

# Informeintegrado2022



codere

# Índice

<b>01 Carta del presidente</b>	<b>3</b>
<b>02 Sobre nosotros</b>	<b>5</b>
02.1 Codere de un vistazo	6
02.2 Propósito y presencia	9
<b>03 Una Nueva Codere</b>	<b>15</b>
03.1 Vuelta a la normalidad	16
03.2 Compromiso ESG	20
<b>04 Gobierno, ética y cumplimiento</b>	<b>22</b>
04.1 Gobierno corporativo	23
04.2 Cumplimiento	29
04.3 Protección de datos	36
04.4 Ciberseguridad	39
04.5 Gestión de riesgos	42
04.6 Compromiso con accionistas e inversores	48
04.7 Transparencia	52
<b>05 Compromiso social</b>	<b>55</b>
05.1 Juego seguro	56
05.2 Responsables con la comunidad	65
05.3 Personas, motor del cambio	72
<b>06 Cuidamos nuestro entorno</b>	<b>97</b>
06.1 Respeto por el medio ambiente	98
06.2 Creación de valor a nuestros grupos de interés	104
06.3 Responsabilidad en la cadena de suministro	110
<b>Anexos</b>	<b>114</b>
Anexo I Acerca de este informe y matriz de materialidad	115
Anexo II Desglose de indicadores de recursos humanos	118
Anexo III Acciones de asociación o patrocinio	129
Anexo IV Índice de contenidos en relación con los requisitos de la legislación aplicable	131



# Carta del presidente

01

## Estimados lectores:

2022 ha sido un año de recuperación continua para Grupo Codere, algo ralentizada por el mantenimiento de los cierres y restricciones por COVID hasta el 1 de mayo. Esto, se vio agravado por los problemas macroeconómicos y las subidas del coste de la vida en todos nuestros territorios.

Nuestros ingresos han seguido mejorando a lo largo del año y se han aproximado a los niveles pre-COVID, pero aún nos queda mucho por hacer.

Codere Online ha tenido un buen año, aumentando sus ingresos y su base de clientes en los mercados clave de España y México.

El ejercicio ha sido un periodo de consolidación y preparación para seguir aumentando la eficiencia, mejorar el despliegue de capital y la inversión.

A lo largo del año, hemos reforzado varios puestos directivos clave, que siguen apoyándonos en nuestro camino hacia la recuperación.

Como siempre, debemos un gran agradecimiento a nuestros más de 11.000 colaboradores que han garantizado que sigamos avanzando; y a la paciencia y el apoyo continuo de nuestros accionistas y bonistas.



Un cordial saludo,

**Christopher Bell**  
**Presidente no ejecutivo de Grupo Codere**



# Sobre nosotros

02

## 02.1 Codere de un vistazo

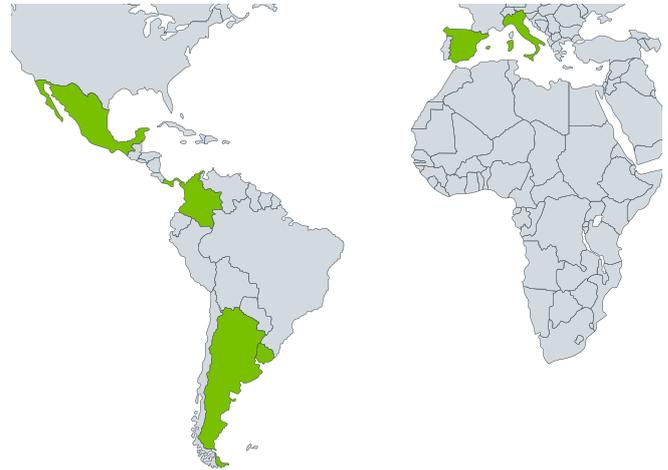
### Codere, referente internacional de juego

Codere es una multinacional española dedicada al entretenimiento, referente internacional en el sector del juego de azar y las apuestas deportivas; con presencia en siete países de Europa (España e Italia) y Latinoamérica (Argentina, Uruguay, México, Colombia y Panamá), y más de cuatro décadas de experiencia.

El grupo opera máquinas de juego, puestos de bingo y terminales de apuestas deportivas de manera omnicanal, tanto por medio del canal *online*, como a través de puntos de venta que incluyen salas de juego, salones recreativos, salas de apuestas e hipódromos.

La compañía, una de las empresas líderes en el sector del ocio, mantiene una posición prioritaria en las principales líneas de negocio y zonas geográficas en las que opera:

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



Este liderazgo se debe, en gran medida, al **sólido posicionamiento de marca** de la compañía y al desarrollo de sus señas de identidad, como el compromiso con la **innovación tecnológica** o la **excelencia en el trato al cliente**<sup>1</sup>.

A cierre de ejercicio 2022, la organización estaba formada por **11.046 empleados**, comprometidos con brindar a los clientes un servicio de excelencia que les proporcione experiencias que conecten con sus motivaciones de entretenimiento, a través de la amplia oferta de la compañía. Reflejo de este propósito, es el hecho del crecimiento en su base de clientes, que alcanza ya los **7.500.000 usuarios**.

En su firme apuesta por el desarrollo de una oferta de juego con todas las garantías, Codere realiza su actividad con total transparencia, responsabilidad y compromiso con sus grupos de interés; implementando las mejores prácticas de juego responsable, en favor de la protección de los colectivos vulnerables y la sostenibilidad de la industria. A continuación, se indican las principales magnitudes asociadas a las líneas de negocio y operaciones de Codere, a fecha 31 de diciembre de 2022:

<sup>1</sup> La estrategia de liderazgo de Codere se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 3.1 *Vuelta a la normalidad*.



## Líneas de negocio



## PRINCIPALES MAGNITUDES



<sup>2</sup> Máquinas de apuestas deportivas: las cifras reflejan las terminales de apuestas (SSTs)

<sup>3</sup> Puntos de apuestas: incluye puntos de apuestas dentro de salas de juego de Codere o en salones de apuestas gestionados por la compañía.

<sup>4</sup> 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.



## Hitos Codere en 2022<sup>5</sup>

2022 ha sido un año clave para la compañía, que tras su reestructuración financiera y la salida a Nasdaq de Codere Online, iniciaba una nueva etapa, una **Nueva Codere**, con la esencia de más de cuatro décadas de historia, pero con una estructura renovada.

Este año ha supuesto un escenario desafiante, debido a la erosión del negocio por el impacto de la variante Omicrom y su incidencia en la actividad de juego presencial; y a la guerra en Ucrania y su impacto macroeconómico y sobre la industria (con una subida generalizada de precios, especialmente en la energía, y la amenaza de recesión que planea sobre Europa y Estados Unidos, con ineludibles consecuencias para México).

Estas circunstancias, han llevado a la compañía a adoptar una **estrategia prudente en la ejecución de gastos e inversiones** y a enfocar el esfuerzo en aquellos proyectos de mayor rentabilidad. No obstante, Codere ha sabido navegar el complicado escenario, avanzando en su recuperación tras la pandemia, con una evolución favorable en todos sus mercados, especialmente en el negocio *online*. Asimismo, Codere ha sostenido su posición de liderazgo, manteniendo su cartera de negocios intacta e incluso mejorando su volumen de negocio en algunas geografías.

Además, la compañía ha continuado su proceso de transformación, **reforzando su marca** con el **mantenimiento de sus patrocinios deportivos** (Real Madrid C.F., el Club de Fútbol Monterrey Rayados o el Club Atlético River Plate), siendo una de las cien marcas<sup>6</sup> más reconocidas este año en España y de entre las 500 empresas más destacadas en México; **digitalizando su negocio** (implementación del teletrabajo, avances ciberseguridad, Salesforce, Codere



Personas Digital, etc...), **intensificando su responsabilidad social corporativa**<sup>7</sup> (premio SAGSE Latam, iniciativas sociales, contribución vía impuestos, etc.) y mejorando la **experiencia de sus empleados** (RSC para empleados, apuesta por la atracción y retención de talento) **y clientes** (refuerzo de la estrategia omnicanal, 'Modelo de Excelencia Operativa', etc.).

De esta forma, Codere finaliza este ejercicio acercándose a una posición desde la que poder volver a caminar hacia el crecimiento.

<sup>5</sup> Las principales novedades e hitos de Codere en 2022 se abordan con mayor detalle en el capítulo 3.1 Vuelta a la normalidad.

<sup>6</sup> Codere alcanza el puesto 61 en el Ranking 'Brand Finance España 2022', y aparece entre las más valoradas del ranking de Expansión ('Las 500 empresas más importantes de México').

<sup>7</sup> Las iniciativas realizadas en el ámbito de RSC y experiencia de empleados se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 5. *Nuestra contribución a la sociedad*.



## 02.2 Propósito y presencia

### 02.2.1 Propósito, misión y valores **Valores**

El proceso de transformación acometido por Codere, ha reforzado su esencia y enfatizado aquellos aspectos que forman parte de la compañía desde su origen, contribuyendo al éxito y liderazgo del grupo. De esta manera, la compañía reafirma su compromiso de desarrollar sus actividades desde la excelencia operativa, la eficiencia, la responsabilidad social, la integridad, la transparencia e innovación; características que inspiran el propósito, la visión y los valores del grupo.

#### **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.

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.

#### **1. Customer-centricity**

La apuesta por situar al cliente en el centro de la estrategia de Codere se traduce en ponerse en su lugar; y escuchar, entender y atender sus necesidades a través de la mejor experiencia. Para ello, es indispensable conocer sus gustos e intereses para diseñar nuevos productos y servicios; así como ofrecerle una atención de calidad, responsable y con todas las garantías.

#### **2. Con integridad y transparencia**

Un valor que se traduce en trabajar con compromiso y responsabilidad con todos los grupos de interés, asegurando el respeto a cada una de las personas que integran o interactúan con el grupo. Para garantizar este marco común que guía la conducta de los miembros de Codere, el Consejo de Administración aprobó en 2007 su primer *Código ético y de integridad*, actualizado en 2021.

Paralelamente, Codere pone su foco en el estricto cumplimiento de las normas y mejores prácticas, implementando los más altos estándares de calidad y comunicándolos tanto internamente como al mercado.



La *Política responsabilidad social corporativa* y este *Informe integrado*, son ejemplos de herramientas de comunicación eficaz, sistemática y transparente para informar sobre las actuaciones de la compañía en el ámbito del desarrollo y la gestión sostenible.

### 3. Trabajando en equipos comprometidos con la excelencia

Se materializa en el compromiso de los equipos que integran la organización con la integridad, la calidad y eficiencia de su desempeño; así como en su capacidad para generar confianza a los distintos públicos del grupo a través de un trabajo bien hecho. La compañía cuenta con profesionales capaces de dar una rápida y responsable respuesta al entorno, adaptándose a las distintas situaciones en cumplimiento de los compromisos adquiridos.

### 4. Con actitud innovadora, apalancada en la tecnología

Este valor implica observar el entorno, analizarlo y acompañar su evolución creativamente, ofreciendo la mejor respuesta a las expectativas del mercado. La cultura de Codere impulsa una mirada profunda, simplificada y positiva de las cosas.

En este sentido, la compañía ha sabido adaptarse al teletrabajo y mantener unidos a sus equipos, a pesar de la distancia. Asimismo, los clientes han transformado su demanda de entretenimiento, enfocándose la organización en ofrecer el mejor acceso a su oferta omnicanal.

### 5. Con foco en la eficiencia, para asegurar nuestra viabilidad

La eficiencia es uno de los ingredientes clave para asegurar la viabilidad de Codere, y se traduce en sacar el máximo partido al tiempo, recursos y capacidades de la compañía para alcanzar los más altos estándares de calidad en el servicio que ofrece a sus clientes.

Para impulsar los valores de la compañía, en 2021 se creó el **Centro de especialidad global ADN Codere**, cuyo objetivo es velar por los valores de la compañía y que lleguen a toda la organización. Con esta finalidad, se han desarrollado diversas acciones:

- Comunicación interna: desde los distintos canales de comunicación corporativa, se ha lanzado la campaña “**ValorES Codere, nuestro ADN**”, que impulsa y refuerza cada uno de los mismos con contenidos audiovisuales. Profundiza en cada concepto, da a conocer su significado, así como los comportamientos a desarrollar y evitar para reforzarlos. Esta campaña continua vigente, disponiendo de su propio apartado *web* en la *newsletter* corporativa del grupo, Codere Actualidad.
- Diseño e implementación de programas para impulsar el liderazgo y desarrollo de los colaboradores, alineados con los valores de Codere, como **Modelo líder, Modelo gerencial o AvanzA+**<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Las características de estos programas se abordan con mayor detalle en el capítulo 5.3.3 *Apostamos por el talento*.



## 02.2.2 Presencia en el mundo



### España

9.131 máquinas 1.064 puestos de bingo  
 6.463 terminales de apuestas 3 salas de juego  
 6.182 bares 934 salones recreativos  
 28 puntos de apuestas deportivas **Online**

### Panamá

2.278 máquinas 103 terminales de apuestas  
 11 salas de juego 12 puntos de apuestas  
 deportivas 428 mesas de juego  
 1 hipódromo **Online**

### México

14.695 máquinas 692 puestos de bingo  
 577 terminales de apuestas 366 mesas de  
 juego 88 salas de juego 63 puntos de  
 apuestas deportivas 1 hipódromo **Online**

### Colombia

3.675 máquinas 458 terminales de apuestas  
 12 salas de juego 102 mesas de juego  
 105 salones recreativos 46 puntos de  
 apuestas deportivas **Online**

### Argentina

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

### Uruguay

2.209 máquinas 25 terminales de apuestas  
 6 salas de juego 78 mesas de juego  
 2 hipódromos **Online\*\***

### Italia

7.616 máquinas 3.123 puestos de bingo  
 10 salas de juego 1.926 bares Concesión de  
 Red de terminales de juego **Online\***

*Nota: Terminales de apuestas: Las cifras reflejan las terminales de apuestas (SSTs); Puntos de apuestas: incluye puntos de apuestas dentro de salas de juego de Codere o en salones de apuestas gestionados por Codere).*

*\* salida 30 de diciembre de 2022.*

*\*\*vinculado a apuestas hípcas.*



La compañía apuesta por una diversificación geográfica y una repartida cartera de productos en todas sus geografías. Como se muestra en el cuadro anterior, Codere opera terminales de juego, salas de juego, salones recreativos, apuestas deportivas, hipódromos y juego *online*.

Argentina, México e Italia, son los principales mercados en 2022, y suponen en su conjunto un 65,66% de la cifra de negocio del grupo y un 69,46% de su EBITDA Ajustado (Post IFRS 16).

En cuanto a los resultados del ejercicio, 2022 se consolida como el año de normalización de los ingresos de Codere. A pesar del impacto del coronavirus y finalizada la reestructuración financiera<sup>9</sup>, el grupo ha mantenido su portfolio de activos, y todos los mercados evolucionaron favorablemente, volviendo a rozarlos niveles

de 2019. Asimismo, el acuerdo de fusión de la filial de juego *online* del grupo con la SPAC DD3 Acquisition Corp. II, dando lugar a la creación de Codere Online, primer operador de juego en línea en Latinoamérica en cotizar en el mercado de valores estadounidense Nasdaq (CDRO), a partir del 1 de diciembre de 2021<sup>10</sup>, ha permitido al grupo continuar con el fuerte desarrollo de su oferta digital durante el año.

Como resultado, Codere ha obtenido un EBITDA ajustado de 231,9 millones de euros, lo que supone un incremento del 133,2% con respecto a 2021. Todos los mercados han contribuido a la generación positiva del EBITDA, si bien las unidades de negocio que experimentaron un mayor incremento interanual de ingresos son Argentina y México.

Magnitudes financieras			
	2019	2020	2021
<b>España</b>	13,15%	18,11%	18%
<b>México</b>	17,72%	24,75%	70,9%
<b>Argentina</b>	26,38%	34,45%	N.A.
<b>Italia</b>	21,55%	10,26%	N.A.
<b>Panamá</b>	5,47%	5,74%	50,8%
<b>Colombia</b>	1,58%	2,41%	17,9%
<b>Uruguay</b>	5,32%	9,06%	N.A.
<b>Online</b>	8,83%	3,36%	N.A.
<b>Corporate</b>	N.A.	(8,15)%	(25,7)%
<b>Total</b>	100%	100%	134,5%

<sup>9</sup> El Proceso de Reestructuración Financiera del grupo es objeto de un mayor análisis en el capítulo 3.1 *Vuelta a la normalidad*.

<sup>10</sup> El Proyecto de Codere Online es objeto de un mayor análisis en el capítulo 3.1 *Vuelta a la normalidad*.



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

## España

Es el origen del negocio de Codere y se ha consolidado como su mercado de referencia. La compañía es líder en apuestas deportivas presenciales y máquinas recreativas tipo B, siendo el segundo mayor operador de máquinas en el país. El grupo está presente en todas las comunidades autónomas, siendo también notable su presencia *online*. Asimismo, entre otras salas, la compañía gestiona el Bingo Canoe, el más grande del país y uno de los más importantes de Europa continental.

El negocio de Codere en España se compone del segmento tradicional de máquinas, apuestas deportivas, *online* y salones de juego -que integran las máquinas tradicionales con otros productos como ruletas electrónicas, terminales de apuestas deportivas o bingo-.

En 2021, la compañía obtuvo la prórroga de las licencias para ofrecer apuestas deportivas y otros juegos *online* por diez años, por lo que su vencimiento es ahora en 2032.

## México

Desde el inicio de sus operaciones en este país, en 1998, Codere se ha consolidado como el mayor operador y empresa líder en el sector del juego privado en México. La principal actividad de la compañía en el país es el desarrollo y gestión de salas de juego en las que se operan máquinas, y en algunos casos, mesas, bingo y apuestas deportivas, además de la incipiente actividad *online*.

El negocio se desarrolla principalmente a través de AMH, de la que la compañía posee un 84,8%; y de Codere México, participada en su totalidad.

Entre las filiales de cada una, Codere ostenta 135 permisos para operar salas de juego en el país, con vencimientos comprendidos entre 2027 y 2048.

Asimismo, Codere cuenta con una concesión, renovada en 2018, para la operación del complejo de entretenimiento familiar Las Américas, en la Ciudad de México, que incluye el Hipódromo de las Américas, el parque familiar Granja las Américas y el Centro Citibanamex, el espacio de convenciones más grande de Latinoamérica (que, de conformidad con un acuerdo de externalización ejecutado el 1 de junio de 2013 y renovado en 2019, está operado por CIE, Compañía Interamericana de Entretenimiento).

## Argentina

Codere inició su operación en Argentina en 1992 y es actualmente líder del sector de juego privado en el país, siendo el operador más grande de salas de juego en la Provincia de Buenos Aires.

La operación de la compañía en el país se realiza a través de licencias de bingo (una por sala), cuyos vencimientos están comprendidos en dos ciclos; el primero entre 2021 (renovadas en 2022 por un periodo de 15 años) y 2024 (ocho licencias); y el segundo entre 2028 y 2029 (cinco licencias). En dichas salas se operan máquinas tipo casinos (slots), además de bingo tradicional. Las salas de juego de Codere se ubican principalmente en el conurbano de Buenos Aires, o Gran Buenos Aires, así como en la ciudad turística de Mar del Plata y en la capital de la provincia, La Plata.

A este portfolio presencial de salas y máquinas de juego se suman, desde 2021, las apuestas deportivas y los juegos de casino *online* en la Ciudad de Buenos Aires.



## Italia

Codere inició su actividad en el país en 2001, en el sector del bingo, y es en la actualidad uno de los principales operadores, con diez salas. En la actualidad, la compañía gestiona una importante red de interconexión de terminales de juego, Codere Network; una operación de más de 7.600 máquinas recreativas (AVP, AWP y VLT), a través de empresas de gestión de máquinas de las que tiene control mayoritario

La compañía acometió en 2021 la reestructuración de su operación al noroeste del país en el mercado de gestión de máquinas de entretenimiento, simplificando su estructura para explotar las sinergias operativas, administrativas y corporativas.

En relación con el negocio *online*, tras la evaluación de varias alternativas estratégicas, se completó el 30 de diciembre de 2022 la venta de la subsidiaria italiana.

## Panamá

Codere inició su operación en el país en el año 2005 y actualmente, la compañía gestiona en este mercado un amplio abanico de negocios, entre ellos terminales de juego, diez casinos, salas de apuestas, el Hipódromo Presidente Remón -único en Centroamérica- y juego *online* (desde 2021 añade a su portfolio de apuestas deportivas *online*, los juegos de casino), operaciones que han permitido a la compañía posicionarse como líder en el mercado panameño.

## Uruguay

Codere inicia su actividad en el país en el año 2002, concentrando sus operaciones en Montevideo y su periferia. Actualmente, el grupo gestiona el Hipódromo Nacional de Maroñas, habiéndole devuelto su prestigio como centro hípico de primer nivel desde su adjudicación en 2003. La compañía opera además el Hipódromo de Las Piedras y el Hotel Casino Carrasco, que en 2021 cumplía un siglo desde su reapertura. El grupo opera también en el país salas de juego y juego *online*.

A final de 2022, Codere Uruguay inauguró una nueva sala de juegos, **Maroñas Slots**, en la ciudad de Montevideo. Este recinto dispondrá de 280 modernos slots y una sala de apuestas hípicas.

## Colombia

Codere inició su actividad en Colombia en 1984 y, desde entonces, mantiene su liderazgo como uno de los mayores operadores de terminales de juego y de bingos del país. La compañía completa su oferta de juego con la gestión de casinos y juego *online*.



# Una Nueva Codere

03

## 03.1 Vuelta a la normalidad

El año 2022 ha marcado el inicio de una nueva etapa para los mercados, la sociedad, y también para Codere. Tras el complejo escenario de la pandemia, la compañía retomaba su actividad, recuperando con ella su nivel de ingresos previo a la crisis sanitaria y una posición desde la que poder plantear nuevamente la creación de valor.

Un proceso de vuelta a la ‘normalidad’ que podemos entender a través de una serie de hitos:

- Reestructuración financiera de la compañía.
- Creación de Codere Online y su debut en el mercado de valores norteamericano (NASDAQ).
- Nuevo Consejo de Administración y reforzamiento del equipo directivo.
- Impulso de la omnicanalidad.
- Refuerzo de las capacidades digitales.
- Apuesta por la marca Codere.
- Progresiva recuperación de los niveles previos a la pandemia.

Codere reaccionó con rapidez ante las inusitadas situaciones que se presentaban fruto de la covid-19, mostrando una vez más su capacidad de resiliencia y adaptación. Desde el inicio del 2022, ya inmersa en su nueva realidad corporativa, Codere ha continuado adaptándose con agilidad y eficiencia a las medidas restrictivas de cada mercado, adecuando la organización de forma continua al entorno desafiante y buscando en él las mejores alternativas, consiguiendo así mantener su cartera de negocios intacta.

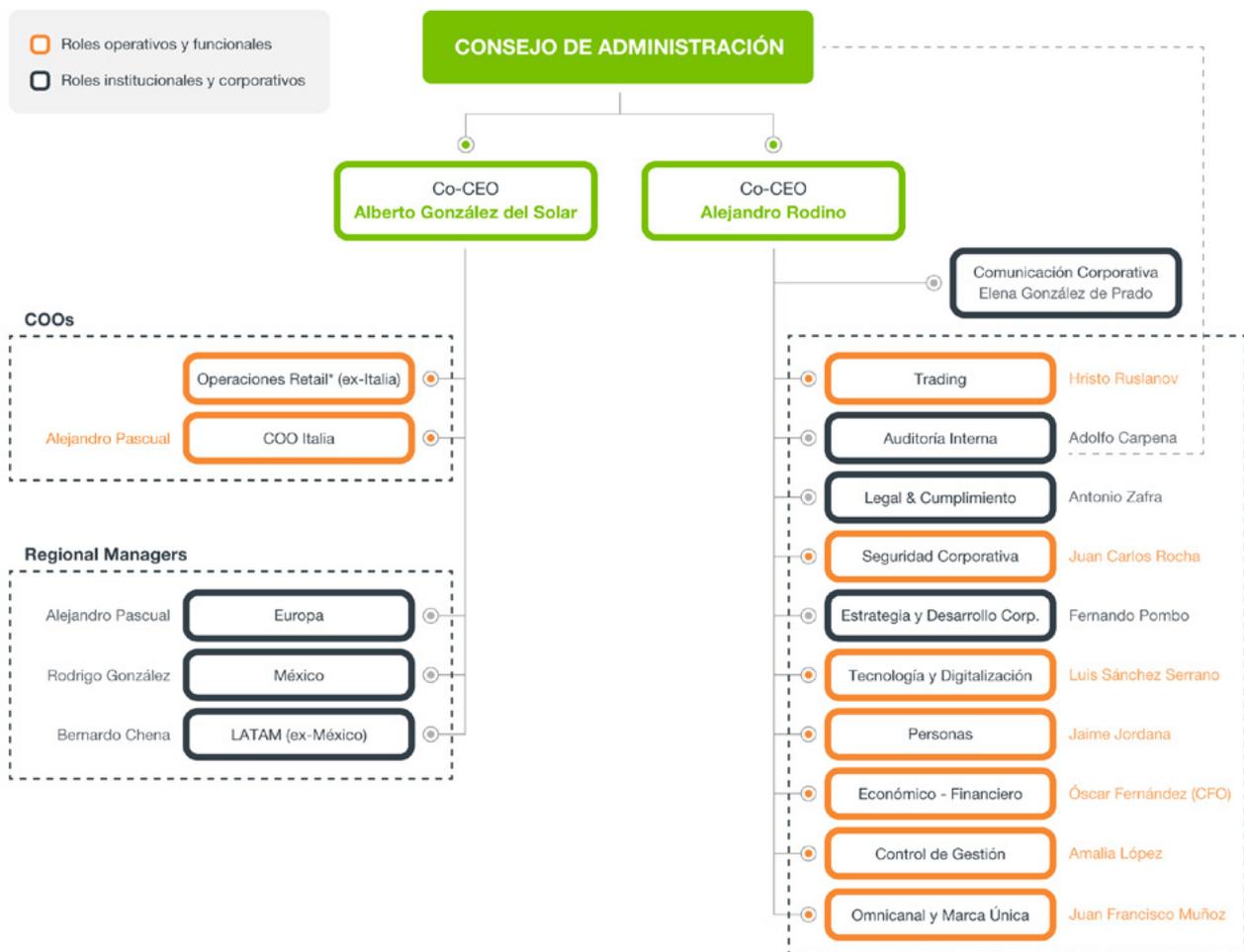
La compañía comenzó el año celebrando la fusión de su filial *online* con la SPAC DD3 Acquisition Corp. II, dando lugar a Codere Online, que se convirtió en el **primer operador de juego en línea en Latinoamérica en cotizar en el mercado de valores estadounidense (NASDAQ)**, coincidiendo con el inicio de su operación en Argentina. El éxito de esta operación permitió a Codere continuar con el fuerte desarrollo de su oferta digital durante el año 2022, así como contar con la capacidad requerida para el impulso definitivo de esta línea de negocio, consiguiendo la nueva compañía unos ingresos, en el cuarto trimestre del año, un 70% superiores a los del mismo periodo de 2021.



Asimismo, tras la conformación, en febrero de 2022, de su **nuevo Consejo de Administración**, el máximo órgano de gobierno del grupo comenzó a trabajar en la definición de la nueva hoja de ruta para esta etapa, con la que consolidar la recuperación y poder afrontar nuevamente la generación de valor para los inversores del grupo. En particular, la compañía continúa viendo significativas oportunidades de crecimiento en España, México y en *online*, así como en el impulso de su estrategia omnicanal, marca única y la digitalización.

En esta etapa, Codere también ha **reforzado su equipo directivo**, con el relevo en la Dirección General del grupo, así como de otras posiciones clave, como la Dirección Financiera (CFO), la Dirección de Personas, la de Legal y Cumplimiento, o en el área de Estrategia y Desarrollo de Negocio.

A 31 de diciembre, Grupo Codere operaba en base al siguiente organigrama:



## Omnicanalidad

En los últimos años han ido evolucionando tanto las preferencias como las conductas del consumidor, que quiere acceder a la oferta desde cualquier lugar, en cualquier momento y a través de cualquier canal. Por ello, para Codere la omnicanalidad es una apuesta necesaria para seguir desarrollando su oferta de entretenimiento.

Bajo esta premisa, durante 2022 la compañía ha ido evolucionando en su estrategia, manteniendo una clara orientación al cliente, apoyándose en la digitalización y la tecnología, para lograr una oferta omnicanal que dé respuesta al nuevo perfil de usuario, permitiéndole comenzar su experiencia en un canal y finalizarla en otro.

Aunque aún queda mucho camino por recorrer, se puede hablar de que Codere es una de las compañías que mejor experiencia ofrece al usuario en cuanto a este servicio, tanto por su importante presencia *retail* a nivel global, como por su oferta *online* líder en el mercado, y dada la ausencia de propuestas omnicanal al nivel de la de Codere implementadas por sus competidores.

### Tipos de clientes



## Digitalización

Como complemento a esta oferta omnicanal, durante el año 2022 la compañía redobló sus esfuerzos **por la automatización y la digitalización**. Para ello, el grupo se ha centrado en avanzar significativamente en la simplificación, estandarización y digitalización de los procesos, productos y soluciones tecnológicas de los negocios *online* y presencial, así como de las áreas funcionales y de soporte.

Como resultado, 2022 ha supuesto la consolidación de Codere como una organización global e innovadora, no sólo desde la perspectiva de producto, sino también desde un punto de vista tecnológico.

- Por un lado, ha sido notoria la mejora, evolución y seguridad de las aplicaciones y servicios tecnológicos de la compañía. Con el objetivo de optimizar sus capacidades de marketing, Codere ha implementado la herramienta *Salesforce marketing cloud*, una solución de gestión multicanal de relaciones con clientes con características avanzadas, que permitirá a la compañía conocer todavía más a sus clientes (B2C) y a sus socios (B2B), tanto a nivel *retail* como *online*. Y para la gestión del talento, se ha incorporado Codere Personas Digital (Cornerstone), una aplicación que ofrece soporte a los procesos de selección, *onboarding*, formación, desarrollo, evaluación, retribución y administración, simplificando las tareas del día a día y ofreciendo una visión global de la vida del empleado en la compañía.
- Por otro lado, Codere implementó el teletrabajo con gran agilidad, definiendo una *Política de trabajo remoto corporativa*, que lleva al grupo a la necesidad de contar con los sistemas más seguros e innovadores, como los de *login* de elevada securización. Para cubrir estas necesidades, la compañía ha activado una pasarela segura de



autenticación entre los usuarios del grupo (internos, externos, proveedores y *partners*) y las aplicaciones corporativas, protegiendo instantáneamente los datos y los recursos informáticos contra el robo de identidad, la suplantación de cuentas y el *phishing*.

- Adicionalmente, se ha potenciado la **digitalización en áreas orientadas al negocio**, asegurando el máximo alineamiento de las necesidades de los clientes e incorporando, de manera ordenada y sistémica, nuevas tecnologías disruptivas y negocios innovadores del mundo digital que están emergiendo a nivel mundial.

Algunos de los hitos clave de este año que dan cuenta de ello son el despliegue por la compañía de la *primera solución de pagos móviles totalmente sin efectivo de OKTO* en su red de salas de juego y tiendas de apuestas deportivas en el canal *retail* en España, haciendo más segura su experiencia de juego. Asimismo, la compañía ha diseñado y desarrollado nuevos terminales de apuestas deportivas de última generación, tales como *Automated* y *Table Top*, dando respuesta a las expectativas de los clientes con una amplia gama de mercados y retransmisión de contenidos que conectan con sus intereses.

## Marca Codere

La compañía ha continuado dedicando importantes esfuerzos a la notoriedad de su marca. Así, se ha convertido este año en *Main Sponsor* del Club Atlético River Plate de Argentina; es además patrocinador oficial del Club de Fútbol Monterrey Rayados de México; y Casa de Apuestas Oficial del Real Madrid C.F., para una veintena de países de Latinoamérica.

La compañía se ha asociado en 2022 con el Gran Premio de la Ciudad de México de Fórmula 1, como *Founding Partner*; ha firmado como nuevo sponsor del Club Atlético Lanús; ha puesto en marcha la ‘Copa Codere Internacional 2022’; e impulsado el Box en México de la mano de la TV Azteca, o el fútbol femenino con la ONG She Wins, entre otras actividades.

Todos estos esfuerzos han sido reconocidos tanto dentro del sector como por los clientes, lo que hace que Codere haya sido considerada como una de las 100 marcas más valiosas y fuertes del *ranking Brand Finance España 2022*, así como entre las más valoradas en México, de acuerdo con el *ranking Las 500 empresas más importantes de México*, consolidando el impulso de la marca en Latinoamérica.

En su vuelta a la normalidad, Codere continúa trabajando en mejorar su oferta de entretenimiento, impulsando tanto su actividad *online* como *retail*, posicionándose como la marca preferida por los jugadores a nivel global gracias a su simplicidad, confianza y amplitud de oferta.



## 03.2 Compromiso ESG

La creación de valor sostenible ha sido un principio básico que ha guiado las actividades del grupo desde su origen en 1980, entendiendo Codere como fundamental para ello el ejercicio de la responsabilidad social corporativa hacia sus distintos grupos de interés.

Codere plasmó explícitamente este compromiso en su **Política de responsabilidad social corporativa**, en 2016. De aplicación en todas las sociedades que integran el grupo<sup>11</sup>, esta tiene el fin de favorecer una cultura global que contribuya con la sociedad, los clientes, los accionistas y las comunidades en las que el grupo desarrolla sus actividades; así como retribuir de forma equitativa a todos los colectivos que contribuyen al éxito de su proyecto empresarial. Al mismo tiempo, emprender las nuevas inversiones del grupo considerando su retorno social, generando empleo y riqueza para la sociedad, con una visión a largo plazo que procure un futuro mejor sin comprometer los resultados presentes.

En este sentido, la estrategia de responsabilidad social ambiciona situar al grupo a la vanguardia de las mejores prácticas en este ámbito, siendo pieza fundamental de su compromiso con la **transparencia, excelencia y mejora de su competitividad**, con los siguientes objetivos:

- a. Favorecer la implantación de la estrategia del grupo para ofrecer un **modelo de negocio seguro, fiable y de calidad, además de respetar el medio ambiente.**
- b. Mejorar la competitividad del grupo mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la **transparencia, la igualdad de oportunidades, la productividad, la innovación, la rentabilidad y la sostenibilidad.**
- c. **Gestionar de forma responsable los riesgos y las oportunidades** derivados de la evolución del mercado y el entorno, así como maximizar los impactos positivos de su actividad en los distintos territorios en los que opera y minimizar, en la medida de lo posible, los impactos negativos.
- d. **Fomentar una cultura de comportamiento ético e incrementar la transparencia empresarial** para generar credibilidad y confianza en sus grupos de interés.
- e. **Promover las relaciones de confianza y la creación de valor** para todos sus grupos de interés, dándoles una respuesta equilibrada e integradora.
- f. Contribuir a la **mejora de la reputación** y del reconocimiento externo del grupo.

La **Política de responsabilidad social corporativa** recoge los principios generales y específicos de actuación y con los grupos de interés<sup>12</sup> para cumplir tales objetivos, así como la correspondiente adaptación de la estructura societaria.

<sup>11</sup> Incluyendo a sus sociedades dependientes, con las particularidades que puedan establecerse en cada caso. En aquellas sociedades participadas que no formen parte de él, la sociedad promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus propias políticas con las de la sociedad, de tal forma que sigan unos principios y directrices coherentes con las que se establecen a través de esta Política general de responsabilidad social corporativa y sus aplicaciones efectivas.

<sup>12</sup> La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 6.2 *Creación de valor para nuestros grupos de interés*.



