

Informe Integrado 2023



Índice

1 Carta del CEO	4
2 Codere de un vistazo	6
2.1 Quiénes somos	7
2.2 Codere en cifras	12
2.3 Codere en 2023	14
3 Compromiso ESG, creando valor sostenible	17
4 Compromiso con el gobierno corporativo y la transparencia empresarial	20
4.1 Gobierno, ética y cumplimiento	21
4.2 Transparencia empresarial	33
4.3 Control y gestión de riesgos	42
5 Compromiso con las personas y el entorno	52
5.1 Con el juego responsable	53
5.2 Con nuestros clientes	58
5.3 Con nuestros empleados	62
5.4 Con la comunidad	72
5.5 Con el medio ambiente	78
5.6 Con la cadena de suministro	81
Anexos	85
Anexo I Acerca de este informe y matriz de materialidad	86
Anexo II Desglose de indicadores de recursos humanos	89
Anexo III Acciones de asociación o patrocinio	100
Anexo IV Índice de contenidos en relación con los requisitos de la legislación aplicable	103

Carta del CEO



Estimados lectores:

2023 ha sido un año de consolidación para la compañía. Hemos reforzado nuestro equipo directivo y estructura organizativa, para solventar de la mejor manera los desafíos operativos y poner el foco en la generación de ingresos.

Hemos impulsado además nuestra marca, producto y servicio al cliente, para continuar siendo un referente internacional del entretenimiento y el juego responsable. Y finalizamos el ejercicio con unos mecanismos de gestión empresarial, rigor y gobernanza más sólidos.

Los resultados reflejan que, a pesar de las dificultades enfrentadas, la facturación se mantiene sólida y el desempeño mejora significativamente. De manera especial destaca el rendimiento récord de Codere Online, con el crecimiento de sus ingresos anuales un 40%, lo que denota el éxito de nuestro enfoque estratégico.

Así, con la compañía normalizada y en recuperación, hemos trabajado de la mano de nuestros inversores para mejorar de manera significativa nuestro balance y reforzar nuestra estructura de capital, preparándonos para una nueva etapa.

De esta manera, en octubre de 2024 y tras un acuerdo con sus acreedores, la compañía completó con éxito su proceso de recapitalización global. Una operación histórica que reduce la deuda neta del grupo a aproximadamente 64,3 millones de euros, permitiendo a la organización centrarse en la implementación de su plan estratégico y en la generación de valor para nuestros grupos de interés.



Gracias a todos ellos por su confianza y apuesta en este proyecto. Especialmente a nuestros casi 11.000 empleados, que han hecho posible estos avances, y a nuestros inversores por su continuo apoyo.

Les invito a conocer más sobre nuestra compañía y avances en este *Informe Integrado* de 2023.

Un cordial saludo,

Gonzaga Higuero
CEO de Grupo Codere

Codere de un vistazo



2

2.1 Quiénes somos

Codere es una multinacional española con más de cuatro décadas de experiencia en el sector del entretenimiento y el juego. La compañía tiene presencia en siete países de Europa (España e Italia) y Latinoamérica (Argentina, Uruguay, México, Colombia y Panamá).

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 físicos, que incluyen salas de juego, salones recreativos, salas de apuestas e hipódromos.

Codere es reconocida como una de las empresas líderes en el sector del ocio, manteniendo una posición prioritaria en las principales líneas de negocio y zonas geográficas en las que opera.

Entre sus logros se encuentran:

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

2.1.1 Qué hacemos

Líneas de negocio

PRESENCIAL



44.813

terminales de juego



18.356

puestos de bingo



7.949

bares



6.810

máquinas de
apuestas deportivas¹



804

mesas de juego



899

salones recreativos



151

puntos de apuestas²



133

salas de juego



4

hipódromos

ONLINE



España



México



Colombia



Panamá



Uruguay
(apuestas hípicas)



Argentina

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

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



2.1.2 Presencia en el mundo

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

España

Codere tiene su origen en España, donde la compañía es en la actualidad líder en apuestas deportivas presenciales y segundo mayor operador de máquinas recreativas tipo B. Su negocio abarca máquinas tradicionales, apuestas deportivas y salones de juego, con productos como ruletas electrónicas, terminales de apuestas deportivas y bingo.

Con presencia en todas las comunidades autónomas, Codere también destaca en el ámbito *online*. En 2021, la compañía obtuvo la prórroga de las licencias para ofrecer apuestas deportivas y otros juegos *online*, con vencimiento 2032.

Entre otras salas, la compañía gestiona el Bingo Canoe, el más grande del país y uno de los más importantes de Europa continental.

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. La compañía gestiona una importante red de interconexión de terminales de juego, Codere Network, una operación de más de 7.200 máquinas recreativas, a través de empresas de gestión de las que tiene control mayoritario.

En 2023 Codere ha inaugurado la nueva Gaming Hall Vittoria, en Parma. Una sala con más de 2.500 metros cuadrados que incluyen bingo, AWP y VLT, área de descanso y restauración.

Argentina

Codere inició su operación en Argentina en 1992 y es 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 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).

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. En dichas salas se operan máquinas tipo casinos (*slots*), además de bingo tradicional.

Desde 2021, la compañía opera apuestas deportivas y juegos de casino *online* en la Ciudad de Buenos Aires.

Uruguay

Codere comenzó a operar en el país en 2002, centrándose principalmente en Montevideo y sus alrededores. Actualmente, el grupo administra el prestigioso Hipódromo Nacional de Maroñas, al que la compañía ha devuelto su renombre como centro hípico de primer nivel desde su adjudicación en 2002. Codere opera además el Hipódromo de Las Piedras y el icónico Hotel Casino Carrasco, que en 2021 celebró un siglo desde su inauguración. También salas de juego y juego *online*.

A finales de 2022, Codere Uruguay inauguró una nueva sala, Maroñas Slots, en la ciudad de Montevideo. Este recinto cuenta con 280 terminales de última generación y una zona de apuestas hípcas.

México

Desde que en 1998 inició su actividad en el país, Codere se ha consolidado como el mayor operador y empresa líder en el sector del juego privado en México. Su actividad principal es la gestión de salas de juego con máquinas y, en algunos casos, mesas, bingo y apuestas deportivas, además de 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 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, Corporación Interamericana de Entretenimiento).

Panamá

Codere estableció operaciones en el país en 2005 y en la actualidad gestiona en este mercado una amplia gama de negocios, que incluye terminales de juego, diez casinos, salas de apuestas y el exclusivo Hipódromo Presidente Remón, único en Centroamérica.

Desde 2021, la compañía ha ampliado su oferta para incluir apuestas deportivas y juegos de casino *online*, consolidando así su posición como líder en el mercado panameño.

Colombia

Desde 1984, Codere está presente en Colombia, manteniendo su posición de liderazgo como uno de los mayores operadores de terminales y salas de juego del país. La compañía completa su oferta de juego con la gestión de casinos y juego *online*.

2.1.3 Propósito, misión y valores

Año tras año, Codere refuerza su compromiso con la excelencia operativa, la eficiencia, la responsabilidad social, la integridad, la transparencia y la innovación. Estos principios son fundamentales para la compañía desde sus inicios y guían su propósito, visión y valores, asegurando su éxito y liderazgo en el sector.

Propósito:

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

Visión:

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

Valores:

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

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

2.2 Codere en cifras

A continuación, se presentan las principales magnitudes asociadas a la actividad de la compañía, actualizadas a fecha 31 de diciembre de 2023:

PRINCIPALES MAGNITUDES

10.859

profesionales

628M€

satisfechos en impuestos

1.429M€

de ingresos de explotación

51

nacionalidades

206M€

de EBITDA ajustado

1.455M€

de valor económico distribuido a grupos de interés³

España

9.050 máquinas **1.064** puestos de bingo
5.861 terminales de apuestas **3** salas de juego
6.120 bares **806** salones recreativos
23 puntos de apuestas deportivas **Online**

Panamá

2.341 máquinas **103** terminales de apuestas
12 salas de juego **12** puntos de apuestas deportivas
396 mesas de juego
1 hipódromo **Online**

México

14.100 máquinas **582** puestos de bingo
425 terminales de apuestas **288** mesas de juego
76 salas de juego **53** puntos de apuestas deportivas
1 hipódromo **Online**

Colombia

3.233 máquinas **397** terminales de apuestas
13 salas de juego **96** mesas de juego
93 salones recreativos **39** puntos de apuestas deportivas
Online

Argentina

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

Uruguay

2.289 máquinas **24** terminales de apuestas
6 salas de juego **24** mesas de juego
2 hipódromos **Online****

Italia

7.224 máquinas **5.018** puestos de bingo
10 salas de juego **1.829** bares
 Concesión de Red de terminales de juego

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.

**Vinculado a apuestas hípicas.

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

2.2.1 Resultados financieros

Los ingresos anuales reportados en 2023 alcanzaron los 1.429M€, manteniéndose en línea con los del año anterior. Estos resultados reflejan el impacto de los desafíos operativos en Argentina, ya superados desde octubre, y en México, hoy normalizados en su mayor parte, en contraste con la situación a cierre de 2023 donde aún existía un número significativo de salas con restricciones. Excluyendo estas unidades de negocio afectadas, el negocio *retail* aumentó los ingresos del ejercicio en un 2% en comparación con 2022.

