>La <i>Política de Compras</i> de Codere no incluye por el momento este tipo de criterios, más allá del cumplimiento de los mínimos establecidos por la legislación.</p>
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016.	<p>414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.</p> <p>414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.</p>
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016.	<p>414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.</p> <p>414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.</p> <p>Codere desarrolla auditorías externas a algunos de sus proveedores. Estas auditorías se centran en aspectos financieros, de privacidad y protección de datos personales.</p>
– Consumidores:		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016.	<p>416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad.</p> <p>66-69</p>
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016.	<p>416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad.</p> <p>38-39</p>
– Información fiscal:		
Los beneficios obtenidos país por país.	GRI 201: Desempeño económico 2016	<p>201-1 Valor económico directo generado y distribuido.</p> <p>42-45</p>
Los impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 207: Fiscalidad 2019.	<p>207-1 Enfoque fiscal</p> <p>207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos</p> <p>207-4 Presentación de informes país por país</p> <p>42-45</p>
Las subvenciones públicas recibidas.	GRI 201: Desempeño económico 2016.	<p>201-4 Asistencia financiera del gobierno.</p> <p>Codere no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2025</p>



www.grupocodere.com