En línea con dicha política, y para abordar las cuestiones más importantes para la compañía y los grupos de interés, Codere se focaliza en las áreas de actuación en las que tiene mayor impacto en el ámbito social, aunque también promueve iniciativas de protección del medio ambiente. En consecuencia, la estrategia de responsabilidad social se fundamenta en los siguientes pilares:

Estrategia de responsabilidad social de Codere	
 <p><b>Juego responsable</b></p>	<p>El grupo ha desarrollado un <i>Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable</i><sup>13</sup>, con la finalidad de implementar las mejores prácticas para el desarrollo del juego responsable, en base a cinco pilares: (i) regulación de la publicidad, (ii) planificación de los locales de juego, (iii) control de accesos al juego, (iv) imagen del sector y (v) gestión de colectivos vulnerables.</p> <p>A través de este plan, Codere establece posicionamientos y acciones que dan respuesta a las necesidades y expectativas previamente analizadas de los distintos grupos de interés respecto a la compañía, asegurando las mayores garantías para los usuarios y la administración, el desarrollo sostenible de la industria y el mínimo efecto adverso que la actividad pueda tener sobre la sociedad.</p>
 <p><b>Desarrollo del capital humano (RSC de empleados)</b></p>	<p>El <i>Plan de responsabilidad social corporativa de empleados</i><sup>14</sup> incluye tanto acciones hacia los colaboradores como a través de ellos, hacia la sociedad. El primer ámbito, acciones hacia los colaboradores, contempla un conjunto de políticas e iniciativas destinadas a mejorar el entorno laboral de los colaboradores, priorizando sus inquietudes y necesidades. El plan se articula en cinco pilares: (i) diversidad e igualdad, (ii) inclusión, (iii) conciliación y bienestar, (iv) integración y (v) sostenibilidad.</p> <p>El segundo ámbito abarca medidas como el <i>Plan de formación en juego responsable</i><sup>15</sup>, que consiste en dar a conocer a todos los empleados (siendo prioritarios los que tienen contacto directo con el cliente o su gestión), las acciones que realiza la compañía para promover el juego responsable y los protocolos definidos para prevenir, sensibilizar, detectar y gestionar comportamientos de riesgo.</p>
 <p><b>Gobierno corporativo y transparencia empresarial</b></p>	<p>El gobierno corporativo, el cumplimiento y la transparencia empresarial son valores fundamentales sobre los que se asienta la cultura del grupo. Por ello, Codere apuesta por una postura proactiva en estos ámbitos, no limitándose a dar cumplimiento a las exigencias legales que le resultan de aplicación, sino reforzando su compromiso con las buenas prácticas en esta materia. La compañía busca ser un referente en el sector del juego privado, superando las expectativas de accionistas e inversores, y promoviendo la creación de valor sostenible mediante la implementación de los mejores estándares de calidad y su comunicación<sup>16</sup>.</p>
 <p><b>Compromiso con la sociedad y el medio ambiente</b></p>	<p>El grupo contribuye al desarrollo de las comunidades en las que radica, repercutiendo parte del beneficio que obtiene de su actividad, en iniciativas sociales alineadas con los objetivos de la compañía, tales como fomentar la educación y la cultura, apoyar a colectivos vulnerables o integrar a personas con algún tipo de discapacidad<sup>17</sup>. Codere trabaja para establecer vínculos firmes y permanentes, tomando en consideración los intereses de su equipo humano, de los accionistas y la comunidad financiera, los organismos reguladores, los clientes, los proveedores, el medioambiente y la sociedad en general (los “grupos de interés”)<sup>18</sup>.</p> <p>En cuanto a la protección del medioambiente, Codere considera la mitigación de su impacto ambiental y la conservación del medio uno de los ejes de su responsabilidad social. En concreto, el grupo se centra en la lucha contra el cambio climático y la descarbonización de la economía, en línea con las principales políticas y esfuerzos nacionales e internacionales<sup>19</sup>.</p>

<sup>13</sup> El Plan de responsabilidad social corporativa y *juego responsable* se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 5.1 *Juego Seguro*.

<sup>14</sup> El *Plan de responsabilidad social corporativa de empleados* y las acciones desarrolladas en 2022 se detallan en mayor medida en el capítulo 5.3 *Personas, motor del cambio*. Adicionalmente, las acciones del pilar de sostenibilidad también se consideran en el capítulo 6.1 *Respeto por el medioambiente*.

<sup>15</sup> El *Plan de formación de juego responsable* se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 5.1 *Juego Seguro*.

<sup>16</sup> En el capítulo 4. *Gobierno, ética y cumplimiento* se desarrolla ampliamente la estructura de Gobierno corporativo, la estrategia de cumplimiento normativo y las acciones realizadas en materia de transparencia.

<sup>17</sup> Las iniciativas sociales realizadas por el grupo se detallan en el capítulo 5.2 *Responsables con la comunidad*.

<sup>18</sup> La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 6.2 *Creación de valor a nuestros grupos de interés*.

<sup>19</sup> La estrategia de Codere y las acciones para la preservación se comentan en el capítulo 6.1 *Respeto por el medioambiente*.



# Gobierno, ética y cumplimiento

04

## 04.1 Gobierno corporativo

### 04.1.1 Una nueva etapa

Durante el ejercicio 2021, consecuencia principalmente del fuerte impacto de la pandemia sobre la actividad y resultados del grupo, Codere llevó a cabo una operación de reestructuración financiera, que comenzó el 22 de abril de 2021, cuando la compañía alcanzó un acuerdo con sus acreedores por el cual estos inyectaban financiación al grupo y se comprometían a capitalizar parte de la deuda correspondiente a los bonos senior entonces existentes, a la vez que se acordaba una extensión de los vencimientos de deuda. La operación culminó el 19 de noviembre de 2021, y en virtud de ella, Codere, S.A., actualmente en liquidación, dejó de ser la matriz del grupo, transfiriendo la parte operativa de Grupo Codere a una **sociedad luxemburguesa no cotizada** de nueva creación, **Codere New Topco, S.A. (Nueva Codere)**, la cual ha pasado a ser la nueva matriz de Grupo Codere. Por su parte,

**Codere Newco, S.A.U** (en adelante, “**Codere Newco**”), se ha convertido en la principal sociedad *holding* y vehículo *cash-pooling* de la parte operativa de Grupo Codere.

Como parte de los acuerdos de la operación de reestructuración financiera, en diciembre 2021 se aprobó la liquidación de Codewre, S.A., solicitándose a la CNMV la **suspensión de la negociación de sus acciones**, que tuvo lugar el pasado 6 de mayo de 2022.

A pesar de la exclusión de manera definitiva de la negociación de las acciones de Codere S.A., Nueva Codere mantiene una **postura proactiva con respecto al gobierno corporativo**, no limitándose a dar cumplimiento a las exigencias legales que le resultan de aplicación, sino reforzando su compromiso con las buenas prácticas en esta materia.



## 04.1.2 Consejo de Administración

La estructura de gobierno de Nueva Codere se articula a través de una Junta General de Accionistas y un Consejo de Administración, siendo éstos los máximos órganos de gobierno del grupo.

Corresponde al Consejo de Administración la gestión y representación de la sociedad, y es por lo tanto de su competencia todo cuanto concierne al gobierno, dirección y administración de la compañía.

## Composición del Consejo de Administración

El máximo órgano de gobierno de la compañía está compuesto, a 31 de diciembre de 2022, por diez miembros, asumiendo Christopher Bell el cargo de presidente, en calidad de consejero independiente.

Nombre	Cargo	Clase	Categoría
D. Christopher Bell	Presidente (no ejecutivo)	Clase A <sup>20</sup>	Independiente
D. Antonio Moya-Angeler Linares	Vocal	Clase A	Consejero Dominical
D. Vicente Di Loreto	Vocal	Clase A	Consejero Ejecutivo
Dña. Isabelle Lambert	Secretaria	Clase B <sup>21</sup>	Clase B
D. Borja Fernández Espejel	Vocal	Clase A	Independiente
Dña. Leslie Ottolenghi	Vocal	Clase A	Independiente
Dña. Laurence Biver	Vocal	Clase B	Clase B
D. Mathieu Kakal	Vocal	Clase B	Clase B
Dña. Silvana Puto	Vocal	Clase B	Clase B
D. Michael Goose	Vocal	Clase B	Clase B

<sup>20</sup> Se definen como "Clase A" aquellos consejeros que han sido nombrados con atención a su independencia, su relación laboral con el grupo o su relación con alguno de los accionistas.

<sup>21</sup> Se definen como "Clase B" a los demás consejeros, uno de los cuales desempeñará la labor del Secretario del Consejo.



## Reuniones del Consejo de Administración

A lo largo de 2022, el Consejo de Administración se ha reunido hasta en siete ocasiones y ha adoptado acuerdos por escrito y sin sesión en cinco ocasiones adicionales. De entre las decisiones más relevantes que tuvieron lugar en el desarrollo de dichas sesiones, cabe destacar:

### Gobierno corporativo

El Consejo de Administración ha realizado propuestas de nombramiento de consejeros; ha aprobado el nombramiento de consejeros en filiales de Grupo Codere; ha establecido y regulado los tres comités del Consejo de Administración; y ha aprobado los nombramientos de determinados altos directivos de Grupo Codere.

### Gestión de riesgos

La *Política general de control y gestión de riesgos de Grupo Codere*, implica un sistema de control y gestión de riesgos, con una clara definición y asignación de funciones y responsabilidades a nivel operativo<sup>22</sup>. Este año, el Consejo de Administración ha aprobado el mapa de riesgos del grupo y la tolerancia al riesgo para el ejercicio.

### Asuntos de contenido financiero

El Consejo de Administración ha revisado y aprobado las cuentas anuales consolidadas del Grupo Codere del ejercicio 2021. Además, ha aprobado el presupuesto para el año 2022 y la supervisión del plan de incentivos a corto plazo del grupo.

### Otros asuntos de relevancia

Con carácter adicional, el Consejo de Administración ha aprobado determinadas operaciones de ámbito privado, tanto societarias como de negocio, dirigidas a sus filiales colombianas y panameñas.

## 04.1.2.1 Comités del Consejo de Administración

Fruto del compromiso de la compañía en materia de gobierno corporativo, el trabajo del Consejo de Administración se articula a través de tres comités con funciones específicas; (i) el Comité de auditoría; (ii) el Comité de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo; y (iii) el Comité de cumplimiento.

Estos comités, no ejecutivos, tienen la misión 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. Su composición, responsabilidades, deberes y facultades se definen en sus reglamentos (*charters*), los cuales han sido previamente aprobados por el Consejo de Administración. Además, los tres comités prevén que la mayoría de sus integrantes sean consejeros independientes.

El Comité de auditoría, el Comité de cumplimiento, el Comité de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo, se acordaron el 19 de noviembre de 2021, en el *Shareholders' Agreement*. Los comités se encuentran regulados por las disposiciones de dicho acuerdo, las leyes del Gran Ducado de Luxemburgo, los estatutos de la compañía y los acuerdos del Consejo de Administración, de fecha 30 de marzo de 2022, en las que se aprobaron sus regulaciones y se nombraron a las personas que iban a componer cada comité.

<sup>22</sup> En el capítulo 4.6. se desarrolla la gestión de riesgos realizada por Grupo Codere detalladamente.



## Comité de auditoría

El Comité de auditoría tiene como función principal servir de apoyo al Consejo de Administración en sus funciones de supervisión financiera y de riesgos, de revisión de la comunicación con el mercado y en el control del funcionamiento de Auditoría Interna.

Los principales asuntos tratados por el Comité de auditoría durante el año 2022, han sido: (i) el nombramiento de auditores externos independientes y estatutarios en distintas sociedades del grupo; (ii) la supervisión y gestión de las funciones de la auditoría interna y (iii) el seguimiento de los estados contables o las presentaciones de resultados de la compañía.

### Funciones del Comité de auditoría

- Ayudar al Consejo a supervisar la calidad y la integridad de los estados financieros de la empresa y la información correspondiente.
- Supervisar la auditoría interna y conocer el proceso de información financiera y los sistemas de control internos.
- Revisar periódicamente los sistemas de control y gestión de riesgos, incluyendo los fiscales.
- Supervisar las cualificaciones, la independencia y el rendimiento del auditor independiente de la compañía.
- Asistir al Consejo en su 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.

A 31 de diciembre de 2022, el Comité de auditoría está formado por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Borja Fernández Espejel	Presidente	Independiente
D. Christopher Bell	Vocal	Independiente
D. Vicente Di Loreto	Vocal	Clase A



## Comité de cumplimiento

El Comité de cumplimiento es el encargado de verificar y controlar el cumplimiento de la normativa nacional y extranjera que le resulta de aplicación y, en concreto, en relación con la regulación en materia de juego. Asimismo, evalúa los sistemas de control internos existentes en relación con las obligaciones legislativas tanto en materia de juego como en prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Durante el ejercicio 2022, el Comité de cumplimiento se ha centrado en revisar y aprobar el plan y el modelo de cumplimiento de Grupo Codere.

## Funciones del Comité de cumplimiento:

- Revisar el cumplimiento por parte del grupo de la legislación aplicable en materia de juego.
- Evaluar los sistemas de control internos del grupo en relación con sus obligaciones en materia de juego y de lucha contra el blanqueo de capitales.
- Supervisar el ‘Canal de denuncias’, que permita a los empleados, clientes, proveedores y otros terceros, informar de forma confidencial y anónima de las irregularidades de potencial trascendencia que se produzcan en el grupo.
- Supervisar el modelo de riesgo de responsabilidad penal del grupo.

A 31 de diciembre de 2022, una de las posiciones del Comité de cumplimiento se encontraba vacante, siendo los restantes miembros los siguientes:

Nombre	Cargo	Categoría
Vacante	Presidente	-
D. Christopher Bell	Vocal	Independiente
D. Vicente Di Loreto	Vocal	Ejecutivo



## Comité de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo

Entre las funciones del Comité de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo, se encuentran:

- Buscar y evaluar candidatos para llenar los puestos vacantes en la Junta Directiva o en los cargos de dirección senior del grupo.
- Tomar decisiones sobre todos los asuntos relacionados con la Política de remuneración general de la compañía.
- Evaluar el desempeño del Consejo de Administración.

Los principales asuntos llevados a cabo por el Comité de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo durante el año 2022, se han centrado en (i) el nombramiento de miembros de alta dirección y (ii) el seguimiento y la supervisión de los planes de incentivos del grupo a corto y medio plazo.

A 31 de diciembre de 2022, el Comité de nombramientos, retribuciones y gobierno corporativo está formado por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Antonio Moya-Angeler Linares	Presidente	Dominical
D. Leslie Ottolenghi	Vocal	Independiente
D. Christopher Bell	Vocal	Independiente

### 04.1.2.2 Política de remuneración de los consejeros

Durante el año 2022, la Junta General de Accionistas de Codere aprobó como remuneración máxima agregada para el conjunto de los miembros del Consejo de Administración, la cifra de un millón cuatrocientos mil euros al año<sup>23</sup>, cantidad que permanecerá en vigor hasta la Junta Ordinaria de 2023. Adicionalmente, las retribuciones individuales de cada uno de los consejeros han sido aprobadas por la Junta General de Accionistas.

<sup>23</sup> Dato no disponible por género al estar externalizados los servicios de parte de los consejeros en una sociedad de servicios corporativos, la cual factura a la compañía un importe agregado por los servicios, sin desglose por sexo.



## 04.2 Cumplimiento

La estrategia de Cumplimiento de Grupo Codere trasciende las exigencias legislativas específicas para el sector para incluir las mejores prácticas en la materia, asegurando así la consecución de los objetivos de la compañía en base a su cultura de integridad y transparencia.

La función vela por el desarrollo de las actividades y negocios del grupo en conformidad con la legislación vigente, así como de las políticas y procedimientos internos establecidos, y asegura que se llevan a efecto los requerimientos jurídicos internacionales, nacionales y locales; toda vez que se busca ser un referente en la industria a través de la implementación de los mejores estándares para la identificación de riesgos operativos y legales; y el establecimiento de mecanismos de prevención, gestión, control y reacción sobre los mismos.

El compromiso ético de Codere requiere un esfuerzo y responsabilidad conjunto, por lo que supone que cada miembro de la compañía conozca y actúe conforme a los valores y normas definidos. Se promueven de esta manera programas y formaciones en materia de Cumplimiento para todos los empleados y se impulsa el *Código de ética e integridad* corporativo, para prevenir delitos y fomentar una cultura de transparencia.

Una estrategia eficaz, requiere que la misma se encuentre en continuo análisis y evolución. Por lo tanto, los manuales, documentos y procedimientos internos en materia de

Cumplimiento son sometidos a un proceso de revisión constante para adaptarse a la normativa vigente y estar a la vanguardia de los estándares de calidad más avanzados.

De esta forma, Codere asegura la creación de valor sostenible e impulsa la mejor reputación, confianza y credibilidad de la compañía entre sus grupos de interés.

### El Código de ética e integridad

La función de Cumplimiento de Codere se articula en torno al *Código de ética e integridad (CEI)*, que aplica a colaboradores y proveedores. El CEI es un documento clave y se constituye como pilar esencial de la cultura corporativa, incluyendo las pautas de comportamiento que se esperan de los profesionales del grupo para que actúen acorde con las obligaciones legales, pero conforme también a los valores corporativos y principios de ética e integridad definidos. A su vez, se complementa con manuales, procedimientos y políticas internas que desarrollan con mayor detalle cada uno de sus apartados.

A través del CEI, se definen las responsabilidades en el ejercicio de los distintos roles; las pautas éticas en las relaciones con los grupos de interés; se establecen guías éticas de actuación; y se disponen los mecanismos para informar sobre cualquier incumplimiento o práctica que se aparte de las pautas de conducta (como el 'Canal de denuncias'), para garantizar así un entorno de trabajo amable, respetuoso e igualitario.



El contenido del *Código de ética e integridad* está basado en los más elevados estándares internacionales, tales como la *Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas*<sup>24</sup>, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la *Declaración de la OIT*<sup>25</sup> relativa a los *principios y derechos fundamentales en el trabajo*, las *Líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE* y el *Pacto Mundial de Naciones Unidas*.

## El Comité de ética, antifraude y cumplimiento penal

El debido control que debe ejercer la empresa exige, según la legislación vigente, la implantación no sólo de mecanismos de control continuo, sino también la designación de órganos de control interno que supervisen los riesgos de la compañía y el funcionamiento de los procedimientos implantados.

Las tareas de implementación y supervisión del CEI han sido encomendadas al Comité de ética, antifraude y cumplimiento penal, el cual fue constituido formalmente el 26 de noviembre de 2020. Se trata de un órgano ejecutivo que reporta al Comité de cumplimiento y funciona tanto a nivel corporativo, como en cada una de las unidades de negocio donde opera el grupo (en Italia, para esta labor se ha designado a un experto externo).

El Comité de ética, antifraude y cumplimiento penal tiene poderes autónomos de iniciativa, supervisión y control, destacando, entre sus múltiples funcionalidades, las de difusión del *Código de ética e integridad*; gestión y difusión del 'Canal de denuncias'; o el impulso de planes de formación y capacitación en materia de prevención y detección de conductas irregulares, delictivas o de fraude.

## El 'Canal de denuncias' y el Protocolo de gestión de denuncias e investigaciones internas

En su decidida apuesta por la ética y la integridad, Codere impulsa su 'Canal de denuncias', una herramienta accesible no solo para los empleados, sino para proveedores o cualquier tercero. El objetivo es facilitar el reporte de cualquier indicio razonable de comportamiento irregular o incumplimiento del CEI, así como de cualquier otra normativa o legislación aplicable. En las distintas acciones internas llevadas adelante sobre este asunto, como las campañas de difusión, las formaciones en materia de Cumplimiento o el dictado de nueva normativa interna, se recuerda a los empleados la necesidad de denunciar para detectar, mitigar y resolver las irregularidades que puedan darse en Codere, asegurar un entorno de trabajo transparente y prevenir la comisión de conductas irregulares, delitos y, consecuentemente, daños reputacionales.

A través de la campaña "Canal de denuncias, haciendo la mejor compañía", Codere anima a todos los empleados y grupos de interés a utilizar este medio, haciendo hincapié en dos de las notas características de esta herramienta; la garantía de confidencialidad de la identidad del denunciante y la prohibición de adopción de medidas de represalias contra los denunciantes que actúen de buena fe.

Además, Grupo Codere cuenta con un ***Protocolo de gestión de denuncias e investigaciones***, aprobado el 14 de julio de 2021, el cual determina el funcionamiento general de los canales de denuncias internos y desarrolla el deber de investigación del Comité de ética, antifraude y cumplimiento penal a lo largo del procedimiento.

<sup>24</sup> Dado que el contenido del Código de ética e integridad de Grupo Codere se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, se entiende incluido en el mismo el compromiso de la compañía por la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, así como la abolición efectiva del trabajo infantil.

<sup>25</sup> Dado que el contenido del Código de ética e Integridad de Grupo Codere se basa en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la compañía asume el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.



## Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral

En el año 2022, Grupo Codere ha trasladado esfuerzos a la protección de sus trabajadores, actualizando su **Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral**, de aplicación en todos los países en los que la compañía opera.

El protocolo, en línea con los principios del CEI, se enfoca en monitorear cualquier tipo de acoso laboral, sexual u hostigamiento, brindando apoyo a las víctimas y promoviendo medidas preventivas.

El protocolo se rige por los principios de dignidad y defensa de la persona; impulso de un ambiente de trabajo saludable y armonioso que estimule el desarrollo y desempeño profesional; el acceso igualitario a los recursos productivos y el empleo; y la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, debida diligencia y no revictimización.

## Plan de formación y comunicación

Codere sabe bien de la importancia de las reglas del juego y la necesidad de que sean conocidas y aplicadas por todos los miembros de un equipo. Para este objetivo, durante el año 2022 la compañía ha dado continuidad a la formación interna en temas de ética, integridad, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, y anticorrupción. A este respecto, se han impartido diferentes formaciones a nivel corporativo y también en los países en los que la compañía opera, entre las que destacan:

- Formaciones mensuales a todos los empleados de nueva incorporación en materia de CEI y modelo de prevención de delitos y anticorrupción.
- Formación a todos los empleados en materia de prevención de blanqueo de capitales.
- Formaciones en materia de regalos y hospitalidades, conflictos de interés y *due diligence* de proveedores a nivel corporativo.

Codere comparte con todos sus colaboradores las **Políticas corporativas**, de obligado cumplimiento, poniéndolas a su disposición para consulta en las intranets del grupo y difundíendolas este año de forma específica a través de la campaña de comunicación interna “Políticas corporativas, compromiso compartido”.



Adicionalmente, las nuevas políticas aprobadas son circuladas y firmadas por todos los obligados a ellas, para su conocimiento y aceptación. Como ejemplos este 2022, la *Política de juego en salas* o la *Política de consumo de alcohol*, reformuladas y aprobadas por el Comité de ética, antifraude y cumplimiento.



## Un 'Compliance Corner' en Codere Actualidad

Para dar visibilidad a estos asuntos, este año se ha puesto en marcha **Compliance Corner**, una sección específica dentro de la *newsletter* corporativa *Codere Actualidad* en la que, con periodicidad mensual, la compañía publica artículos con diversos contenidos relativos a Cumplimiento, para asegurar una visión conjunta del deber como empleado y como compañía, sensibilizar sobre la materia y fomentar el compromiso ético entre todos los miembros de la organización.



A través de este canal, se comparte la estructura de la función, la normativa interna, externa y estándares aplicables, y se muestran ejemplos prácticos y casos de actualidad que permitan el mejor entendimiento sobre lo tratado.

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

Grupo Codere cumple firmemente con su obligación de informar a la autoridad competente de todo hecho u operación que pudiera considerarse sospechosa de blanqueo de capitales, así como de atender cualquier requerimiento que pudiera llevar adelante dicha autoridad.

Durante 2022, se implementó desde la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Cumplimiento la elaboración de reportes trimestrales en materia de PBC. Estos, que se emiten por parte de todas las unidades de negocio donde opera el grupo, incluyen información cuantitativa y cualitativa consolidada sobre reportes efectuados a las autoridades, identificación de clientes o posibles incidencias en la materia, entre otras.

Adicionalmente, y sin perjuicio de la remisión de los reportes señalados, se ha instrumentado una línea directa de comunicación con los responsables de las filiales, a efectos de poder conocer inmediatamente -en caso de registrarse- cualquier incidencia de gravedad en materia de PBC, para su evaluación y potencial elevación al Comité de cumplimiento de Grupo Codere.

## Principales objetivos 2023

Durante el año 2023, Grupo Codere tiene entre sus principales objetivos:

- Propuesta de actualización de políticas vigentes y aprobación de nuevas políticas, como un *Manual corporativo de prevención penal* o la actualización del *Manual corporativo de prevención de blanqueo de capitales*, entre otros.
- Estructuración y revisión del marco de relación y responsabilidades con Codere Online, considerando los servicios prestados desde diversas filiales del grupo.
- Despliegue de procedimientos de control de Cumplimiento: desarrollo del proyecto para la implementación de la automatización de controles para PBC y prevención penal (SAP GRC).
- Continuidad de las acciones de formación y sensibilización en materia de Cumplimiento.



## Resultados de los controles y acciones del ejercicio 2022

En relación con las políticas y normativa aplicable, la compañía lleva a cabo determinados controles y acciones, con el objetivo de asegurar el correcto cumplimiento de dichos principios. A continuación, se detallan los resultados de los realizados sobre la actividad presencial:

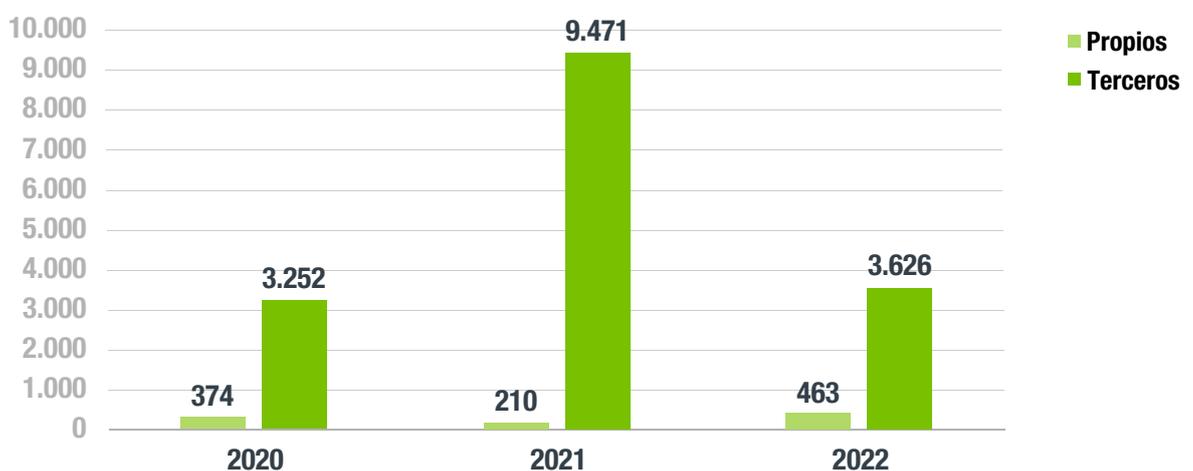
### 1. Identificación de clientes, due diligence de empleados, proveedores y socios:

Sin perjuicio de los principios generales que pudieran definirse a nivel grupo, cada país cuenta con procesos específicos, de acuerdo a lo requerido por la normativa vigente, para poder identificar a los clientes -en función de si se trata de juego *online* o presencial-, así como para el análisis de su historial de juego y eventual reporte a las autoridades en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Con carácter adicional, y para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y estándares éticos definidos, se establecen los documentos e información a aportar por los profesionales de Grupo Codere o los terceros con los que se vincule, así como las verificaciones a efectuar por el departamento de Cumplimiento.

### Procesos de *due diligence* en 2022

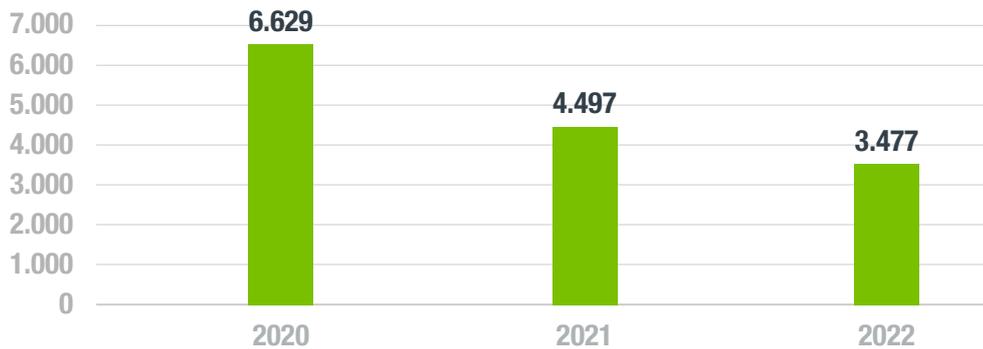
País	Propios	Terceros
España	0	2.841
Argentina	276	41
Colombia	148	197
Italia	0	108
México	94	471
Panamá	180	119
Uruguay	41	9
<b>Total</b>	<b>463</b>	<b>3.626</b>



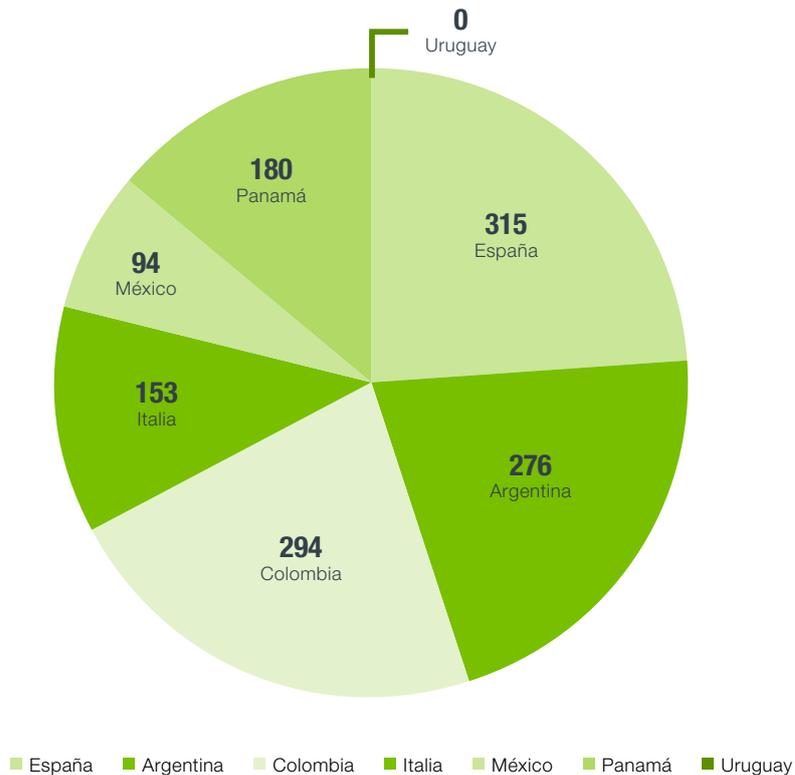
## 2. Capacitaciones a los profesionales de Grupo Codere

Independientemente de su rol y funciones asignadas, incluyendo no solo las disposiciones legales vigentes en materia de prevención de blanqueo, sino también en relación con el *Código de ética e integridad*.

### Evolución de los empleados adheridos a las formaciones de Prevención de blanqueo de capitales y Financiación del terrorismo



### Empleados adheridos al Código de ética e integridad 2022 por países

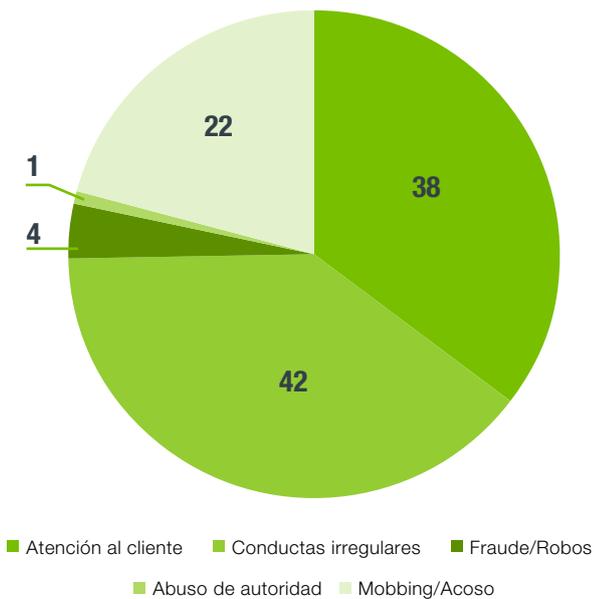


### 3. Canal de denuncias:

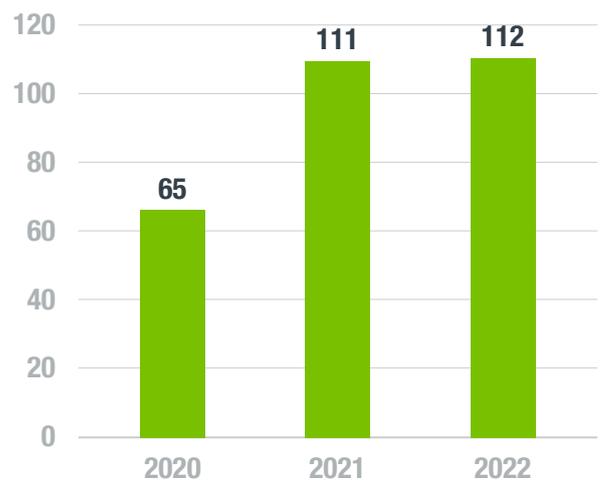
En 2022 se han recibido un total de 112 denuncias, clasificadas atendiendo a las cinco tipologías que la compañía utiliza: conducta irregular, atención al cliente, fraude/robo, *mobbing* y acoso, y abuso de la autoridad. El 88% de las denuncias recibidas han sido resueltas satisfactoriamente<sup>26</sup> y las que continúan aún en trámite se están atendiendo conforme los procedimientos vigentes.

País	Números de denuncias
España	13
Argentina	40
Colombia	4
Italia	1
México	46
Panamá	3
Uruguay	5
<b>Total</b>	<b>112</b>

### Tipo de denuncias recibidas



### Evolución del número de denuncias recibidas



<sup>26</sup> En este ejercicio 2022 no se han producido denuncias por vulneración de Derechos Humanos. Las categorías de denuncias que se han recibido son en relación con atención al cliente, conductas irregulares, fraude/robo, *mobbing*/acoso o abuso de la autoridad; no correspondiendo ninguna de estas denuncias a vulneraciones de Derechos Humanos.



## 04.3 Protección de datos

Codere entiende el tratamiento y la seguridad de los datos personales de los que es responsable como uno de sus compromisos más relevantes y trabaja por ser una compañía de referencia también en la protección de la privacidad. Durante el 2022, la organización ha continuado dotando del máximo rigor a su actuación en esta materia, con el objetivo de evitar cualquier tipo de riesgo asociado a una inadecuada gestión de esta información.

El *modelo de gobierno de la privacidad de Codere* se articula a través de un DPO (*Data Protection Officer*), que se apoya en una oficina corporativa y en los distintos responsables en esta materia, tanto territoriales como por línea de negocio:



La actividad desarrollada por Codere está sometida a una amplia y diversa regulación, que varía en función de cada territorio en el que tiene presencia, debiendo ajustar la gestión de sus operaciones a las peculiaridades locales.

Con motivo de su negocio, Codere gestiona un muy elevado volumen de información sensible relacionada con datos personales de sus clientes, que debe mantener protegida y bajo control para evitarles cualquier tipo de daño y el incumplimiento de la normativa de aplicación, haciendo efectivo su compromiso con la privacidad.

Este compromiso con la seguridad y la protección de los datos se ha visto reflejado en el transcurso del año pues, tras los análisis realizados (tanto globales como episódicos), no han sido identificadas brechas de seguridad que, en atención a las regulaciones aplicables, fuesen susceptibles de notificación a las autoridades de control por constituir un riesgo o impacto significativo para la seguridad.

De este modo, el año 2022 no ha hecho sino confirmar la adecuación de las medidas de seguridad y protocolos de actuación implementados por Codere para afrontar los riesgos derivados de la privacidad.



### 04.3.1 Principales acciones en 2022

Durante 2022, Codere ha seguido avanzando en su compromiso por mantener continuamente actualizados sus procesos, políticas y protocolos internos en materia de privacidad.

Se ha llevado a cabo la revisión y actualización del **Registro de actividades de tratamiento (RAT)**, involucrando a todas las áreas de la compañía implicadas. Este proceso ha servido al grupo, tanto para delimitar los tratamientos de datos que ya estaban en conocimiento de la Oficina del DPO, como para detectar aquellos que no habían sido notificados por las áreas, afianzando la cultura de dar cuenta a la Oficina del DPO toda iniciativa que implique tratamiento de datos desde su origen (*Protocolo Privacy by Design*).

Se ha impulsado la actualización del **Protocolo de conservación de datos**, con el objetivo de mantener solo los datos necesarios para llevar a cabo las distintas finalidades para las que fueron recabados, y atender las reclamaciones judiciales y/o el ejercicio del derecho de defensa de Codere.

En el marco de las transferencias internacionales de datos, la compañía ha estado trabajando, en cooperación con todos los países implicados, en la creación de un *Convenio marco para el tratamiento de datos personales* que regule los tratamientos que puedan darse entre las distintas sociedades de Grupo Codere, con motivo de la **prestación de servicios entre compañías**. El objetivo es regularizar las transferencias internacionales de datos entre las empresas del grupo que se encuentran en distintos países fuera del Espacio Económico Europeo (EEE), en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Por otra parte, en lo relativo al **proceso de compras del grupo**, se ha dado continuidad al proyecto iniciado por la oficina del DPO en 2021, para facilitar y agilizar los procedimientos de

contratación con terceros, asegurando el estricto cumplimiento de la normativa de protección de datos personales. De esta forma, durante el año 2022, la compañía ha implementado en todo el grupo el módulo para la **homologación de proveedores** en materia de privacidad dentro de la solución *SAP Ariba*, que remite un cuestionario automatizado que cumplimenta cada proveedor y que permite evaluar si ofrece las garantías requeridas por Codere en materia de privacidad.