A lo largo del año, Codere Online experimentó un destacado crecimiento en sus ingresos anuales del 40%, hasta alcanzar los 172M€ en comparación con 2022. En el cuarto trimestre, los ingresos de la filial superaron los 50M€, marcando así el trimestre más exitoso hasta esa fecha. Por su parte, la facturación del negocio presencial al cierre de 2023 se situó en 1.257M€.

El EBITDA ajustado del grupo en este periodo fue de 206M€, un 11% inferior al del mismo periodo del año anterior. Sin considerar los resultados de Argentina y México, el EBITDA ajustado del negocio *retail* muestra un crecimiento interanual del 19%. Destaca el crecimiento del 162% del EBITDA ajustado de Codere Online en comparación con el año 2022.

En términos de liquidez, la posición de efectivo del grupo alcanzó los 107,5M€, distribuidos en 66,2M€ en el negocio *retail* y 41,3M€ en Codere Online, lo que demuestra la sólida capacidad financiera del grupo.

En cuanto a la capacidad de juego, Codere cerró el año con un total de 44.813 máquinas y una red que incluye 133 salas de juego, aproximadamente 900 salones, 151 puntos de apuestas deportivas y cerca de 8.000 bares.

Magnitudes financieras

	Cifra de negocios del grupo (%)	Variación cifra de negocios 2022-2023	EBITDA ajustado (Post IFRS 16)	Variación EBITDA ajustado 2022-2023
España	16%	3%	23%	11%
México	18%	3%	21%	-26%
Argentina	19%	-21%	19%	-50%
Italia	22%	-2%	12%	5%
Colombia y Panamá	7%	-1%	10%	10%
Uruguay	6%	15%	12%	16%
Online	12%	40%	10%	162%
Corporativo	-	-	-7%	28%
Total	100%	0%	100 %	-11%

2.3 Codere en 2023

Comprometida con la excelencia en la estrategia comercial y decidida a impulsar el crecimiento y la eficiencia en todos los ámbitos de la organización, Codere ha marcado el año 2023 como un momento clave para la compañía. Se ha llevado a cabo una revisión estratégica exhaustiva de las operaciones y de la estructura de capital del grupo que allana el camino para la implementación exitosa de su plan de negocio.

2.3.1 Impulsando el crecimiento

Tras superar los desafíos operativos en México y Argentina desde el segundo trimestre del año, Codere inició conversaciones con sus principales bonistas para concretar los términos de una recapitalización global destinada a mejorar su estructura de capital y potenciar su crecimiento futuro.

En junio de 2024, la compañía anunció un acuerdo con sus acreedores para la recapitalización definitiva del grupo. Como resultado de esta operación, Codere ha reducido su deuda bruta corporativa de alrededor de 1.369 millones de euros a aproximadamente 192 millones, lo que, una vez descontada la caja, se traduce en una deuda neta consolidada de unos 65 millones de euros, equivalente a 0,5 veces el EBITDA ajustado de 2023, antes de IFRS16. Una muestra de la confianza de acreedores y accionistas en el futuro del grupo que permite a la organización centrarse en el cumplimiento de su plan estratégico para la generación de valor a largo plazo.

2.3.2 Cambios en la estructura organizativa

Durante el ejercicio, la organización ha respaldado este proceso de crecimiento y reestructuración fortaleciendo su equipo directivo con la llegada de su **nuevo CEO, Gonzaga Higuero**. Este hito marca el inicio de una nueva etapa en el grupo, con el objetivo de mejorar la rentabilidad y la competitividad.

A lo largo del año, la compañía ha realizado otras incorporaciones estratégicas, como la de **Sonia Carabante**, que se unió al equipo como directora corporativa de **Estrategia Comercial y Proyectos de Negocio**, responsabilidad de nueva creación, con el objetivo de liderar proyectos clave de estrategia comercial, coordinar las mejores prácticas comerciales y operativas, y dirigir las iniciativas de transformación empresarial.

También se incorporó a la compañía **Luis Villalba**, quien asume el rol de **CFO de Grupo Codere** para liderar la estrategia financiera de la compañía, enfocándose en la generación de valor y mejorando los procesos de *reporting* para la toma de decisiones. Además, la Dirección Financiera integrará el área de Compras, lo que permitirá la supervisión de todas las áreas por parte de los directores financieros locales.

En el **Departamento de Tecnología y Digitalización** se incorporó como **CIO Agustín González Tuñón**, encargado de liderar la transformación digital de la compañía y garantizar la seguridad de los activos digitales de la empresa.

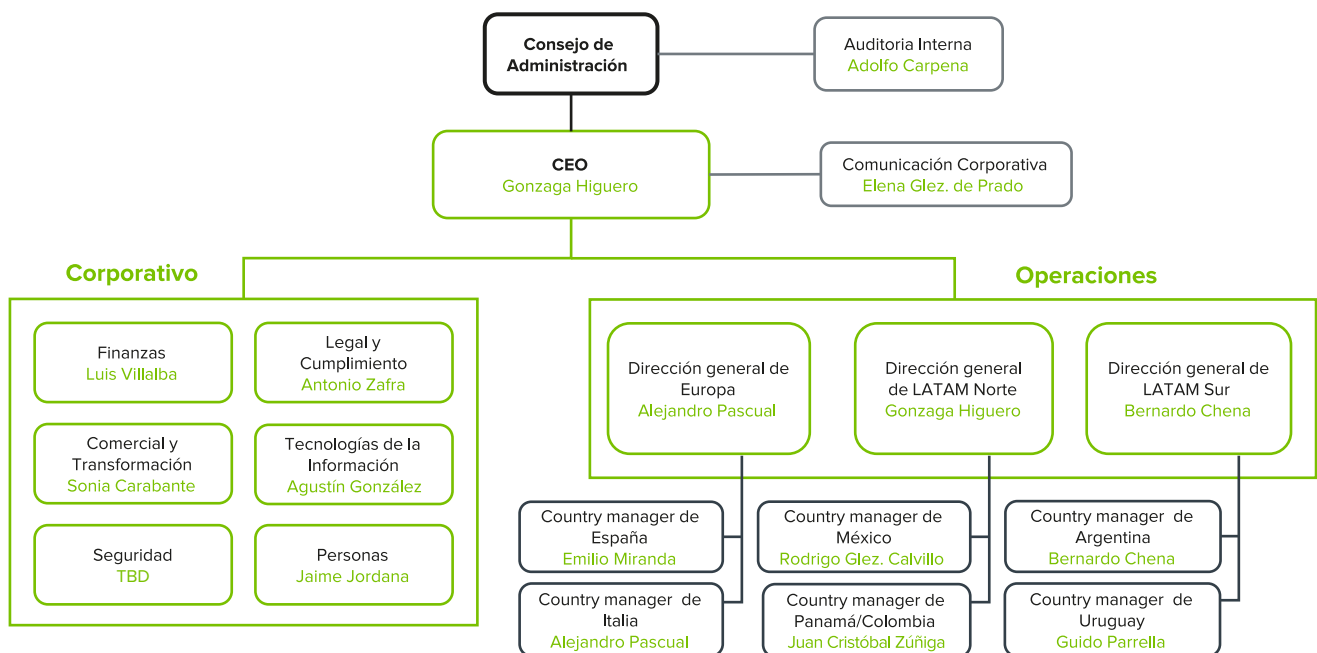
Finalmente, la recién creada **Dirección Global de Compras**, liderada por **Carlos Acha**, coordinará y mejorará esta función a nivel grupo. Se centrará en desarrollar una estrategia global de compras, estandarizar políticas y procesos, e integrar prácticas sostenibles en la estrategia del área.

Estos cambios se reflejan en la nueva **estructura organizativa** establecida a finales de 2023, que responde a tres objetivos clave: dar plena responsabilidad a los países sobre su cuenta de resultados, simplificar la organización para agilizar la toma de decisiones, y centrarse en el cliente y la generación de ingresos.

En esta nueva organización los países se organizan en tres regiones: Latam Norte (México, Panamá y Colombia), Latam Sur (Argentina y

Uruguay) y Europa (España e Italia), con el fin de atender las necesidades operativas de manera más eficiente.

La figura del *country manager* se convierte en un punto focal para la operación, que permite atender con mayor agilidad las necesidades locales de la operación, recibiendo informes jerárquicos y funcionales de las áreas correspondientes.



Nota: Organigrama de Grupo Codere a primer trimestre de 2024.

2.3.3 Una marca que refuerza el compromiso con el cliente

El proceso de transformación ha sido respaldado por la **renovada marca Codere**⁴, que supone un hito en su estrategia omnicanal y centrada en el cliente, consolidando su posición como la compañía de juego más segura, cercana, divertida y accesible.

Para fortalecer esta posición, Codere ha mantenido una intensa actividad de marketing, con patrocinios deportivos con clubes de élite como el **Real Madrid C.F.**, el **Club Atlético River Plate** y el **Club de Fútbol Monterrey Rayados**. Recientemente, renovó su

acuerdo con este último por cuatro temporadas adicionales, hasta 2029, y que incluirá a su equipo femenino, Rayadas.

Esto permite a la compañía consolidar su presencia en el mercado, optimizar las inversiones en marketing y aumentar la notoriedad de la marca, contribuyendo positivamente a la rentabilidad a largo plazo de la compañía. Un esfuerzo que se refleja además en el **reconocimiento de la compañía entre las 100 más valiosas del ranking 'Brand Finance'** en España.

⁴ Ampliar más información sobre en el capítulo 5.2 *Con nuestros clientes*.

2.3.4 Forjando una cultura de transparencia y responsabilidad

Codere reconoce la importancia de un sólido gobierno corporativo⁵ para garantizar el éxito a largo plazo y fomentar la confianza en sus relaciones comerciales. Por esta razón, el grupo está comprometido a mantener una **transparencia total** en todas sus operaciones, con altos estándares éticos y promoviendo la integridad, la responsabilidad y la equidad en la gestión empresarial.

En este contexto, Codere trabaja por reducir el potencial impacto negativo de su actividad impulsando **las mejores políticas de juego responsable**, que garanticen la protección de los usuarios, especialmente de los colectivos más vulnerables, y la sostenibilidad de la industria, en estrecha colaboración con los reguladores.

Del mismo modo, la compañía refuerza su **compromiso con las personas**, de manera que durante 2023 ha logrado:

- Reducir la brecha salarial en un 2%, pasando del 23% en 2022 al 21% en 2023.
- Incrementar el salario de los empleados menores de 30 años en un 3,8%, promoviendo el empleo joven como motor de cambio.
- Reducir el número de accidentes en un 13% gracias a la implementación de mejores prácticas de prevención.

La responsabilidad de Codere se extiende más allá, realizando diversas acciones para contribuir al **desarrollo social de las comunidades donde tiene presencia**. Esto incluye colaboraciones con instituciones y ONG, así como la selección de proveedores locales para sus actividades, contribuyendo positivamente a las áreas de influencia de su negocio.

Además, la compañía trabaja activamente en **reducir su impacto ambiental**, para promover un futuro más sostenible. El grupo identifica y aborda sus principales impactos, como el consumo de energía, emisiones de GEI⁶, consumo de agua y generación de residuos; y durante 2023 ha logrado importantes avances en la reducción de su huella ambiental:

- Se ha reducido el consumo de gas natural en un 41% a través de la implementación de una plataforma global para la optimización de energía.
- Se han llevado a cabo iniciativas como 'Fuera plástico', aspirando a convertirse en una organización con tolerancia cero al residuo plástico.
- Se ha mejorado el desempeño ambiental mediante alianzas con otras compañías, como RBA, evitando la contaminación de miles de litros de agua.

En conclusión, durante 2023 la compañía ha avanzado en su compromiso con la excelencia operativa, la responsabilidad social y la sostenibilidad. Esto se refleja en su estrategia de crecimiento, la fortaleza de su equipo directivo, el reforzamiento de su marca y su compromiso con la transparencia y la responsabilidad ambiental y social. Codere continúa así su camino hacia un futuro más sostenible y responsable en todas las áreas de su negocio.

⁵ Ampliar con más detalle en el *Capítulo 4. Compromiso con el gobierno corporativo y la transparencia empresarial*.

⁶ GEI: emisiones de gas efecto invernadero. Ver con más detalle en el capítulo 5.5 *Con el medio ambiente*.

Compromiso ESG, creando valor sostenible



3

Desde su origen en 1980, Grupo Codere ha abrazado el principio de **crear valor de manera sostenible**, guiando así todas sus actividades. Este compromiso se refleja en la responsabilidad social corporativa que la compañía ejerce hacia sus grupos de interés.

La **Política de responsabilidad social corporativa** de Codere, establecida en 2016 y aplicable a todas las sociedades del grupo⁷, tiene como objetivo promover una cultura que contribuya al bienestar de sus empleados, clientes, accionistas y comunidades donde la compañía opera. También busca retribuir de forma equitativa a los colectivos que contribuyen al éxito de su proyecto empresarial, considerando el retorno social en todas las inversiones, generando empleo y riqueza para la sociedad, y manteniendo una visión a largo plazo para asegurar un futuro mejor sin comprometer sus resultados.

La estrategia de responsabilidad social ambiciona situar al grupo a la vanguardia de las mejores prácticas en este ámbito, en compromiso con la **transparencia, excelencia y mejora de su competitividad**. Se basa en los siguientes objetivos:

- a. Favorecer la implantación de una estrategia de negocio segura, fiable, de calidad, y respetuosa con el medio ambiente.
- b. Mejorar la competitividad del grupo mediante prácticas de gestión transparentes, igualitarias, productivas, innovadoras, rentables y sostenibles.
- c. Gestionar de forma responsable los riesgos y oportunidades derivados del mercado y el entorno, maximizando los impactos positivos y minimizando los negativos.
- d. Fomentar una cultura de comportamiento ético e incrementar la transparencia empresarial para generar credibilidad y confianza en los grupos de interés.

- e. Promover las relaciones de confianza y crear valor para todos los grupos de interés, proporcionando respuestas equilibradas e integradoras.
- f. Contribuir a mejorar la reputación y el reconocimiento externo del grupo.

La *Política de responsabilidad social corporativa* recoge los principios generales y específicos de actuación con los grupos de interés⁸ para alcanzar tales objetivos, así como la correspondiente adaptación de la estructura societaria.

En consonancia con esta política, Codere se enfoca en las áreas de actuación con mayor impacto en el ámbito social, si bien también promueve iniciativas de protección del medio ambiente.

⁷ 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.

⁸ La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 4.2.1 *Grupos de interés*.

Pilares de la estrategia de responsabilidad social de Codere



Juego responsable

Codere ha desarrollado un *Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable* para implementar las mejores prácticas en esta área. Está basado en cinco pilares: regulación de la publicidad, planificación de locales de juego, control de acceso al juego, imagen del sector y gestión de colectivos vulnerables. A través de este plan, Codere establece posiciones y acciones que responden a las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés, garantizando la seguridad de los usuarios y la sostenibilidad de la industria.



Compromiso con nuestros empleados

El *Plan de responsabilidad social corporativa de empleados*⁹ incluye tanto acciones hacia los colaboradores como a través de ellos, hacia la sociedad. Se articula en torno a la diversidad, igualdad, inclusión, conciliación, bienestar, integración y sostenibilidad.



Gobierno corporativo y transparencia

Codere apuesta por un gobierno corporativo proactivo, el cumplimiento y la transparencia empresarial como pilares fundamentales de su cultura corporativa. 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 calidad¹⁰.



Compromiso con el entorno

Codere contribuye al desarrollo de las comunidades donde opera, invirtiendo parte de sus beneficios en iniciativas sociales alineadas con los objetivos de la compañía¹¹. Además, trabaja en la protección del medio ambiente, centrándose en la lucha contra el cambio climático y la descarbonización de la economía, en línea con las políticas nacionales e internacionales¹².

⁹ El *Plan de responsabilidad social corporativa de empleados* y las acciones desarrolladas en 2023 se detallan en mayor medida en el capítulo 5.3 *Con nuestros empleados*. Adicionalmente, las acciones del pilar de sostenibilidad también se consideran en el capítulo 5.5 *Con el medio ambiente*.

¹⁰ En el capítulo 4. *Compromiso con el gobierno corporativo y la transparencia empresarial* se desarrolla ampliamente la estructura de gobierno corporativo, la estrategia de cumplimiento normativo y las acciones realizadas en materia de transparencia.

¹¹ La comunicación y creación de valor para los grupos de interés se desarrolla con mayor detalle en el capítulo 4. *Compromiso con el gobierno corporativo y la transparencia empresarial*.

¹² La estrategia de Codere y las acciones para la preservación se comentan en el capítulo 5.5 *Con el medio ambiente*.

Compromiso con el gobierno corporativo y la transparencia empresarial



4

4.1 Gobierno, ética y cumplimiento

Codere ha impulsado en 2023 una significativa redefinición de su modelo de gobierno y cumplimiento.

Con el objetivo de avanzar hacia una gestión unificada del cumplimiento, la compañía ha emprendido un ambicioso proyecto de transformación en esta área, subrayando su compromiso con la integridad, la transparencia y la excelencia operativa.

4.1.1 Gobierno corporativo

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

Esta estructura, junto con los comités del Consejo de Administración constituidos, diferencia adecuadamente entre las funciones de dirección y gestión, y las funciones de supervisión, control y definición estratégica.

Estructura societaria y de capital

Codere New Topco S.A. es la sociedad *holding* que actúa como matriz del grupo. Sus principales accionistas a 31 de diciembre de 2023 son:

Accionista	Porcentaje de capital ¹³
Burlington Loan Management DAC	10,27%
Foxford Capital L5 DAC	9,74%
The Jupiter Global Fund- Jupiter Dynamic Bond Fund	4,98%
Jupiter Strategic Bond Fund, managed by Jupiter Unit Trust	3,25%
Codere S.A.	3,85%

El resto del capital social está dividido entre 155 accionistas adicionales, cuyos porcentajes de participación son inferiores a los indicados.

¹³ Incluyendo autocartera que equivale al 23% del capital social.

Junta General de Accionistas

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

El 13 de abril de 2023 se celebró una Junta General de Accionistas en la que los accionistas acordaron el nombramiento por cooptación del consejero D. Neil Robson. Además, se recibió información sobre la Póliza D&O aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2022 y se aprobó una operación de refinanciación para el grupo.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración gestiona y representa a la sociedad, y es por lo tanto de su competencia todo cuanto concierne al gobierno, dirección y administración de la compañía. Constituye el núcleo de sus funciones la aprobación de la estrategia de la compañía, su revisión y la supervisión de su puesta en práctica.