Una vez superada la fase de homologación por el proveedor, se da paso al **proceso de contratación**. En relación con esta fase, se ha puesto en marcha un proyecto para la elaboración de condiciones generales de contratación en materia de protección de datos, con el fin de agilizar la contratación con proveedores, al mismo tiempo que se asegura el debido cumplimiento de todas las garantías en materia de protección de datos.



## 04.3.2 Objetivos para 2023

Fiel a su compromiso con la seguridad y la privacidad, los objetivos para el próximo año en este ámbito deben pivotar sobre el fomento de la seguridad, la gobernanza y la formación.

Para ello, la Oficina del DPO quiere poner en marcha un proyecto de unificación de los protocolos de incidentes de seguridad y de brechas de datos dentro de la organización, conjuntamente con el departamento de Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI), con el fin de dotar a Codere de un procedimiento único en este ámbito, en consonancia con los requerimientos normativos y las directrices de las autoridades de control en esta materia.

Continuando con la estrategia de la compañía de impulso en Latinoamérica, uno de los principales objetivos de la Oficina del DPO será fomentar la implicación de todas las filiales de LATAM en el cumplimiento de la normativa local y corporativa del grupo en materia de protección de datos. Para ello, se llevará a cabo una identificación de las singularidades en las normativas locales, con vistas a abarcar proyectos internacionales de omnicanalidad y centralización de operaciones, además de aportar mayor agilidad y calidad en materias transversales, con especial foco en la protección de datos personales.

Asimismo, entre los objetivos del área se encuentra el refuerzo del marco regulador de las transferencias internacionales de datos, a través de la aprobación de Normas Corporativas Vinculantes – BCR (*Binding Corporate Rules*) que, a nivel corporativo, comprendan políticas de protección de datos personales que ofrezcan garantías adecuadas en el marco de transferencias internacionales de datos realizadas por sociedades establecidas en el Espacio Económico Europeo (EEE), bien en condición de responsable o bien de encargado del tratamiento.

Es prioridad igualmente continuar impulsando el modelo actual de gobierno de protección de datos del grupo, implicando para ello a la alta dirección, dotando de estructura y funcionamiento más específico a los órganos de gobierno y estableciendo las reglas por las que se regirá el proceso de toma de decisiones y asunción de responsabilidades; todo ello para garantizar el cumplimiento de las normas que rigen la protección de datos personales, tanto por Codere como por sus directivos, empleados y terceros.

Como cada año, se prevé el desarrollo de nuevas formaciones y campañas de concienciación y sensibilización en materia de privacidad y seguridad entre los empleados y la alta dirección del grupo, sobre incidentes que pudieran afectar a los datos personales de los que es responsable Codere.

Finalmente, en materia de certificaciones de seguridad de la información, se colaborará en los procesos de renovación de la certificación ISO/IEC: 27001, que pretende asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, con la finalidad de abordar la obtención de la certificación ISO/IEC: 27701, para la implementación de un Sistema de Gestión de la Privacidad de la Información (SGPI).



## 04.4 Ciberseguridad

Grupo Codere entiende la Ciberseguridad como un elemento indispensable en su cadena de valor. Prueba de ello es su esfuerzo continuo en incrementar los niveles de protección de su infraestructura tecnológica, aspecto clave frente a las permanentes amenazas a las que se enfrenta una compañía de su tamaño y tipo de actividad.

La organización reconoce la importancia de contar con una estrategia de **ciberseguridad robusta**, como sinónimo de **reducción de riesgos** y **aumento de la confianza** por parte de sus clientes.

En los últimos tiempos, Codere ha sabido ser flexible y eficiente en su adaptación al entorno, acompañando ágilmente los cambios en las preferencias del cliente y nuevas formas de teletrabajo, con la digitalización y seguridad necesarios, lo que ha supuesto el refuerzo de las medidas ya implementadas con nuevos mecanismos de protección.

### Plan de concienciación de Ciberseguridad

Con el propósito de incrementar la concienciación en materia de Ciberseguridad en la organización, Codere dota a sus colaboradores de mayores conocimientos y herramientas para lograr que la seguridad informática se instaure como parte de la cultura de cumplimiento de la compañía y asegurar una supervisión proactiva de esta materia.

En este contexto, durante 2022 el grupo ha continuado desarrollando y actualizando el **Plan de concienciación de Ciberseguridad** puesto en marcha el año pasado, que alcanza a todas las áreas de la compañía. Como hito principal, destaca la mejora significativa de los resultados

obtenidos en las campañas de *phishing* con respecto al año anterior, lo que denota el incremento del nivel de concienciación interna en materia de Ciberseguridad.

### Ante los riesgos, prevención

Codere está continuamente expuesta a riesgos en materia de Ciberseguridad, lo que requiere que tanto sus empleados como sus sistemas estén permanentemente en alerta.

Riesgos como el fraude o el mal uso de datos personales; así como los asociados a los proveedores (tanto desde el punto de vista del *software* y máquinas, como de procesamiento de pagos, desarrollo y mantenimiento de *apps* y herramientas *online*); y aquellos otros a los que se enfrenta cualquier entidad (como la suplantación, *malware* y caída de sistemas, fuga de datos o ataques DDoS), se encuentran a la orden del día.

Ante este contexto y fiel a su cultura corporativa, Codere mantiene un **enfoque preventivo** en relación con la Ciberseguridad, el cual le ha permitido adaptarse y contrarrestar los imprevistos a los que se ha tenido que enfrentar en el último año.

### Plan director de Seguridad (PDS) 2020-2023

Codere mantiene activo su *Plan director de Seguridad 2020-2023*, el cual establece un modelo de gobierno que define las prioridades, responsabilidades y recursos para mejorar en el ámbito de la seguridad a nivel estratégico, táctico y operativo. Esta estructura constituye la base sobre la que se asienta el sistema desarrollado por la compañía para hacer frente a ciberataques.



El *Plan director de Seguridad 2020-2023* se enmarca en los dominios de gobierno, protección, vigilancia y resiliencia, sobre los cuales la compañía ha logrado en 2022 varios hitos clave que dan cuenta de que se avanza en la dirección correcta:

- En relación con el **gobierno**, se ha progresado en el *Plan de concienciación de ciberseguridad*, actualizándose a su vez el marco normativo interno con incidencia en Ciberseguridad. Asimismo, se han llevado a cabo mejoras en el ámbito de la certificación ISO/IEC: 27001 y, como se expone en el apartado anterior, se ha implementado una solución de *SAP Ariba* para la homologación de proveedores en materia de privacidad, incluyendo una valoración de seguridad de éstos.
- En cuanto a la **protección**, Codere ha comenzado con el despliegue del doble factor de autenticación (*Multi Factor Authentication* o también conocido como MFA), que permite a la compañía proteger las identidades más expuestas. Además, se ha realizado un despliegue de *Security Service Edge* (SSE), de forma que el grupo tiene la capacidad para gestionar, desde una consola unificada, diferentes soluciones de seguridad. Finalmente, en 2021 se llevó a cabo la implantación de un servicio de protección de aplicaciones públicas (WAF), siendo 31 los *sites* que en 2022 se encuentran protegidos.
- A nivel de **vigilancia**, destaca una cultura de continua mejora de los manuales y adaptación de los protocolos para optimizar las actuaciones relacionadas con incidentes ya conocidos. La compañía cuenta con un servicio de ciberinteligencia y un proceso unificado de gestión de vulnerabilidades. En 2022, Codere ha continuado desarrollando la monitorización de su actividad con foco en la Ciberseguridad, añadiendo casos de uso e incorporando más fuentes.

- Finalmente, la **resiliencia** se ha visto reforzada durante 2022 con la ejecución de un ejercicio de *Red Team*, para detectar puntos vulnerables en aplicaciones e infraestructuras corporativas. En la misma línea, para incrementar el nivel de concienciación en materia de Ciberseguridad, la compañía ha llevado a cabo dos simulaciones con el *ISMS Forum*, con un resultado considerablemente satisfactorio.

### ‘Ciberseguridad somos todos’

En un entorno cada vez más digital, garantizar la protección de la información es una necesidad estratégica, para lo cual resulta imprescindible que toda la organización conozca y adopte los mejores hábitos en el uso adecuado de los equipos y sistemas de la compañía.



Con este objetivo, durante 2022 se ha puesto en marcha un nuevo espacio dentro de la *newsletter* corporativa *Codere Actualidad*, denominado **CiberHub**, en el que se comparten a nivel corporativo y global consejos en materia de Ciberseguridad para proteger entre todos, de la mejor forma posible, los sistemas de Codere.

Asimismo, para contar siempre con los sistemas más seguros, durante 2022 la compañía ha implementado una solución de doble factor de autenticación que protege instantáneamente los datos y los recursos informáticos de la organización contra el robo de identidad, la suplantación de cuentas y el *phishing*. El objetivo



de la compañía es avanzar hacia un futuro sin contraseña, como algo más que un factor que reemplaza las claves, disminuyendo las posibilidades de éxito de un potencial ciberataque.

## Nuestros objetivos para 2023

La Ciberseguridad es una prioridad estratégica y en el 2023 el objetivo del grupo es continuar afianzando la cultura corporativa de entender la seguridad como responsabilidad de todos, para lo que la compañía desarrollará iniciativas que le permitan seguir mejorando su nivel de seguridad.

De esta forma, se focalizarán esfuerzos en el incremento del nivel de madurez de las acciones y proyectos llevados a cabo durante el año 2022. Asimismo, se espera seguir reforzando la estructura organizativa del área y finalizar el diseño de estrategias para la mejora de la protección de servicios en la nube en los modelos de servicio SaaS, PaaS e IaaS.

*\*Nota: es importante destacar que todas las soluciones de seguridad son de uso global y resultan de aplicación a todos los países en los que Grupo Codere opera.*



## 04.5 Gestión de riesgos

En Grupo Codere, las actuaciones dirigidas a controlar y mitigar los riesgos atienden siempre a unos principios de acción básicos establecidos por el Consejo de Administración en la *Política general de control y gestión de riesgos*, tales como:

- La integración de la visión riesgo-oportunidad en la gestión del grupo.
- La segregación a nivel operativo de las áreas responsables del análisis, control y supervisión de la compañía, garantizando un adecuado nivel de independencia de cada una de ellas.
- La garantía de la correcta utilización de los instrumentos de cobertura de riesgos y su registro adecuado.
- La información transparente sobre los riesgos del grupo y el correcto funcionamiento de los sistemas desarrollados para su control.
- El aseguramiento del cumplimiento adecuado de las normas de buen gobierno corporativo y de los valores establecidos para la sociedad en su *Código de ética e integridad*.

En este sentido, la **Política general de control y gestión de riesgos** define ocho tipologías de riesgos identificadas por la empresa, entre las que se incluyen los riesgos de gobierno corporativo, riesgos operacionales, riesgos regulatorios, riesgos fiscales, riesgos de endeudamiento, riesgo-país, riesgo tecnológico y riesgo reputacional.



## Responsabilidades del sistema de control y gestión del riesgo

La *Política general de control y gestión de riesgos*, junto con sus principios básicos, se materializa a través de un sistema de control y gestión de riesgos, soportado en una definición y asignación de funciones y responsabilidades a nivel operativo, y en unos procedimientos y metodologías adecuados a las distintas etapas y actividades del sistema que incluye, entre otros:

1. La definición de la tolerancia al riesgo por parte del Consejo de Administración, la cual es revisada y actualizada periódicamente.
2. La identificación anual y análisis de los riesgos relevantes, realizada por los responsables de cada unidad de negocio y/o departamento a nivel local atendiendo a su posible incidencia sobre los objetivos clave del negocio en cada país.
3. La actualización anual de los diferentes mapas de riesgos de la compañía (local, tecnológico y corporativo).
4. El reporte de los principales riesgos, especialmente aquellos que queden por encima de los límites establecidos por el Consejo de Administración.
5. La implantación y control del cumplimiento de las políticas, directrices y límites, a través de procedimientos y sistemas adecuados y necesarios para mitigar el impacto de la materialización de riesgos.
6. La evaluación y comunicación, de forma periódica, de los resultados del seguimiento del control y gestión de riesgos.
7. El proceso de auditoría del sistema por la Dirección de Auditoría Interna, a quien el propio Comité de auditoría, previa delegación por parte del Consejo de Administración, ha conferido la responsabilidad de revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos.

Además, Grupo Codere cuenta a nivel corporativo con una **Política de riesgos fiscales**, que es revisada por el Consejo de Administración.

A nivel local, cada unidad de negocio realiza un informe periódico sobre las actividades acometidas y los riesgos materializados en cada país. Dicha información es consolidada por el área de Auditoría Interna y se utiliza para la actualización de los mapas de riesgos y para este *Estado de información no financiera o Informe integrado anual*.

A través de la actualización de los **mapas de riesgos** de la compañía, el área de Auditoría Interna de Codere define su plan de trabajo anual, así como el proceso de gestión de riesgos. Para la elaboración de dicho plan, se revisan los procedimientos internos y la implementación de las mejoras identificadas durante el año. Se incluye además la revisión de los riesgos que se han materializado durante el ejercicio anterior.

Asimismo, cada año las diferentes unidades de Auditoría Interna locales son sometidas a un procedimiento de revisión interna denominado **Quality review**. El departamento de Auditoría Interna organiza revisiones cruzadas de los proyectos de cada unidad de negocio, de modo que los directores de las filiales son examinados por sus homólogos, gracias a lo cual se logran además sinergias y la aplicación de procesos homogéneos para todo el grupo.



Tras el cambio metodológico realizado en 2022, por el que ya todas las auditorías están basadas en riesgos, formal y documentalmente, se hizo una revisión de la correcta aplicación de esta metodología, obteniendo unos resultados satisfactorios, sin identificar ninguna debilidad significativa.

## Hitos de la actividad de Auditoría Interna en 2022

Codere ha dado durante este año continuidad a los esfuerzos depositados en materia de control y gestión de riesgos, con el objetivo de hacer frente a los inherentes a su actividad. Estos se han traducido, principalmente, en los siguientes hitos:

1. La realización de auditorías operativas focalizadas en los grandes riesgos, de acuerdo con el plan específico de cada país.
2. La continuidad del sistema de alertas para prevenir la pérdida de ingresos y el seguimiento al proyecto de Revenue assurance, mediante el cual se identifican periódicamente eventos predefinidos que dan indicios de posible fraude o mal funcionamiento, de manera que pueden ser analizados y corregidos con prontitud.
3. El fortalecimiento de los comités de seguimiento de las recomendaciones de Auditoría Interna, con el fin de lograr la implantación de las mejoras sugeridas en los informes.
4. La revisión específica sobre el cumplimiento de las políticas y de las normativas antifraude y de blanqueo de capitales.
5. La continuidad y mejora de la automatización de la extracción de datos a través del proyecto Robotics, todo ello en el marco de la estrategia de digitalización y automatización de procedimientos. Se

han implantado otros nuevos robots para España y México.

6. La consolidación del Comité de antifraude en los distintos países, lo cual permite una mayor detección y prevención de comportamientos fraudulentos en el seno de la organización.
7. El establecimiento, por parte del Comité de antifraude, de un nuevo marco de cumplimiento regulatorio.

### En lo sucesivo, Grupo Codere tiene como objetivos fundamentales:

1. El **mantenimiento y fortalecimiento de los comités de seguimiento** de las principales recomendaciones emitidas por Auditoría Interna donde se analizan las acciones ejecutadas y se planifican las pendientes.
2. La realización de **auditorías operativas** focalizadas en las áreas de mayor riesgo y según un plan específico para cada país.
3. La potenciación de los procedimientos de **Auditoría continua e Indicadores de alertas operativas**.
4. La continuidad del desarrollo del **proyecto Robotics**, automatizando nuevas pruebas.
5. La evaluación de la **confiabilidad de los softwares transaccionales**, a través de auditorías de sistemas bajo la metodología COBIT.



## Mapa de riesgos año 2022

En cumplimiento de la planificación de los departamentos de Auditoría Interna de Grupo Codere en los distintos países en los que opera, la compañía identifica y analiza los procesos y riesgos de sus operaciones con el objetivo de diseñar un mapa de riesgos para cada unidad de negocio:

### Riesgos derivados de la crisis sanitaria

A pesar de haber experimentado una notable evolución positiva en el transcurso del año 2022, la crisis sanitaria provocada por la covid-19 ha continuado impactando en la actividad de la compañía. No obstante, la probabilidad de ocurrencia de los riesgos vinculados con el coronavirus se ha visto considerablemente reducida, ya estimada como riesgo remoto. De esta manera, Grupo Codere ha mantenido en sus mapas de riesgos dos de las cuatro tipologías de riesgos relacionadas con los posibles efectos de pandemia, que ya fueron identificados en el ejercicio anterior:

- Riesgo de nuevos cierres de establecimientos derivados de nuevos repuntes de la covid-19, los cuales se podrían traducir en limitaciones de aforo y horario. El impacto económico de este tipo de medidas resulta directamente proporcional a su tiempo aplicación e intensidad, y podría impactar de manera diferente en cada uno de los países donde la compañía opera.
- Riesgo de posible incumplimiento de compromisos financieros debido a un retraso en la recuperación de los ingresos tras la pandemia, incrementado por el contexto de incertidumbre y fluctuación actual, que hace que se aumente la dificultad, para cualquier compañía, para una planificación financiera precisa.

### Riesgo regulatorio

La industria del juego se encuentra altamente regulada a nivel global. Las actividades que desarrolla la compañía, tanto en el ámbito presencial como en el *online*, están sometidas a las diversas legislaciones locales. En algunos casos, la compañía debe enfrentarse a férreos controles, con limitaciones de licencias y alta fiscalidad; mientras que, en otros, con impuestos más bajos, existe una elevada competencia. En todos ellos, las normativas de ámbito fiscal, de cumplimiento y de protección de datos, son muy relevantes. Por eso, la flexibilidad y adaptación al entorno son clave para Codere.

En cuanto a los riesgos regulatorios, Grupo Codere identifica principalmente:

- Riesgo de no renovación de la titularidad de las licencias, ya que las autoridades podrían denegar, revocar, suspender o rechazar la renovación de las licencias que Codere posee actualmente en las jurisdicciones en las que opera e imponer sanciones si se produjera alguna violación de las normas respectivas. Asimismo, la renovación de las licencias puede estar sujeta a incertidumbres, como por ejemplo, que la regulación no sea clara y pueda ser modificada o interpretada de diversas maneras. En este ámbito, la regulación de aspectos vinculados a la industria del juego (tales como el consumo de tabaco en salas, horarios de apertura, restricciones a las localizaciones o a la comunicación comercial), puede tener un impacto negativo sobre los ingresos del grupo.
- Riesgo de cambios en la normativa existente o en su interpretación, incluyendo la normativa no enfocada directamente al juego (como tabaco, blanqueo de capitales, etc.), con posible impacto negativo en los ingresos del grupo y en su capacidad de expandir su negocio.
- Riesgo de incremento de la presión fiscal sobre el grupo. En este sentido, los cambios



en los impuestos o nuevos impuestos o tasas que se promulguen podrían tener un efecto adverso significativo en el negocio, la situación financiera y los resultados comerciales de la compañía.

## Riesgo reputacional

En cualquier industria existe una clara interconexión entre los riesgos regulatorios y los riesgos reputacionales, sobre todo en la actual era de la información y la comunicación. Esta realidad es aún más patente en un sector en el que la regulación y la legislación aplicables están en constante actualización, y con el cual la percepción pública no siempre ha sido benevolente.

La industria del juego es compleja, y su realidad como importante sector económico, generador de empleo y recaudador de impuestos, no siempre ha trascendido a la sociedad. En algunos países (especialmente España e Italia) se ha activado una alarma social basada en los mitos difundidos sobre el sector y un desconocimiento de las cifras reales de la industria (número de salas, publicidad, incidencia del juego problemático, etc.).

## Riesgo político, económico y monetario asociado a operaciones internacionales, con especial incidencia en Latinoamérica

La compañía continúa diversificando su actividad y operando en distintas regiones para limitar su exposición al riesgo político y económico. Sin embargo, como cualquier otra empresa, se ve afectada por las tensiones en los distintos países en los que opera. A este respecto, los posibles problemas de recesión económica, inflación, desempleo y conflictos sociales en los países iberoamericanos pueden afectar a los resultados del grupo. Los beneficios y las pérdidas de las operaciones iberoamericanas se expresan en

monedas distintas del euro, y su depreciación puede reducir los flujos de efectivo de las filiales iberoamericanas. A este respecto, Grupo Codere identifica fundamentalmente los siguientes riesgos:

- Riesgo de dependencia del mercado argentino, el cual también representa una parte importante del EBITDA del grupo. Este país también ha sufrido históricamente recesiones, crisis sociales y políticas y depreciación de su moneda. Además, el Gobierno argentino podría establecer restricciones en cuanto a la disposición del flujo de caja de este país a España; o, teniendo la posibilidad de enviar fondos, el coste financiero podría ser muy alto. En caso de dificultad en el envío de fondos a España, podrían surgir problemas en la financiación de las actividades del grupo, o incluso en el pago de los intereses de los bonos.
- Riesgo de dependencia del mercado mexicano, ya que el EBITDA de México representa una parte importante de consolidado del grupo y el país ha sufrido históricamente recesiones, crisis sociales y políticas y depreciación de su moneda.

## Riesgo de vulneración de plataformas de juego

La existencia de vulnerabilidades en las plataformas operativas de juego podría permitir el acceso no autorizado y/o alteración de los sistemas de juego, lo que resultaría en pérdidas de ingresos o de información sensible en las operaciones.



## Riesgo de aumento de los precios de la electricidad y de apagones

Debido al aumento generalizado que se está produciendo en el precio de la electricidad y en otras fuentes de energía, se ha identificado un riesgo de incremento significativo de los costes asociados y consecuente reducción de la rentabilidad. Adicionalmente, se ha identificado un riesgo de interrupciones o restricciones en el suministro eléctrico, lo que podría impactar significativamente en los ingresos de los establecimientos y salas de juego ante la imposibilidad de apertura y/o alto coste energético, así como un riesgo de imposibilidad de acceso a datos internos (operacionales, financieros, etc.).

## Riesgo de obsolescencia de los salones de juego

Debido a la reducción del nivel de inversión en inmovilizado (capex<sup>27</sup>), en los últimos años se ha producido un deterioro de los salones de juego, el cual puede reducir la atracción de clientes. Este efecto se ha visto agravado por el cierre de los salones durante el período de pandemia, durante el cual los trabajos de mantenimiento se redujeron al mínimo. El grupo continúa en todo caso renovando y manteniendo los salones donde opera. El ritmo de realización viene establecido en los planes financieros del año.

## Riesgos materializados

Durante el 2022, se han materializado varios tipos de riesgos residuales, esto es, aquellos que perduran tras la implantación del procedimiento de control y gestión de riesgos del grupo. A este respecto, durante el ejercicio se han materializado algunos de los riesgos vinculados con la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote de la covid-19, los cuales fueron previamente identificados en el ejercicio 2021. En concreto, se ha producido la inevitable materialización de los riesgos relativos a los cierres de establecimientos y salas; así como algunos efectos colaterales, como la mayor dificultad para la retención de personal.

<sup>27</sup> Del inglés, *capital expenditure*, es la inversión en capital o inmovilizado fijo que realiza una compañía, ya sea para adquirir, mantener o mejorar su activo no corriente.



## 04.6 Compromiso con accionistas e inversores

Dos hitos fundamentales marcaron el comienzo del año para Grupo Codere; la culminación de su **operación de reestructuración financiera** y el debut en el mercado de valores norteamericano de **Codere Online**.

En noviembre de 2021, Codere anunciaba la ejecución de su **reestructuración financiera**, mediante la cual la compañía alcanzaba un acuerdo con sus acreedores para inyectar 225 millones de euros en el grupo y capitalizar más de 350 millones de euros de deuda, correspondiente a los bonos senior entonces existentes, a la vez que se acordaba una extensión de los vencimientos de deuda a septiembre de 2026 y noviembre de 2027. Como consecuencia de esta operación, la parte operativa de Grupo Codere era transferida a una nueva sociedad *holding*, Codere New Topco S.A., siendo el 95% del accionariado de la nueva *topco* titularidad de los bonistas de Codere y el 5% restante de Codere, S.A., que recibía, además, *warrants* emitidos por la nueva sociedad matriz.

El segundo gran hito, también a finales de año, consistió en la fusión de la filial *online* del grupo con la SPAC DD3 Acquisition Corp. II (“DD3”), dando lugar a Codere Online, que se convertía en el primer operador de juego *online* en Latinoamérica que cotiza en el mercado de valores estadounidense (NASDAQ). Esta operación permitió reforzar los recursos financieros para el impulso del negocio digital, para que éste pudiera alcanzar así su potencial de crecimiento, con un fuerte posicionamiento en un mercado en desarrollo. Tanto es así, que en el cuarto trimestre de 2022 los ingresos totales de la nueva compañía ascendieron a 35,6 millones de euros, mientras que los ingresos netos por juego fueron de 37,7 millones de euros en el mismo periodo. En ambos casos, supone un incremento del 70% en comparación con el cuarto trimestre de 2021.

Estos procesos han conllevado un notable esfuerzo por parte de la organización en ofrecer al mercado un **diálogo abierto, transparente y continuado** en relación con la **situación operativa**, los **riesgos y oportunidades** de la compañía y las **acciones** llevadas a cabo por el grupo, a través de los distintos canales de interlocución de Codere con sus accionistas e inversores.



## 04.6.1 Principales canales de comunicación con inversores

### Página web corporativa

En la web de Grupo Codere, [www.grupocodere.com](http://www.grupocodere.com), los inversores, y el mercado en general, pueden encontrar amplia información, actualizada de forma permanente, sobre la actividad del grupo. La página web contiene una sección específica bajo el nombre Accionistas e inversores, en la que históricamente se ha incluido la documentación requerida por la Ley de Sociedades de Capital y la normativa del mercado de valores.

Codere mantiene en su página web acceso directo a grabaciones del acto completo de cada presentación de resultados. Las presentaciones de resultados trimestrales, así como otras presentaciones institucionales o económico-financieras relevantes, se anuncian en la página web corporativa y se ofrece a los interesados la oportunidad de participar a través de conferencia telefónica o de la plataforma de retransmisión del evento (*webcast*).

Además de la información facilitada en la web corporativa del grupo, la compañía mantiene el contacto con sus accionistas e inversores institucionales a través de la **Oficina del inversor**, desde la que se atienden todas las consultas y solicitudes de manera individualizada.

Durante el año 2022, se han actualizado e introducido varios apartados relacionados con la operación de reestructuración financiera del grupo. En concreto:

- **Codere Luxemburgo 2 - Grupo Operativo:** en este apartado se amplía información sobre (i) *ratings* y emisiones; (ii) la acción y el capital social; (iii) información financiera; (iv) comunicaciones.
- **Codere New Topo, S.A:** en este apartado se amplía información sobre el (i) *Código ético y de integridad*; la (ii) *Política anticorrupción*; el (iii) área privada de accionistas; (iv) la acción y su capital social New Topco S.A, (v) *ratings* y emisiones New Topco; (vi) la guía de transferencia de acciones; (vii) comunicaciones; y (viii) canal de denuncias.
- **Codere Online:** en esta sección se integra el acceso a la página [www.codereonline.es](http://www.codereonline.es) para mayor información de los inversores.
- **Codere S.A en liquidación:** ofrece información actualizada sobre la sociedad tras el proceso de reestructuración.

### Oficina del inversor

Codere ofrece a sus accionistas e inversores institucionales un espacio destinado a la resolución de consultas de manera individualizada. El grupo contesta a las solicitudes de información en tiempo y forma, a través de una oficina ubicada en la sede social de Codere, de un servicio de atención telefónica (+34 913 542 819) y de una dirección de correo electrónico ([inversor@codere.com](mailto:inversor@codere.com)).

Igualmente, facilita el acceso de accionistas e inversores a las presentaciones de resultados y otras comunicaciones relevantes para el mercado a través de *webcasts*, conferencias telefónicas y web, además de organizar periódicamente encuentros informativos sobre la marcha del grupo u otros aspectos de interés.

Además, recientemente se ha creado una nueva sección en la página web corporativa llamada *Alertas por email*, en la que toda persona interesada en recibir información financiera de Codere, es incluida automáticamente en la lista de distribución de la compañía, tras completar el formulario de suscripción. Mediante el correo indicado, Codere remite comunicaciones a una lista de inversores institucionales que así lo han solicitado.



De esta forma, se les hace llegar información relevante, fechas de presentaciones y otras noticias, garantizado que se respetan los principios de transparencia informativa, igualdad de trato y no discriminación. En 2022, el número de suscriptores a la lista de distribución fue de más de 250 miembros. Adicionalmente, se emplea Euronext como canal de comunicación de información relevante para los bonistas.

Por su parte, Codere Online mantiene su propio canal de relación con inversores a través de atención telefónica +34 91 354 28 00 y mediante su correo electrónico ([ir@codereonline.com](mailto:ir@codereonline.com)), además de publicar en su página [www.codereonline.com](http://www.codereonline.com), toda la información relevante para la comunidad inversora y obligatoria para el regulador (SEC), que incluye un servicio de suscripción a las noticias y comunicados.

## Webcasts y conferencias telefónicas

Codere ofrece un canal de retransmisión en directo de las presentaciones de resultados trimestrales y otras comunicaciones relevantes para el mercado, que permite el acceso y la participación de accionistas, inversores, analistas y toda persona que así lo desee, como un medio adicional para mantenerse informados. Además, la retransmisión se encuentra disponible en diferido durante un año, siendo accesible a través de la página web corporativa.

En 2022, tuvieron lugar más de 47 conferencias telefónicas y cuatro conferencias trimestrales de resultados en las siguientes fechas:

- **Cuarto trimestre (4T) de 2021**  
31 de marzo, 2022.
- **Primer trimestre (1T) de 2022**  
13 de mayo, 2022.
- **Segundo trimestre (2T) de 2022**  
1 septiembre, 2022.
- **Tercer trimestre (3T) de 2022**  
16 de noviembre, 2022.

## Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es el máximo órgano representativo de los accionistas de la compañía, siendo el principal cauce de participación de los mismos.

Por su parte, el área de la Secretaría General, es la 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 (especialmente, los derechos de información, voto y representación). Además, Grupo Codere, a través del Departamento de Relación con Inversores integrado en la Dirección Económico-Financiera de la compañía, desempeña una labor de interlocución permanente con accionistas e inversores institucionales.

Este departamento se encarga de la elaboración de presentaciones públicas a analistas e inversores de los resultados trimestrales, la atención a solicitudes de información y la organización de reuniones y conferencias telefónicas con los grupos de interés, garantizando en todo momento la transparencia, consistencia y homogeneidad de la información.

Durante el ejercicio 2022, se han celebrado cuatro juntas de accionistas, en las que los accionistas han acordado aprobar el nombramiento de los consejeros propuestos, del auditor externo de la sociedad y su grupo y del auditor estatutario de la compañía. También se modificaron los estatutos para poder proceder al nombramiento de Co-CEOs o fijar la remuneración agregada del Consejo en 1.4 millones (ver apartado 4.2.2.).



## 04.6.2 Cumplimiento de los objetivos 2022

Para dar continuidad a las iniciativas implementadas en el marco de las relaciones con sus accionistas e inversores, el grupo se marcó los siguientes objetivos para 2022, a los que ha dado cumplimiento:

- Continuar generando relaciones de confianza, estables y sólidas con cada uno de los grupos de interés de la compañía.
- Mantener el estricto cumplimiento, en tiempo y forma, de las obligaciones de comunicación e información con inversiones y accionistas.
- Continuar cumpliendo con los principios de transparencia, veracidad, inmediatez y homogeneidad de la información.
- Continuar reforzando la confianza de la comunidad inversora.

## 04.6.3 Principales objetivos 2023

Para dar continuidad a las iniciativas implementadas en el marco de las relaciones con sus accionistas e inversores, el grupo se ha marcado los siguientes objetivos:

- **Desarrollar un mensaje claro y convincente que refuerce la credibilidad con los inversores** con el objetivo de mejorar la comprensión del negocio y las oportunidades identificadas.
- **Implementar un plan de reuniones con inversores**, asistiendo a conferencias, celebrando jornadas de inversores y realizando visitas *in situ*.
- Trabajar en una **página web informativa y profesional**, con una sólida sección de relaciones con los inversores, para que éstos puedan recurrir a la página web del grupo para informarse sobre las principales novedades de la compañía.
- Realizar una **auditoría de percepción** para recoger impresiones de antiguos, actuales y potenciales inversores y, alcanzar así, un conocimiento profundo de las percepciones de éstos.
- Mantener un **calendario firme** para ofrecer una imagen de buena organización y, así, mantener la confianza del mercado.



## 04.7 **Transparencia**

La **transparencia** constituye uno de los **valores** fundamentales sobre los que se asienta la cultura de Grupo Codere, siendo un principio básico que rige la actuación de todos los profesionales de la organización.

La cantidad de canales de comunicación hacia los distintos públicos de interés que la compañía tiene habilitados y por los que da constancia de los hitos más relevantes del grupo, tanto interna como externamente, de manera clara, completa y periódica, son una buena muestra de ello.

Especialmente es de destacar el **compromiso** de la compañía con la **transparencia fiscal y contable**, trasladando la información económico-financiera del grupo de forma continua, completa, precisa y veraz. Codere plasma así fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente

aceptados y las normas internacionales de información financiera de aplicación.

A este respecto, en el año 2022 se ha continuado con el desarrollo de procedimientos específicos para el **control** de eventuales **inconsistencias contables**. En concreto, la compañía ha seguido apostando por la implementación de sistemas de automatización, así como de bloqueo de programas de carga de datos operativos hacia su sistema contable, que contribuyen al refuerzo y mejora continua de las herramientas con las que cuenta la compañía para evitar cualquier tipo de manipulación contable.

Asimismo, la organización cuenta con un **Comité antifraude**, cuyo objetivo es prevenir comportamientos ajenos a la regulación vigente en cada mercado (ver apartado 04.2. Cumplimiento).



### 04.7.1 Pilares del marco de control fiscal de Codere

Grupo Codere cuenta en su sistema de gobierno corporativo en materia tributaria con un **marco de control fiscal** que define los **principios de actuación** en relación con los riesgos fiscales, con base en los siguientes pilares:

- El establecimiento de una **Dirección Fiscal Corporativa** de la que dependen funcionalmente los equipos que se encargan del cumplimiento de las obligaciones tributarias en las diferentes regiones en las que opera la compañía. Esta dirección dirige además las actuaciones del grupo en los procedimientos de comprobación e inspección iniciados por las autoridades fiscales en las diferentes jurisdicciones.
- La **Política fiscal corporativa**, aprobada por el Consejo de Administración, que incluye los principios de negocio responsable en materia tributaria del grupo.
- La información y comunicación al Consejo de Administración de los principales **riesgos fiscales** que puedan afectar a la compañía y la aprobación por el Consejo de Administración o por la Comisión de Auditoría de los asuntos fiscales relevantes, por complejidad o impacto en resultados.
- El cumplimiento de los **procedimientos de control interno** y de gestión del riesgo fiscal del grupo.

La estrategia fiscal de Grupo Codere es aprobada por el Consejo de Administración, y está alineada con los **principios de negocio responsable** en materia tributaria del grupo.

Asimismo, Codere cumple con la demanda incremental de transparencia fiscal por parte de los diferentes *stakeholders*, bajo estándares de mejora continua en la calidad de información tributaria pública facilitada por el grupo.

### 04.7.2 Política fiscal corporativa

Codere cuenta con una **Política fiscal corporativa** que establece las directrices fundamentales por las que se deben regir las decisiones y actuaciones del grupo en materia tributaria. Esta se asienta sobre los siguientes compromisos:

- El cumplimiento de la legislación vigente en materia fiscal y tributaria en los países y territorios en los que el grupo opera.
- 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.
- La potenciación de las relaciones con las autoridades basadas en la confianza, buena fe, profesionalidad, colaboración, lealtad y reciprocidad, sin perjuicio de las controversias que, respetando los principios anteriores y en defensa del interés social, puedan generarse con dichas autoridades en torno a la aplicación de las normas como consecuencia de su carácter interpretativo.
- La no constitución ni adquisición de participaciones de entidades domiciliadas en territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, salvo examen y decisión expresa del Consejo de Administración y respondiendo a motivos de negocio.

***“Codere cumple rigurosamente la normativa fiscal, llevando a cabo revisiones recurrentes de sus políticas tributarias para la mejora de sus procesos”***



La *Política fiscal corporativa* de Grupo Codere, al igual que los demás elementos del sistema de gobierno corporativo, está sujeta a un proceso de revisión constante. En este sentido, Codere lleva a cabo todas las acciones necesarias para mantener la misma debidamente adaptada a los permanentes cambios que tienen lugar en el entorno, teniendo en consideración la volatilidad de las normas tributarias (en particular en el sector del juego), así como el incremento en las exigencias de transparencia de la información tributaria.