Su funcionamiento y actuación está regulado por los estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

El máximo órgano de gobierno de la compañía está compuesto, a 31 de diciembre de 2023, por diez miembros, asumiendo Christopher Bell el cargo de presidente no ejecutivo, en calidad de consejero independiente.

Nombre	Cargo	Categoría
D. Christopher Bell	Presidente no ejecutivo	Independiente
D. Carlos Baigorri Moreno-Luque	Vocal	Consejero Dominical
D. Neil Robson	Vocal	Consejero Independiente
Dña. Isabelle Lambert	Secretaria	Consejero
D. Borja Fernández Espejel	Vocal	Independiente
D. Leslie Ottolenghi	Vocal	Independiente
Dña. Laurence Biver	Vocal	Consejero
D. Mathieu Kakal	Vocal	Consejero
Dña. Silvana Puto	Vocal	Consejero
D. Michael Goose	Vocal	Consejero

A lo largo de 2023, el Consejo de Administración se ha reunido en un total de trece ocasiones de forma presencial, además de adoptar acuerdos por escrito y sin sesión en catorce ocasiones adicionales. Durante estas sesiones, se abordaron decisiones relevantes relacionadas con aspectos financieros, el plan estratégico del grupo, la gestión de riesgos y el gobierno corporativo.

Comités del Consejo de Administración

El trabajo del Consejo de Administración de Codere se articula a través de tres comités no ejecutivos, cada uno 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 tienen la responsabilidad de respaldar al Consejo de Administración en sus principales funciones, analizando en profundidad algunos de los asuntos que posteriormente han de ser aprobados en el seno del Consejo de Administración. La composición, responsabilidades y facultades de estos comités se establecen en sus respectivos reglamentos (*charters*), previamente aprobados por el Consejo de Administración. Además, los tres comités prevén que la mayoría de sus integrantes sean consejeros independientes.

La constitución de estos comités se acordó el 19 de noviembre de 2021, en el *Shareholder's Agreement*, y se rigen 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 Codere de fecha 30 de marzo de 2022, que aprobaron sus regulaciones.

Comité de Auditoría

El **Comité de Auditoría** tiene como función principal apoyar al Consejo de Administración de Codere en sus funciones de supervisión

financiera y de riesgos, la revisión de la comunicación con el mercado y el control del funcionamiento de Auditoría Interna.

Durante el año 2023, el Comité de Auditoría se ha reunido en cuatro ocasiones, además de adoptar decisiones por escrito y sin sesión en tres ocasiones adicionales. Entre los principales asuntos tratados se encuentran: (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; (iii) el seguimiento de los estados contables o las presentaciones de resultados de la compañía, y (iv) el seguimiento del proyecto de implantación de los Sistemas de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF).

Funciones del Comité de Auditoría:

- Ayudar al Consejo a supervisar la calidad e 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 riesgos fiscales.
- Supervisar las cualificaciones, independencia y rendimiento del auditor independiente de la compañía.
- Asistir al Consejo de Administración 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 2023, el Comité de Auditoría de Codere está formado por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Borja Fernández Espejel	Presidente	Independiente
D. Christopher Bell	Vocal	Independiente
Dña. Isabelle Lambert	Vocal	Consejero

Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional aplicable, especialmente en lo relacionado con la regulación en materia de juego. Asimismo, evalúa los sistemas de control interno existentes en relación con las obligaciones legislativas, tanto en materia de juego como en prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBC y FT).

Durante el año 2023, el Comité de Cumplimiento se ha reunido en cuatro ocasiones, adoptando en tres ocasiones adicionales decisiones por escrito y sin sesión, siendo los principales asuntos tratados: i) la aprobación de políticas, protocolos, procedimientos y normativas de cumplimiento, constituyéndose la Unidad de Cumplimiento como órgano permanente e interno responsable de asegurar proactivamente y en todas las operaciones del grupo el sistema de cumplimiento aprobado para la organización y; ii) el establecimiento de un modelo de cumplimiento semicentralizado para mejorar el modelo actualmente establecido en los países donde el grupo opera.

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 interno del grupo en relación con sus obligaciones en materia de juego y de lucha contra el blanqueo de capitales.
- Supervisar el Canal Denuncia, que permita a los empleados, clientes, proveedores y otros terceros informar de forma confidencial y anónima, si se considera oportuno, de las irregularidades de potencial trascendencia, específicamente financieras y contables, que se produzcan en el grupo.
- Supervisar el modelo de riesgo de responsabilidad penal del grupo.
- A 31 de diciembre de 2023, el Comité de Cumplimiento de Codere está formado por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Borja Fernández Espejel	Presidente	Independiente
D. Christopher Bell	Vocal	Independiente
Dña. Isabelle Lambert	Vocal	Consejero

Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

Durante el año 2023, el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo se ha reunido en tres ocasiones, además de adoptar decisiones por escrito y sin sesión en cuatro ocasiones adicionales. Los principales temas abordados incluyeron: (i) el nombramiento de altos directivos de Grupo Codere, e (ii) informar al Consejo de Administración de las retribuciones propuestas para los altos directivos contratados, así como las modificaciones en las retribuciones de los presidentes de los comités del Consejo. Adicionalmente, el Comité informó favorablemente la *Política de retribución variable* aplicable a 2023.

Entre las funciones del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo se encuentran:

- Identificar y evaluar candidatos para ocupar vacantes en la Junta Directiva o en los puestos directivos clave 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.

A 31 de diciembre de 2023, el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de Codere está formado por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Christopher Bell	Presidente	Independiente
D. Leslie Ottolenghi	Vocal	Independiente
D. Neil Robson	Vocal	Independiente

Política de remuneración de los consejeros

Durante el año 2023, se ha mantenido sin cambios la remuneración máxima agregada para el conjunto de los miembros del Consejo de Administración de Codere, establecida en un millón cuatrocientos mil euros anuales, tal como se aprobó en el año 2022. Esta cifra seguirá vigente hasta la celebración de la Junta Ordinaria de 2024. Asimismo, las retribuciones individuales de cada consejero fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas¹⁴.

¹⁴ Dato no disponible por género al estar externalizados los servicios de parte de los consejeros en una sociedad de servicios corporativos, la cual factura a la compañía un importe agregado por los servicios, sin desglose por sexo.

4.1.2 Ética y cumplimiento

La función de cumplimiento en Codere se dedica a garantizar que todas las actividades y operaciones del grupo se lleven a cabo de acuerdo con la legislación vigente, así como con las políticas y procedimientos internos establecidos. Su objetivo principal es asegurar el cumplimiento de los requerimientos jurídicos internacionales, nacionales y locales; que la compañía sea un referente en la industria a través de la implementación de los más altos estándares para la identificación de riesgos operativos y legales; y establecer mecanismos de prevención, gestión, control y reacción sobre los mismos.

En el año 2023, la empresa impulsó una transformación estratégica significativa en la estructura organizativa y operativa del área de Cumplimiento del grupo, incorporando las mejores prácticas del sector adaptadas a la realidad de su negocio.

Este esfuerzo subraya el compromiso de Codere con la integridad operativa y la transparencia en todas sus operaciones, pasando de un modelo de cumplimiento previamente descentralizado a uno semicentralizado, donde la responsabilidad de la supervisión de la función de cumplimiento del grupo recae en la Dirección Corporativa y, al mismo tiempo, se dota a las funciones de cumplimiento locales de responsabilidades en materia de gestión de riesgos.

Una nueva estructura de cumplimiento, semicentralizada y resiliente

Como parte de su estrategia de fortalecimiento organizativo, la compañía ha implementado una **nueva estructura de cumplimiento, semicentralizada y resiliente**. Este cambio se acompaña con la integración de nuevos perfiles que consolidan las capacidades del grupo, con la incorporación en la estructura del *General Counsel* y un *Compliance Manager* corporativo.

Adicionalmente, el Consejo de Administración de Codere New Topco ha aprobado a fecha del presente informe un *Corporate Governance Framework on Compliance*, que abarca los siguientes puntos:

- **Principios generales**, donde se indica: (i) Sistema de cumplimiento; (ii) Programa de prevención de delitos; (iii) Sistema de *reporting* interno; (iv) Taxonomía de riesgos para el cumplimiento; (v) Catálogo de riesgos penales; (vi) Auditoría del sistema de cumplimiento.
- **Modelo de gestión de la función de cumplimiento**, en donde se definen: (i) Elementos clave de la función de cumplimiento; (ii) Marco de gestión del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y sanciones; (iii) Lucha contra el soborno y la corrupción; (iv) Seguimiento y supervisión del sistema de gestión de cumplimiento.
- **Medidas organizativas**, roles y responsabilidades donde se describe lo siguiente: (i) Unidad de Cumplimiento; (ii) Director de Cumplimiento; (iii) Jefe de Cumplimiento; (iv) Empresas de Grupo Codere; (v) Comité de Ética, Prevención del Delito y Antifraude.

Con este nuevo modelo semicentralizado, Codere persigue consolidar los esfuerzos de todas sus jurisdicciones, evitando duplicidades y proporcionando una visión integral del grupo

para garantizar el cumplimiento normativo en todas sus operaciones.