### 04.7.3 Principales objetivos para el año 2023

Durante el año 2023, Codere seguirá reforzando su compromiso con la **integridad** y la **transparencia** a través del desarrollo de los siguientes proyectos:

- **Proyecto de revisión externa de riesgos fiscales**

La identificación de riesgos en materia fiscal es un proceso continuo. Por ello, la Dirección Fiscal Corporativa promoverá y coordinará una revisión anual por parte de asesores externos en la que se identificarán y actualizarán los posibles riesgos, así como la implementación de nuevas medidas o el refuerzo de las existentes, con el objetivo de mitigarlos.

- **Proyecto de obtención de una segunda opinión externa sobre la probabilidad de éxito en litigios fiscales en curso**

La Dirección Fiscal Corporativa promoverá y coordinará la obtención de una segunda opinión legal para poder determinar la probabilidad de éxito en aquellos litigios fiscales que se encuentren en curso.

- **Proyecto DAC6**

Con motivo de la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2018/822 del Consejo, de 25 de mayo de 2018, por lo que se refiere al intercambio automático y obligatorio de información en el ámbito de la fiscalidad en relación con los mecanismos transfronterizos sujetos a comunicación de información (en adelante, DAC6), el grupo ha desarrollado un procedimiento para detectar y reportar aquellos mecanismos que se encuentren sujetos a notificación.

La DAC6 tiene como objetivo permitir a las autoridades tributarias reaccionar rápidamente ante prácticas fiscales potencialmente agresivas, aprobando las normas que permitan colmar las lagunas existentes en el ordenamiento y, en su defecto, centrar los esfuerzos inspectores en las áreas de riesgo.



# Compromiso social

05

## 05.1 Juego seguro

Codere ha continuado este año sumando esfuerzos para dar continuidad y potenciar su **Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable**, aprobado en 2020, con el objetivo de seguir ofreciendo el mejor entretenimiento de manera transparente y responsable, con todas las garantías y minimizando cualquier impacto no deseado de la actividad del juego.

Este ambicioso plan, elaborado tras analizar las necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés respecto a la compañía, determina el posicionamiento de la organización en relación a un conjunto de asuntos que se identifican como prioritarios:

- (1) Regulación de la publicidad
- (2) Planificación de los locales de juego
- (3) Control de accesos al juego
- (4) Imagen del sector
- (5) Gestión de colectivos vulnerables

### 1. Regulación de la publicidad

Codere entiende que la falta de regulación adecuada en las comunicaciones comerciales relacionadas con el juego puede llevar a una exposición excesiva de la oferta, con un consecuente daño potencial a grupos vulnerables y una preocupación innecesaria para la sociedad.

La compañía defiende la implementación de **límites en la publicidad basados en criterios objetivos, independientemente de si el operador es público o privado.**

Para ello, Codere propone diferentes medidas, entre las que destacan:

- Desarrollar normativas que permitan conciliar los intereses públicos con la sostenibilidad de las empresas operadoras.
- Realizar comunicaciones comerciales claramente identificadas, reconocibles, veraces y, en ningún caso, dirigidas a menores.
- Ofrecer promociones que no alteren de manera engañosa la dinámica del juego e incluyan información clara y transparente.

### 2. Planificación de los locales de juego

Grupo Codere defiende una **regulación que ordene la instalación de locales, su tamaño y los tipos de juego que se pueden ofertar en ellos**, con el objetivo de disminuir de manera racional la incidencia del juego problemático y siempre que no se afecte en ningún caso a las inversiones y operaciones ya establecidas.

Así, Codere propone una regulación de la oferta de juego clara y explícita, que imponga medidas para un desarrollo sano del sector, tales como la categorización de los establecimientos según su tamaño y tipo de juego, o la limitación del número de locales sobre la base de estudios demográficos.

### 3. Control de accesos al juego

Codere es pionera en **mecanismos de control de acceso al juego**, con objeto de ofrecer una completa protección a los colectivos vulnerables en todas sus geografías.



La compañía aplica una política de **tolerancia cero al acceso al juego de menores** y asegura la restricción de acceso al juego de los ciudadanos inscritos en los **registros de prohibidos o autoprohibidos**.

#### 4. Imagen del sector

Codere es plenamente consciente de la alarma social respecto de la actividad del juego que existe actualmente en algunos mercados, fruto de la desinformación y la difusión de mitos no sustentados en datos, que deterioran la imagen pública del sector.

Ante esta situación, la compañía tiene un fuerte **compromiso en aportar luz a la industria y dignificarla**, trasladando su realidad a los mercados y la sociedad.

- Para ello, Codere colabora activamente con los reguladores de todos sus territorios para el desarrollo de los marcos regulatorios más garantistas para el usuario, las administraciones públicas y las empresas.
- Asimismo, Codere impulsa la **elaboración de estudios sobre el juego de azar**, y colabora con las patronales de juego para acercar a la sociedad una realidad de la actividad basada en cifras. Con ello, se busca variar una percepción social sustentada en el desconocimiento del sector.

#### 5. Gestión de colectivos vulnerables

Grupo Codere siempre ha estado comprometido con el juego seguro y la protección de los menores y usuarios con comportamientos problemáticos. Por ello, analiza e implementa medidas de juego responsable de forma continua, con el objetivo de garantizar la mejor protección posible para estos colectivos.

Para el refuerzo continuo de este objetivo, Codere cuenta con un *Plan de medidas de juego responsable*, que forma parte del **Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable** y se estructura en cuatro pilares:

(1) Prevención
(2) Sensibilización
(3) Detección de comportamientos de riesgo
(4) Gestión

#### 1. Prevención

Codere implementa distintos mecanismos de prevención, que incluyen, entre otros:

- Un apartado virtual con el nombre de *Juego autorizado*, en el que se incluye información sobre licencias y autorizaciones, así como una sección de *Juego responsable*, con acceso a portales públicos.
- El establecimiento de sistemas de verificación de la edad de los jugadores y la señalización clara en el acceso a su oferta de ‘prohibición de juego a menores’.
- El control de los mensajes publicitarios y comunicaciones comerciales.
- El acceso al historial, por parte del usuario, de datos relativos a su comportamiento.
- La oferta de información sobre entidades especializadas en juego problemático y la promoción de campañas e iniciativas que incentiven una cultura de juego seguro y responsable.



## 2. Sensibilización

La compañía publica, de forma recurrente, información en materia de juego responsable, con el propósito de **concienciar a los usuarios** sobre la importancia de un comportamiento adecuado respecto al juego y **dignificar el sector** a la luz de sus cifras reales. A nivel interno, Codere desarrolla programas de formación y concienciación del personal en esta materia.

## 3. Detección de comportamientos de riesgo

El juego problemático es una condición individual y no social, por tanto, el objetivo de Grupo Codere es establecer mecanismos y protocolos que permitan detectar comportamientos de riesgo de los usuarios en su oferta *online* y presencial, minimizarlos y proteger a los colectivos vulnerables.

Para llevar a cabo esta tarea, Codere tiene en cuenta criterios objetivos que revelen patrones de actividad a la hora de identificar un caso de juego problemático. La compañía comenzó a desarrollar así, en 2020, su **plataforma de control y prevención de riesgo CPR** que, en el ámbito *online*, se sirve de procesos de inteligencia artificial (IA) para definir algoritmos que permiten identificar comportamientos distintivos de conductas problemáticas respecto al juego, desarrollando un análisis predictivo que posibilita identificar un trastorno antes de que éste se establezca.

La herramienta, que ya fue evaluada y presentada durante el año 2021 a la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ) de España, ha finalizado durante 2022 su desarrollo y testeo, con el objetivo de implementarse en toda la operación *online* del grupo.

Por su parte, en el ámbito del *retail*, la estrategia de Codere para detectar comportamientos de riesgo se articula mediante **la formación a los empleados de sala y la posterior observación de los clientes** utilizando indicadores físicos, de comportamiento y motivacionales.

**“Codere ofrece un entorno de entretenimiento con todas las garantías para el cliente, minimizando cualquier impacto no deseado”**

## 4. Gestión

Una vez identificados los comportamientos de riesgo de sus clientes, Grupo Codere los gestiona desde una perspectiva global, teniendo en cuenta el canal donde se esté llevando a cabo la actividad. Si se detecta un usuario que pueda estar desarrollando un comportamiento de riesgo, la compañía lo pone en contacto con el servicio telefónico de atención al cliente, en el que se le presta asistencia y se le brinda información en materia de juego responsable, de acuerdo con la regulación aplicable en cada territorio.



### 05.1.1. Compromiso global, principales hitos

Codere vela por la protección y la salud de sus clientes, respetando y cumpliendo las normas, y asumiendo códigos voluntarios a favor de un juego seguro y responsable. Desde la compañía se facilita información continua a los clientes, que les permita un consumo más racional y responsable de la oferta de juego. Se establecen, además, procedimientos de protección específicos para los colectivos en situación de vulnerabilidad, y se promueve la mejora continua de la operación con la implementación de **mejores prácticas de juego seguro y responsable**.

El propósito de la compañía es 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!

Este compromiso responsable del grupo también impulsa el desarrollo de diferentes acciones específicas con alcance global, tales como:

- La celebración del '**Día internacional del juego responsable**' que, desde el año 2008 y a propuesta de la EGBA (*European Gaming and Betting Association*), tiene lugar el 17 de febrero. Bajo el lema "Si no es responsable, no es juego", Codere se suma a una jornada que fomenta la reflexión sobre la actividad y el debate sobre las normativas. Esto se manifiesta a través de acciones de carácter interno y externo (reportajes, campañas de concienciación, guías de prevención primaria, a través de la promoción de la salud en relación a los juegos de azar, etc.).

- Como ejemplo de estas campañas se encuentra **Jugador responsable**, que pretende transmitir la experiencia de 'diversión' que ofrece el juego, difundiendo el **decálogo del jugador responsable** en las distintas salas, a fin de que los clientes aseguren esta experiencia de entretenimiento.
- A nivel global, la compañía ha seguido impartiendo en 2022 formación específica en **Juego responsable**, dirigida a todo el grupo. Este aprendizaje será objeto de actualización constante por parte de Codere dada su relevancia y naturaleza de la actividad.



## 05.1.2. Compromiso local

Asimismo, a lo largo de 2022, Codere ha desarrollado una serie de acciones en materia de juego seguro y responsable en cada uno de los países en los que opera, adaptándose a la realidad de cada entorno:

### España

Codere mantiene un papel destacado como miembro de la **patronal de juego CEJUEGO** (Consejo empresarial del juego), asociación que representa en torno al 70% del juego privado en España. En línea con su compromiso con la sensibilización y concienciación, recogido en el *Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable*, la compañía se mantiene muy activa en todas las iniciativas llevadas a cabo por CEJUEGO, entre las que este año han destacado:

Elaboración del **Anuario del juego en España 2022** (undécima edición), cuyo análisis de datos refleja un sector que da empleo de manera directa a 84.547 personas, de las cuales, más de 47.250 pertenecen al juego privado y, de manera indirecta, genera 175.000 empleos, estando la mayoría de estos puestos (más de 50.000) relacionados con la hostelería.



El anuario también apunta que el sector aportó 958 millones en concepto de impuestos y tasas especiales sobre el juego, así como 733 millones en impuestos comunes y cotizaciones sociales, solo en juego presencial. Por último, destacar que, en total, las administraciones recaudaron 1.354,9 millones de euros del sector.

Igualmente, durante este año se ha presentado la publicación **Informe juego y sociedad 2022** (decimotercera edición), destacando entre sus conclusiones que el 82,4% de la población adulta española ha jugado a lo largo del año, una tasa que ha disminuido un 3,03% respecto a las cifras habituales.



Como novedad este año, la **presentación de ambas publicaciones ha tenido lugar en la sede de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**, a la que acudieron medios de comunicación, líderes de opinión, autoridades y actores de la industria, para conocer la realidad del sector, sin filtros.

Por otra parte, Codere España ha contribuido a la difusión de otros estudios y conferencias con el objetivo de contribuir a dignificar el sector, como la jornada virtual interautonómica organizada por la Fundación de Patología Dual, celebrada el 17 de junio de 2022, que daba a conocer, a través de diversos médicos, el trastorno del juego desde una perspectiva científica centrada en la prevención, información y tratamiento.



Además, Codere ha finalizado y testado este año la **plataforma de control y prevención de riesgo CPR**, cuyo objetivo es la identificación de comportamientos de riesgo de usuarios en el ámbito *online*, para su debida prevención y control. La compañía ya se encuentra desarrollando y expandiendo esta herramienta a nivel global, con el objetivo de que sea implementada en todo el grupo.

Adicionalmente, Codere España forma parte de importantes asociaciones sectoriales<sup>28</sup> como **Jdigital** (Asociación española de juego digital), formando parte de su Junta Directiva, que mantiene el objetivo de velar por los intereses de la industria del juego *online* en España e impulsar una regulación que permita su desarrollo sostenible con la mejor protección para los usuarios. La compañía también forma parte de **Autocontrol** (Asociación para la autorregulación de la comunicación comercial) y de **CONFAD** (Comisión Nacional contra la manipulación en el deporte y el fraude en las apuestas), un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Hacienda, que tiene como fin prevenir y erradicar la corrupción y la manipulación de las competiciones y las apuestas deportivas, formando parte del pleno de la comisión.

A nivel autonómico y de juego presencial, se ha continuado con la implantación del **Programa de acreditación de responsabilidad social de COFAR** (Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería), en el desarrollo de un sello de calidad como instrumento para certificar a los establecimientos de hostelería, por su compromiso con la responsabilidad social y, en concreto, con el juego responsable. A lo largo del 2022, los esfuerzos se han centrado en lo relativo a la verificación de su implantación en los puntos de venta.

Asimismo, Codere, Luckia y Sportium se unieron en la Asociación de Licenciatarias de Apuestas de Castilla y León (**ALACA**), constituida a final de 2021 y presentada a principios de 2022.

Presidida por un representante de la compañía, su fin es realizar campañas de divulgación sobre las apuestas deportivas, la promoción de políticas de juego responsable y la colaboración con las autoridades competentes locales para el desarrollo responsable y sostenible de la actividad, fundamentalmente.

Por otra parte, en 2022 también se ha constituido la Asociación de Operadores de Apuestas de la Comunidad Valenciana (AEVA), también liderada por Codere.

## Italia

Este año, Codere Italia ha continuado con la **promoción del juego responsable** en el país, a través de su longevo programa “**In nome della legalità**”, un taller itinerante que, desde 2011, recorre los territorios donde la compañía está presente en el país con el objetivo de crear un punto de encuentro del sector y fomentar el debate riguroso sobre sus principales problemas. Con los años, se ha convertido en un foro fundamental donde compartir ideas sobre legalidad y responsabilidad con las autoridades e instituciones, favoreciendo la toma de decisiones y aportando un mayor conocimiento sobre la industria. La edición de este año tuvo lugar en Parma, en el mes de noviembre.

Codere Italia mantiene una fluida y constante relación con diferentes **organizaciones y reguladores del país** (Sistema Gioco Italia/ Confindustria SI, EGP Associazione italiana Esercenti Giochi Pubblici y ADM Agenzia Accise Dogane e Monopoli, entre otras), con el objetivo de promover las mejores prácticas del juego y una ordenada regulación del sector.

A lo largo de 2022, también se mantuvo activo el proyecto **Codere Training**, la plataforma de formación *online* gratuita para todos los operadores de juego conectados a la red **Codere Network**, que cubre temas relevantes

<sup>28</sup> A modo resumen, en el Anexo III. *Acciones de asociación o patrocinio de este informe*, se encuentra una tabla en la que se han incorporado todas las asociaciones sectoriales con las que ha colaborado Codere en 2022, así como otras entidades con las que ha colaborado en materia de acción social o patrocinios.



como el juego problemático, el perfil del jugador con conductas de riesgo y las acciones para prevenirlo, sin descuidar los aspectos regulatorios del juego legal.

Además, los empleados de salas de Codere Italia participaron activamente a lo largo del ejercicio en las **formaciones y cursos específicos** implementados en materia de juego responsable, cumpliendo así con la normativa regional vigente.

Por otro lado, **Codere Italia SpA**, junto con sus filiales **Codere Network** y **Operbingo**, han obtenido recientemente la **calificación de legalidad por la AGCM** (Autorita' Garante della Concorrenza e del Mercato/ Autoridad de Competencia y Mercado Italiana). Se trata de una herramienta innovadora desarrollada por la autoridad administrativa en colaboración con varios ministerios, que reconoce los altos estándares de legalidad y transparencia de las empresas que cumplan una serie de requisitos, tanto regulatorios como extra regulatorios y voluntarios.



Entre ellos destacan la gestión de riesgos corporativos, la responsabilidad social corporativa, la sostenibilidad, prevención de la corrupción, la atención al cliente o la trazabilidad de los pagos, entre otros factores. La obtención de este certificado representa la consolidación de aquellos valores y principios que pertenecen a la dimensión ética de Codere y que subrayan su cultura de cumplimiento.

Gracias a las iniciativas puestas en marcha a lo largo de los años para el juego responsable, y en previsión de posteriores obligaciones regulatorias, Codere es considerada una empresa líder en la materia y una inspiración para competidores e instituciones.

De cara a 2023, la compañía prevé certificar el *Programa de juego responsable* de manera internacional con **G4 (Global Gambling Guidance Group) para Europa**, una acreditación que reconocerá las políticas y los planes de acción del grupo en materia de juego responsable. Sin duda, una garantía de compromiso y responsabilidad de la organización con impacto positivo a nivel corporativo.

## Argentina

A lo largo del año, Codere Argentina ha impulsado su compromiso por prevenir y atender comportamientos problemáticos asociados al juego a través de la **formación en materia de juego responsable** a todos los colaboradores, especialmente a aquellos que trabajan en salas.

Además, se han realizado diversas **acciones informativas de sensibilización** y difusión en las salas bajo el paraguas del programa “Cuando el juego no es juego”, que difunde campañas preventivas y de concienciación (a través de pantallas, folletos, cartelera y diversos canales de comunicación) accesibles en los distintos locales, mediante las que se recomienda disfrutar de una experiencia de ocio basada en el juego responsable.

Asimismo, en 2022 se ha retomado la presencia de **orientadores en las salas**, acción que se suspendió durante la pandemia por motivo de los estrictos protocolos que limitaban el aforo en los locales. Gracias a esta reactivación, se cuenta de nuevo con orientadores y psicólogos que, de manera rotativa, ofrecen en las salas una atención primaria a clientes y familiares, informándoles adicionalmente sobre los centros en los que podrían seguir una atención más especializada.



También se han impulsado **jornadas de puertas abiertas hacia las instituciones públicas**, con el objetivo de acercar al regulador la situación real del juego en Argentina. Desde hace años, la compañía trabaja de manera estrecha con el Instituto Provincial de Lotería y Casinos de la Provincia de Buenos Aires, que gestiona los centros de prevención y asistencia al jugador destinados al tratamiento del juego patológico.



De los once centros dedicados a la atención de comportamientos problemáticos ligados al juego, dos ellos, ubicados en las localidades de Morón y La Plata, operan en espacios cedidos por Codere. En ellos trabajan psicólogos especializados en juego inmoderado que visitaron las salas del grupo para conocer de qué manera se implementan los programas de prevención sobre el terreno, siempre con el objetivo de prevenir y orientar para que no se generen conductas inadecuadas.

Dada la gran acogida de estos ciclos de puertas abiertas a nivel institucional, Codere prevé realizar jornadas similares con periodistas y otras instituciones y organismos reguladores.

Adicionalmente a estas acciones y proyectos, en el '**Día internacional del juego responsable**', Codere Argentina no solo impulsa sus propias acciones de apoyo, sino que se suma a las iniciativas que promueve a nivel nacional el regulador.

Finalmente, la compañía mantiene su acuerdo marco de colaboración con la **Fundación Padres**, que desde hace más de dos décadas genera conciencia sobre la importancia del rol parental sobre juego responsable en adolescentes.

El compromiso de Codere Argentina con el juego responsable ha sido reconocido, por segundo año consecutivo, con la entrega del '**Premio a la mejor estrategia de RSE de LATAM 2021**', entregado en la Feria SAGSE 2022.

## México

A lo largo de 2022, Codere México ha incidido en la **formación en juego responsable** entre sus colaboradores –especialmente de sala–, con objeto de reforzar su conocimiento y sensibilidad. Además, se ha trabajado en permear los mensajes de responsabilidad de cara a los clientes, con recordatorios en todas las salas de juego y en el complejo del Hipódromo de la Américas, además de dar difusión digital a estos contenidos en las redes sociales. De cara a 2023, la compañía prevé reforzar la capacitación específica en esta materia.

## Uruguay

En esta unidad de negocio, uno de los principales hitos en materia de juego responsable ha sido el cierre de un acuerdo de colaboración con la **Red de psicólogos de Uruguay**, una línea gratuita de atención primaria para la prestación de estos servicios disponible en Casino Carrasco.

A través de esta colaboración, los jugadores que reconozcan cualquier episodio de juego problemático dentro de estos recintos tienen la oportunidad de ser atendidos por psicólogos especializados de forma inmediata. El objetivo es sensibilizar y prestar apoyo profesional a los clientes que lo necesiten, más allá de la asistencia ofrecida por el personal de sala, también capacitado en materia de juego responsable.



Además, a lo largo del año se ha dado continuidad al plan de **capacitación específica en juego responsable**, iniciado en 2021, con alcance a todos los colaboradores, a través de formación *online*, especialmente dirigida al personal de sala y operaciones. De cara a 2023 se espera complementar las formaciones de refuerzo con apoyo de la Red de Psicólogos de Uruguay.

## Panamá

Codere Panamá ha continuado con su compromiso con el desarrollo de actividades de juego responsable, impulsando la formación presencial y virtual a través de la plataforma 'Espacio Positivo'.

En particular, durante el 2022 se han llevado a cabo **formaciones específicas sobre juego problemático** a alrededor de 250 colaboradores entre agentes de casino, mandos medios y personal operativo, con objeto de crear conciencia sobre este asunto.

Paralelamente, la compañía ha mantenido su colaboración con las instituciones más relevantes del país, como la **Junta de Control de Juego (JCJ)**, encargada de controlar y regular la explotación de los juegos de suerte y azar. También ha seguido colaborando con la **Unidad de Análisis Financiero** y la **Superintendencia de sujetos no financieros**, entidades nacionales encargadas de la recopilación de análisis de información financiera y la supervisión de los sujetos obligados no financieros, en relación a la prevención de blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, en cumplimiento del marco de prevención y las recomendaciones de los organismos internacionales en esta materia.

Asimismo, durante este año, se ha mantenido el acuerdo con la organización **Cruz Blanca**, entidad encargada de brindar asistencia gratuita a cualquier colaborador que necesite apoyo por motivos de salud mental.

## Colombia

Durante el año 2022, y tras las novedades regulatorias implementadas por el regulador local, Coljuegos, Codere Colombia ha redoblado los esfuerzos por finalizar el desarrollo de una estrategia de juego responsable que, en el marco del **Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable** de la compañía, dé respuesta a los requerimientos regulatorios en la materia a nivel local.

Asimismo, en esta unidad de negocio se han continuado desarrollando **acciones formativas en materia de juego responsable**, con el objetivo de reforzar las capacitaciones específicas en las salas de juego, y se ha avanzado en las distintas alianzas relativas a los temas de salud mental.



## 05.2 Responsables con la comunidad

En la vocación de Grupo Codere por asegurar un crecimiento sostenible y responsable, comprometido con el desarrollo social, la compañía repercute parte del beneficio que obtiene de su actividad en contribuir con las comunidades locales en las que opera, mediante iniciativas sociales que dan respuesta a las necesidades comunitarias y mejoran la relación de la organización con sus grupos de interés.

En este sentido, cabe además destacar la importante aportación que realiza la compañía al crecimiento socioeconómico de sus mercados:

- **Generando empleo de calidad:** en 2022, la plantilla de Codere contaba con 11.046 empleados, de los cuales un 95% tenían contrato indefinido.

- **Colaborando al sostenimiento de las haciendas locales:** el grupo contribuye a desarrollar una oferta de juego responsable, con todas las garantías para los jugadores y los gobiernos, maximizando la recaudación impositiva por parte de las administraciones públicas. En este ejercicio, la compañía ha aportado 629,6 millones de euros a través del pago de impuestos, 386,1 de ellos en tasas especiales al juego.
- **Trabajando para reducir el impacto ambiental de su actividad:** mediante el ahorro de energía, la reducción de emisiones de CO2 y la correcta gestión de los residuos, como aspectos más relevantes<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Las políticas y acciones relacionadas con el medioambiente se desarrollan en mayor medida en el capítulo 6.1 *El respeto por el medioambiente*.



## 05.2.1 Iniciativas sociales

Codere impulsa iniciativas propias y apoya programas de terceros con objetivos alineados con los de la organización, tales como el fomento de la educación y la cultura, el apoyo a colectivos vulnerables o la integración de personas con algún tipo de discapacidad, llevando su acción social a todas las geografías en las que opera.

### Banco rojo, un símbolo contra la violencia

Codere da continuidad a su iniciativa **Banco rojo**, un proyecto global a través del que se han desarrollado distintas acciones de sensibilización y promoción de una cultura de respeto hacia las mujeres, dirigidas tanto a colaboradores como a clientes.



Bajo el lema “La violencia nunca es amor”, el 25 de noviembre, ‘**Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer**’, la compañía celebró, de manera simultánea en sus principales salas de juego y centros de trabajo, un acto de conmemoración a las víctimas, a través de la disposición de unos simbólicos bancos rojos y cartelería. Asimismo,

se colocaron ramos de rosas y se leyó el poema “Nunca te detengas”, de la Madre Teresa de Calcuta, además de entregarse folletos informativos con los contactos de las redes locales de ayuda a mujeres, para apoyarlas en la denuncia y prevención de estos abusos.

El compromiso hacia la mujer se refleja también en el grupo a través de la **Política de igualdad, inclusión y diversidad**, así como con el **Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral**.

A lo largo del año, Codere ha puesto además en marcha diferentes acciones de liderazgo femenino para mejorar la presencia de la mujer en la organización.

### Ayuda humanitaria: Ucrania, Turquía y Siria

Frente a la invasión de **Ucrania**, Codere puso en marcha tres iniciativas, desarrolladas en Italia y España, comprometiéndose con esta causa y facilitando la colaboración de empleados y clientes de la mano de ONGs, para contribuir a mitigar la **emergencia humanitaria** del país a través de donación económica, acogida de refugiados de guerra y partidas solidarias en las salas de bingo de Europa.



Codere igualó las aportaciones realizadas por los empleados y dotó de ayuda económica a aquellos colaboradores que decidieron acoger a refugiados en sus hogares. Además,



para los empleados de Italia, se contó con el asesoramiento y apoyo de **Cáritas de Latina**. Como resultado, se gestionaron tres acogidas, se recaudaron 3.284€ y se obtuvieron 9.360€ en las partidas solidarias que fueron entregadas íntegramente a **World Central Kitchen** y **Mensajeros de la Paz**.

Asimismo, los terremotos que el 6 de febrero de 2023 sacudieron el sudeste de **Turquía** y el noroeste de **Siria**, han requerido de la activación de ayuda solidaria con la recogida de ropa, artículos de primera necesidad y alimentos no perecederos entregados a través de Turkish Airlines a los afectados.

En Madrid se han organizado ‘Bingos solidarios’, cuya íntegra recaudación ha sido destinada a World Central Kitchen, que ya opera en el terreno. Otras unidades de negocio, como Italia, México o Colombia, también han apoyado a los damnificados de los terremotos.

## 05.2.2 Iniciativas solidarias en nuestras geografías

Más allá de las iniciativas desarrolladas a nivel corporativo, las distintas geografías del grupo llevan a cabo diversas acciones que dan respuesta a necesidades locales, algunas con las que Codere colabora desde hace años. La compañía ha donado alrededor de 80.000 euros a distintas causas, si bien ha incrementado su colaboración en especie y otro tipo de ayudas. Entre las más destacadas del ejercicio 2022, se encuentran las siguientes:

### España

La compañía colabora con la **Fundación Prodis**, con la participación de dos directores de Codere como ponentes en el programa superior “Máster empresa”, vinculado a la Universidad Autónoma de Madrid. Se trata del primer máster dirigido a personas con discapacidad intelectual que quieran formarse en el mundo empresarial o reciclarse para su adaptación a un nuevo entorno laboral. El programa combina formación teórica y prácticas laborales.

Además, Codere España ha colaborado con la ONG **Llamada solidaria**, que recopila terminales móviles obsoletos para contribuir con su venta a proyectos vinculados con enfermedades raras, desde investigación hasta apoyo a las familias de pacientes. En 2022 se recogieron alrededor de 85 kilos entre teléfonos móviles, baterías, IMEIs, embalaje y otros materiales.

De igual modo, gracias a la remodelación de espacios en la sede corporativa, los empleados de España pudieron disponer del mobiliario de las oficinas de forma totalmente gratuita, apoyando así la dotación para el teletrabajo. Además, se donó gran parte del menaje (sillas, escritorios y armarios) a diferentes colectivos, tales como la **Fundación Kivo Jambo**, a la que se entregó equipamiento para colegios y otros centros con destino a la República del Congo. También



se distribuyó material a **Stella Maris College**, que recibió mobiliario para sus aulas; y a la **Asociación Remar**, que recogió equipamiento con destino a diversas casas de acogida.

## Italia

Codere Italia realiza diversas acciones para atender a colectivos en riesgo y colabora con asociaciones junto a empleados y clientes. Así, se han desarrollado campañas de venta de artículos, alimentos (como mini *panettone* o huevos de pascua), o de donación directa por medio de huchas solidarias en las salas y oficinas de la compañía.

El grupo ha renovado su compromiso con la investigación científica a través de su colaboración con la **Fundación Telethon**, dedicada a financiar la investigación sobre enfermedades genéticas raras, y con la asociación **Io, Domani** (Yo, mañana), para la lucha contra el cáncer infantil.

Este año se ha renovado además el compromiso con la asociación **Bea a Colori** ([www.beaacolori.com](http://www.beaacolori.com)), fundada a finales de 2020 por una antigua colaboradora del grupo, con el objetivo de ayudar a las familias y seres queridos a afrontar con mayor conciencia y serenidad el tratamiento de enfermedades cardiovasculares.

En el ámbito de la igualdad y en apoyo a la mujer, destaca la colaboración con la **Fundación Villa Gaia**, que ofrece un lugar solidario y autosostenible para madres víctimas de violencia; y con la **Cooperativa Eva**, que cuenta con cinco centros y tres albergues para mujeres maltratadas, de trata o refugiadas.

Asimismo, Codere Italia ha mantenido su campaña **Innamòrati di te** (Enamórate de ti), un ciclo de conferencias itinerantes, impulsadas por la compañía, que se retransmiten por YouTube e impulsan que las mujeres aprendan a quererse y hacerse respetar.

## Argentina

Codere Argentina mantiene desde 2019 su contribución al **Programa de vinculación comunitaria**. Este año, con motivo del 'Día del niño', la compañía realizó donaciones de dulces y productos y, para apoyar el inicio escolar, se entregaron 300 *kits* escolares a las organizaciones sociales de las zonas aledañas a las salas de juego, contribuyendo a dotar de medios a las familias más vulnerables. Asimismo, el grupo ha proporcionado materiales para la construcción de la primera aula del jardín de infancia del **Club deportivo Morón**.

La compañía también ha participado en la inauguración del primer centro recreativo y deportivo de la **fundación PUPI**, creada por el exfutbolista Javier Zanetti, dedicada a la protección integral de los derechos de los menores, con especial atención al desarrollo de los sectores más vulnerables.

Durante las celebraciones navideñas, Codere colaboró con distintas instituciones sociales donando alimentos; y apoyó a asociaciones vecinales y pequeñas empresas locales, velando por el desarrollo de la comunidad y apoyando su contratación como proveedores. De este modo, a través de las nueve salas que se encuentran en el Área Metropolitana de Buenos Aires, la compañía colabora con pequeños negocios a los que se les encargan diferentes trabajos (como la producción de dominós, palas, atizadores para parrillas, tablas de madera, los bancos de la campaña de *Banco rojo*, etc.). Este es el caso de las **carpinterías sociales** La Reserva y Las Pibas, que ayudan al desarrollo de las personas que se inician en este oficio, para que logren una salida laboral digna. También apoya a **otros negocios**, como la panadería Pura vida, creada por vecinos desempleados del barrio, que ofrece trabajo a más de una decena de familias de Lanús.

Además, este año la compañía ha financiado la cena anual de la **Fundación Padres** (asociación dedicada a concienciar sobre el juego



responsable a familias de hijos adolescentes, entre otros temas), donando una decena de kits con productos realizados por los emprendedores de la economía social del *Programa de vinculación comunitaria*. Este proyecto concentrará los mayores esfuerzos del equipo de Responsabilidad Social Corporativa local durante 2023, sin olvidar los demás programas puestos en marcha.

También destacan otras acciones, como el apoyo al **merendero Caritas**, que provee de alimentos y ayuda escolar a más de 200 familias en situación de vulnerabilidad. O la colaboración, desde hace cuatro años, con la entidad **Alma Mía**, que se dedica a ayudar a jóvenes con discapacidad a través de equinoterapia, tratamiento que gira en torno al caballo y que se utiliza como soporte terapéutico en enfermedades físicas y psíquicas.

Finalmente, como resultado de su trayectoria, Codere Argentina ha recogido por segundo año consecutivo el premio a la '**Mejor estrategia RSC de Latinoamérica 2021**', entregado en la feria SAGSE 2022.

## México

Codere México ha reforzado sus relaciones con el municipio de Huixquilucan de Degollado, Estado de México, a través de un incremento del donativo realizado para el **Desarrollo Integral de la Familia** (DIF). De esta manera, la compañía contribuye a asegurar mejores condiciones para muchos niños de familias mexicanas.

Por otra parte, Codere impulsó el fútbol femenino a través de una donación para de **Serendipia Digital**, una iniciativa independiente de periodismo que desarrolla notas, reportajes y herramientas relacionadas con la violencia de género, los derechos humanos, la discriminación, el medio ambiente, la corrupción, la delincuencia o la falta de transparencia. Con este donativo, Codere

apoya la ruptura de la desigualdad salarial con base en la diferencia de género.

Además, la compañía dio un paso más en su apoyo al fútbol femenino mediante una donación, de la recaudación de apuestas sobre este deporte, a la ONG **She Wins**, para apoyar su labor de empoderamiento de las mujeres a través del deporte y la educación en el contexto de la campaña "#CodereConEllas".

La compañía está planeando varios proyectos de responsabilidad social para el 2023, dentro de los que destacan la limpieza del bosque Desierto de los Leones, junto a la Alcaldía de Cuajimalpa; el convenio con **Sensoria**, una fundación dedicada a brindar terapia a niños con capacidades distintas; así como la colaboración con el Gobierno de México para promover una campaña contra la **violencia contra la mujer** en Nuevo León.

## Uruguay

En el ámbito de la educación y empleo, la compañía ha retomado en 2022, tras un periodo de latencia con motivo de la pandemia, su proyecto de formación de **La escuela de jockeys y vareadores** (7ª promoción) en el Hipódromo de las Piedras, que tiene entre sus objetivos contribuir a la profesionalización de la actividad hípica, al no existir una carrera como tal en el país.

A través de esta formación, se educa además a los alumnos en otras competencias que les ayudarán a desenvolverse más allá de lo puramente técnico, pues los estudiantes ingresan muy jóvenes y sin experiencia. Algunos de ellos se mantienen becados y conviven en las propias instalaciones donde completan su formación.

Adicionalmente, el 6 de enero de 2022, el Hipódromo Nacional de Maroñas celebró la carrera más importante del *turf* uruguayo, el '**Gran Premio José Pedro Ramírez**', que este año ha celebrado su 125ª edición. Este encuentro supone una excelente oportunidad laboral para los más jóvenes. Este año, el equipo



de gestión de Maroñas recibió a 161 jóvenes (115 mujeres y 46 hombres, entre 18 y 24 años), quienes se integraron en los equipos de trabajo del recinto como cajeros, vendedores, anfitriones y reponedores, contribuyendo así en la preparación y éxito del evento.

También en el entorno hípico, cabe destacar el impulso de Codere Uruguay al proyecto que prevé **lograr la condición de ‘deportistas’ de los jockeys en 2023**, para lo que se están manteniendo contactos con la Secretaria Nacional del Deporte de Uruguay, contando con la conformidad de los *jockeys*.

En el ámbito del **bienestar animal**, a lo largo del año la compañía impulsó un grupo de trabajo interno que tiene como objetivo difundir las tareas y buenas prácticas desarrolladas con los animales en los hipódromos. En esta línea se están organizando, entre otras actividades, visitas de escolares a los hipódromos, para que conozcan de cerca el tratamiento y cuidado de los animales con todas las garantías, así como la actividad desarrollada en estos recintos.

La unidad de negocio también mantiene su apoyo a los **centros de atención a la infancia y la familia** (CAIFS) en los predios de los hipódromos de Maroñas y Las Piedras, volcados en garantizar la protección y promover los derechos de los niños, priorizando la ayuda a las familias en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social. Para ello, la compañía da soporte institucional continuo y asume el coste de determinados mantenimientos públicos locales vinculados.

Adicionalmente, Codere cedió el gimnasio de la policlínica del Hipódromo de Maroñas para la atención puntual en temas de salud y tratamientos de rehabilitación con carácter local.

## Panamá

Codere Panamá, a través del programa de voluntariado **‘Codere te da la mano’**, desarrolla diversas campañas solidarias destacando, entre otras iniciativas, el apoyo a compañeros que atraviesan situaciones complicadas (por falta de recursos económicos, familiares, etc.).

Además, con motivo de las festividades navideñas, el equipo de voluntariado brindó acompañamiento y llevó ilusión a cientos de niños de escasos recursos. Una de estas actividades se realizó en Bella Vista, en el corregimiento de Capira, una comunidad de difícil acceso en la provincia de Panamá Oeste.

En el ámbito de la educación, Codere Panamá ha continuado este ejercicio con el **Plan de apoyo a estudiantes con recursos escasos** (ayuda para los dormitorios acondicionados para los estudiantes de la academia de jinetes), con el objetivo de que puedan formarse de manera autónoma. En el mes de diciembre, diez jóvenes jinetes de la promoción 2022 de la Academia Técnica de Formación de Jinetes Laffit Pincay Jr., se graduaron en la escuela acreditándose como profesionales del *turf* y debutando en el Hipódromo Presidente Remón en las carreras celebradas el *Día de la madre*.

Por otro lado, la compañía retoma su acuerdo de colaboración con el **Instituto Panameño de Habilitación Especial** (IPHE), firmado en 2021, para la rehabilitación integral y accesible de niños y jóvenes con algún grado de discapacidad, que provienen de la zona este de la ciudad, a través de sesiones de equinoterapia. Codere espera retomar esta actividad de cara a 2023.

A través del **Club Kiwanis en Chiriquí**, en el mes de septiembre se hizo una colecta de pañales desechables entre colaboradores de todas las salas, que fue donada al Hospital Materno Infantil para las familias de escasos recursos de esta provincia.



En el ámbito del **bienestar animal**, Codere Panamá cedió las instalaciones de su Sala Riande para la realización de esterilizaciones de mascotas (perros y gatos), una iniciativa de gran acogida local desarrollada en el mes de abril.

En 2023, Codere Panamá **impulsa distintas actividades de ocio familiar** entre los colaboradores, como el concurso de cometas “Cielo de Colores” en el Hipódromo Presidente Remón.

## Colombia

De cara a 2023, la compañía volcará sus esfuerzos en el cierre de alianzas con entidades relacionadas con la salud mental y recuperará su apoyo a la **Fundación Colombia Chiquita**, mediante la donación de alimentos no perecederos y artículos de aseo para menores en situación de peligro o abandono.



## 05.3 Personas, motor del cambio

### 05.3.1 Comprometidos con nuestros empleados

Codere entiende que el éxito de la compañía pasa por una gestión estratégica de su equipo humano. Por ello, desde el área de Personas se trabaja de manera constante por atraer, retener y desarrollar al mejor talento, en base a la cultura corporativa y con el apoyo de procesos y herramientas digitales.

La relación con los colaboradores, tiene como marco principal el **Código de ética e integridad**, base de actuación para las actividades diarias, así como para sus políticas y procedimientos. Al amparo de este código y a través del **Plan de responsabilidad social corporativa de empleados**, el grupo desarrolla e implementa las diversas políticas, procedimientos y acciones que aseguren el mejor entorno laboral posible para todos los colaboradores, en cada una de sus etapas laborales, con independencia de su edad, sexo, raza, cultura, creencias u orientación sexual.

Además, Codere apuesta por la tecnología, la innovación y la excelencia operativa como ventajas competitivas, posicionándose como una empresa atractiva en su sector para el mejor talento. Asimismo, retiene y fideliza los mejores perfiles profesionales mediante el impulso del liderazgo, la formación y el desarrollo profesional de sus colaboradores. Esto implica el fomento del trabajo en equipo, la igualdad, inclusión y diversidad, la conciliación y el bienestar, o la prevención de riesgos laborales.

### Perfil del empleado<sup>30</sup>

La plantilla de Codere está formada por **11.046 empleados**, lo cual supone un incremento del 4% con respecto a 2021.

Está constituida por un 59% de hombres y un 41% de mujeres. Por edad, la mayoría de los colaboradores están entre los 30 y los 50 años (66%).

En cuanto a la distribución geográfica, México, Argentina y España concentran en 2022 el 68% de la plantilla, repartiéndose el resto de colaboradores entre los otros mercados del grupo y la sede corporativa.

En lo que respecta a las categorías profesionales, el grueso lo conforman los empleados operativos (59%), los mandos intermedios (17%) y los técnicos (18%).

Finalmente, en relación con el modelo de contratación, el 95% de la plantilla de Codere está empleada con contratos fijos. Por tipo de jornada, en torno al 88% tiene contrato a tiempo completo.

### Perfil del empleado de Codere

- Un 95% tiene contrato indefinido.
- Un 88% tiene contrato a tiempo completo.
- Un 41% son mujeres.
- Un 59% son hombres.

<sup>30</sup> La distribución de la plantilla se desglosa con mayor medida en el Anexo II. Desglose de indicadores de RR.HH.



## Principales hitos de Codere con sus Personas en 2022

La compañía inició en 2018 un **Plan de transformación** con el objetivo de dar respuesta global a los nuevos retos del sector, impulsando su potencial, haciéndola más competitiva y facilitando su adaptación dinámica a un entorno también cambiante, cada vez más global y digitalizado.

En 2021, el área de Personas avanzó en la adaptación de un nuevo modelo para su estructura y funcionamiento, basado en una dirección única y una función integrada, con una estructura vertical descentralizada en los países y con el apoyo de centros de especialidad global y local.

Este nuevo modelo ha supuesto la evolución hacia una organización más “líquida”, en la que la función central de dirección se ocupa de la estrategia, planificación y control económico; la supervisión de calidad operativa de los proyectos e iniciativas; así como de impulsar la responsabilidad social corporativa de empleados.

El proceso de adaptación ha sido apoyado por dos grandes palancas internas:

Plan director <i>One People</i>	Codere Personas Digital <i>Cornestone</i>
Diseñado para apoyar la transformación del área hacia una unidad integrada.	Para el impulso de la digitalización.

Este ha sido además un año de transición para el área, con la incorporación de Jaime Jordana como nuevo director corporativo. Esto abre una nueva etapa en la función, que entre sus principales retos contempla la gestión del talento como eje estratégico de la transformación y el refuerzo de la marca empleadora de la compañía, para ser capaces de atraer a los mejores perfiles profesionales del mercado.

## Plan Director *One People*

El Plan Director *One People* es un ambicioso proyecto de unificación, globalización y digitalización. También de mejora de eficiencia de las funciones más importantes de la gestión de talento. Tanto de retención y compromiso, como de motivación y desarrollo. A eso, se añaden aspectos de responsabilidad social corporativa de empleados; o de mejora de la imagen empleadora de Codere y la experiencia del empleado.

Líneas estratégicas de <i>One People</i>	
<b>Integridad y transparencia</b>	Impulsar la cultura y los valores a través de nuestras acciones en toda la organización.
<b>El cliente en el centro</b>	Mejorar la experiencia del cliente a través de una mayor la motivación y el compromiso de los empleados.
<b>Eficiencia</b>	Aumentar la flexibilidad en la organización, aligerando costes y estructura del mejorar la eficacia.
<b>Innovación tecnológica</b>	Digitalización y automatización de procesos de funciones del área.
<b>Equipos de alto rendimiento</b>	Mejorar las capacidades directivas, identificar y fidelizar los perfiles clave y desarrollar planes de sucesión

Desde diciembre de 2021, Codere ha optimizado el control y seguimiento de los proyectos de *One People* a través de la modificación del sistema de reporte, ayudando al área de Personas en su transformación.

La compañía ha homogeneizado los criterios para el seguimiento de proyectos, corporativos y por país, en términos de avance en la ejecución y aplicación de fondos, integrándolos en un único informe de periodicidad mensual.



En consecuencia, este documento se convierte en una efectiva herramienta de gestión para la toma de decisiones debido a al incremento de la frecuencia de reporte, visión integral y homogeneización de criterios.

*One People* ha acometido más de 80 proyectos estratégicos desde 2019, con un grado de avance sobre lo previsto en el conjunto del plan del 70% a 31 de diciembre de 2022. Estos proyectos abordan temas de Codere Personas Digital (Cornerstone), *Modelo gerencial y de liderazgo*, proceso de *Onboarding*, planes en la gestión de la conciliación y de bienestar de los empleados, entre otros.

## Codere Personas Digital (Cornerstone), acompañando la transformación

La apuesta de Codere por la tecnología, hace que la compañía gane en eficiencia, también en relación a la gestión de los recursos humanos. Mediante la innovación, Codere ha mejorado los procesos internos y su imagen como marca empleadora. Centralizando la información y optimizando la gestión del tiempo, la compañía ha conseguido operar de manera más eficiente y favorecer la atracción y retención de talento.

Codere Personas Digital es una aplicación de gestión del talento recientemente implementada en la compañía, que ofrece soporte a los procesos de selección, *onboarding*, formación, desarrollo, evaluación, retribución y administración; simplificando las tareas del día a día y ofreciendo una visión global de la vida del empleado en la organización.

Desde inicios del año 2021, el área de Personas trabaja en este proyecto crítico, que ofrece un autoservicio que agiliza los procesos administrativos y descentraliza ciertas gestiones. Se homogeneizan así los procesos de las distintas unidades de negocio y se logra la transparencia en la información, en tiempo real.



 <p><b>Core HR</b></p> <p>Gestión de personas, Reporting y analítica, organigramas....</p>	 <p><b>Recruiting Suite</b></p> <p>ATS, gestión de candidatos, portal de empleo, onboarding...</p>	 <p><b>Learning Suite</b></p> <p>LMS, certificaciones, comunidades colaborativas...</p>	 <p><b>Performance Suite</b></p> <p>Creación de una cultura de alto rendimiento que maximice su potencial</p>
---	---	--	--



En 2022 se finalizó la configuración de todos los módulos, tres de los cuales (*Core*, *Recruiting / Onboarding* y *Learning*) se encuentran operativos en Argentina, Colombia, Uruguay y Panamá.

- Como mejora en el módulo de **Recruiting Suite**, se ha implementado un asistente virtual (*chatbot*) en la primera fase de los procesos de selección con el objetivo de ganar agilidad en los procesos masivos, al realizar una primera entrevista de forma totalmente autónoma tras recibir la inscripción del candidato a la oferta.
- El módulo de **Performance Suite** está en fase de piloto en la sala Sheraton de Panamá, en la cual se ha pasado a todos los empleados el proceso de evaluación de comportamientos. Por otro lado, de la parte de compensaciones de este módulo, se están realizando pruebas del modelo de DPO, tanto de los procesos de fijación y evaluación de objetivos.

En el transcurso de 2023 se pretende desplegar los cuatro módulos en España, Italia y México, el módulo de *Performance Suite* en los restantes países, así como cerrar los interfaces entre las distintas aplicaciones de forma que el dato viaje de CPD a la nómina y al resto de aplicaciones que puedan necesitar datos de los empleados.

Por otra parte, para garantizar un despliegue de éxito y que los empleados reciban la formación adecuada y la ayuda más precisa, se ha desarrollado el **Programa de embajador**, que consiste en la identificación de colaboradores con destacadas habilidades de comunicación e influencia, cuya función es contribuir a que la nueva plataforma sea ampliamente utilizada, haciendo que los equipos ingresen en la misma e impartiendo formación sobre su manejo.

En el marco del *Plan de transformación*, otro de los ámbitos impulsados en 2022 ha sido la consolidación de los **procesos de gestión de nóminas** en un CSC localizado en Argentina con un proveedor externo, un proceso que se inició

en 2020 y cuya implantación finalizó en 2021 en Argentina, Uruguay, Colombia y Panamá. A su vez, se ha avanzado en el proyecto de implantación de la nómina para España de forma que se estima que sea productivo en 2023.

Mediante este proyecto, Codere busca alcanzar un modelo de organización más flexible y conseguir una simplificación de las estructuras ofreciendo a la organización una mayor agilidad en sus actividades.



## 05.3.2 La responsabilidad empieza en casa

El compromiso de responsabilidad social de Codere, empieza en casa. La compañía prioriza las expectativas y necesidades de sus colaboradores, de manera que puedan desempeñar su función en las mejores condiciones. Con este fin, el Plan de responsabilidad social corporativa para empleados incluye tanto acciones hacia ellos, como a través de ellos, para la sociedad<sup>31</sup>.

En 2022 se ha reforzado el programa de acción interna, para mejorar el entorno laboral de los colaboradores, con iniciativas sobre cada uno de los ejes en los que se basa el plan:

Diversidad e igualdad
Inclusión
Conciliación y bienestar
Integración
Sostenibilidad

### Diversidad, igualdad e inclusión

Codere es una entidad comprometida con las personas y las circunstancias que rodean a cada una de ellas. Así, entiende que la **diversidad, la igualdad y la inclusión** son ventajas competitivas que facilitan un buen ambiente de trabajo y que repercuten en una mejora de la productividad y la proactividad de los empleados. Reflejo de esta convicción, es el hecho de que la compañía integra a personas de alrededor de 46 nacionalidades distintas, el 59% hombres y el 41% mujeres.

La organización ha desarrollado una **Política de igualdad, inclusión y diversidad** corporativa. A su vez, impulsa este eje a través del desarrollo e implementación de los planes de igualdad;

equidad retributiva entre hombres y mujeres, el programa de *Liderazgo femenino*, la definición de un mapa de situación en términos de diversidad para la adopción de medidas de mejora, acciones de visibilidad y sensibilización sobre la problemática e integración del colectivo LGTBI, así como el desarrollo del *Protocolo de prevención e intervención ante el acoso y el hostigamiento laboral*, entre otras medidas.

En cuanto a la **inclusión**, Codere se focaliza en la inserción de personas con diferencias sensoriales y motoras, la discriminación positiva de estas personas en ciertos puestos, la realización charlas de sensibilización y alianzas con diversas asociaciones, organizaciones, portales de empleo, etc., focalizadas en las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.

### Conciliación y bienestar

En materia de conciliación, el grupo dispone desde 2021 de la **Política global de trabajo remoto**, cuya finalidad es impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Este documento ha sido desarrollado bajo los principios de voluntariedad, igualdad y no discriminación, si bien se exigen ciertos requisitos para poder trabajar de forma telemática, para minimizar riesgos y asegurar así el buen funcionamiento de la compañía.

En este sentido, hay que destacar el **derecho a la desconexión digital** recogido en la misma política, que garantiza que los empleados disfruten (mediante una serie de medidas organizativas y garantías tecnológicas) del derecho a no ser accesible a efectos laborales durante su tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

<sup>31</sup> El segundo ámbito del Plan RSC, las acciones hacia la sociedad, se desarrolla en mayor medida en el capítulo 5.1 *Juego Seguro*.



## Integración

La compañía, en el ámbito de integración, ha puesto el foco en la implantación de programas de formación y desarrollo profesional, alineados con los valores y la cultura de la organización como **Modelo líder**, **Modelo gerencial**, **Avanza+** y la **Escuela de facilitadores**, a través de los cuales los empleados pueden fortalecer su liderazgo y adquirir habilidades y capacidades imprescindibles para su crecimiento profesional en el grupo.

Adicionalmente, pone especial foco en la formación de los nuevos empleados a través de sus planes *Onboarding*.

## Sostenibilidad

A lo largo de este ejercicio, Grupo Codere ha continuado con su proyecto de **tolerancia cero a residuos plásticos** y ha impulsado campañas e iniciativas relacionadas con la racionalización del consumo de energía (aspectos que se encuentran detallados con mayor profundidad en el capítulo 6.1 *Respeto por el medioambiente*).

Las distintas iniciativas mencionadas anteriormente se desarrollan con más detalle a lo largo del capítulo.

## 05.3.3 Apostamos por el talento

La gestión y formación del talento son clave para el óptimo desarrollo de la estrategia de Codere. Por ello, la Dirección de Personas ha trabajado en 2022 en revisar políticas, fomentar el teletrabajo, implementar medidas de retención y atracción del talento e impulsar la formación y los planes de desarrollo profesional de sus equipos.

### Fidelización del talento

La compañía fomenta el deseo de las personas por desarrollar su carrera profesional en Codere y dar lo mejor de sí mismas. Las acciones para ello se basan en seis pilares:

- (1) Oportunidades de promoción interna
- (2) Comunicación interna
- (3) Diversidad e igualdad de oportunidades
- (4) Igualdad retributiva y beneficios sociales
- (5) Bienestar laboral
- (6) Formación

#### 1. Oportunidades de promoción interna

Además de atraer nuevo talento, la compañía impulsa la promoción interna de sus colaboradores, ofreciéndoles la opción de desarrollarse personal y profesionalmente en la organización. Durante 2021, Codere ha establecido unos principios globales de gestión de carreras profesionales, que tienen como objetivo que las decisiones de promoción interna sean lo más homogéneas y transparentes, asegurando las mayores garantías de éxito tanto para la persona promovida, como para la organización. Estos principios están integrados en la **Política de gestión del talento**.

Por otro lado, en línea con lo dispuesto en el capítulo 2.2 *Propósito y presencia*, Grupo Codere continúa fortaleciendo el liderazgo de sus



colaboradores y garantizando su alineamiento con los valores y la cultura de la compañía, a través de los programas de *Modelo líder*, *Modelo gerencial*, *AvanzaA+* y el *Programa de evaluación permanente*.

• **Modelo de líder**

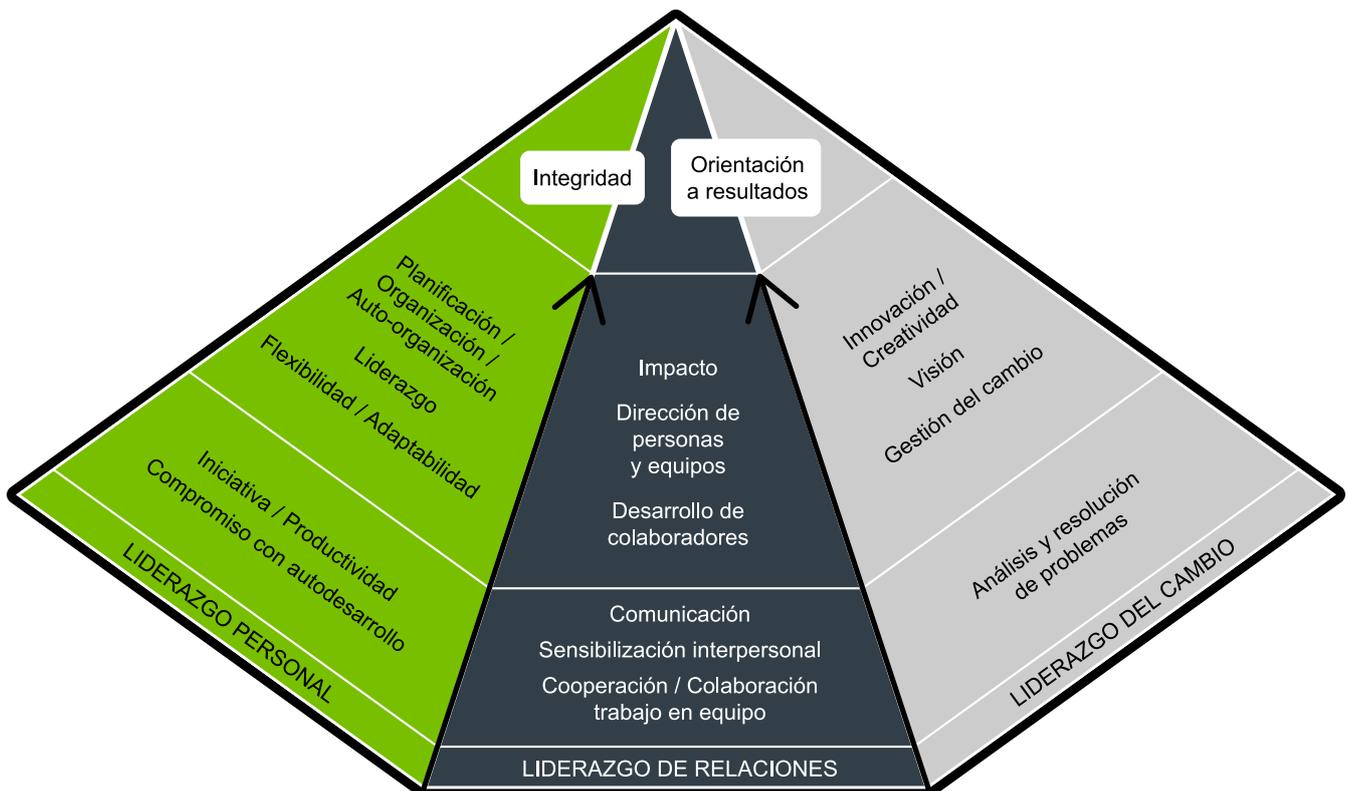
El programa de acciones **Modelo de líder** define las competencias y comportamientos a desarrollar por los responsables de la organización, en línea con los valores que identifican a la compañía; y establece una ruta para identificar, formar y desarrollar a los líderes sobre las tres caras de la pirámide de liderazgo: **liderazgo de relaciones, liderazgo del cambio y liderazgo personal**.

Por tanto, el *Modelo líder*, es una herramienta para lograr el crecimiento de los empleados con todos los programas de selección, evaluación, formación y desarrollo de la compañía, proporcionando claridad y transparencia al proceso de desarrollo de los líderes.

• **Modelo gerencial**

Se trata de un ideario de dirección, para el impulso del liderazgo. Un manual de instrucciones para los directivos y mandos que acceden a la función para orientar sus actuaciones frente a terceros en el día a día. Los principios que contempla deben ayudar a los responsables de personas a identificar y definir un patrón de conducta y unos comportamientos para dirigir de forma acertada a sus colaboradores. También a los empleados, a identificar una serie de comportamientos y actitudes que deben exigir a sus jefes en el día a día y en el desarrollo de su función en la empresa.

En 2021, con la participación de 330 colaboradores (directivos, mandos intermedios, personal técnico, operativo y administrativo de todos los países), el equipo de Personas definió el **Manual de modelo gerencial**, que recoge las doce funciones de dirección imprescindibles para los *managers* en su día a día. También se estableció una hoja de ruta



para su difusión e implementación a través de formación y campañas de comunicación.

En consecuencia, en 2022 los esfuerzos se han enfocado en su implementación a través de formación y la realización de una encuesta a los colaboradores para conocer su opinión sobre la gerencia, en cada una de las geografías, en base a las doce funciones definidas en la guía. Participaron alrededor de 2.200 empleados y los resultados han permitido identificar puntos fuertes y desarrollar acciones de mejora enfocadas hacia las necesidades reales por país.

- **AvanzA+**

Con el objetivo de retener y desarrollar a los empleados que ocupan posiciones críticas en la compañía, este año 2022 se ha desarrollado un plan conocido como AvanzA+.

Este proyecto de retención y desarrollo de talento, que durará hasta 2026, se dirige a los colaboradores que se encuentran en una fase de carrera media y desempeñan puestos críticos en Codere, a los que la compañía considera personas clave para el desarrollo del negocio, y para las cuales busca potenciar sus capacidades. A través de esta iniciativa, se construye un itinerario formativo y de desarrollo personalizado según las expectativas de los 410 colaboradores a los que se dirige y las necesidades de la empresa (incluye *coaching* ejecutivo, *mentoring* interno, participación en foros estratégicos y proyectos transversales globales, rotaciones temporales, comunidades de práctica global, ponencias y conferencias externas, y facilitar la participación en el *Programa de desarrollo ejecutivo*).

El programa AvanzA+ también incluye la definición de planes de sucesión para las posiciones críticas de entrada.

- **Programa de evaluación permanente**

Además de los programas expuestos, Codere dispone de otras herramientas para la gestión del desarrollo profesional de sus colaboradores, de cara a mejorar sus oportunidades.

En 2021 se diseñó el nuevo proceso de evaluación que permite, conforme a una matriz basada en el desempeño y el potencial (Codere Boxes), clasificar el talento de sus empleados para gestionar sus carreras profesionales de forma más rápida y exitosa. También ha requerido impartir formación a *managers* y PBP (*people business partners*) para su correcta implantación.

Durante 2021 y 2022 se ha realizado un piloto en cuatro países, con más de 1.369 personas involucradas, y se ha iniciado su digitalización sobre una nueva plataforma (Cornerstone).



## 2. Comunicación interna

La comunicación interna es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa: permite transmitir las tareas y acontecimientos relevantes, fomentar una cultura de transparencia, promover la implicación de los empleados en la gestión de la compañía y poner en práctica la misión, la visión y los valores de Codere. En consecuencia, es un apoyo importante en la retención del talento.

Para fomentar este diálogo interno, el área de Comunicación Corporativa del grupo, en coordinación con los diferentes departamentos y Dirección General, gestiona la distribución informativa a los colaboradores a través de estos canales:

- **Codere actualidad:**

La *newsletter* corporativa, de periodicidad mensual, ha seguido acompañando en 2022 a los empleados a través de reportajes internos y noticias relacionadas con la organización y el sector, así como con los contenidos editoriales de la Dirección General, reflejando los valores y la cultura del grupo y poniendo a los empleados al corriente de la actualidad de la compañía.

- **Codere informa:**

Estas comunicaciones, a través del correo electrónico, contienen información actualizada sobre los asuntos más relevantes del grupo (nombramientos, notificaciones de las áreas, recordatorios de normativas o protocolos...).

A lo largo de este año, se han emitido más de 200 comunicados a través de este canal, sin contar los recordatorios, que han abordado distintas temáticas como políticas corporativas, actualidad interna de las unidades de negocio y áreas de actividad, cambios organizacionales o campañas formativas, entre otros muchos.

- **Codere en positivo:**

El pasado 1 de abril de 2022, este el portal informativo de carácter interno, punto de encuentro durante la pandemia para los colaboradores, echó el cierre tras la vuelta al trabajo presencial, una vez superada la pandemia. Durante los dos años de actividad de esta plataforma se recibieron más de 65.000 visitas y se registraron cerca de 17.000 usuarios únicos.

Algunos de los contenidos desarrollados en la plataforma relativos a la ciberseguridad (*CiberHub*) o a los temas de cumplimiento (*Compliance corner*) han acabado integrándose en la plataforma mensual *Codere actualidad*, para mantener su continuidad informativa a la totalidad de empleados del grupo.

- **Otros:** como intranets, redes sociales corporativas, o la distribución interna de notas de prensa.

Estos canales permiten hacer llegar todo tipo de **campañas estratégicas**, con las que se refuerzan mensajes desde la Dirección General o las distintas áreas y/o unidades de negocio a los empleados. En 2022 se han lanzado, entre otras las siguientes:

- **Cumplimiento:** impulso del ‘Canal de denuncias’ y de las políticas corporativas.
- **Salud y bienestar:** recordatorios de los días internacionales vinculados con la salud y consejos para una vida saludable.
- **‘Somos Codere, somos corazón’:** campaña de *engagement*, compuesta por una treintena de piezas audiovisuales, en la que empleados, antiguos empleados, directivos, clientes y jugadores de los equipos patrocinados de fútbol, Rayados de Monterrey y River Plate, comparten sus testimonios sobre lo que significa ser parte de Codere.



- **Igualdad y diversidad:** campaña de sensibilización que acerca del rol de la mujer en las empresas y su presencia en puestos de responsabilidad, así como de apoyo a la diversidad.
- **Ciberseguridad:** campañas sobre los riesgos y protección tecnológica.
- **Responsabilidad social:** de apoyo a causas sociales, como la ayuda Ucrania, a iniciativas contra la violencia contra la mujer, campaña ‘Banco rojo’, etc.
- **Transparencia sectorial:** campaña ‘Más datos y menos mitos’, que acerca a los colaboradores una imagen fidedigna de la situación de la industria para que pueda ser conocida a la luz de sus datos y no de las falsas creencias que se difunden sobre ella.

Adicionalmente, las distintas unidades distribuyen sus comunicados de carácter local, con información relevante para su negocio.

### 3. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades

Igualdad, inclusión y diversidad son pilares culturales que cimientan el crecimiento del grupo. En 2021, Codere aprobó la **Política de igualdad, inclusión y diversidad**, que desarrolla el *Código ético y de integridad*, la filosofía de gestión ética de la compañía en aspectos de respeto e inclusión a los colectivos especiales. Codere consolida este compromiso implementando acciones que mejoran la experiencia laboral de los trabajadores, con independencia de su edad, sexo, raza, cultura, creencias u orientación sexual.

**“Codere entiende la diversidad como palanca de crecimiento y de generación de valor. Reflejo es su plantilla, formada por 11.046 colaboradores de más de 46 nacionalidades”.**

Así, la recientemente elaborada **Guía de publicación de ofertas de empleo para el fomento de la inclusión, la diversidad y la igualdad**, desarrolla un protocolo específico para publicación de ofertas inclusivas, abriéndolas a personas con distintas discapacidades -siempre que la posición lo permita-, publicándolas según el decálogo del lenguaje inclusivo, y añadiendo en todas ellas el compromiso de Codere con la inclusión, la diversidad y la igualdad.

Por otra parte, Codere ha aprobado políticas y realizado acciones sobre cada uno de los pilares señalados. En relación con la igualdad, asienta las bases del cambio y redobla su apuesta por la igualdad y el liderazgo femenino. Considera



que la paridad salarial, la cultura inclusiva o la promoción del talento femenino, han de ser los pilares del compromiso, con objetivos tangibles que permitan visibilizar el avance de la compañía en todos los países en los que opera. La organización ha aprobado el **Plan de igualdad** para Codere España y extendido dicha exigencia al resto de países de la compañía. Asimismo, ha creado un grupo de trabajo que tiene como objetivo liderar la implementación de acciones en las unidades de negocio. También se han aplicado medidas derivadas de los planes de igualdad de España en el resto de países, tales como charlas de sensibilización, cursos de formación o eventos para concienciar sobre la violencia de género, entre otras acciones.

### Los planes de igualdad en España incluyen estos aspectos:

- **Revisión del lenguaje de las ofertas de empleo**, para hacerlo inclusivo.
- **Adopción de medidas de sensibilización en la plantilla** en materia de género.
- **Fomento de la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad**, impulsando el desarrollo de su carrera profesional a nivel interno.
- **Control de la brecha salarial y medidas para reducirla.**
- **Manifestación del compromiso de la empresa contra todo tipo de acoso por razón de género.**
- **Información y formación a los colaboradores en materia de igualdad.**
- **Difusión de las medidas de conciliación** a las que tienen derecho los empleados

Durante este año, se ha puesto en marcha el programa de **Liderazgo femenino**, para potenciar la plena inclusión de la mujer en la organización. Se han realizado ocho talleres durante un periodo de cuatro meses, con colaboración de una consultora externa, En terreno social, para un total de 67 colaboradores distribuidos en grupos mixtos (60% mujeres y 40% hombres). En ellos, a través de dinámicas que han fomentado el diálogo y el análisis colaborativo, se han abordado temáticas como cultura de inclusión, metas y objetivos para permear en la organización, así como formación de formadores, para que cada uno se convierta en facilitador en su ámbito de trabajo e implemente esta iniciativa.

En 2022 también se impartieron **charlas sobre equidad de género**, a todos los países, a cargo de profesionales de la Universidad Torcuato di Tella, de Argentina.

Con respecto a la **inclusión de personas con diferencias sensoriales y motoras**, Codere fomenta una cultura que incentive el trabajo en equipo, generando valor en la unión de las diferencias e incorporando colectivos con discapacidades o en riesgo de exclusión social. En la actualidad, la plantilla cuenta con 62 profesionales con capacidades diferentes<sup>32 33</sup> (correspondiente al 0,56% de la plantilla total), cifra que ha disminuido ligeramente (un 10%

<sup>32</sup> Los empleados con capacidades diferentes están distribuidos en las siguientes geografías: Italia (47%), Colombia (18%), España (15%), Panamá (11%), Argentina (5%) y Uruguay (5%).

<sup>33</sup> La legislación en España, Italia, Panamá y Uruguay requieren la reserva de una proporción de la plantilla para empleados con discapacidad. En el caso de no poder cumplir con el cupo establecido, se dispone la posibilidad de aplicar medidas de excepcionales, tales como la contratación de servicios prestados por centros especiales de empleo (España) o pagar una cotización (Italia, Panamá).



menos), comparado con los 69 empleados del año anterior. Codere también emplea a 18 personas con capacidades diferentes (como la limpieza de oficinas y salas de juego), a través de contratación externa por medio de centros especiales de empleo.

Respecto a la accesibilidad física, todas las instalaciones de Codere cumplen con la legislación aplicable, garantizando el acceso a personas con movilidad reducida en cada una de las salas y oficinas del grupo.

En relación con la diversidad, a través del **Código de ética e integridad** (CEI), el grupo fomenta una cultura de trabajo en equipo, unión de las diferencias e incorporación de todo tipo de colectivos en riesgo de exclusión social. Asimismo, en su ánimo por lograr un ambiente de trabajo libre de discriminación, la compañía revisa constantemente su marco preventivo sobre el acoso y la discriminación. De hecho, el pasado año Codere actualizó su **Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral**, existente en el grupo desde 2013, y cuyo fin es dar una cobertura integral en la protección al trabajador.

Se han realizado además **acciones de integración de colectivos** como el LGTBI, a través de:

- Tres seminarios y charlas de sensibilización para directivos y empleados; capacitación a los PBP (*people business partners*) sobre la problemática de este colectivo y cómo gestionarla; así como sesiones a los mandos medios y operativos de todos los países en materia de diversidad e inclusión.
- A través de COGAM (colectivo LGTB+ de Madrid), en España se ha participado en grupos de trabajo e impulsado acciones de sensibilización.
- Diseño de formación para *Onboarding* en materia de inclusión y diversidad, con el apoyo de *Bridge de gap*.

- Conmemoración del ‘Día del orgullo LGTB’, mediante diferentes actividades de concienciación acerca de la importancia de normalizar la diversidad y para reflexionar sobre los principales retos y oportunidades a los que se enfrenta el colectivo en el entorno laboral:

- Retransmisión del evento “La ruleta de los privilegios”, realizado en Panamá, en el que se reflexionó sobre la diferenciación (y, eventualmente, la discriminación) que supone disfrutar de ciertas características personales o sociales, como tener una educación superior, ser de una determinada raza o etnia o disponer de ciertos atributos sociales y económicos dados de antemano.
- Celebración de la jornada “Diversidad, respeto y diferencias: cómo ser mejores juntos” en Italia, de la mano del profesor Lorenzo Gasparini, a través de la que se reflexionó sobre la frontera que existe entre cumplidos, bromas y comportamientos inadecuados, así como cuáles son las consecuencias en el lugar de trabajo de relaciones no equitativas y el daño que producen los prejuicios en el bienestar organizacional.
- Entrega de pines multicolores entre los empleados, así como incorporación voluntaria en la firma del correo corporativo de un distintivo de diversidad.

Asimismo, a través de la avenida de integración, Codere mantiene su alianza con la Red Pride, como miembro en Argentina, Panamá, Colombia y México. A lo largo de 2022 ha participado regularmente en sus reuniones de trabajo, con el objetivo de integrar algunas propuestas.



#### 4. Igualdad retributiva

La retribución es una herramienta clave para atraer y retener al mejor talento<sup>34</sup>. Para ello, Codere cuenta con un modelo específico constituido por bandas de retribución fija (basado en el análisis y valoración de puestos de trabajo, equidad interna y competitividad externa) y retribución variable (a corto plazo), amparado por el convenio colectivo, que garantiza la igualdad salarial y la no discriminación.

En 2022, para hacer más competitiva la remuneración variable, se ha procedido a la adaptación y diseño de un nuevo sistema de retribución variable trimestral de operaciones para las unidades de negocio de México, Panamá y Colombia, alineado con la estrategia y objetivos empresariales, que sirve por ende de palanca para el cumplimiento de los mismos, a través de la medición de indicadores de negocio, clientes, excelencia operativa y mejora continua.

Dicho modelo ha sido desarrollado con la participación directa de las distintas direcciones de operaciones de las unidades de negocio afectadas, que se han involucrado y han transmitido las necesidades respecto a los factores críticos a tener en cuenta.

En relación con la igualdad retributiva, en 2021 se aprobó el *Plan de igualdad* en sociedades de España, y se realizó un análisis de brecha salarial, comprometiéndose un seguimiento de la misma al menos con carácter anual, para analizar su evolución y poder realizar acciones correctoras. En este momento, la compañía está pendiente de realizar las reuniones de seguimiento de ese ejercicio.

En general, la retribución media de los empleados de la compañía ha aumentado entre 2021 y 2022 en torno a un 17%, tanto en hombres como en mujeres. No obstante, existe una brecha salarial media del 23%, la cual varía según las categorías profesionales y

edad, oscilando entre el -24% (muestra que las directivas de entre 20 y 39 años de edad tienen una retribución mayor a los directivos de tal franja de edad) y el 45% (en el caso de directivos de más de 50 años)<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> La Política de remuneración de los consejeros que aborda con mayor detalle en el capítulo 4.1 *Gobierno corporativo*.