El objetivo es homogeneizar y fortalecer los mecanismos de control interno y cumplimiento normativo del grupo a través de la consolidación de políticas y procedimientos de control coherentes, eficaces y aplicables en toda la organización. Este enfoque refuerza la estructura de gobernanza y control de Codere y permite al grupo contar con una visión unificada de su cumplimiento, facilitando la identificación y gestión de riesgos de manera proactiva y reforzando la capacidad de la compañía para adaptarse a un entorno regulatorio estricto, exhaustivo y en constante evolución.

Además, en línea con el refuerzo de toda su operación, el área de Cumplimiento ha puesto en marcha la integración de la **plataforma SAP ARIBA** en la gestión integral de su proceso de compras¹⁵, reforzando así las medidas de control con sus proveedores, lo que permitirá el despliegue de *due diligence* reforzadas de sus proveedores, asegurando una mayor transparencia y eficiencia en la cadena de suministro.

La implementación de SAP ARIBA optimiza los procedimientos de compra mediante la automatización y estandarización de procesos, y facilita una evaluación más rigurosa y continua de los riesgos asociados a los proveedores, mejorando significativamente la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo en toda la operativa.

¹⁵ La implementación de la plataforma SAP ARIBA en el proceso de compras se desarrolla en mayor detalle en el capítulo 5.6 *Con la cadena de suministro*.

Un paso más en nuestro compromiso por la ética y la integridad

La estrategia de Grupo Codere en materia de ética y cumplimiento trasciende las meras obligaciones reglamentarias y legislativas del sector en los diversos países en los que opera. Sólo así la compañía puede asegurar la creación de valor sostenible e impulsar la mejor reputación, confianza y credibilidad entre sus grupos de interés.

Este compromiso requiere un esfuerzo colectivo y responsabilidad compartida, de forma que cada miembro de la compañía se comprometa a conocer y actuar conforme a los valores y normas establecidas por el grupo.

<p>El Código de ética e integridad (CEI)</p>	<p>El <i>Código de ética e integridad</i> (CEI) es el pilar central que guía la función de cumplimiento en Codere, siendo de aplicación tanto para los colaboradores internos como para los proveedores externos.</p> <p>El CEI, actualmente vigente, fue aprobado inicialmente por el Consejo de Administración en 2007 y ha sido objeto de actualizaciones en 2021.</p> <p>Constituye un componente esencial de la cultura corporativa, al establecer las directrices de conducta esperadas de todos los profesionales del grupo.</p> <p>Asimismo, el código se alinea con las obligaciones legales, los valores corporativos y los principios de ética e integridad que rigen la organización.</p> <p>Para su implementación efectiva, el CEI se complementa con manuales, procedimientos y políticas internas que proporcionan un mayor detalle sobre cada uno de sus apartados, garantizando así su comprensión y cumplimiento adecuado en todas las áreas de la organización.</p>
<p>El Comité de Ética, Antifraude y Cumplimiento Penal</p>	<p>El Comité de Ética, Antifraude y Cumplimiento Penal es el encargado de interpretar, integrar y aplicar el <i>Código de ética e integridad</i> (CEI) de Grupo Codere en cada país donde opera.</p> <p>Este órgano desempeña funciones cruciales en cada país, como la difusión del CEI, la gestión y difusión del Canal Denuncia y el impulso de planes de formación y capacitación en prevención y detección de conductas irregulares, delictivas o de fraude.</p>
<p>El Canal Denuncia</p>	<p>El Canal Denuncia constituye una herramienta accesible para empleados y terceros, que facilita el reporte de cualquier indicio razonable de comportamiento irregular o incumplimiento del <i>Código de ética e integridad</i> (CEI). Su propósito es garantizar un entorno de trabajo respetuoso e igualitario, fomentando una cultura organizacional basada en la transparencia.</p> <p>A través de la campaña 'Canal Denuncia, haciendo la mejor compañía', Codere promueve activamente el uso de este medio entre empleados y grupos de interés. Se destaca la confidencialidad de la identidad del denunciante y la prohibición de represalias contra aquellos que actúen de buena fe.</p> <p>Además, Grupo Codere cuenta con un <i>Protocolo de gestión de denuncias e investigaciones</i>, aprobado el 14 de julio de 2021, que detalla el funcionamiento de los canales internos y establece el deber de investigación del Comité de Ética, Antifraude y Cumplimiento penal a lo largo del procedimiento.</p> <p>En 2023, en consonancia con las actividades de transformación puestas en marcha por la nueva dirección corporativa, el Canal Denuncia fue homogeneizado y centralizado. Ahora, todas las denuncias no presenciales son canalizadas a través de una única vía, el Canal Denuncia, accesible a través de codere.canaldenuncia.app.</p>

<p>Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral</p>	<p>Grupo Codere también ha implementado un <i>Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral</i>, el cual ha sido recientemente actualizado y es de aplicación en todos los países en los que opera la compañía.</p> <p>Este protocolo, alineado con los principios del <i>Código de ética e integridad</i> (CEI), tiene como objetivo principal detectar cualquier forma de acoso laboral, sexual u hostigamiento, brindando apoyo a las víctimas y promoviendo medidas preventivas.</p> <p>El protocolo se fundamenta en los principios de dignidad y protección de la persona, fomentando un ambiente de trabajo saludable y armonioso que estimule el desarrollo y desempeño profesional de todos los empleados. Además, busca garantizar el acceso igualitario a los recursos productivos y el empleo, así como la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, aplicando a debida diligencia y evitando la revictimización.</p>
<p>Planes de formación continuos</p>	<p>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 2023 la compañía ha dado continuidad a su formación interna en temas de ética, integridad, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, y anticorrupción.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formaciones mensuales a todos los empleados de nueva incorporación en materia de CEI y modelo de prevención de delitos y anticorrupción. • Formaciones en materia de regalos y hospitalidades, conflictos de interés y <i>due diligence</i> de proveedores a nivel corporativo.
<p>Un 'Compliance Corner' en 'Codere Actualidad'</p>	<p>Para dar visibilidad a estos asuntos, Codere cuenta con su 'Compliance Corner', una sección específica dentro de la <i>newsletter</i> corporativa 'Codere Actualidad' en la que, con periodicidad mensual, la compañía publica artículos con diversos contenidos relativos al área de Cumplimiento.</p> <p>El objetivo principal es asegurar una visión conjunta del deber como empleado y como compañía, sensibilizar a todos los miembros de la organización sobre la materia y fomentar el compromiso ético entre todos los miembros de la organización.</p>

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

Durante el año 2023, se implementó desde la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Cumplimiento la elaboración de reportes trimestrales en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Estos informes son elaborados por todas las unidades de negocio del grupo, proporcionando tanto datos cuantitativos como cualitativos consolidados sobre acciones realizadas, reportes efectuados a las autoridades, identificación de clientes o detección de posibles incidencias en la materia, entre otras.

Resultado de los controles y acciones del ejercicio 2023

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 los principios establecidos. A continuación, se detallan los resultados de los realizados sobre la actividad presencial:

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

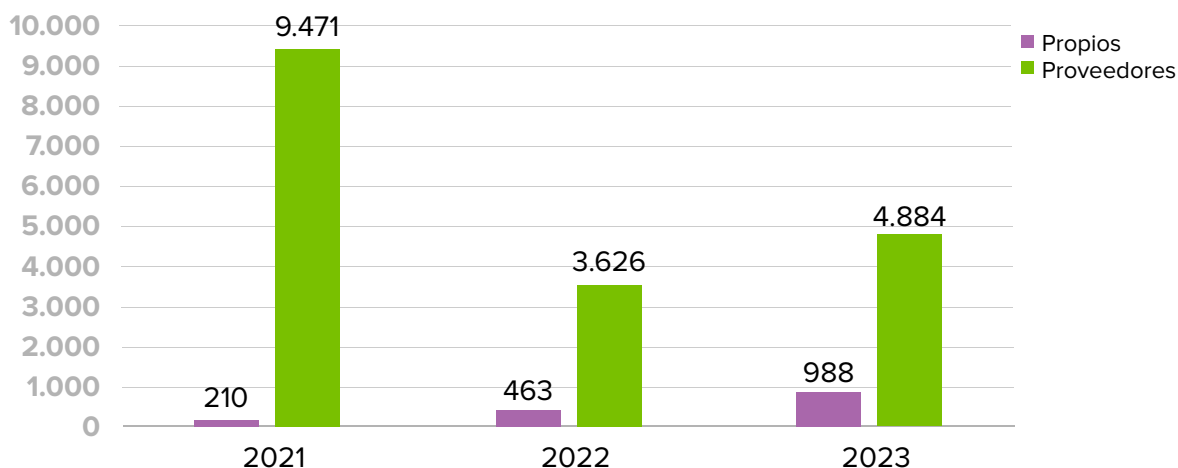
Sin perjuicio de los principios generales definidos a nivel de grupo, cada país cuenta con procesos específicos, adaptados a lo requerido por la normativa vigente, para la identificación de clientes, ya sea en el ámbito de juego *online* o *retail*, así como para el análisis de su historial de juego 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 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 2023

País	Propios	Proveedores
España	63	2.923
Argentina	110	30
Colombia	404	132
Italia	0	212
México	107	1.567
Panamá	101	351
Uruguay	203	20
Total	988	4.884