<sup>35</sup> La remuneración media y la brecha salarial con mayor detalle en el Anexo II. *Desglose de indicadores de RR.HH.*



## 5. Conciliación y bienestar

Este año, Codere ha continuado adoptando medidas de mejora relacionadas con el bienestar laboral de sus colaboradores, centradas en el trabajo remoto y la conciliación, con el fin de adaptarse a la realidad social. Un entorno que evoluciona cada vez más rápido y exige un mayor esfuerzo de las personas para compatibilizar la vida profesional y personal.

Entre estas medidas, cobra especial importancia la aprobación en 2021 de la **Política de trabajo remoto corporativa**, cuyo desarrollo surge de la urgente necesidad de establecer unas pautas y procedimientos para llevar a cabo la actividad laboral desde el hogar.

### Objetivos de la *Política de trabajo remoto corporativa*

Regular la modalidad de realización de la actividad laboral mediante trabajo remoto.

Servir de marco de referencia metodológica para garantizar la homogeneidad necesaria en las decisiones que se adopten con respecto al trabajo remoto.

Mejorar la productividad, a través de una modalidad de trabajo más flexible, que contribuya a elevar los niveles de conciliación de la vida familiar y profesional.

Reducir los índices de absentismo, mejorando las condiciones de los colaboradores en materia de seguridad y salud en el puesto de trabajo, mediante la reducción del tiempo de desplazamiento.

Contribuir a la mejora del medioambiente, reduciendo el número de desplazamientos laborales y disminuyendo las emisiones de gases contaminantes.

Optimizar la organización de los espacios físicos en los que se desarrolla la actividad laboral, con los consecuentes ahorros de costes.

Integrar las políticas de privacidad y seguridad de la información en el trabajo remoto, garantizando la seguridad del tratamiento de datos.

A través de esta política, el grupo busca mejorar la calidad de vida de sus empleados, incrementar la productividad y contribuir al respeto del medio ambiente, estableciendo medidas que permitan un mejor desarrollo personal y profesional de los colaboradores, con la certeza de que un balance positivo entre ambas perspectivas contribuirá al crecimiento de la organización.

**“En 2022 se ha implantado el trabajo remoto en todas las sedes centrales, con muy buena acogida por parte de la plantilla, llevando asociada la norma de desconexión laboral”**

Por otro lado, la compañía fomenta la representación sindical como un recurso para facilitar las relaciones laborales y mejorar continuamente las condiciones de sus empleados, que se reflejan en los convenios colectivos firmados. La mayor parte de los empleados de la compañía está sujeta a este tipo de convenios, bien sectoriales o específicos<sup>36</sup>.

Adicionalmente, el grupo cuenta desde 2019 con una **Política de jornada y control horario** para las sociedades en España. En 2022, la compañía ha continuado implantando, a la mayoría de la plantilla, el sistema de digital de control horario a través de aplicación **DassTime**. Se prevé que su aplicación en todos los centros de trabajo de España finalice en 2023. Esta herramienta ayudará en la gestión para las sociedades de Corporativo y España.

<sup>36</sup> El porcentaje de empleados sujetos a convenios se desglosa con mayor detalle en el Anexo II. *Desglose de indicadores de RR.HH.*



Codere promueve la organización del tiempo de trabajo, adaptándolo a las necesidades de la compañía y a las de sus empleados a través de iniciativas impulsadas y gestionadas a nivel global, y siguiendo las regulaciones establecidas por los convenios colectivos<sup>37</sup>, así como la legislación vigente de cada territorio.

Además, la organización impulsa el diálogo social, en las unidades de negocio, a través de mecanismos formales como reuniones institucionales, encuentros con las delegaciones sindicales, así como a través de mecanismos informales que favorezcan la fluidez del diálogo como desayunos mensuales, apertura de diálogo en las salas, contacto con el PBP local, contacto vía correo electrónico y redes sociales, formación y utilización del 'Canal de denuncias', entre otras.

Las acciones implantadas y el trabajo realizado por Codere con el fin de promover el bienestar laboral de sus empleados se traducen en una elevada satisfacción de éstos con su puesto de trabajo y un **bajo índice de absentismo**<sup>38</sup>.

En 2022 Codere ha diseñado e implantado un informe periódico de absentismo en el grupo. Los datos muestran que, en 2022, la compañía registró una cifra reducida de horas de absentismo, correspondiente a 1.482.274 horas sobre un total de 32.520.059 horas trabajadas. Este dato representa un 4,56% del total de las horas trabajadas, lo cual supone un ligero incremento sobre la ratio de absentismo del año anterior (716.942 horas de absentismo, un 4,01% del total de horas trabajadas), como consecuencia -entre otros- de un registro más exhaustivo de las horas a través de las distintas herramientas de control horario, la vuelta a la normalidad, etc.

## 6. Formación, impulso de la transformación

En el 2022, Codere ha implementado con éxito el módulo de *learning* en Codere Personas Digital en Argentina, Colombia, Panamá y Uruguay; lo que ha permitido que todos los empleados tengan disponible, de forma rápida y sencilla, tanto la formación obligatoria que les corresponde en función de sus puestos de trabajo, como un catálogo del cual seleccionar cursos de interés, fomentando así el autodesarrollo.

***“A través de la formación, Codere refuerza el compromiso de sus profesionales e impulsa su transformación”***

Siguiendo con el plan de formación definido en Codere, en este año se han impartido formaciones en el ámbito de Cumplimiento, tales como **Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo o Prevención de riesgos laborales y juego responsable**. Adicionalmente, se han implantado otras formaciones específicas en el puesto de trabajo y en idiomas (inglés, italiano y castellano).

Por otra parte, Codere ha continuado capacitando a los colaboradores en competencias, conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño y desarrollo profesional, conforme a los proyectos de Modelo gerencial, AvanzA+, Modelo de excelencia operativa y Escuela de facilitadores.

<sup>37</sup> Codere desarrolla una actividad en el sector del juego de gran complejidad dada su diversificación geográfica internacional y las particulares casuísticas en sus distintos centros de trabajo (oficinas centrales, delegaciones y negocios: hipódromos, máquinas, salas de juego, que entrañan una gran complejidad estructural, especialmente a nivel de sala: puntos de apuestas, bingos, salas de máquinas). A esto hay que sumar las diferencias existentes por las normativas regionales y autonómicas de estos centros (en el caso español) y a nivel país, ya que los negocios tienen distintas normativas en función de los países en los que están ubicados. Por otra parte, Grupo Codere es consciente de la importancia de conciliar la actividad profesional con la vida familiar, a través de medidas de flexibilización de horarios, cuando la actividad lo permite, o acercando determinados servicios a los centros de trabajo, evitando desplazamientos y pérdidas de tiempo a sus colaboradores. La Compañía busca un equilibrio entre el desarrollo profesional de su actividad y la dedicación a los quehaceres personales de sus colaboradores, que redunde en una mayor aportación de valor de los empleados, a la vez que mejora su estimación del entorno y condiciones laborales.

<sup>38</sup> Dentro del número de horas de absentismo, se consideran: horas por ausencias no permitidas; horas por accidente laboral, con baja y sin baja; y horas por ausencias por enfermedad común, con baja y sin baja.



Al amparo del programa **Modelo gerencial**, se han diseñado en 2022 tres módulos de formación *online* que permiten a los *managers* conocer y aplicar estas funciones en su día a día. Adicionalmente, se ha lanzado el primer módulo del programa en todas las unidades de negocio (salvo Italia, por el momento) de manera simultánea. Este módulo aborda cinco de las funciones de dirección: visión estratégica, planificar, organizar, controlar y lograr objetivos.

- Al amparo del programa **Avanza+** se ha definido un itinerario de formación para 390 personas distribuidas en el periodo 2023-2025 (el 95% de los colaboradores evaluados conforme a la iniciativa).
- Con el objetivo de mejorar la relación con los clientes en las salas, se continúa con el **Modelo de excelencia operativa**, un proyecto corporativo que persigue la excelencia en todos los niveles de la organización y construir una ventaja competitiva. Para tal fin, se ha diseñado un ambicioso plan de formación, el **Programa de excelencia operativa**, centrado en la sensibilización y desarrollo de habilidades clave de los empleados que tienen un impacto directo sobre la experiencia de los clientes de Codere.

El programa, dirigido a los empleados que trabajan en estrecho contacto con el cliente (gerentes, mandos medios y operativos), consta de una formación (*online* y presencial) de 54 horas por colaborador distribuida en tres módulos: experiencia del cliente y habilidades, desarrollo de colaboradores y liderando la experiencia del cliente.

- La iniciativa de **Escuela de facilitadores** fomenta un modelo de aprendizaje en Codere basado en formaciones internas y digitales, lo que requiere agrupar y fortalecer a los formadores internos en habilidades para que se puedan mover en diferentes entornos.

En consecuencia, esta iniciativa parte de la identificación de empleados que podrían ser formadores en base al cumplimiento de una serie de criterios administrativos y de comportamiento establecidos, a los que se capacita en los conocimientos y habilidades necesarios para desplegar las formaciones específicas de cualquier programa. Asimismo, se continúa acompañando al colaborador para darle respuesta, creando espacios que promuevan el aprendizaje continuo, dando seguimiento para identificar necesidades e identificando a formadores que capacitarán al resto de formadores.

- En 2022 se ha dado formación a 377 colaboradores al amparo de este programa.

A su vez, a raíz del incremento en la incidencia de la digitalización y el teletrabajo, Codere ha continuado realizado múltiples acciones globales en materia de **Ciberseguridad**, para la formación y sensibilización de los empleados sobre las amenazas actuales.

Asimismo, en línea con el desarrollo e implantación del *Plan de responsabilidad social corporativa* del grupo, Codere ha continuado impartiendo numerosas acciones formativas en los diferentes ámbitos que comprenden este plan, incluyendo aspectos relacionados con el **juego responsable**<sup>39</sup> y sesiones de sensibilización a *managers*, directivos y no directivos en materia de diversidad e inclusión, en asociación con varias organizaciones externas.

<sup>39</sup> La formación de juego responsable es objeto de un mayor desarrollo en el capítulo 5.1 *Comprometidos con la RSC y el Juego Responsable*.



Adicionalmente, se ha continuado con la capacitación del plan de formación continua **Experiencia recruiter**. Éste comenzó en septiembre de 2021 con el lanzamiento de la acción “Bases y homogeneización en el proceso de reclutamiento y selección de Codere”. Durante 2022 se han lanzado dos nuevas acciones:

- “Selección del perfil de éxito de las posiciones críticas de entrada en operaciones”, cuyo objetivo es trasladar los perfiles de éxito definidos durante 2021 para las posiciones cuya principal función es la atención a los clientes, entrenando las técnicas a seguir para su óptima selección y dotando de herramientas prácticas que aseguren el éxito durante el proceso mismo.
- “Procesos de reclutamiento y selección diversos e inclusivos”, que permite, además de saber cómo abordar este tipo de procesos de selección, promover una cultura organizacional diversa e inclusiva, en la que se respetan las individualidades y las diferencias de las personas, y se erradican situaciones de discriminación.

Entre ambas acciones, se han realizado 54 sesiones de formación que han llegado a 900 personas de la compañía entre el área de Personas y mandos que participan en los procesos de selección, alcanzando las 1.490 horas de formación recibidas.

En 2022 se observa un **incremento de las horas de formación del 29% con respecto a 2021**, siendo superior incluso en la categoría profesional de operarios, con un crecimiento del 68% con respecto al año anterior<sup>40</sup>. Esto se debe al impulso de la formación *online* a través de la implementación de Codere Personas Digital en cuatro países, lo que se ha traducido un aumento de las horas de formación sobre todo en niveles operativos.

<sup>40</sup> Las horas de formación recibida por categoría profesional se desglosa con mayor detalle en el Anexo II. Desglose de indicadores de RR.HH.



## Atracción del talento

### Seleccionar y reclutar el mejor talento

Uno de los pilares de cualquier estrategia empresarial es la atracción, selección y retención del talento, para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa. Las compañías buscan los mejores y más diversos perfiles profesionales. Para lograrlo, ofrecer una experiencia retadora y convincente al candidato se ha convertido en un elemento crítico de cualquier marca empleadora.

Codere quiere ofrecer una experiencia de empleado grata en cada una de sus etapas, ser una propuesta de valor en el mercado laboral, haciendo que la marca transmita su cultura e historia, cause orgullo para los empleados y sea atractiva para el talento.

Por esa razón, la Dirección Corporativa de Personas se ha focalizado durante 2022 en el desarrollo de diversas acciones que contribuyen a impulsar la mejora continua en los procesos de selección e incorporación, implicando a todas las personas que participan en los mismos; en digitalizar los procesos para lograr una mayor

eficiencia y calidad; y posicionar la marca empleadora Codere, que acerque a los perfiles más competitivos y cualificados, y mejore la tasa de retención y fidelización.

La compañía dispone de varias herramientas que facilitan el éxito del proceso de selección: la **Política global de reclutamiento y selección**, que sirve como marco de referencia, a la que acompaña el **Manual de reclutamiento y selección Codere**, la **Guía de entrevista por competencias**, la **Guía de selección del perfil de éxito**, las consolas programadas de apoyo a la selección, así como material de consulta y cursos de apoyo *offline* y *online*, para que dispongan de un punto de encuentro al que acudir en el caso de tener cualquier duda.

Todo ello, compartido a través de las diferentes acciones de formación, tanto con los equipos de PBPs como con los mandos de la compañía que participan en estos procesos, y disponible en la herramienta **Codere Personas Digital**.

#### Política de Reclutamiento y Selección Codere

nuestro marco de referencia



#### Manual de Reclutamiento y Selección

conviértete en expert@



#### Guía de entrevista por competencias

asegúrate el éxito



#### Guía de selección del Perfil de Éxito Codere

nuestro negocio en las mejores manos



### Experiencia *recruiter*

En 2021 se diseñó y lanzó **Experiencia *recruiter***, un ambicioso plan de formación continua que integra, a través de ocho módulos, los contenidos clave sobre cómo realizar íntegramente el proceso de selección, desde la publicación de la oferta hasta la toma de decisión final.

El propósito es integrar y globalizar las acciones a realizar, sensibilizar sobre la importancia de estos programas, capacitar en el desarrollo de competencias clave y proporcionar herramientas ágiles y sencillas que aporten la mayor calidad en cada proceso que se lleva a cabo, para convertir a los *recruiters* en embajadores y garantes de la marca Codere.

### Apuesta por la inclusión efectiva

La estrategia de reclutamiento y selección del talento apuesta por la inclusión efectiva. Codere considera que ser diversos, igualitarios e inclusivos, debe ser un compromiso inapelable desde el proceso de selección mismo. Además, la compañía no selecciona el talento en base a un perfil determinado, sino que se centra en las competencias profesionales, actitudes y valores de cada individuo. Por ello, para hacer efectiva la igualdad, la compañía contempla medidas enfocadas a prevenir, suprimir o compensar la discriminación sufrida por un colectivo, incluyendo medidas específicas de atracción, reclutamiento, selección y contratación. Asimismo, en 2022 los PBPs del grupo han participado en diversos talleres de capacitación sobre reclutamiento de personas con discapacidad, ofrecidos tanto por las asociaciones con las que colabora Codere, como a nivel interno.

En línea con lo anterior, se han renovado las alianzas con diversas asociaciones, organizaciones, portales de empleo, etc. focalizadas en las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, como Disjob e Ilunion

en España o Fundación Forge en Uruguay. La compañía ha firmado también nuevas alianzas con Jobmetoo en Italia y Éntrale, en México, y ha colaborado con las asociaciones IMMULA y AMIA en Argentina, para la búsqueda de talento.

Además, para fomentar el talento senior femenino y la incorporación de personas con discapacidades al mercado laboral, las salas y centros de trabajo lucen, desde agosto de 2022, cartelera en la que se invita a entregar el currículo.

### Programa de referidos

Otra iniciativa puesta en marcha este año, da la oportunidad a los empleados de presentar a personas de su entorno, no familiares, con un perfil profesional de éxito que pueda encajar en las posiciones vacantes de la compañía.

Una vez se incorpore a Codere, y haya superado el periodo de prueba definida por el programa, el empleado obtendrá una recompensa como agradecimiento por parte de la compañía por su contribución a incorporar el mejor talento.



### Proceso global de *onboarding*

En 2021, Codere definió e implantó el **Proceso de *onboarding***, proporcionando un programa de bienvenida homogéneo para acoger de la mejor forma y desde el primer día a cualquier persona que se incorpore a la compañía.

Este programa permite compartir la cultura de la empresa y que los nuevos colaboradores participen en los procesos, para estimular el sentimiento de pertenencia.

Para garantizar su éxito, se ha definido un protocolo de seguimiento que permite conocer las impresiones del nuevo colaborador sobre su incorporación, así como la evaluación del *manager* sobre la persona recién incorporada.

#### Etapas del proceso *Onboarding*

- Preparación del nuevo ingreso.
- Bienvenida y comienzo de la inducción.
- Consolidación de la inducción y desarrollo del colaborador.
- Seguimiento.
- El Proceso de *onboarding* cubre las necesidades de integración, formación y desarrollo de los colaboradores desde su incorporación.

El *Proceso de onboarding* se desplegó mediante diversas sensibilizaciones y un plan de comunicación dirigido al área de Personas y a todos los mandos de la compañía. A lo largo de 2022, al considerar este proceso primordial e involucrar a todos los colaboradores de Codere, se ha hecho extensiva la campaña de comunicación '**Todos somos tutores**' y los recursos formativos creados a tal efecto con toda la organización, con el fin de seguir construyendo una experiencia acogedora para cualquier nueva incorporación.

## “Un correcto acompañamiento del recién incorporado en la compañía resulta clave para su buen desempeño y permanencia”

Desde su lanzamiento, se trabaja continuamente en su mejora y actualización. Por ello, a finales del año, teniendo en cuenta la criticidad de la figura del “acompañante o tutor” (compañeros que ocupan la misma posición que la persona que se incorpora), se lanzó en Italia la primera experiencia de “Escuela de tutores *onboarding*”, para proporcionar a este rol la formación y herramientas necesarias para que puedan apoyar, enseñar y dar *feedback* a las nuevas incorporaciones de sus áreas de forma óptima. Durante 2023 se extenderá este programa en todas las geografías.

### Employer branding

Expandir la cultura corporativa de Codere, incrementar la visibilidad de marca, favorecer el orgullo de pertenencia, incrementar el número de candidatos con talento que quieran formar parte de la compañía o disminuir la rotación de los empleados al promover su compromiso, son solo algunos de los beneficios de una marca empleadora de éxito. Por ello, al igual que es crítico trabajar la imagen que Codere quiere proyectar hacia sus clientes; es importante hacerlo hacia los propios empleados y los posibles candidatos.

En consecuencia, en 2022 se han focalizado los esfuerzos en ambas vertientes:

- Internamente, se ha trabajado desde la construcción, el impulso y la mejora de qué se debe transmitir en una oferta de empleo, en una entrevista o en el proceso mismo de *onboarding* hasta el comienzo de la construcción de la propuesta de valor hacia los empleados para que decidan trabajar en Codere.



- Externamente, se han llevado a cabo diversas iniciativas de impacto directo para posicionar la marca empleadora Codere como referencia en el sector y mercado, entre ellas, además de las ya comentadas a lo largo de este capítulo, se ha definido **la estrategia global de posicionamiento de Codere en los canales digitales profesionales** más importantes de reputación de marca empleadora a nivel internacional: *LinkedIn, Glassdoor e Indeed*.

En 2022 ha sido crucial la **activación del canal corporativo en LinkedIn**.

Desde agosto, Codere tiene activa la página de “Vida en la empresa”, tanto en español como en italiano, con el objetivo de acercarse tanto a los actuales colaboradores como a los futuros.

La compañía realizó una campaña de comunicación interna, con la que además de informar sobre el nuevo perfil social, se animaba a los empleados al cuidado de sus perfiles a través de un **Manual con consejos para mejorar la presencia en LinkedIn**.

Adicionalmente, con el objetivo de posicionar a la compañía en los diferentes escaparates de empleo que se propician a nivel local por entidades, tanto privadas como públicas y educativas, durante 2022 Codere ha comenzado, al amparo del **Proyecto atracción**, a impulsar su participación en varias ferias y foros de empleo. Esta iniciativa se consolidará en todos los países durante el año 2023.

## Centrando nuestra ‘Propuesta de valor al empleado’ (PVE)

Tras aprobar el marco conceptual de la renovada ‘Propuesta de valor al empleado’, en 2021, así como una serie de acciones para impulsar sus valores entre los colaboradores, en el primer trimestre de 2022, Codere lanzó en España, en colaboración con el IE, el **Barómetro de experiencia de empleado (BEX)**. El objetivo de este ejercicio era conocer qué valoran los colaboradores de trabajar en Codere, entender sus puntos de satisfacción y aspectos que puedan mejorar su experiencia. Tras el análisis de resultados se ha realizado un plan de acción a corto plazo centrado en los ámbitos de mejora más importantes.

### Proyecto atracción 2022

- Bumeran Academic Tour. Bumeran y Universidad Austral, Argentina (abril)
- Invitados visitantes por Disjob a la 8ª Feria de Discapacidad y Empleo. España (junio).
- Expo Konzerta. Panamá (septiembre).
- Participación en Career day de EBTL (Ente Bilaterale del Turismo Lazio). Específico para sector Turístico. Italia (junio).
- Participación virtual en Career Day de la Universidad de Cusano. Italia (octubre).
- Feria de Discapacidad y Empleo de la Comunidad de Madrid, España (noviembre).



### 05.3.4 Entorno de trabajo seguro y saludable

Desde el inicio de la pandemia, Codere marcó como prioridad la seguridad y salud de sus empleados, clientes y del resto de grupos involucrados en la actividad de la compañía, mediante su **Protocolo frente a la covid-19**, la constitución y actuación del Comité Covid y la adopción de diversas medidas de prevención, tales como el desarrollo de una **Política de teletrabajo global** para todos sus colaboradores. Gracias al esfuerzo conjunto de las distintas unidades de negocio, Codere mantuvo de forma global y homogénea las mejores prácticas de prevención, lo que ha permitido una excelente gestión de los impactos de la pandemia, y la consecuente recuperación de la operación presencial.

Tras el final de la crisis sanitaria en 2022, en materia de seguridad y salud de los empleados, destaca la implementación de la **Política de prevención de riesgos laborales**, tras su aprobación en 2021. Mediante esta política, Codere impulsa la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.

Además, las unidades de negocio de Uruguay, México, Italia, Colombia, Corporativo y España disponen de comités con funciones atribuidas en materia de seguridad y salud, que se encargan de promover actividades de prevención y promoción de la salud.

#### Prevención, la apuesta segura ante los riesgos

El grupo entiende como esencial inculcar una cultura preventiva. Por ello, en 2021 se aprobó la **Política de prevención de riesgos laborales (PRL)** que incluye, como elemento de calidad, una declaración de principios y compromisos para la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa;

garantizando la salud, integridad y bienestar de todos sus colaboradores, clientes, proveedores y toda persona que visite los centros de trabajo de Codere.

El objetivo es disponer de un marco de alcance global y aplicación homogénea en las distintas unidades de negocio del grupo, que complemente el requerimiento normativo de cada país con la implementación de mejores prácticas y dar un paso más en el cuidado de las personas.

Con este mismo fin, también se constituyó en 2021 un **Comité de seguimiento** en cada uno de los países -aún vigente-, formado por los responsables de la función de PRL, quienes velan por el adecuado cumplimiento, promueven y participan en las reuniones periódicas para tratar temas de seguridad y salud de forma específica.

Por otro lado, como parte del funcionamiento habitual del negocio, Codere lleva a cabo una serie de acciones para fomentar la seguridad y la salud de los colaboradores del grupo y de los clientes. En este sentido, se han puesto a disposición cursos formativos en materia de prevención de incendios, prevención de riesgos laborales y primeros auxilios, así como otras **actuaciones implantadas a nivel local:**

#### Argentina

- Creación del Comité de Seguridad y Salud.
- Informes de visitas técnicas.
- Formaciones previstas de acuerdo al *Programa anual de capacitaciones*. Estas actividades, con excepción de las que deben ser presenciales (ejercicios de evacuación, práctica de primeros auxilios, práctica con mangas de lucha contra incendio) se han realizado a través de la Plataforma Codere Personas Digital (Cornerstone).
- Ejercicios de evacuación de todas las salas.



- Entrenamiento de las brigadas contra incendio en colaboración con bomberos voluntarios.
- Actualización de los manuales y anexos de seguridad e higiene.
- Mediciones de contaminantes químicos en ambiente de trabajo.
- Mediciones de iluminación y niveles de ruido en ambiente de trabajo.
- Actualización de los diferentes planos que requiere el IPLyC (Instituto provincial de lotería y casinos).
- Verificación y control, juntos a los bomberos, de la red de incendio de las salas de La Matanza y Lanús.

## Uruguay

- Implementación de la vigilancia de la salud.

## Italia

- Continuidad del *Plan de prevención*, conforme a la legislación.

## Colombia

- Elaboración del *Plan de prevención*, que se implementará en el transcurso de 2023 por fases; empezando por la capacitación del personal que conforma el Comité de seguridad y salud y la entrega de los planes de prevención PRL de todas las salas.
- Certificación de la brigada contra incendio, mediante un ente externo, en la ciudad principal.
- Capacitación con la aseguradora de riesgos laborales en el resto de ciudades.
- Medición de riesgos psicosociales a fin de evaluar el nivel de estrés laboral.
- Realización de la 'Semana de salud', que comprende una serie de actividades enfocadas en mejorar la salud de los

trabajadores y elevar la concientización sobre el cuidado de la misma.

- Entrega de elementos de protección personal acorde a los puestos y peligros identificados en la matriz de riesgos.
- Implementación de la intervención en vigilancia osteomuscular, vigilancia de riesgos en altura, vigilancia de manejo de sustancias químicas.
- Conformación de Comité de Convivencia y COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), que permitió mediar en los riesgos laborales con los colaboradores y mediar en los conflictos en el trabajo.
- Inspecciones de seguridad en los casinos, incluyendo el sistema de emergencia (condiciones edilicias, botiquines, camillas y extintores entre otros puntos).

## México

- Elaboración del detalle y desglose de la gran mayoría de procesos por área, así como su puesta en práctica en varias inspecciones realizadas por la autoridad a diversas unidades. Este avance facilita la tarea de desahogar algunos puntos de inspección, y permite identificar con claridad a qué área corresponde cada norma.



## España

- Desarrollo de acciones sobre seguridad vial y riesgos psicosociales, incluyendo técnicas de primeros auxilios, en aras de prevenir accidentes de tránsito y en licencias prolongadas.
- Formación en actuaciones de emergencias al 75% de los empleados (477 personas) de las oficinas centrales.
- Talleres de seguridad y salud para el cuidado de la espalda, impartidos por fisioterapeutas y dirigidos tanto a personas que manipulan cargas (máquinas recreativas y recaudadores), como para personas que trabajan frente a un ordenador. Incluye formación práctica y teórica, realización de estiramiento, en colchonetas de pilates o yoga. Se espera ampliar en 2023 la realización de estos talleres a más centros de trabajo.
- Cursos de reanimación cardiopulmonar en los centros que disponen de desfibriladores.
- Realización de reconocimiento médico voluntario a casi la mitad de la plantilla de España y corporativo (622 trabajadores), tanto en centros médicos como en unidades móviles desplazadas a centros de trabajo de gran tamaño.
- Realización de evaluaciones de riesgo a los trabajadores que tienen acuerdo de teletrabajo a través de encuestas individuales.
- Protección de las trabajadoras embarazadas mediante la gestión de licencias, con anterioridad a la fecha prevista para el parto, cuando la actividad que realizan pueda suponer un riesgo para su estado, manteniendo el salario íntegro (acorde a la legislación).

## Panamá

- Contratación de una ingeniera especialista para confeccionar un plan ajustado a la normativa de este país, lo que permitirá aumentar el nivel de seguridad y salud por encima del estándar a medida que se implemente.

A pesar de la implementación de estas medidas, la accidentabilidad laboral de los empleados de Codere se ha incrementado en 2022 con respecto a 2021, siendo la cifra de accidentes un 59% mayor (392 accidentes) con respecto al año anterior (247 accidentes). Si bien, este aumento es inferior al acontecido en 2021, en el cual tras la vuelta a la actividad presencial la tasa de accidentabilidad sufrió un repunte del 191% con respecto a 2020. En relación con las enfermedades profesionales, estas se han incrementado, pasando de un caso en 2021 a cuatro casos en 2022<sup>41</sup>.

**En la actualidad, Codere se sitúa en niveles de accidentabilidad equiparables al periodo anterior a la pandemia (380 accidentes en 2019). Además, se observa una disminución de los índices de frecuencia (11,44%) y gravedad (14,76) frente a 2021.**

<sup>41</sup> La tasa de accidentabilidad se desglosa con mayor detalle en el Anexo II. *Desglose de indicadores de RR.HH.*



## Salud y bienestar laboral

La pandemia ha hecho más evidente la importancia de cuidar la salud y preservar el bienestar, para estar en las mejores condiciones a la hora de afrontar los retos profesionales y personales del día a día.

Gestionar el estrés en positivo, asegurar el sueño y el descanso, mantener hábitos saludables y cuidar la mente, han demostrado ser herramientas imprescindibles. En este sentido, Codere considera que el bienestar es una pieza clave para la motivación, el compromiso y la productividad.

Por ello, Codere diseñó en 2021 un **Programa de salud y bienestar global**.

Este programa persigue el bienestar de los colaboradores desde diferentes prismas, como son la reducción del tabaquismo, el fomento de la actividad física, la promoción de una alimentación saludable, y el control del estrés y otros riesgos psico-sociales.

### Contenidos del Programa de salud y bienestar:

#### SALUD

- Promoción de la alimentación saludable.
- Consejos sobre el consumo de agua.
- Importancia de realización de chequeos médicos.
- Cuidado del corazón.
- Donación de sangre.

#### BIENESTAR

- Sueño y descanso.
- Fomento de la actividad física.
- Mindfulness.

#### PAUSAS ACTIVAS

- Realización de pequeños estiramientos de forma periódica.

#### SALUD MENTAL

- Gestión de ansiedad.
- Gestión del estrés.



# Cuidamos nuestro entorno

06

## 06.1 Respeto por el medio ambiente

El compromiso de Grupo Codere con la creación de valor sostenible para sus distintos públicos de interés, se recoge en su *Política de responsabilidad social corporativa* y supone, entre otros aspectos, la gestión del impacto ambiental de la actividad de la compañía y la protección del medioambiente, así como el gobierno responsable de su cadena de suministro.

Codere ha continuado trabajando en la mitigación de su impacto ambiental, como parte del eje de sostenibilidad de su responsabilidad social, a pesar de que la actividad de la compañía no genera un impacto significativo en el medio. Específicamente, el grupo se centra en la lucha contra el cambio climático y la

descarbonización de la economía, en línea con las principales políticas y esfuerzos nacionales e internacionales.

Los principales impactos ambientales de la organización son el consumo de energía y agua, las emisiones de gases de efecto invernadero y la generación de ciertas tipologías de residuos. Por ello, Codere ha articulado un conjunto de iniciativas encaminadas a garantizar una gestión sostenible de sus actividades y reducir la huella de carbono e hídrica del grupo, así como los residuos orgánicos y no orgánicos derivados de sus operaciones.



## Optimización de recursos

A finales de 2021, Codere puso en marcha un **Proyecto de eficiencia energética**, que incluye la sede corporativa, así como delegaciones y puntos de venta propios en España.

A través de un asesor externo especializado, la compañía ha realizado un diagnóstico del consumo energético de los distintos centros incluidos en este plan, con el fin de monitorizar su comportamiento, identificar ineficiencias y definir planes de acción para optimizar los consumos. La compañía aspira así a conseguir unos ahorros de entre un 8% y un 10% de su consumo.

Adicionalmente, en el marco de este proyecto, el grupo contempla centralizar el control de la climatización de las instalaciones, adaptándolo también a los horarios operativos de las salas.

Comenzando por Madrid, la implantación del plan se está realizando por comunidades autónomas. Durante 2022 la compañía continúa con su desarrollo, habiendo alcanzado un avance de dos tercios de los puntos instalados. Codere tiene previsto extender este programa al resto de países, dependiendo de los beneficios obtenidos con este piloto.

### Consumo de energía y agua en Codere en el periodo 2021-2022 (kWh)\*

	2021	2022	Evolución 2021-22
<b>Consumo de electricidad (kWh)**</b>	169.203.025	164.669.075	- 3%
<b>Consumo de gasolina en (l)***</b>	113.116	63.990	- 43%
<b>Consumo de diésel en (l)</b>	1.057.277	1.040.430	- 2%
<b>Consumo de gas natural (m3)</b>	1.289.155	982.656	- 24%
<b>Consumo de agua (m3)****</b>	1.088.847	543.765	- 50%

\* Cálculos llevados a cabo según las facturas disponibles a fecha de elaboración del informe. No se incluyen los datos correspondientes a la actividad de Malta, Gibraltar e Israel, por no disponer de los mecanismos necesarios para su monitorización y reporte.

\*\*Los datos de 2022 no incluyen los consumos de electricidad de Codere Panamá. Actualmente, únicamente Codere consume energía proveniente de fuentes renovables (un 8%) para el desarrollo de su actividad.

\*\*\*En relación a los datos de consumos de combustibles reportados en 2021 y 2022, no se han incluido los siguientes países, dado que no se dispone de los mecanismos necesarios para su monitorización y reporte:

- El consumo de gasolina de 2021 y 2022 no incluye los datos de Argentina, Colombia e Italia. En 2022 tampoco se incluyen datos de Panamá y Uruguay.
- El consumo de diésel de 2021 no incluye los datos de Colombia y Panamá. En 2022 no se incluye Colombia, Italia, Panamá y Uruguay.
- El consumo de gas natural de 2021 no se incluye México. En 2022 no se incluyen datos de Italia, México y Panamá.

La disminución de los indicadores de electricidad y consumo de energía, se deben, entre otras razones, a las modificaciones del perímetro indicadas.

\*\*\*\*Los datos de 2022 no incluyen los consumos de agua de Panamá. La disminución de este indicador, se debe, entre otras cuestiones a la modificación del perímetro indicada.



Codere impulsa en sus distintas geografías medidas que refuerzan su compromiso con la reducción del consumo de la energía y el agua. Entre ellas destacan las siguientes<sup>42</sup>:

## España

- Estudio de la implementación de **placas solares** en determinadas delegaciones cuyas características lo permitan.
- Instalación de ocho **puntos de recarga para vehículos eléctricos** en la sede corporativa, en cumplimiento de la legislación<sup>44</sup>.
- Estudio de un **plan de movilidad** dirigido al personal que trabaja en la sede de la compañía.



### Certificación LEED en la sede corporativa de España<sup>1</sup>

Desde 2017, la sede de Codere España cuenta con la certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), que se mantendrá después de las reformas realizadas a lo largo de 2021 e inicios de 2022. Una autenticación emitida por el Green Building Council estadounidense, que garantiza que el edificio está construido sobre los estándares de ecoeficiencia y cumple con los requisitos de sostenibilidad.

- Estudio de la incorporación de **vehículos alternativos a energías fósiles** en la sede corporativa (actualmente se están estudiando las necesidades relacionadas con la instalación de una infraestructura adecuada para su recarga, costes asociados, modo de implantación, etc.).
- En el ámbito del transporte, Codere implantó en 2020 un **sistema de GPS en los automóviles de la flota operativa**, a partir del cual se realizó un análisis de los hábitos de conducción de los empleados de Operaciones (velocidad, consumo, habilidades, etc.) y se establecieron, según los resultados, una serie de prácticas de mejora en la conducción. Estas acciones han permitido obtener beneficios tales como una reducción de la velocidad punta, lo que a su vez ha dado lugar a un ahorro del 10% en el consumo de combustible y a la reducción de siniestralidad, consolidándose en 2022 el logro de ambos objetivos.

## Italia

- Migración a iluminación LED<sup>45</sup> en la nueva sala de Parma.
- Implementación de un procedimiento operativo que regula el tiempo de funcionamiento de los equipos, en particular para todos los SLOT/VLT, para el sistema de aire acondicionado y para el equipo de cocina.
- Previsión, a mediados de 2023, de la puesta en marcha de un proyecto de instalación de paneles fotovoltaicos, con una producción máxima de 75/100 KWP realizada a través de mil paneles modulares instalados en la azotea de la sala de Parma.

<sup>42</sup> Próximamente Colombia, Panamá y México se sumarán a la lucha contra el cambio climático adhiriéndose a un plan que impulse la implantación de procedimientos e iniciativas que contribuyan a la consecución de los compromisos de la ONU.

<sup>43</sup> Además de la Certificación LEED en la sede de Codere, el grupo tiene previsto obtener en 2023 la certificación de Oficinas Conscientes Nivel Bronce para las oficinas centrales de Codere Argentina.

<sup>44</sup> Real Decreto-ley 29/2021, de 21 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito energético para el fomento de la movilidad eléctrica, el autoconsumo y el despliegue de energías renovables.

<sup>45</sup> Lighting Emitting Diode.



## Argentina

- Mediante el **proyecto de reciclaje de papel**, durante 2022, Codere Argentina ha reciclado 89.344 kilos de papel gracias a su alianza con la Cooperativa Jóvenes en Progreso, que desde hace más de diez años ayuda a reducir, reutilizar y reciclar el papel empleado en las salas.
- La iniciativa de **retirada de aceite vegetal** ha evitado en 2022 la contaminación de 1.680.000 litros de agua gracias a la alianza con la empresa RBA ambiental, que desde hace una década se dedica al retiro del aceite vegetal que se utiliza en las salas de Codere (asegurando su correcto tratamiento, traslado, almacenamiento y reciclado).
- Codere Argentina tiene previsto en 2023 concretar la **certificación #Oficinas Conscientes (Nivel Bronce)** para las oficinas centrales que otorga la **ONG Argentina Ecohouse**. Esta certificación está auspiciada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la República Argentina, que abarca eficiencia energética, residuos, reciclaje, ahorro energético y consumo de agua. Al amparo de la misma, se ha procedido a desarrollar un plan de trabajo que abarca las siguientes medidas:
  - Adecuar los pisos con los tipos de cestos y cartelería exigida por la ONG.
  - Actividad de capacitación (realizada en 2022).
  - Realizar relevamiento preliminar.
  - Llevar a cabo una auditoría.

La certificación tendría una duración de un año.

- Compra del 8%<sup>46</sup> de la energía consumida proveniente de fuentes renovables.
- Cambios puntuales de iluminación LED en algunas salas.
- Previsión de realización de una prueba en la sala de San Martín sobre la instalación de un sistema capaz de realizar mediciones del consumo de los equipos de aire acondicionado con el objetivo de automatizar y optimizar su consumo eléctrico.

## Uruguay

- La compañía ha comenzado a trabajar en 2022 para la obtención de una **certificación bronce en la gestión de residuos**, con una primera implementación de este modelo en el Casino Carrasco.
- Codere Uruguay realizó el 8 de diciembre una **limpieza de playa Carrasco**, iniciativa impulsada por el Hotel y Casino Carrasco con motivo del 'Día de las playas', para la gestión de residuos.
- La Compañía está realizando una **migración a LED** a medida que se recambian las lámparas; como resultado, en la actualidad casi el 90% de la iluminación es LED.

<sup>46</sup> Este 8% de energía renovable se es el porcentaje mínimo requerido por ley en Argentina, el cual es suministrado a Codere a través de un generador independiente (Cámara Argentina Mercado Mayorista Eléctrico Sociedad Anónima, CAMMESA), un ente estatal encargado de verificar que las empresas cumplen con los porcentajes de compra de energía renovable establecidos



## México

- Finalización de la **instalación de iluminación LED** en el Hipódromo de las Américas. Como resultado, se ha reducido la cantidad de luminarias al 50%, lo que conlleva una reducción del coste de mantenimiento y del consumo. Asimismo, se mejoró la iluminación de la pista.

La implantación de las acciones indicadas anteriormente no solo contribuye a la reducción del consumo de energía, sino que influye positivamente en la mitigación del impacto de la compañía en cuanto a sus emisiones de gases de efecto invernadero, colaborando a la lucha contra el cambio climático.

En 2022, estas emisiones ascendieron a **64.692 tCO<sub>2</sub>eq**, que correspondieron en su mayor parte al consumo de electricidad. Supone una disminución del 3% de las emisiones con respecto a 2021 (66.628 tCO<sub>2</sub>eq.).

Emisiones de gases de efecto invernadero en Codere en el periodo 2019-2021 (tCO <sub>2</sub> eq) <sup>47</sup>			
	2020	2021	Evolución 2020-21
<b>Alcance 1<sup>48</sup></b>	5.825	4.992	- 14% <sup>49</sup>
<b>Alcance 2<sup>50</sup></b>	60.803	59.700	- 2%

<sup>47</sup> En la actualidad Codere no dispone de los mecanismos necesarios para contabilizar las emisiones del alcance 3.

<sup>48</sup> Los factores de emisión utilizados para el cálculo del Alcance 1 han sido extraídos de los [datos actualizados a 2022](#) del departamento de energía y cambio climático del gobierno del Reino Unido.

<sup>49</sup> La disminución en las emisiones de alcance 1 se debe, entre otras razones a una modificación del perímetro. Para más información consultar las notas al pie de la tabla Consumo de energía y agua en Codere en el periodo 2021-2022 (kWh)\*

<sup>50</sup> Los factores de emisión utilizados para el cálculo del Alcance 2 se han extraído de los últimos datos publicados por las siguientes fuentes según el país: España ([Red Eléctrica](#)) e Italia ([AIB](#)), Argentina ([Cammesa](#)), Colombia (UPME), México ([Gobierno de México. Comisión Reguladora de Energía](#)), Uruguay ([Gobierno de Uruguay](#)).



## Reducción de residuos

Codere aspira a convertirse en una organización con **tolerancia cero al residuo plástico**. Para ello, desde 2019, la compañía ha puesto en marcha en todos los países varias iniciativas, entre ellas **'Fuera plástico'**. Se trata de un programa para la eliminación del uso de agua embotellada en plástico de las oficinas, mediante la colocación de dispensadores de agua en las zonas comunes, la entrega de botellas reutilizables de vidrio a sus empleados y la instalación de contenedores de reciclaje para el tratamiento certificado de residuos.

A lo largo de 2022, la compañía ha avanzado en el desarrollo de esta iniciativa, ampliando la distribución de botellas reutilizables a todas las geografías del grupo y mediante la eliminación de los plásticos de un solo uso en la sede de Argentina.

En los próximos años, Codere pretende consolidar esta iniciativa en todas las unidades de negocio. Gracias a esta acción, no solo se ha logrado una reducción del uso de plástico, sino que se ha generado un ahorro económico para la compañía.

Asimismo, cabe mencionar que, a raíz de la renovación de la sede de Codere en Alcobendas, se ha realizado una **donación del mobiliario antiguo** a varios colectivos<sup>51</sup>, además de que los empleados han podido disponer de este menaje de forma gratuita para el teletrabajo.

Otra de las iniciativas en la que el grupo ha empezado a trabajar, y que contribuirá a una reducción significativa de la producción de residuos de Codere, es el proyecto **'Paperless'**. Este, tiene como objetivo reducir el uso del papel mediante la digitalización documental, favoreciendo nuevas dinámicas de trabajo acordes con el cambio cultural de la organización que implica, entre otros, la adopción de un modelo de trabajo sin puestos fijos y sin papel. Para su implantación, se establecieron una serie de fases, con el fin de

conocer el ciclo de vida de los documentos y así poder establecer mapas documentales y protocolos de acceso que satisfagan las necesidades de digitalización de las diferentes áreas de la compañía.

A lo largo de 2022, Codere España ha avanzado en la implementación de este proyecto. Por un lado, se ha procedido a la identificación de la documentación histórica y se ha realizado una purificación de aquella que no requiere de custodia. En cuanto a las prácticas documentales a futuro, se han analizado las realizadas por cada área, además se están definiendo con IT los gestores documentales y correspondientes accesos a la documentación por áreas, generando sinergias en la gestión de la información. La implementación de estos cambios no solo implica una reducción considerable del consumo de papel, también reduce los tiempos de acceso y localización, y agiliza el proceso de firma de documentos, entre otros. Por ello, el objetivo es que todas las áreas dispongan de firma digital de documentos con gestor documental.

Adicionalmente, Codere lleva a cabo distintas acciones puntuales en geografías donde opera, destacando, por ejemplo, la colaboración de Codere Uruguay con la Fundación Repapel, destinada a la **donación de papel, cartón y materiales reciclados**, cuyo destino es la confección de útiles escolares o insumos que son donados a escuelas con bajos recursos y de zonas rurales del país.

<sup>51</sup> Para más información consultar el apartado 5.2 *Responsables con la comunidad*.



## 06.2 Creación de valor a nuestros grupos de interés

Codere mantiene una relación transparente y responsable con sus públicos de interés, para el buen funcionamiento de su actividad y el óptimo desarrollo de su negocio. Para ello, cuenta con distintos canales de comunicación y relación que le aseguran un conocimiento de las expectativas y preocupaciones de estos grupos respecto a la compañía, para así poder darles respuesta. De esta forma, la compañía trabaja para adaptar sus políticas y estrategias a las necesidades detectadas, con el fin de alinear los objetivos y valores empresariales con las perspectivas manifestadas.

Como resultado del diálogo, el grupo ha identificado **las principales expectativas de los grupos de interés hacia la compañía**, atendidas a través del *Plan de responsabilidad social corporativa*.

Grupos de interés	Principales expectativas hacia Codere
Accionistas e inversores	Transparencia y creación de valor sostenible.
Clientes	Calidad, variedad y garantía de la oferta de juego. Innovación tecnológica. Protección de los colectivos vulnerables. Imagen de marca.
Empleados	Estabilidad laboral. Bienestar y conciliación. Cultura y reputación corporativa.
Socios	Rentabilidad. Experiencia en el sector. Transparencia. Reputación y marca.
Proveedores	Condiciones de contratación. Periodo medio de pago.
Medios de comunicación	Transparencia y conocimiento sobre la industria del juego y la compañía. Gestión de colectivos en riesgo e incidencia social de la actividad. RSC.
Reguladores	Transparencia, planificación de la actividad y protección de los colectivos vulnerables.



El grupo promueve el diálogo continuo y fluido con los grupos de interés a través de su página **web corporativa** ([www.grupocodere.com](http://www.grupocodere.com)), el **canal de denuncias**<sup>52</sup> y las **redes sociales**.

De hecho, Codere mantiene una activa presencia en las principales redes sociales, mediante sus perfiles corporativos y de las distintas unidades de negocio. Las cifras de la comunidad del grupo, a cierre del año 2022, muestran el refuerzo del posicionamiento de Codere en las mismas:

<b>Twitter</b>	<b>Facebook</b>	<b>Instagram</b>	<b>Linkedin</b>	<b>Youtube</b>
				
<b>102.265</b> seguidores	<b>567.007</b> seguidores	<b>172.767</b> seguidores	<b>49.630</b> seguidores	<b>119.093</b> seguidores

A su vez, además de los canales de comunicación ya detallados en otros capítulos del presente informe, la compañía mantiene vías de interacción específicas con cada grupo de interés:

### Accionistas e inversores<sup>53</sup>

Además de la información facilitada en la **web corporativa** del grupo, la compañía mantiene el contacto con sus accionistas e inversores institucionales a través de la **Oficina del inversor**, desde la que se atienden todas las consultas y solicitudes de manera individualizada.

Codere también se comunica con este colectivo a través de la oficina ubicada en la sede social de la compañía, así como mediante el servicio de **atención telefónica** (+34 91 354 28 19) y su **correo electrónico** ([inversor@codere.com](mailto:inversor@codere.com)).

Igualmente, la compañía facilita el acceso de accionistas e inversores a las presentaciones de resultados trimestrales y otras comunicaciones relevantes para el mercado a través de **webcasts**, **conferencias telefónicas** y **vía web**, además de organizar periódicamente encuentros informativos sobre la marcha del grupo u otros aspectos de interés.

Por su parte, **Codere Online** mantiene su propio canal de relación con inversores a través de atención telefónica +34 91 354 28 00 y mediante su correo electrónico ([ir@codereonline.com](mailto:ir@codereonline.com)), además de publicar en su página [www.codereonline.com](http://www.codereonline.com), toda la información relevante para la comunidad inversora y obligatoria para el regulador (SEC), que incluye un servicio de suscripción a las noticias y comunicados.

### Clientes

Codere dispone de un sistema de gestión de reclamaciones (*Customer support service*), a través del que atiende las incidencias y quejas de sus clientes, relativas al servicio prestado. Incluye un protocolo que establece cómo deben atenderse y resolverse las reclamaciones recibidas, concretando el procedimiento de revisión de cualquier solicitud hasta su satisfactoria resolución.

La recepción de las reclamaciones se produce por diferentes vías, según el tipo de cliente:

- **Retail:** las reclamaciones generadas en el negocio presencial (locales de socios o propios), se atienden principalmente vía telefónica. Estos contactos han supuesto este año un 10% del volumen total del servicio.

<sup>52</sup> La gestión del canal de denuncias se detalla en mayor medida en el capítulo 4.2 *Cumplimiento*.

<sup>53</sup> Los canales generales de información y comunicación con los inversores son objeto de un mayor desarrollo en el capítulo 4.7 *Compromiso con los accionistas e inversores*.



- **Online:** las reclamaciones realizadas por el cliente final del negocio *online* se reciben fundamentalmente a través de un *chat* digital. Estos clientes también pueden contactar vía telefónica y/o por correo electrónico. Estas reclamaciones representaron un 90% del volumen del servicio este año.

En 2022, Codere recibió un total de 88.793 quejas y solicitudes de resolución de incidencias a través de los canales indicados anteriormente (comparado con las 96.707 recibidas en 2021).

La organización promueve además 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.

## Empleados<sup>54</sup>

El grupo traslada a sus empleados una amplia oferta de formación a través de la plataforma TransFórmate, especialmente en Latinoamérica, y de Codere Personas Digital (Cornestone).

Además, la compañía impulsa distintas herramientas de difusión de información, encuentro y desarrollo de los miembros del grupo, entre las que se incluyen **Codere actualidad**, la *newsletter* corporativa de periodicidad mensual, a través de la que a lo largo del año se han difundido más de 60 artículos relativos a la compañía; o **Codere informa**, herramienta que permite remitir comunicados a través del correo corporativo, y que en 2022 ha enviado más de 200 impactos.

En el mes de abril de 2022, la compañía discontinuó el portal **Codere en positivo**, un espacio virtual creado como punto de encuentro durante la pandemia, que incorporaba con información de varias temáticas, algunas de las

cuales se han mantenido en otros canales como la *newsletter* corporativa.

La información más relevante para los colaboradores está también accesible desde las distintas **intranets** implementadas, tanto en el centro corporativo como en las unidades de negocio del grupo.

## Proveedores

Con objeto de reforzar la **relación con proveedores**, además de los contactos que ya se mantienen en el contexto de las actividades de negociación y contratación, Codere trabaja para implantar una **plataforma SAP ARIBA**, que permita una gestión integral del proceso de compras. Esta plataforma permitirá desarrollar una relación más eficiente, agilizando las gestiones de los procesos de homologación, licitaciones y ofertas o facturación, entre otras.

A comienzos de 2023 se ha puesto en marcha el nuevo procedimiento de compras/compras TI, cuyo fin es agilizar la coordinación entre las áreas implicadas y mejorar los tiempos de respuesta y eficiencia en el proceso.

## Medios de comunicación

Codere cuenta con el **Departamento de Comunicación Corporativa**, desde el que se centraliza la actividad informativa del grupo. Los medios de comunicación pueden mantener un diálogo directo con esta área, que atiende con rapidez y transparencia cualquier demanda informativa.

A lo largo del año, el grupo ha enviado 39 notas de prensa corporativas, a las que se puede acceder desde la 'Sala de prensa' habilitada en la web de Grupo Codere, además de las enviadas localmente en las distintas unidades de negocio.

<sup>54</sup> Las herramientas de comunicación interna y las principales acciones de comunicación en 2022 se desarrollan en mayor detalle en el capítulo 5.3.3 *Apostamos por el talento*.



## Reguladores

La compañía mantiene una relación cercana, directa y transparente con los **reguladores**, desde distintas áreas y mediante diversos canales, si bien esta función es el principal cometido del área de Relaciones Institucionales. Esta labor ha tenido, en los últimos tiempos, un papel fundamental, vinculado a la pandemia, por la necesidad de adaptar la compañía a las prescripciones establecidas por las distintas administraciones públicas en los distintos países y en lo relativo a las nuevas regulaciones locales en la actividad y reorganización del juego.

### 06.2.1 Creando valor común

De acuerdo a lo establecido en la *Política de responsabilidad social corporativa*, Codere promueve la retribución equitativa a todos los colectivos que contribuyen al éxito de su proyecto empresarial, induciendo con ello una significativa generación de riqueza en sus principales grupos de interés. Durante el ejercicio 2022, la compañía distribuyó entre ellos más de 1.400 millones de euros.

#### Creación de valor en grupos de interés de Codere en 2022 (millones de euros)

Valor económico generado por la compañía	1.314,81
Valor económico distribuido a grupos de interés	1.413,69
Empleados (pago de salarios)	266,99
Proveedores (compras y contrataciones)	460,07
Accionistas (pago de dividendos)	3,05
Administraciones públicas (pago de tributos e impuestos)	629,60
Entidades financieras (pago de intereses)	53,98
Valor económico retenido por la compañía (A-B)	-98,88



## Contribución fiscal

Tal y como refleja el apartado anterior, los diferentes tributos que Grupo Codere satisface en los países en los que opera, constituyen una importante aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, a la gobernanza de la sociedad.

La contribución tributaria total de Grupo Codere en 2022 ascendió a 481 millones de euros, incluyendo únicamente los impuestos soportados, es decir, aquellos que constituyen un coste para la compañía.

Entre estos gravámenes, cabe destacar el **impuesto al juego** (en sus diversas modalidades), con el que Grupo Codere contribuyó a las haciendas locales de los países en los que opera con 386,9 millones de euros. En términos de impuesto sobre beneficios, la contribución de la compañía a las haciendas de los países ascendió en 2022 a 13,3 millones de euros.

Además, Codere debe hacer frente a otras **tasas inmobiliarias o de actividad económica**, las cuales representan aproximadamente 61,9 millones de euros en los resultados del grupo en 2022.

Resulta destacable que Codere soporta un coste relevante en materia de **Impuesto Sobre el Valor Añadido (IVA)** e impuestos indirectos asimilables, dado que, al constituir el juego una actividad exenta de imposición indirecta en la mayoría de los países en los que opera, no puede deducir y por tanto recuperar la gran mayoría del impuesto soportado por este concepto, lo que implica un coste de IVA de 18,5 millones de euros.

Por otro lado, Codere realiza otras contribuciones tributarias, que recauda por cuenta de terceros, siendo de las más significativas los pagos en concepto de retenciones de impuestos sobre los sueldos y salarios, que ascienden a 25 millones de euros; así como cotizaciones a la seguridad social, tanto a cargo del empleado como de la empresa, que suman un importe de 52,8 millones de euros.

Asimismo, Codere ha recaudado en 2022 retenciones por cuenta de clientes y de proveedores por un total de 54,3 millones de euros. Adicionalmente, ha ingresado IVA por importe de 16,9 millones de euros.

### Impuestos soportados por Grupo Codere en millones de euros (2020 -2021 - 2022)

	2020	2021	2022
<b>Contribución fiscal juego</b>	182,5	215,4	386,9
<b>Otros tributos</b>	27,8	37,5	61,9
<b>IVA no deducible</b>	13,7	17,4	18,5
<b>Impuesto sobre sociedades</b>	7,6	12,7	13,3
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>283</b>	<b>481</b>



**Contribución fiscal por Impuesto sobre Sociedades de Grupo Codere en millones de euros  
(2020 - 2021 - 2022)**

Millones de euros	Pago de impuestos o equivalente			Pago <i>Withholding tax</i>			Otros			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Argentina</b>	1,5	0,2	0,5	0,8	0,6	3,7	3,9	0,5	1,9	2,6	4,7	6,0
<b>México</b>	1,8	0,7	0,4	0,8	3,0	2,5	0,0	0,0	0,0	2,6	3,7	2,9
<b>Colombia</b>	0,0	0,0	0,2	0,3	0,6	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4	0,6	0,6
<b>España</b>	1,0	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	1,0
<b>Italia</b>	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
<b>Luxemburgo</b>	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
<b>Panamá</b>	0,1	0,0	0,0	0,2	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,5
<b>Uruguay</b>	0,7	1,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	1,1	0,4
<b>Israel</b>	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
<b>Online</b>	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6
<b>Cabeceras</b>	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>5,0</b>	<b>4,2</b>	<b>3,4</b>	<b>2,2</b>	<b>4,6</b>	<b>8,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,9</b>	<b>1,9</b>	<b>7,6</b>	<b>12,7</b>	<b>13,3</b>

**Beneficios antes de impuestos por país en millones de euros (2020 - 2021 - 2022)**

País	2020	2021	2022
<b>España</b>	-23,5	-4,9	8,3
<b>México</b>	-130,6	-67,5	-122,8
<b>Argentina</b>	-24,9	-27,8	63,5
<b>Colombia</b>	-11,8	-3,4	0,4
<b>Italia</b>	-35,0	-23,4	1,5
<b>Uruguay</b>	6,2	-4,2	6,5
<b>Brasil</b>	-0,4	-0,2	-0,1
<b>Panamá</b>	-27,9	-14,9	-17,6
<b>Cabeceras</b>	-4,7	-148,0	-96,5
<b>Online</b>	<b>-8,8</b>	<b>-63,9</b>	<b>-191,3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>-261,4</b>	<b>-358,1</b>	<b>-348,1</b>



## 06.3 Responsabilidad en la cadena de suministro

El área de Compras de la compañía trabaja por una **gestión de compras eficiente, transparente y sostenible** como palanca para la satisfacción de los clientes y generación de ventajas competitivas.

Codere considera que sus proveedores juegan un papel fundamental en el desempeño del negocio, dado que proporcionan tecnologías, materiales y servicios básicos para un adecuado desarrollo de su actividad. La compañía ha diseñado así un modelo que garantiza el seguimiento de unas pautas a lo largo del proceso de compras, y que tiene como fin el desarrollo de una estandarización y correcta administración de sus procesos, desde la detección de la necesidad de compra, hasta la homologación y recepción del producto o servicio.

Como parte del modelo de compras, se tienen en cuenta criterios de eficacia, calidad y compromiso, incluyendo aspectos relacionados con el desarrollo sostenible del negocio y la mejora de la prevención de riesgos derivados de conductas inadecuadas, tanto por parte del proveedor, como de los propios empleados de la compañía.

Codere muestra un firme compromiso con la mejora continua también en la gestión de sus proveedores, por lo que año tras año trabaja por reforzar sus herramientas internas mediante la implantación de proyectos de optimización y digitalización de los procesos.

El ejercicio 2022 se caracteriza por la normalización de la gestión de la cadena de suministro tras el impacto de la pandemia en los ejercicios anteriores, en los cuales la compañía tuvo que aplicar medidas extraordinarias.

***“Codere promueve una gestión de compras eficiente, transparente y sostenible, que redunde en la satisfacción de los clientes y generación de ventajas competitivas”***



### 06.3.1 Descripción de la cadena de suministro

La cadena de suministro de Codere está formada por 8.840 proveedores encargados de proporcionar los productos y servicios necesarios para responder a las diversas necesidades del grupo (comparado con 5.616 proveedores en 2021).

La compañía los clasifica en las siguientes cinco categorías, con objeto de hacer un mejor análisis por áreas, para un tratamiento más eficiente dentro del proceso global de compras:

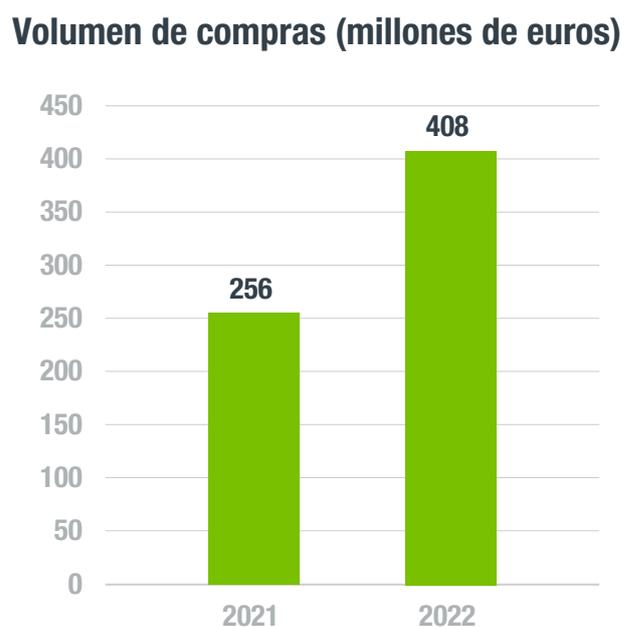
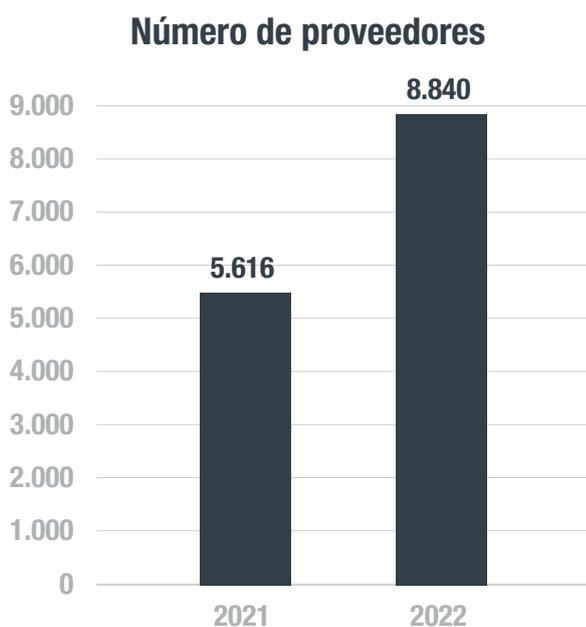
- **Compra de terminales de juego.**
- **Compras del negocio *online***, conformadas fundamentalmente, por la adquisición de juegos *online* y componentes críticos para éstos.
- **Compra de terminales de apuestas.**
- **Compras tecnológicas**, correspondientes a herramientas informáticas a disposición de los empleados y la contratación de servicios externos para el mantenimiento y desarrollo de la plataforma de apuestas.

- **Suministros y otras compras** como telefonía, marketing, consumos, repuestos, vehículos, viajes, etc.

La cifra total de las compras realizadas por Codere en los diversos mercados en los que está presente, ha sido de 408 millones de euros, lo que representa un aumento del 59% respecto a 2021. La compañía ha mantenido una línea de gestión de gastos en compras a lo largo de 2022, priorizando aquellos proyectos más estratégicos. Asimismo, el crecimiento del número de proveedores y el volumen de compras se debe a la estrategia de desarrollo de las áreas y a una tendencia a la normalidad en general (los alquileres no tienen reducción, y otros gastos que se habían ajustado, están volviendo paulatinamente a su situación prepandemia).

Por otra parte, ante la **actual crisis global de la cadena de suministro**, que está causando la escasez de una serie de bienes y un aumento exponencial de los costes de envío, Codere ha adoptado una posición proactiva, anticipando pedidos y apostando por la prolongación de la vida útil de sus equipos.

### Evolución de los proveedores y volumen de compras de Codere



\* Datos correspondientes a las cinco partidas de compras y contrataciones señaladas en el texto (se incluyen todas las compras de todos los países, a excepción de las compras de terminales de Gibraltar, Malta e Israel, dado que se trata de negocios online. Los datos de compras en monedas diferentes al euro se han convertido a esta divisa, aplicando los tipos de cambio medios en cada año.



## 06.3.2 Gestión de compras eficiente, transparente y sostenible

Una de las áreas en las que los esfuerzos por la eficiencia han tenido mayor alcance, es en la cadena de suministro, que ha dado un paso importante este año, no sólo por la digitalización de algunos de sus procesos internos, sino por la implementación de procedimientos que permiten una mejor coordinación entre compras y Asesoría Jurídica.

### Proceso de compras y contratación

Grupo Codere cuenta con un **Manual de política y procedimiento de compras**, en el que se definen los principios que gobiernan las prácticas relacionadas con las actividades de compra del negocio, incluyendo el perímetro de gasto e inversión en proveedores.

El modelo global de contratación en la compañía, está supervisado por la Dirección General y por la Dirección de Compras, si bien en el proceso intervienen diferentes áreas (Protección de Datos, Área Legal, etc.). El modelo se basa en cinco ejes: función de compras, mesa de contratación virtual, función de aprovisionamiento, gestión del pago y acuerdos marco.

En enero de 2023, la compañía ha puesto en marcha el **Protocolo de revisión de contratos y proceso de compras/compras TI**, un procedimiento interno que se activa con anterioridad a la prestación del servicio. Su objeto es agilizar la coordinación entre las áreas implicadas y dar una respuesta rápida, eficiente y armonizada a las consultas planteadas en el proceso. Implica las siguientes fases: propuesta, homologación, revisión, preparación de la documentación contractual y contratación. A su vez, este procedimiento redundará en una mejora en los tiempos de respuestas y plazos, afectando positivamente al flujo general.

### Homologación de proveedores

Codere dispone de un **Procedimiento de homologación de proveedores**, que constituye una fase determinante para que estos puedan suministrar sus productos o servicios a la compañía. Se trata de un proceso integral en el cual participan la Dirección de Cumplimiento, Asesoría Jurídica, el DPO, Auditoría Interna y la Dirección General de Compras.

De esta forma, cada área que requiera la contratación o adquisición de bienes y de servicios, debe definir los requisitos mínimos que estos deben cumplir, teniendo en cuenta las necesidades de cada negocio y el cumplimiento regulatorio.

La mesa de contratación es la encargada de coordinar la información requerida para su verificación y validación. Así, Codere se asegura una red de proveedores cuyas actividades y servicios se rigen por los más estrictos parámetros de idoneidad, solvencia, honorabilidad y adecuación a la normativa aplicable.

Dado que la industria del juego presenta un exhaustivo marco regulatorio, el proceso de homologación de proveedores resulta muy relevante para la compañía e implica un significativo grado de complejidad. En este sentido, los proveedores de terminales de juego deben estar inscritos como fabricantes/importadores en los registros de juego de las distintas regiones, así como disponer de las homologaciones e inscripciones en los registros de modelos para su comercialización.

De igual manera, los proveedores de juegos *online* y de los componentes críticos para estos, deben contar con una licencia en aquellos países en los que existe regulación, legitimándose como componente propio de la plataforma de juego de Codere a través de un ensayo de integración del proveedor en la plataforma autenticada por el laboratorio.



## Digitalización en la gestión de la cadena de suministro

La digitalización de la gestión de la cadena de suministro permite mejorar su eficiencia, a la vez que reduce el flujo de documentación y agiliza los tiempos de respuesta. Por ello, Codere cuenta con diversos proyectos activos en este sentido, entre los que destacan:

- La centralización de la gestión de proveedores, mediante plataformas que permiten optimizar la gestión de los proveedores de determinados productos, reduciendo los costes y simplificando el trabajo administrativo.
- La implantación de la **plataforma de gestión SAP ARIBA**, para una automatización del proceso de compras a través de una plataforma integrada en la nube. Las mejoras vinculadas se irán haciendo cada vez más patentes una vez vayan implementándose nuevos módulos, relacionados directamente con la parte de contratación y gestión de la demanda.
- El **fortalecimiento de la plataforma VIM (Vendor Invoice Management)**, que permite una gestión más ordenada y efectiva de los costes, gracias a la digitalización del proceso administrativo de contabilización y gestión de pagos.

## Responsabilidad con la cadena de suministro

Codere cuenta con marcos normativos para garantizar la mayor responsabilidad en su cadena de valor, como son el **Código de ética e integridad**, la **Política anticorrupción** y la **Política de responsabilidad social corporativa**, que establecen unos principios básicos que rigen la gestión de la cadena de suministro. Gracias a esto, el grupo asegura relaciones con proveedores basadas en un comportamiento ético y acorde al marco legislativo vigente.

Por otra parte, en su afán por contribuir al progreso de los entornos donde opera, Codere prioriza el **desarrollo de relaciones con proveedores locales** y siempre que sea posible, les asigna las provisiones de bienes y servicios. Así, el grupo consigue, además de reducir los costes y disminuir su riesgo operacional al asegurarse menores tiempos de entrega de los productos, establecer relaciones locales estables y de confianza.

A lo largo de 2022, la compañía ha trabajado con una elevada proporción de proveedores locales en cada una de las categorías de compras indicadas anteriormente, el porcentaje se situó entre el 70 y el 100% en varios países<sup>55</sup> para compras tecnológicas; en compras de máquinas de juego, entre el 80% y el 100%<sup>56</sup>; en compras del negocio *online*, por encima del 86%<sup>57</sup>; y en el resto de compras el porcentaje de compras a proveedores locales se sitúa en el rango del 50 al 100%<sup>58 59</sup>.

Adicionalmente, dentro del marco del *Plan de responsabilidad social corporativa* de la compañía, Codere cuenta con acuerdos con compañías que contratan a **empleados con discapacidad**<sup>2</sup> para la realización de servicios externos, tales como el servicio de limpieza de las salas y oficinas.

<sup>55</sup> Argentina (100%), España (99%), México (88%), Colombia (88%), Panamá (92%) y Uruguay (70%).

<sup>56</sup> Argentina (100%), España (80%).

<sup>57</sup> Corporativo (98%), España (93%), Colombia (91%), Argentina (90%), México (87%), Panamá (86%), Italia (86%).

<sup>58</sup> Argentina (100%), España (99%), Colombia (98%), México (97%), Panamá (95%), Uruguay (60%) y Corporativo (50%).

<sup>59</sup> Codere no dispone de los mecanismos necesarios para calcular el porcentaje de proveedores locales para todas las categorías de compras en todos los países.

<sup>2</sup> Ver más detalle en el capítulo 5.3 *Personas, motor del cambio*.



# Anexos



# Anexo I Acerca de este informe y matriz de materialidad

El presente documento constituye el *Informe integrado* de Codere del ejercicio 2022 y ha sido elaborado de acuerdo a los nuevos estándares de *Global Reporting Initiative* en su opción *GRI seleccionados*. Con este enfoque, la compañía persigue mejorar la calidad de la información transmitida a sus grupos de interés en materia de información no financiera y diversidad, dando respuesta a la legislación aplicable.

La información incluida hace referencia a las actividades de la compañía durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, así como a los principales impactos que inducen las operaciones sobre sus grupos de interés.

En su realización se han tenido en cuenta las directrices y principios marcados por este estándar, tales como:

- **Participación de los grupos de interés.** El informe ha sido elaborado atendiendo a las expectativas de dichos grupos en relación con el funcionamiento de Codere. Para ello, además de valorar a través de responsables de la compañía las principales expectativas ya detectadas, se han analizado diversas publicaciones sobre el sector por parte de diferentes organismos, en las que se desarrollan los aspectos más significativos para los grupos de interés.
- **Contexto de la sostenibilidad.** Se ha evaluado la incidencia de las actividades en el contexto social, económico y ambiental en el que opera la compañía.
- **Materialidad.** Se ha actualizado el estudio de materialidad de la compañía con objeto de definir los aspectos más relevantes para esta. La metodología seguida se puede consultar más adelante en este mismo apartado.
- **Exhaustividad.** Una vez actualizados los aspectos materiales para Codere, se ha procedido a incluir información sobre los mismos a lo largo del informe, de manera que permita a los grupos de interés evaluar el desempeño económico, ambiental y social de la compañía en los últimos años.

Asimismo, en el desarrollo del informe se han tenido en cuenta aquellos principios establecidos por GRI para garantizar la calidad de la información:

- **Precisión.** Se ha comunicado información precisa que permita a los grupos de interés evaluar el desempeño de la compañía.
- **Equilibrio.** Se han reflejado tanto los aspectos positivos como los negativos resultantes de la actividad, aportando así una visión objetiva y completa de Codere.
- **Claridad.** Se ha presentado la información disponible de una forma comprensible, clara y accesible para los grupos de interés que utilicen dicha información.



- **Comparabilidad.** Se ha recopilado y comunicado la información de una manera coherente, con el objetivo de facilitar el análisis de dicha información a sus grupos de interés, permitiendo un fácil contraste con la de otras organizaciones.
- **Fiabilidad.** Se ha detallado el proceso seguido para la elaboración de este informe garantizando la trazabilidad de su contenido con el fin de que la información pueda ser sometida a revisión tanto internamente como externamente.
- **Puntualidad.** Se actualizarán de manera anual los contenidos del informe con el objetivo de proporcionar información actualizada a los grupos de interés.

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

De acuerdo con el estándar GRI, Codere actualizó en 2021 el análisis de materialidad con el objetivo de evaluar aquellos aspectos de mayor relevancia para Codere y sus grupos de interés.