Evolución de *due diligence*

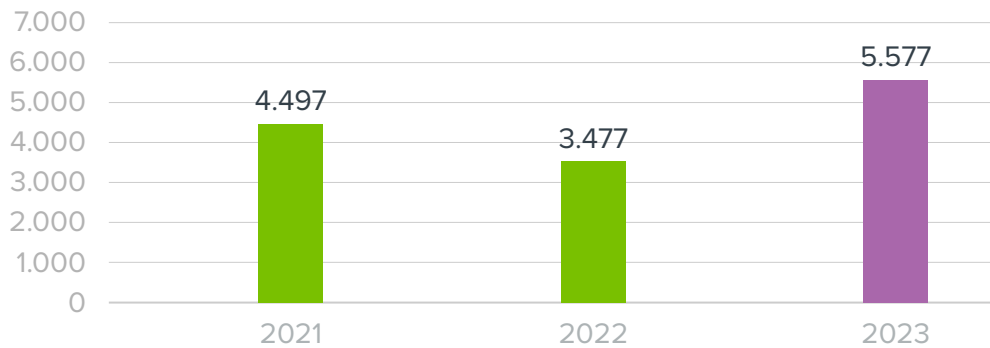


2. Capacitaciones a los profesionales del grupo:

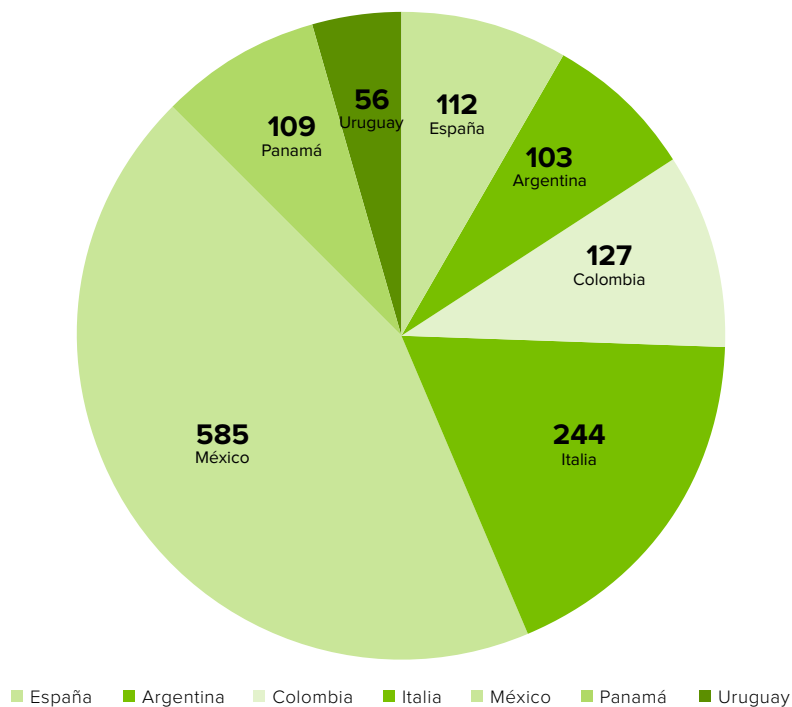
En Codere se llevan a cabo programas de formación para todos los profesionales del grupo, independientemente de su rol y responsabilidades, abarcando no sólo las disposiciones legales vigentes en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, sino también en relación con el *Código de ética e integridad (CEI)*.

Formación en prevención de blanqueo de capitales, anticorrupción y *Código de ética e integridad (CEI)* 2023

Evolución de los empleados adheridos a las formaciones:



Empleados adheridos al *Código de ética e integridad* por países:

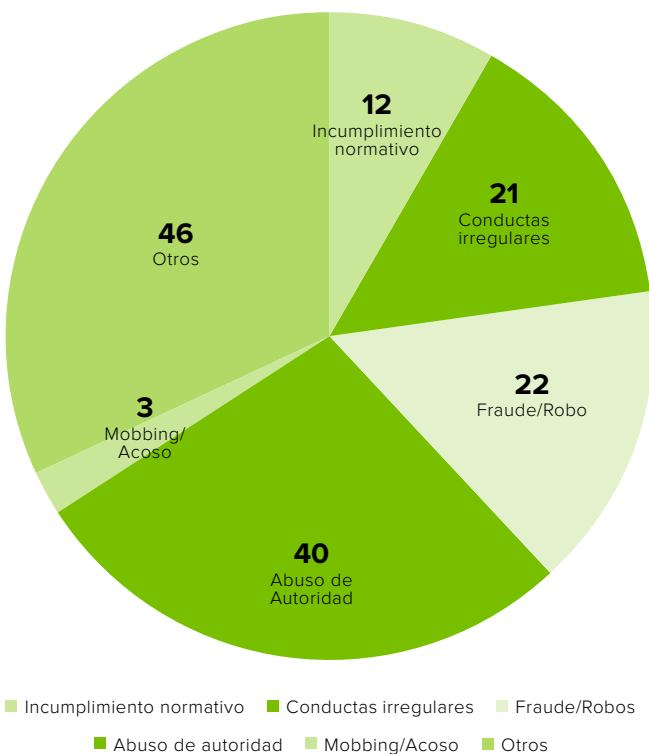


3. Canal Denuncia:

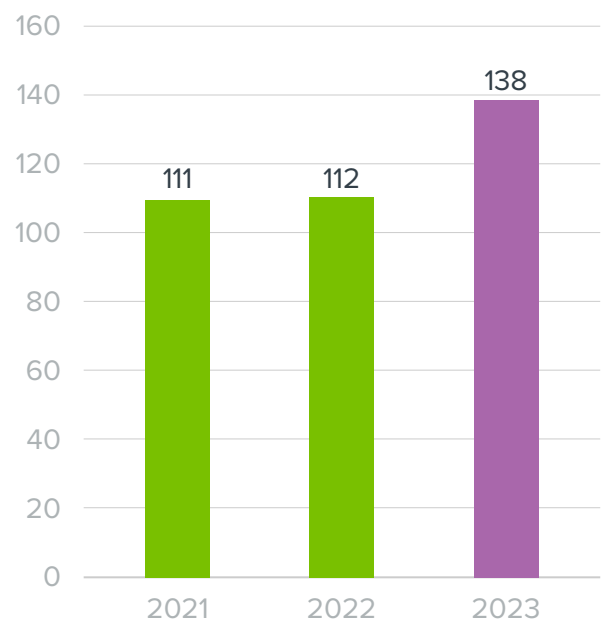
En 2023 se han recibido un total de 138 denuncias, clasificadas atendiendo a las seis tipologías que la compañía utiliza: incumplimiento normativo, conductas irregulares, incumplimiento ético y político, *mobbing/acoso*, fraude y otros. El 71% de las denuncias recibidas han sido gestionadas adecuadamente¹⁶ y las que continúan aún en trámite se están atendiendo conforme los procedimientos vigentes.

País	Número de denuncias recibidas
España	9
Argentina	32
Colombia	17
Italia	2
México	61
Panamá	9
Uruguay	8
Total	138

Tipo de denuncias recibidas



Evolución del número de denuncias recibidas



¹⁶ En este ejercicio 2023 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.

4.2 **Transparencia empresarial**

La transparencia constituye uno de los valores fundamentales en la cultura de Codere, sirviendo de guía para todos los profesionales de la organización. Este principio se concreta en el mantenimiento de un diálogo constante y transparente a través de diversos canales de comunicación, tanto internos como externos, con los distintos públicos de interés del grupo. Esta práctica facilita la comprensión e integración de dichos públicos en la actividad de la compañía.

Esta relación transparente y responsable resulta crucial para el correcto funcionamiento de la actividad de la compañía y el óptimo desarrollo de su negocio. Permite al grupo comprender las expectativas y necesidades de estos *stakeholders* en relación a Codere y poder así proporcionar respuestas adecuadas, adaptando sus políticas y estrategias a las necesidades identificadas.

4.2.1 **Grupos de interés**

Grupos de interés	Principales expectativas hacia Codere
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 y la compañía. Gestión de colectivos en riesgo e incidencia social de la actividad. <i>Responsabilidad Social Corporativa (RSC)</i> .
Reguladores	Transparencia, planificación de la actividad y protección de los colectivos vulnerables.
Accionistas e inversores	Transparencia y creación de valor sostenible.

Codere fomenta el diálogo continuo y fluido con sus públicos a través de su **página web corporativa** (www.grupocodere.com), el **Canal Denuncia**¹⁷ y las **redes sociales** (a través de sus perfiles corporativos y de las distintas unidades de negocio). El incremento de usuarios año tras año demuestra el fortalecimiento del posicionamiento de la compañía en las mismas:



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

1. Clientes

Codere cuenta con un sistema de gestión de reclamaciones (Servicio de Atención al Cliente o *Customer support service*) para atender las incidencias y quejas de sus clientes. Este sistema incluye un protocolo que establece cómo deben abordarse y resolverse las reclamaciones recibidas, detallando el procedimiento de revisión de cualquier solicitud hasta su resolución satisfactoria.

Las reclamaciones se reciben por diferentes vías, dependiendo del tipo de cliente:

- **Clientes del negocio presencial:** las reclamaciones generadas en los establecimientos físicos se atienden por vía telefónica, representando este año el 14% del volumen del servicio.
- **Clientes del negocio online:** las reclamaciones realizadas por el cliente final del negocio *online* se reciben fundamentalmente a través de un chat digital, aunque también pueden comunicarse por teléfono o correo electrónico. Representan el 86% del volumen del servicio en 2023.

En el ejercicio, Codere recibió un total de 1.063.706 contactos a través de los canales mencionados anteriormente, lo que supone 13% menos en comparación con los 1.225.181 recibidos en 2022.

La organización también promueve el diálogo con sus clientes a través de las páginas web comerciales de los distintos negocios, así como en sus puntos de venta y por medio de encuestas de satisfacción.

2. Empleados

Codere impulsa diversas herramientas de difusión de información, encuentro y desarrollo para los miembros del grupo¹⁸. Entre ellas se encuentra ‘Codere Actualidad’, una *newsletter* corporativa de periodicidad mensual que ha publicado más de 60 artículos relativos a la compañía a lo largo del año, así como editoriales en nombre del CEO y otra información relevante para el grupo y el sector. Además, se emplea ‘Codere Informa’, una serie de comunicados internos a través del correo corporativo que anuncian cambios organizativos, nombramientos, formaciones, asuntos logísticos y otras campañas, con más de 140 envíos realizados durante 2023.

¹⁷ La gestión del Canal Denuncia se detalla en mayor medida en el capítulo 4.1.2 *Cumplimiento*.

¹⁸ Las herramientas de comunicación interna y las principales acciones de comunicación en 2023 se desarrollan en mayor detalle en el capítulo 5.3.3 *Con nuestros empleados*.

El departamento también cuenta con un buzón de comunicación interna, donde los empleados pueden hacer llegar sus dudas o sugerencias, y promueve distintas encuestas para que los colaboradores puedan expresar sus opiniones. Durante este año, se han organizado diversos encuentros virtuales con el CEO del grupo, Gonzaga Higuero, para compartir la estrategia de la compañía y sus principales hitos; y se ha puesto en marcha la iniciativa 'Desayunos con el CEO', destinada a cultivar un diálogo cercano y abierto entre la alta dirección y los colaboradores del grupo.

La información 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. Además, la compañía ofrece a sus empleados una amplia oferta de formación a través de las plataformas TransFórmate y Codere Personas Digital.

3. Proveedores

Con el propósito de fortalecer la relación con sus proveedores, además de los contactos establecidos en el contexto de las actividades de negociación y contratación, Codere trabaja en la implementación la plataforma SAP ARIBA. Esta plataforma está diseñada para facilitar una gestión integral del proceso de compras, lo que permitirá desarrollar una relación más eficiente con los proveedores, agilizando las gestiones de los procesos de homologación, licitaciones, ofertas o facturación, entre otros aspectos.

A comienzos de 2023 se puso en marcha el nuevo procedimiento de compras, cuyo objetivo es agilizar la coordinación entre las áreas involucradas y mejorar tanto los tiempos de respuesta como la eficiencia en el proceso.

4. Medios de comunicación

Codere cuenta con un 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 emitido un total de 32 notas de prensa, disponibles para su consulta en la sección 'Sala de prensa' habilitada en la web de Grupo Codere, además de las enviadas localmente en las distintas unidades de negocio.

Los periodistas pueden contactar con este departamento a través del correo comunicacion@codere.com. Asimismo, a través de la web corporativa del grupo, los medios pueden acceder a otros recursos como memorias corporativas, publicaciones adicionales o al kit de prensa con recursos fotográficos y de marca de la compañía.

5. Reguladores

La compañía establece una relación estrecha, directa y transparente con los reguladores a través de distintos responsables y canales, siendo esta función el principal cometido del área de Relaciones Institucionales.

En los últimos tiempos, la relación con los reguladores ha cobrado una especial importancia debido a varios factores. En primer lugar, las diversas y cambiantes regulaciones en los entornos donde opera la compañía, que generan un contexto que exige una constante adaptación para el cumplimiento normativo. Además, los desafíos derivados de los cierres de establecimientos en Argentina y México han requerido una gestión diligente por parte de la empresa. Por último, la difusión de datos erróneos sobre la industria en algunos mercados ha generado una opinión pública adversa, lo que demanda una mayor actividad institucional por parte de Codere.

6. Accionistas e inversores

Grupo Codere, a través de su área de Relación con Inversores, integrada en la Dirección Económico-Financiera, mantiene una interlocución permanente con accionistas e inversores institucionales, fundamentada en la transparencia y la comunicación efectiva.

En julio, como parte del proceso de renovación del equipo directivo, Codere anunció el nombramiento de Luis Villalba como nuevo CFO (*Chief Financial Officer*), quien asumió el liderazgo de la estrategia financiera. Desde entonces, todas las funciones de control de gestión financiera, comercial y operativa han pasado a depender orgánica y funcionalmente del CFO del grupo.

Durante el año, se han impulsado y mejorado los sistemas de reporte para la toma de decisiones en los distintos países donde opera Codere, así como la modernización de sistemas y la automatización de procesos. También se ha fortalecido el área de Relación con Inversores, con el propósito de consolidar la posición de la compañía en el mercado.

En abril, la compañía anunció un acuerdo con sus bonistas para una inyección de 100 millones de euros en nueva liquidez. Este acuerdo no ha llegado a materializarse, si bien en septiembre se firmó un préstamo puente por un monto de 50 millones de euros, mientras se buscaba una solución definitiva para el balance de la compañía.

Como se adelantó en junio de 2024, la compañía alcanzó entonces un acuerdo con sus acreedores para la recapitalización definitiva del grupo. Una operación que culminó en el mes de octubre de ese mismo año y que asegura la estabilidad financiera y operativa de Codere, facilitando la implementación de su plan estratégico y permitiendo al grupo enfocarse en el crecimiento y creación de valor a largo plazo.

La compañía mantiene informados de estos y otros acontecimientos de relevancia para accionistas e inversores a través de diversos canales que tienen por objetivo promover un diálogo abierto, transparente y constante con el mercado.

En el apartado de “Accionistas e inversores” de la web de Grupo Codere, www.grupocodere.com, se puede encontrar amplia y actualizada información sobre resultados financieros y otras presentaciones relevantes para este grupo de interés. Este apartado incluye varios segmentos relativos a Codere Luxemburgo 2 (Luxembourg) S.A., Codere New Topco y Codere Online.

Oficina del inversor

Adicionalmente, 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, a través de una oficina ubicada en la sede social de Codere, de un servicio de atención telefónica (+34 91 354 28 19 / +34 91 354 28 00) y de una dirección de correo electrónico (inversor@codere.com). También permite darse de alta en la lista de distribución informativa desde el acceso web '[Alertas por email](#)'.

Se comunica la información relevante y pertinente también a través de Euronext.

Por su parte, Codere Online mantiene su propio canal de relación con inversores mediante atención telefónica (+34 91 354 28 00) y su correo electrónico (ir@codereonline.com), además de publicar en su página www.codereonline.com la información relevante para la comunidad inversora y requerida por el regulador (SEC). Incluye también un servicio de suscripción a las noticias y comunicados.

Webcasts y conferencias telefónicas

Como medio adicional de información, la compañía permite la participación de accionistas, inversores, analistas y toda persona que así lo desee a distintas conferencias telefónicas de resultados. Es una práctica que también desarrolla Codere Online, que mantiene disponibles las conferencias en su web corporativa.

Secretaría General

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

relevantes por su complejidad o impacto en los resultados.

- **Cumplimiento de los procedimientos de control interno:** se garantiza el cumplimiento de los procedimientos de control interno y de gestión del riesgo fiscal del grupo.

Codere tiene el compromiso de cumplir con la creciente demanda de transparencia fiscal por parte de los diferentes públicos de interés, mejorando continuamente la calidad de la información tributaria pública que proporciona.

4.2.2 Transparencia fiscal

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

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

Política fiscal corporativa

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

- El cumplimiento de la legislación vigente en los países donde opera el grupo.
- La adopción de decisiones en materia fiscal y tributaria sobre la base de la interpretación razonable de la normativa aplicable y en estrecha vinculación con la actividad del grupo, en línea con el plan de acción BEPS de la OCDE.
- El fomento de relaciones con las autoridades fiscales basadas en la confianza, buena fe, profesionalidad, colaboración, lealtad y reciprocidad.
- La no constitución ni adquisición de participaciones en entidades domiciliadas en territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, salvo examen y decisión expresa del Consejo de Administración y por motivos de negocio.

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

Principales objetivos para el año 2024

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

4.2.3 Creando valor común

Codere sigue los principios de su *Política de responsabilidad social corporativa* para garantizar una retribución equitativa a todos los grupos que contribuyen al éxito de su proyecto empresarial. Durante 2023, la compañía distribuyó más de 1.400 millones de euros entre estos colectivos.