Para la realización del análisis se partió del listado de aspectos en sostenibilidad propuesto por los nuevos estándares publicados por GRI, considerando adicionalmente otros aspectos relevantes, tanto para la Compañía como para sus grupos de interés, que se han identificado en las distintas fuentes consideradas en el análisis:

- Reuniones mantenidas con los responsables y directivos de las áreas clave de la compañía.
- Análisis de documentación interna de la compañía: políticas, manuales, presentaciones, planes de actuación, evaluación de las expectativas de los grupos de interés y otra documentación relevante a este respecto.
- Resúmenes de prensa sobre la compañía correspondientes al ejercicio 2022.
- Consideración de las principales iniciativas legislativas y políticas relacionadas con la sostenibilidad y los aspectos no financieros como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

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

## Matriz de materialidad de Codere

<p><b>Aspectos críticos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención y adaptación a los impactos del covid-19.</li> <li>• Cumplimiento y prevención de delitos.</li> <li>• Racionalización de la publicidad.</li> <li>• Ciberseguridad y protección de datos personales.</li> <li>• Promoción del juego responsable.</li> <li>• Riesgo político y presión regulatoria y fiscal.</li> </ul>	
<p><b>Aspectos relevantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagen de marca y posicionamiento.</li> <li>• Eficiencia operacional.</li> <li>• Innovación y digitalización.</li> <li>• Gobierno corporativo.</li> <li>• Conocimiento y acceso al cliente.</li> <li>• Consolidación en mercados estratégicos.</li> <li>• Riesgo reputacional u opinión pública.</li> </ul>	
<p><b>Otros aspectos relevantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de la cultura y valores de la organización.</li> <li>• Relación con la comunidad y otros grupos de interés.</li> <li>• Desempeño ambiental.</li> <li>• Desarrollo y gestión del talento.</li> <li>• Clima laboral, diversidad e igualdad.</li> <li>• Gestión de la cadena de proveedores.</li> </ul>	



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

## Cobertura de los aspectos materiales

Categorización	Aspecto material	Cobertura del aspecto material	
		Dentro de la organización	Fuera de la organización
<b>Económico</b>	Imagen y posicionamiento de marca		X
	Conocimiento y acceso a los clientes		X
	Eficiencia operacional	X	
	Consolidación en mercados estratégicos	X	
<b>Medioambiental</b>	Desempeño ambiental		X
<b>Social</b>	Promoción del juego responsable		X
	Desarrollo y gestión del talento	X	
	Clima laboral, diversidad e igualdad	X	
	Relación con la comunidad y otros grupos de interés		X
<b>Ética y gobernanza</b>	Cumplimiento y prevención de delitos	X	
	Ciberseguridad y protección de datos personales	X	X
	Gobierno Corporativo	X	
	Relación con inversores		X
<b>Otros</b>	Riesgo político y presión regulatoria y fiscal	X	X
	Innovación y digitalización	X	
	Riesgo reputacional y opinión política	X	X
	Fomento de la cultura y valores de la organización	X	
	Gestión de la cadena de proveedores		X
	Racionalización de la publicidad	X	X
	Prevención y adaptación a los impactos de la Covid-19	X	X



## Anexo II Desglose de indicadores de recursos humanos

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla de Codere (desglosada por sexo, edad, categoría profesional y geografía), así como su distribución por modalidad de contrato, salidas, remuneración media y brecha salarial. También contempla el porcentaje de empleados sujetos a convenio, las horas de formación por categoría profesional e indicadores de absentismo. El perímetro de la información desglosada corresponde a la totalidad del Grupo Codere.

### Plantilla de Codere por sexo

Sexo	2021		2022		Evolución 2021-2022
	Total <sup>60</sup>	% <sup>61</sup>	Total	%	%
Mujer	4.336	40,69%	4.498	40,72%	4%
Hombre	6.321	59,31%	6.548	59,28%	4%
<b>TOTAL</b>	<b>10.657</b>	<b>100%</b>	<b>11.046</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>

### Plantilla de Codere por intervalos de edad

Edad	2021	2022	Evolución 2021-2022
<30 años	2.169	2.401	11%
30-39 años	4.032	3.958	-2%
40-50 años	3.119	3.304	6%
>50 años	1.337	1.383	3%
<b>TOTAL</b>	<b>10.657</b>	<b>11.046</b>	<b>4%</b>

<sup>60</sup> Datos de distribución de género actualizados con respecto al informe de 2021, tras la revisión del modelo.

<sup>61</sup> Porcentajes de distribución de género actualizados con respecto al informe de 2021, tras la revisión del modelo.



## Plantilla de Codere por categoría profesional

	2021		2022	
	Total	%	Total	%
<b>Alta dirección</b>	10	0,09%	13	0,12%
<b>Directivos</b>	96	0,90%	108	0,98%
<b>Mandos intermedios</b>	1.890	17,73%	1.906	17,26%
<b>Técnicos</b>	1.842	17,28%	1.993	18,04%
<b>Administración</b>	479	4,49%	455	4,12%
<b>Operativos</b>	6.340	59,49%	6.571	59,49%
<b>TOTAL</b>	<b>10.657</b>	<b>100%</b>	<b>11.046</b>	<b>100%</b>

## Plantilla de Codere por distribución geográfica

	2021		2022	
	Empleados	%	Empleados	%
<b>Corporativo</b>	184	1,73%	183	1,66%
<b>España</b>	1.139	10,69%	1.171	10,60%
<b>Argentina</b>	2.589	24,29%	2.668	24,15%
<b>Colombia</b>	348	3,27%	407	3,68%
<b>Italia</b>	797	7,48%	846	7,66%
<b>México</b>	3.614	33,91%	3.620	32,77%
<b>Panamá</b>	921	8,64%	1.004	9,09%
<b>Uruguay</b>	993	9,32%	1.070	9,69%
<b>Gibraltar</b>	1	0,01%	1	0,01%
<b>Israel</b>	37	0,35%	41	0,37%
<b>Malta</b>	34	0,32%	34	0,31%
<b>Luxemburgo</b>	-	-	1	0,01%
<b>TOTAL</b>	<b>10.657</b>	<b>100%</b>	<b>11.046</b>	<b>100%</b>



## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo desglosado por sexo

	2021 <sup>62</sup>				2022			
	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>6.031</b>	<b>4.040</b>	<b>10.071</b>	<b>94,50%</b>	<b>6.229</b>	<b>4.267</b>	<b>10.496</b>	<b>95,02%</b>
A tiempo completo	5.667	3.403	9.070	85,11%	5.764	3.489	9.253	83,77%
A tiempo parcial	364	637	1.001	9,39%	465	778	1.243	11,25%
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>290</b>	<b>296</b>	<b>586</b>	<b>5,50%</b>	<b>319</b>	<b>231</b>	<b>550</b>	<b>4,98%</b>
A tiempo completo	246	259	505	4,74%	254	187	441	3,99%
A tiempo parcial	44	37	81	0,76%	65	44	109	0,99%
<b>TOTAL</b>	<b>6.321</b>	<b>4.336</b>	<b>10.657</b>	<b>100%</b>	<b>6.548</b>	<b>4.498</b>	<b>11.046</b>	<b>100%</b>

## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo desglosado según edad

	2021				2022			
	Hasta 30 años	Entre 30-39 años	Entre 40-50 años	Más de 50 años	Hasta 30 años	Entre 30-39 años	Entre 40-50 años	Más de 50 años
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>1.820</b>	<b>3.876</b>	<b>3.059</b>	<b>1.316</b>	<b>2.108</b>	<b>3.785</b>	<b>3.245</b>	<b>1.358</b>
A tiempo completo	1.515	3.493	2.817	1.245	1.601	3.377	2.991	1.284
A tiempo parcial	305	383	242	71	507	408	254	74
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>349</b>	<b>156</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>293</b>	<b>173</b>	<b>59</b>	<b>25</b>
A tiempo completo	309	135	50	11	240	145	42	14
A tiempo parcial	40	21	10	10	53	28	17	11
<b>TOTAL</b>	<b>2.169</b>	<b>4.032</b>	<b>3.119</b>	<b>1.337</b>	<b>2.401</b>	<b>3.958</b>	<b>3.304</b>	<b>1.383</b>

<sup>62</sup> Datos de distribución de género de contratos indefinidos actualizados con respecto al informe de 2021, tras la revisión del modelo.



## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo desglosado por categoría profesional

	Alta dirección		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Administración		Operativos	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>96</b>	<b>107</b>	<b>1.873</b>	<b>1.883</b>	<b>1.792</b>	<b>1.950</b>	<b>457</b>	<b>443</b>	<b>5.843</b>	<b>6.100</b>
A tiempo completo	10	13	96	106	1.863	1.871	1.707	1.848	400	392	4.994	5.023
A tiempo parcial	-	-	-	1	10	12	85	102	57	51	849	1.077
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>497</b>	<b>471</b>
A tiempo completo	-	-	-	1	15	21	49	43	20	10	421	366
A tiempo parcial	-	-	-	-	2	2	1	-	2	2	76	105
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>96</b>	<b>108</b>	<b>1.890</b>	<b>1.906</b>	<b>1.842</b>	<b>1.993</b>	<b>479</b>	<b>455</b>	<b>6.340</b>	<b>6.571</b>

## Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo desglosado por distribución geográfica

2021												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Gibraltar	Israel	Malta	Luxemburgo
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>174</b>	<b>1.107</b>	<b>2.636</b>	<b>326</b>	<b>708</b>	<b>3.511</b>	<b>874</b>	<b>926</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>-</b>
A tiempo completo	162	1.039	2.056	326	501	3.372	827	874	1	33	37	-
A tiempo parcial	12	68	580	-	208	139	46	51	-	2	1	-
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>60</b>	<b>210</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A tiempo completo	-	43	1	-	28	210	5	13	-	-	-	-
A tiempo parcial	-	19	-	-	32	-	-	1	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>1.168</b>	<b>2.637</b>	<b>326</b>	<b>768</b>	<b>3.721</b>	<b>879</b>	<b>939</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>-</b>

2022												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Gibraltar	Israel	Malta	Luxemburgo
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>182</b>	<b>1.142</b>	<b>2.667</b>	<b>407</b>	<b>715</b>	<b>3.239</b>	<b>997</b>	<b>1.070</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	<b>1</b>
A tiempo completo	172	1.089	2.146	407	521	3.149	949	746	1	38	34	1
A tiempo parcial	10	53	521	-	194	90	48	324	-	3	-	-
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>131</b>	<b>381</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A tiempo completo	-	15	1	-	37	381	7	-	-	-	-	-
A tiempo parcial	-	14	-	-	94	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>1.171</b>	<b>2.668</b>	<b>407</b>	<b>846</b>	<b>3.620</b>	<b>1.004</b>	<b>1.070</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	<b>1</b>



## Promedio de modalidades de contrato de trabajo según sexo

	2021 <sup>63</sup>			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>6.191</b>	<b>4.144</b>	<b>10.335</b>	<b>6.110</b>	<b>4.094</b>	<b>10.204</b>
A tiempo completo	5.769	3.458	9.227	5.711	3.438	9.149
A tiempo parcial	422	686	1.108	399	656	1.055
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>207</b>	<b>144</b>	<b>351</b>	<b>334</b>	<b>251</b>	<b>585</b>
A tiempo completo	176	124	300	279	209	488
A tiempo parcial	31	20	51	55	42	97
<b>TOTAL</b>	<b>6.398</b>	<b>4.288</b>	<b>10.686</b>	<b>6.444</b>	<b>4.345</b>	<b>10.789</b>

## Promedio de modalidades de contrato de trabajo por edad

	2021				2022			
	Hasta 30 años	Entre 30-39 años	Entre 40-50 años	Más de 50 años	Hasta 30 años	Entre 30-39 años	Entre 40-50 años	Más de 50 años
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>2.011</b>	<b>4.035</b>	<b>3.011</b>	<b>1.278</b>	<b>1.874</b>	<b>3.815</b>	<b>3.168</b>	<b>1.348</b>
A tiempo completo	1.639	3.626	2.759	1.203	1.529	3.420	2.921	1.279
A tiempo parcial	372	409	252	75	345	395	247	69
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>178</b>	<b>105</b>	<b>46</b>	<b>22</b>	<b>314</b>	<b>180</b>	<b>66</b>	<b>27</b>
A tiempo completo	155	90	40	15	266	154	53	16
A tiempo parcial	23	15	6	7	48	26	13	11
<b>TOTAL</b>	<b>2.189</b>	<b>4.140</b>	<b>3.057</b>	<b>1.300</b>	<b>2.188</b>	<b>3.995</b>	<b>3.234</b>	<b>1.375</b>

## Promedio de modalidades de contrato de trabajo según categoría profesional

	Alta dirección		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Administración		Operativos	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
	<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>94</b>	<b>106</b>	<b>1.898</b>	<b>1.888</b>	<b>1.729</b>	<b>1.888</b>	<b>478</b>	<b>449</b>	<b>6.124</b>
A tiempo completo	10	13	94	106	1.887	1.875	1.632	1.795	413	396	5.189	4.964
A tiempo parcial	-	0	0	0	11	13	97	93	65	53	935	897
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>74</b>	<b>60</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>242</b>	<b>480</b>
A tiempo completo	-0	-	0	0	14	23	73	59	17	18	197	389
A tiempo parcial	0	-	0	-	2	2	1	1	3	3	45	91
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>94</b>	<b>106</b>	<b>1.914</b>	<b>1.913</b>	<b>1.803</b>	<b>1.948</b>	<b>498</b>	<b>470</b>	<b>6.366</b>	<b>6.341</b>

<sup>63</sup> Datos de distribución de género actualizados con respecto al informe de 2021, tras la revisión del modelo.



## Promedio de modalidades de contrato de trabajo distribución geográfica

2021												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Gibraltar	Israel	Malta	Luxemburgo
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>174</b>	<b>1.107</b>	<b>2.636</b>	<b>326</b>	<b>709</b>	<b>3.511</b>	<b>873</b>	<b>925</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>-</b>
A tiempo completo	162	1.039	2.056	326	501	3.372	827	874	1	33	37	-
A tiempo parcial	12	68	580	0	208	139	46	51	0	2	1	-
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>60</b>	<b>210</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A tiempo completo	2	43	1	-	28	210	5	13	-	-	-	-
A tiempo parcial	-	19	-	-	32	-	-	1	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>1.169</b>	<b>2.637</b>	<b>326</b>	<b>769</b>	<b>3.721</b>	<b>878</b>	<b>939</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>-</b>

2022												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Gibraltar	Israel	Malta	Luxemburgo
<b>CONTRATO INDEFINIDO</b>	<b>183</b>	<b>1.129</b>	<b>2.589</b>	<b>389</b>	<b>700</b>	<b>3.245</b>	<b>974</b>	<b>918</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>1</b>
A tiempo completo	173	1.073	2.112	389	513	3.141	927	747	1	37	35	1
A tiempo parcial	10	56	477	0	187	104	47	171	-	3	0	-
<b>CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>124</b>	<b>400</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A tiempo completo	2	38	1	-	43	398	7	-	-	-	-	-
A tiempo parcial	0	13	-	-	81	2	1	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>1.180</b>	<b>2.590</b>	<b>389</b>	<b>824</b>	<b>3.645</b>	<b>982</b>	<b>918</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>1</b>

## Salidas<sup>64</sup> por sexo

	2021	2022
Mujeres	304	503
Hombres	555	708
<b>TOTAL</b>	<b>859</b>	<b>1.211</b>

## Salidas<sup>65</sup> por edad

	2021	2022
Hasta 30 años	339	493
Entre 30-39 años	306	445
Entre 40-50 años	150	171
Más de 50 años	64	102
<b>TOTAL</b>	<b>859</b>	<b>1.211</b>

<sup>64</sup> La cifra de salidas contabiliza únicamente a bajas forzadas.

<sup>65</sup> La cifra de salidas contabiliza únicamente a bajas forzadas.



## Salidas<sup>66</sup> por categoría profesional

	2021	2022
Alta dirección	1	-
Directivos	2	2
Mandos intermedios	136	151
Técnicos	93	121
Administrativos	13	20
Operativos	614	917
<b>TOTAL</b>	<b>859</b>	<b>1.211</b>

## Remuneración media en euros y brecha salarial por sexo<sup>67</sup>

	2021 <sup>68</sup>		2022	
	Total (euros)	Brecha salarial	Total (euros)	Brecha salarial
Femenino	17.246	23%	20.174	23%
Masculino	13.328		15.614	
<b>Total general</b>	<b>15.652</b>		<b>18.317</b>	

## Remuneración media<sup>69</sup> por intervalos de edad, en euros

	2021	2022
Hasta 30 años	8.592	10.724
Entre 30-39 años	13.499	15.305
Entre 40-50 años	19.503	22.984
Más de 50 años	24.615	28.970
<b>Total general</b>	<b>15.652</b>	<b>18.317</b>

<sup>66</sup> La cifra de contabiliza únicamente a bajas forzadas.

<sup>67</sup> La retribución media se ha calculado considerando la plantilla a cierre del ejercicio, así como la retribución fija y variable anualizando su importe (teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado por los empleados durante el año). Además de la retribución fija y variable, el dato contempla los beneficios sociales percibidos por los empleados. A partir de las retribuciones medidas, la brecha salarial se ha calculado con la siguiente fórmula: Brecha salarial = 1 - (retribución media de mujeres/retribución media de los hombres).

<sup>68</sup> Datos de remuneración media por género actualizados con respecto al informe de 2021, tras la revisión del modelo.

<sup>69</sup> La retribución media se ha calculado considerando la plantilla a cierre del ejercicio, así como la retribución teórica anual (elevando al 100% en el caso de jornadas reducidas), teniendo en cuenta Retribución Fija, retribución Variable y Beneficios Sociales.



## Remuneración media<sup>70</sup> por categoría profesional, en euros

	2021	2022
Alta dirección	367.513	457.041
Directivos	127.066	156.701
Mandos intermedios	23.130	27.325
Técnicos	16.862	18.530
Administrativos	18.612	20.205
Operativos	10.606	12.367
<b>Total general</b>	<b>15.652</b>	<b>18.317</b>

## Remuneración media por sexo, categoría profesional y edad en euros, incluida la brecha salarial<sup>71</sup> 2021

	Hasta 30 años				Entre 30-39 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Alta dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
Directivos	-	-	-	-	123.997	94.862	104.574	23%
Mandos intermedios	9.950	11.933	10.697	-20%	18.561	16.362	17.660	12%
Técnicos	<b>11.988</b>	<b>12.997</b>	<b>12.298</b>	<b>-8%</b>	<b>16.069</b>	<b>17.666</b>	<b>16.497</b>	<b>-10%</b>
Administrativos	12.107	11.199	11.663	7%	17.247	18.718	18.153	-9%
Operativos	7.604	7.135	7.356	6%	10.891	10.603	10.748	3%
<b>TOTAL</b>	<b>8.937</b>	<b>8.211</b>	<b>8.592</b>	<b>8%</b>	<b>13.876</b>	<b>13.023</b>	<b>13.499</b>	<b>6%</b>

	Entre 40-50 años				Más de 50 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Alta dirección	<b>337.207</b>	-	<b>337.207</b>	<b>NA<sup>72</sup></b>	<b>387.717</b>	-	<b>387.717</b>	<b>NA<sup>73</sup></b>
Directivos	131.034	111.932	125.463	15%	141.169	87.043	134.230	38%
Mandos intermedios	28.512	22.697	26.686	20%	35.458	31.579	34.752	11%
Técnicos	<b>17.948</b>	<b>21.487</b>	<b>18.783</b>	<b>-20%</b>	<b>20.958</b>	<b>23.788</b>	<b>21.602</b>	<b>-14%</b>
Administrativos	18.251	21.326	20.294	-17%	25.196	21.976	22.807	13%
Operativos	12.931	11.489	12.339	11%	14.470	9.843	13.221	32%
<b>TOTAL</b>	<b>20.932</b>	<b>17.055</b>	<b>19.503</b>	<b>19%</b>	<b>27.208</b>	<b>17.734</b>	<b>24.615</b>	<b>35%</b>

<sup>70</sup> La retribución media se ha calculado considerando la plantilla a cierre del ejercicio, así como la retribución teórica anual (elevando al 100% en el caso de jornadas reducidas), teniendo en cuenta Retribución Fija, retribución Variable y Beneficios Sociales.

<sup>71</sup> La retribución media se ha calculado considerando la plantilla a cierre del ejercicio, así como la retribución teórica anual (elevando al 100% en el caso de jornadas reducidas), teniendo en cuenta Retribución Fija, retribución Variable y Beneficios Sociales. A partir de las retribuciones medidas, la brecha salarial se ha calculado con la siguiente fórmula: Brecha salarial = 1 - (retribución media de mujeres/retribución media de los hombres).

<sup>72</sup> El cálculo de la brecha salarial no aplica para la categoría de Alta Dirección puesto que, en términos de género, se compone íntegramente por hombres. En tanto que no hay mujeres, no aplica realizar el cálculo de la brecha salarial.

<sup>73</sup> El cálculo de la brecha salarial no aplica para la categoría de Alta Dirección puesto que, en términos de género, se compone íntegramente por hombres. En tanto que no hay mujeres, no aplica realizar el cálculo de la brecha salarial.



## Remuneración media por sexo, categoría profesional y edad en euros, incluida la brecha salarial<sup>74</sup> 2022<sup>75</sup>

	Hasta 30 años				Entre 30-39 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Alta dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
Directivos	-	-	-	-	114.746	142.556	133.286	-24%
Mandos intermedios	11.950	12.469	12.154	-4%	21.196	19.652	20.577	7%
Técnicos	13.483	14.466	13.751	-7%	18.367	19.097	18.578	-4%
Administrativos	13.392	13.814	13.608	-3%	19.274	19.791	19.586	-3%
Operativos	9.378	10.039	9.717	-7%	12.478	11.984	12.234	4%
<b>Total general</b>	<b>10.673</b>	<b>10.784</b>	<b>10.724</b>	<b>-1%</b>	<b>15.780</b>	<b>14.705</b>	<b>15.305</b>	<b>7%</b>

	Entre 40-50 años				Más de 50 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Alta dirección	470.390	-	470.390	NA <sup>76</sup>	451.107	-	451.107	NA <sup>77</sup>
Directivos	167.344	133.313	157.013	20%	167.511	92.651	159.374	45%
Mandos intermedios	33.886	28.285	32.040	17%	39.444	33.112	38.264	16%
Técnicos	19.666	22.573	20.367	-15%	22.001	25.926	22.886	-18%
Administrativos	19.534	22.960	21.724	-18%	27.153	24.024	24.851	12%
Operativos	14.803	13.530	14.251	9%	15.949	11.218	14.635	30%
<b>Total general</b>	<b>24.830</b>	<b>19.997</b>	<b>22.984</b>	<b>19%</b>	<b>32.569</b>	<b>19.365</b>	<b>28.970</b>	<b>41%</b>

## Remuneración media de los consejeros y directivos (euros)

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Alta Dirección<sup>78</sup></b>	<b>367.513</b>	<b>-</b>	<b>457.041</b>	<b>-</b>

<sup>74</sup> La retribución media se ha calculado considerando la plantilla a cierre del ejercicio, así como la retribución teórica anual (elevando al 100% en el caso de jornadas reducidas), teniendo en cuenta Retribución Fija, retribución Variable y Beneficios Sociales. A partir de las retribuciones medidas, la brecha salarial se ha calculado con la siguiente fórmula: Brecha salarial = 1 - (retribución media de mujeres/retribución media de los hombres).

<sup>75</sup> Los datos muestran que se ha mejorado la brecha salarial de los trabajadores de menos de 30 años, mientras que la relativa a trabajadores de entre 40 y 50 años se mantiene en términos similares al ejercicio 2021. En el caso de colaboradores de más de 50 años, el aumento de la brecha salarial, se debe principalmente al incremento de la brecha en la categoría de Directivos. Se trata de un colectivo de trabajadores pequeño, por lo que cualquier variación, por ejemplo, por motivos de movilidad o tramos de edad, influye significativamente en el cálculo de la brecha salarial.

<sup>76</sup> El cálculo de la brecha salarial no aplica para la categoría de Alta Dirección puesto que, en términos de género, se compone íntegramente por hombres. En tanto que no hay mujeres, no aplica realizar el cálculo de la brecha salarial.

<sup>77</sup> El cálculo de la brecha salarial no aplica para la categoría de Alta Dirección puesto que, en términos de género, se compone íntegramente por hombres. En tanto que no hay mujeres, no aplica realizar el cálculo de la brecha salarial.

<sup>78</sup> Dentro de Alta Dirección se consideran los siguientes perfiles: primer nivel directivo de la compañía (el CEO del grupo) y sus reportes directos (regional managers, country managers, COOs y otros directivos de primer nivel).



## Empleados sujetos a convenios, sectoriales o específicos

Países	2021	2022
<b>Corporativo</b> <sup>79</sup>	100%	100%
<b>España</b> <sup>80</sup>	77%	74%
<b>Argentina</b>	82%	79%
<b>Colombia</b>	27%	20%
<b>Italia</b>	100%	99%
<b>México</b>	28%	42%
<b>Panamá</b>	18%	16%
<b>Uruguay</b>	94%	80%
<b>Gibraltar</b>	0%	0%
<b>Israel</b>	0%	0%
<b>Malta</b>	0%	0%
<b>Luxemburgo</b>	-	0%

## Horas de formación recibidas por categoría profesional<sup>81</sup>

	2021	2022	Evolución 2021-2022 <sup>82</sup>
Alta dirección	150	73	-51%
Directivos	1.142	1.147	0%
Mandos intermedios	23.357	25.597	10%
Técnicos	11.072	9.220	-17%
Administrativos	5.785	4.972	-14%
Operativos	31.164	52.392	68%
<b>TOTAL</b>	<b>72.669</b>	<b>93.401</b>	<b>29%</b>

<sup>79</sup> Los empleados reflejados en la categoría "Corporativo" corresponden a los servicios centrales de la Compañía.

<sup>80</sup> Los empleados recogidos en la categoría "España" son aquellos que están presentes mayoritariamente en las líneas de negocio de máquinas tipo "B", bingos y locales de juego propios. El porcentaje de empleados bajo colectivo en esta última línea es inferior al 100%, por cuanto no existe un convenio específico del sector de apuestas en el país. En todo caso, los empleados tienen garantizados sus derechos como trabajadores a través de la legislación laboral de referencia. El 77% de empleados que sí están bajo convenio están acogidos a los existentes para otros sectores, tales como la hostelería, comercio o el metal, entre otros. Asimismo, el 19,2% de la plantilla de Codere España está cubierto por la acción de Comités de Seguridad y Salud de ámbito local.

<sup>81</sup> Las horas reflejadas corresponden a las horas de formación (tanto online como presencial) impartidas en las diferentes temáticas tales como procesos, habilidades, normativa, prevención de riesgos, RSC, ofimática e idiomas. El alcance de estos datos excluye Israel, Malta y Gibraltar, dado que actualmente estos países no disponen de un sistema de reporte fiable, en espera de la implantación de Codere Personas Digital en estos países.

<sup>82</sup> En el 2022 la implementación de Codere Personas Digital en 4 países (Argentina, Colombia, Panamá y Uruguay) ha sido clave para potenciar la formación online, que se traduce en un incremento de las horas de formación sobre todo en niveles operativos. El foco de formación ha sido el modelo de excelencia operativa que tiene foco en el cliente. El modelo se apoya en la misión y los valores de Codere y tiene como fin crear una propuesta de valor integral y diferenciadora a los clientes que permita a la Compañía exceder sus expectativas maximizando todos los momentos de contacto con ellos.



### Tasa de accidentalidad<sup>83</sup>

	2021			2022		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Accidentes</b>	247	145	101	392	235	157
<b>Índice frecuencia<sup>84</sup></b>	13,85	13,35	14,47	12,26	12,12	12,49
<b>Índice gravedad<sup>85</sup></b>	0,20	0,25	0,13	0,17	0,18	0,17
<b>Enfermedades profesionales confirmadas</b>	1	0	1	4	1	3

<sup>83</sup> Para el cálculo de los datos de accidentalidad, no se han tenido en cuenta Codere Malta e Israel dado que no cuentan con un sistema de reporte de accidentalidad o absentismo. Sin embargo, se han tenido en cuenta las horas trabajadas, obtenidas mediante un cálculo aproximativo.

<sup>84</sup> 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.

<sup>85</sup> El índice de gravedad se ha calculado dividiendo el número de jornadas perdidas de accidentes con baja entre el número de horas trabajadas, multiplicado por 1.000.



# Anexo III Acciones de asociación o patrocinio

## Principales actividades de asociación y de patrocinio 2021

Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
<b>Deportes</b>	Real Madrid C.F.	Latam
	Club de Fútbol de Monterrey (Rayados)	Global
	Club Atlético River Plate de Argentina	Global
	LaLiga	España
	Pibe Valderrama	Colombia
<b>Institucional y Regulatorio</b>	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
	ANMARE (Federación Andaluza de Asociaciones de Máquinas Recreativas, Salones y Ocio)	España
	APROCOMAR (Asociación Provincial Cordobesa de Máquinas Recreativas)	España
	EMOSA (Empresas Operadoras de Maquinas B de Sevilla Agrupadas)	España
	ERMA (Asociación de Empresarios del Recreativo de Málaga)	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
	ABUMAR (Asociación Burgalesa de Máquinas Recreativas)	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
	APROMAR (Alicante)	España
	SGAE	España
	AEAM	España
	ASEJU (Asociación Empresarial de Juegos Autorizados)	España
	AGEDI (Asociación de Gestión de Derechos Intelectuales)	España
	SAJUCAL (Asociación de Empresarios de Salas de Juego de Castilla y León)	España
	AESCAM (Asociación de Empresarios de Establecimientos de Juego de Castilla-La Mancha)	España
	AEJE (Patronal de Juego del País Vasco)	España
	AGRUPACION OPERADORES DE MADRID, S.A.	España
	Sistema Gioco Italia/Confindustria SI	Italia
	ADM Agenzia Accise Dogane e Monopoli	Italia
	EGP Associazione italiana Esercenti Giochi Pubblici	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	
CECRA (Cámara Española de Comercio de la República Argentina)	Argentina	

<sup>86</sup> El cuadro incorpora las asociaciones con las que coopera Codere, a las que se hace referencia a lo largo del Informe, así como las instituciones con las que colabora cada unidad de negocio del grupo.



**Principales actividades de asociación y de patrocinio 2021**

Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
<b>Institucional y Regulatorio</b>	DGJS (Dirección General de Juegos y Sorteos)	México
	APJSAC (Asociación de Permisionarios de Juegos y Sorteos, A.C.)	México
	CNBV (Comisión Nacional Bancaria de Valores)	México
	CONDUSEF (Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros)	México
	Coljuegos (Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar)	Colombia
	SUPERSALUD (Superintendencia de Salud)	Colombia
	UIAF (Unidad de Información y Análisis Financiero)	Colombia
	DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales)	Colombia
	UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales)	Colombia
	ARL (Administradora de Riesgos Laborales)	Colombia
	UIF (Unidad de inteligencia financiera)	Colombia
	Dirección General de Casinos (Ministerio de Economía y Finanzas)	Uruguay
	Intendencia Municipal de Montevideo (Casino Carrasco)	Uruguay
	Red de Psicólogos de Uruguay	Uruguay
	IFHA (International Federation of Horseracing Authorities)	Uruguay y Panamá
	Junta de Control de Juegos (JCJ)	Panamá
	Comisión Nacional de Carreras (CNC)	Panamá
	Instituto Nacional de Salud Mental (INSAM)	Panamá
	Unidad de Análisis Financiero	Panamá
	Superintendencia de Sujetos no Financieros	Panamá
ASAJA (Asociación de Administradores de Juegos de Azar de Panamá)	Panamá	
Securities and Exchange Commission (SEC)	EE.UU	
<b>Fundaciones y ONG</b>	Fundación Prodis	España
	Llamada Solidaria	España
	Fundación Kivo Jambo	España
	Stella Maris College	España
	Asociación Remar	España
	World Central Kitchen	España e Italia
	Mensajeros de la Paz	España e Italia
	Bea a Colori	Italia
	Telethon	Italia
	Io Domani	Italia
	Fundación Villa Gaia	Italia
	Cooperativa EVA	Italia
	Caritas de Latina	Italia
	Fundación Padres	Argentina
	Alma Mía	Argentina
	Club deportivo Morón	Argentina
	Fundación PUPI	Argentina
	Cáritas	Argentina
	Asociación de Jugadores Anónimos	México
	She Wins	México
	Sensoria	México
	DIF (Desarrollo Integral de la Familia) de Huixquilucan de Degollado, Estado de México.	México
	COMUNIDAR (Fundación para Unir y Dar, A.C.)	México
	Colombia Chiquita	Colombia
	OSAF (Organización Sudamericana de Fomento del Sangre Pura de Carrera)	Uruguay y Panamá
	Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE)	Panamá
	Cruz Blanca	Panamá
	Club Kiwanis (Chiriquí)	Panamá
	Iglesia Stella Maris	Uruguay
	Liceo n°13	Uruguay
Centros de atención a la infancia y la familia	Uruguay	
Centro comunal del municipio de Carrasco	Uruguay	



# Anexo IV Índice de contenidos en relación con los requisitos de la legislación aplicable

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

Contenidos del Estado de Información no Financiera	Contenidos GRI seleccionados asociados	Páginas
<b>Descripción del modelo de negocio del grupo</b>		
Entorno empresarial	GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles de la organización 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible
Organización y estructura		
Mercados en los que opera		
Objetivos y estrategias		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		
<b>Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones</b>		
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		
<b>Resultados de esas políticas</b>		
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
<b>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo</b>		
Cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	GRI 2: Contenidos generales 2021 GRI 205: Anticorrupción 2016 GRI 413: Comunidades locales 2016 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 408: Trabajo infantil 2016 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 205-1 Operaciones en las que se ha evaluado el riesgo de corrupción 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y desarrollo 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
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		
		42-47



<b>Indicadores clave de resultados no financieros</b> que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	GRI 1: Fundamentos 2021	Proporcionar una declaración de uso	7
<b>I. Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
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			98-103
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			La principal actuación de Codere en el contexto ambiental tiene que ver con el proyecto de reducción del consumo energético en España para el cual se ha previsto una inversión de 311.000 euros. Dicho proyecto se inició en 2021 y continúa su ejecución en 2022.
La aplicación del principio de precaución	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Las operaciones de Codere no dan lugar a un impacto ambiental severo, considerando 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 ellos el Principio de Precaución establecido en la Declaración de Río sobre Medio Ambiente.
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	
Y de forma específica:	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	
		308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministros y medidas tomadas	
<b>– Contaminación:</b>			
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 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) 305-7 Óxido de nitrógeno, (NOx), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas de aire	98-103
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.		
Emisiones totales de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire.	GRI 305: Emisiones 2016	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono no son un aspecto material para Codere.
<b>– Economía circular y prevención y gestión de residuos:</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301: Materiales 2016 GRI 306: Residuos 2020	301-2 Materiales utilizados por peso o volumen 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	98-103 Actualmente Codere no dispone de los mecanismos necesarios para calcular el volumen de residuos generados
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		



<b>– Uso sostenible de los recursos:</b>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	99
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía.
Consumo, directo e indirecto, de energía		303-3 Extracción de agua	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 301: Materiales 2016 GRI 302: Energía 2016 GRI 303: Agua y efluentes 2018	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 301-2 Insumos reciclados utilizados 302-1 Consumo de energía dentro de la organización 302-2 Consumo de energía fuera de la organización 302-3 Intensidad energética 302-4 Reducción del consumo de energía 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos o servicios	99  98-103
<b>– Cambio climático:</b>			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.		305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	102
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Codere no ha adoptado medidas en este ámbito.
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	GRI 201: Desempeño económico 2016 GRI 305: Emisiones 2016	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 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	Codere no ha establecido metas de reducción de gases de efecto invernadero.
<b>– Protección de la biodiversidad:</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.		304-3 Hábitats protegidos o restaurados 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304: Biodiversidad 2016 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	
<b>II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>– Empleo:</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2: Contenidos generales 2021	2-7 Empleados	72; 118-127
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		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.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de empleo	118-127
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	28; 126
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de empleo	76; 85-86
Empleados con discapacidad.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	76; 82
– Organización del trabajo:			
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de la organización del trabajo	88-90
Número de horas de absentismo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	86; 118; 128
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	72-74; 76; 82-86
– Salud y seguridad:			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3: Temas materiales	3-3 Enfoque de gestión de salud y seguridad	93-96
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	128
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	128
– 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	85-86
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2: Contenidos generales 2021	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	127
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	86
– Formación:			
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión formación y enseñanza	90-92
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	127



– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	Los edificios de Codere cumplen con los estándares exigibles en cada país en la adaptación necesaria de sus salas para el acceso a personas con discapacidad.
– Igualdad:			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	77; 81-84; 90
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)			84-85
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			76-82
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.			76-82
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			81-82
<b>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
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; 35
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.			30; 35
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones emprendidas	35
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	29-35
<b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:</b>			
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 205-1 Operaciones en las que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	31; 49; 62



Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción	27; 31-34; 44
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de la aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	65-71
<b>V. Información sobre la sociedad:</b>			
– 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	65-71
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016 GRI 413: Comunidades locales 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 203-2 Impactos económicos indirectos significativos 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo 413-2 Operaciones con impacto negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	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	104-109
Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2: Contenidos generales	2-28 Afiliación a asociaciones	8; 129-130
– Subcontratación y proveedores:			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 2: Contenidos generales 2021 GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	La Política de Compras de Codere no incluye por el momento este tipo de criterios, más allá del cumplimiento de los mínimos establecidos por la legislación.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	



Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Codere desarrolla auditorías externas a algunos de sus proveedores. Estas auditorías se centran en aspectos financieros, de privacidad y protección de datos personales.
– Consumidores:			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad	9-10
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad	33-35; 105-106
– Información fiscal:			
Los beneficios obtenidos país por país.	GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	109
Los impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos 207-4 Presentación de informes país por país	107-109
Las subvenciones públicas recibidas.	GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera del gobierno	Codere no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2022 (tampoco en 2020 o 2021)