Creación de valor en grupos de interés de Codere en 2023 (millones de euros)	
Valor económico generado por la compañía	1.428,70
Valor económico distribuido a grupos de interés	1.455,42
Empleados (pago de salarios)	194,80
Proveedores (compras y contrataciones)	600,82
Accionistas (pago de dividendos)	5,10
Administraciones públicas (pago de tributos e impuestos)	627,7
Entidades financieras (pago de intereses)	27,00
Valor económico retenido por la compañía (A-B)	-26,72

Contribución fiscal

Como refleja el cuadro anterior, Codere desempeña un papel crucial en el sostenimiento de las cargas públicas en los países donde opera. La contribución tributaria total del grupo en 2023 ascendió a 467 millones de euros, considerando exclusivamente los impuestos soportados, es decir, aquellos que representan un costo para la compañía. Entre estos gravámenes, destacan:

- **Impuesto al juego:** Codere contribuyó con 362,6 millones de euros a las haciendas locales de los países en los que opera.
- **Impuesto sobre beneficios:** que ascendió a 21,5 millones de euros en el mismo año.
- **Tasas inmobiliarias o de actividad económica:** que representaron aproximadamente 58,6 millones de euros en los resultados del grupo durante 2023.
- **Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y otros impuestos indirectos:** Codere asume un coste significativo en relación con el IVA, dado que el juego constituye una actividad exenta de imposición indirecta en la mayoría de los países donde opera y la compañía no puede deducirlo ni recuperarlo. Esto se traduce en un coste de IVA de 24,1 millones de euros.

Además, Codere realiza otras contribuciones tributarias en calidad de recaudador por cuenta de terceros. Entre las más significativas se encuentran los pagos por **retenciones de impuestos sobre sueldos y salarios**, que ascendieron a **24,1 millones de euros**, así como las **cotizaciones a la seguridad social**, tanto a cargo del empleado como de la empresa, que sumaron un importe de **61,6 millones de euros**. Asimismo, durante 2023, Codere recaudó **retenciones por cuenta de clientes y proveedores**, alcanzando un total de 47,7 millones de euros. Además, ingresó 27,5 millones de euros en concepto de IVA.

Impuestos soportados por Grupo Codere en millones de euros (2021 - 2022 - 2023)

	2020	2021	2022
Contribución fiscal juego	215,4	386,9	362,6
Otros tributos	37,5	61,9	58,6
IVA no deducible	17,4	18,5	24,1
Impuesto sobre sociedades	12,7	13,3	21,5
TOTAL	283	481	467

Contribución fiscal por Impuesto sobre Sociedades de Grupo Codere en millones de euros (2021 - 2022 - 2023)

Millones de euros	Pago de impuestos o equivalente			Pago <i>Withholding tax</i>			Otros			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Argentina	0,2	0,5	8,6	0,6	3,7	0,9	3,9	1,9	2,8	4,7	6,0	12,4
México	0,7	0,4	0,9	3,0	2,5	1,4	0,0	0,0	0,0	3,7	2,9	2,3
Colombia	0,0	0,2	0,0	0,6	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6	0,3
España	2,0	1,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	0,9
Italia	0,0	0,2	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	2,0
Luxemburgo	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Panamá	0,0	0,0	0,0	0,3	0,5	0,6	0,0	0,0	0,0	0,3	0,5	0,6
Uruguay	1,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,4	0,0
Israel	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Online	0,0	0,7	0,0	0,0	0,9	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	2,1
Cabeceras	0,0	0,1	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,9
TOTAL	4,2	3,4	13,4	4,6	8,0	5,3	3,9	1,9	2,8	12,7	13,3	21,5

Beneficios antes de impuestos por país en millones de euros (2021 - 2022 - 2023)

País	2021	2022	2023
España	-4,9	8,3	18,5
México	-67,5	-122,8	-267,4
Argentina	-27,8	63,5	-30,6
Colombia	-3,4	0,4	1,0
Italia	-23,4	1,5	-18,8
Uruguay	-4,2	6,5	-0,4
Brasil	-0,2	-0,1	-0,1
Panamá	-14,9	-17,6	-12,1
Cabeceras	-148,0	-96,5	-134,8
Online	-63,9	-191,3	16,8
TOTAL	-358,1	-348,1	-427,8

4.3 Control y gestión de riesgos

El control y la gestión de riesgos constituyen pilares fundamentales en la estrategia empresarial de Grupo Codere. Estos riesgos no sólo se abordan desde una perspectiva de cumplimiento, sino también como oportunidades para fortalecer la resiliencia y sostenibilidad de la compañía.

La política integral de Codere en este ámbito adopta un enfoque proactivo para identificar, evaluar y mitigar los riesgos que pueden impactar tanto en las operaciones de la organización como en sus grupos de interés.

4.3.1 Gestión de riesgos

En Codere, las actuaciones para supervisar y mitigar riesgos se rigen por los principios de acción establecidos por el Consejo de Administración en la **Política general de control y gestión de riesgos**:

- Se integra la visión riesgo-oportunidad en la gestión de la compañía.
- Se garantiza la segregación a nivel operativo de las áreas responsables del análisis, control y supervisión, asegurando su independencia.
- Se asegura la correcta utilización y registro de los instrumentos de cobertura de riesgos.
- Se promueve la transparencia en la información sobre los riesgos y el correcto funcionamiento de los sistemas de control.
- Se enfatiza el cumplimiento de las normas de buen gobierno corporativo y de los valores establecidos para la sociedad en su *Código de ética e integridad*.

Esta política identifica **ocho categorías de riesgos**, que abarcan aspectos como el gobierno corporativo, riesgos operacionales, riesgos regulatorios, riesgos fiscales, riesgos de endeudamiento, riesgo-país, riesgos tecnológicos y riesgos reputacionales.

Sistema de control y gestión del riesgo en Codere

La *Política general de control y gestión de riesgos* de Codere se implementa a través de un **sistema interno** que se caracteriza por la definición y la asignación clara de funciones a nivel operativo, así como la ejecución de procedimientos específicos adaptados a cada etapa definida.

Entre los aspectos más destacados de este sistema se encuentran:

- 1. Definición, revisión y actualización periódica de la tolerancia al riesgo:** Esta responsabilidad recae en el Consejo de Administración.
- 2. Identificación anual y análisis de riesgos relevantes:** Los responsables de cada unidad de negocio y/o departamento a nivel local realizan esta tarea, atendiendo a su posible incidencia sobre los objetivos clave del negocio en cada país.
- 3. Actualización anual de los diferentes mapas de riesgos:** Se abarcan aspectos locales, tecnológicos y corporativos.
- 4. Reporte de los principales riesgos:** Especial énfasis en aquellos que superen los límites establecidos por el Consejo de Administración.
- 5. Elaboración de un plan de mitigación de riesgos:** Para los principales riesgos identificados, y sobre los que se puede actuar de forma directa, se elabora un plan de actuaciones que ayude a su mitigación.
- 6. Implantación y control del cumplimiento de las políticas y directrices:** Esto se logra mediante procedimientos y sistemas adecuados para mitigar el impacto de la materialización de riesgos.
- 7. Evaluación y comunicación periódica de los resultados:** Se realiza un seguimiento del control y gestión de riesgos.

- 8. Auditoría del sistema:** La Dirección de Auditoría Interna, bajo la delegación del Consejo de Administración por parte del Comité de Auditoría, revisa periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos.

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

A nivel local, cada unidad de negocio emite informes periódicos sobre actividades y riesgos materializados en cada país. Esta información es consolidada por el área de Auditoría Interna para actualizar los mapas de riesgos.

Cada año, las diferentes unidades de Auditoría Interna locales son sometidas a un procedimiento de revisión interna denominado **Quality review**, mediante revisiones cruzadas de los proyectos de cada unidad de negocio, buscando sinergias y procesos homogéneos para todo el grupo.

Hitos de la actividad de Auditoría Interna en 2023

Codere ha intensificado sus actividades en materia de control y gestión de riesgos durante 2023, con el objetivo de abordar de manera integral los riesgos inherentes a su actividad empresarial. Este esfuerzo se ha traducido en varios hitos significativos:

- 1. Fortalecimiento de los comités de seguimiento:** Se ha mantenido y reforzado la labor de los comités de seguimiento de las recomendaciones de Auditoría Interna para garantizar la implementación efectiva de las mejoras sugeridas.
- 2. Evaluación de la confiabilidad de softwares:** Se ha llevado a cabo la evaluación de la confiabilidad de los *softwares* transaccionales y de gestión utilizados en las operaciones del grupo.

- 3. Implementación de sistemas de alertas:** Se han definido y seguido sistemas de alertas para prevenir el fraude, junto con auditorías periódicas en los procesos clave del negocio.
- 4. Auditorías operativas focalizadas:** Se han realizado auditorías operativas focalizadas en las áreas de mayor riesgo a nivel global para identificar mejoras en los procedimientos más críticos del negocio.
- 5. Cumplimiento normativo en salas de juego:** Se ha verificado el correcto cumplimiento normativo en los locales de juego de la compañía.
- 6. Auditorías financieras:** Se han realizado auditorías financieras con un enfoque limitado para garantizar la integridad y transparencia de los registros financieros.
- 7. Formación continua:** Se ha proporcionado formación continua para los equipos de Auditoría en cada país.
- 8. Apoyo a la dirección y auditores externos:** Se ha brindado asistencia y apoyo tanto a la dirección del grupo como a los auditores externos para una gestión eficiente de los riesgos y controles internos.
- 9. Actualización de los mapas de riesgos:** En colaboración con el Departamento Financiero, se ha actualizado el mapa de riesgos para mantener una visión actualizada de los riesgos inherentes en cada operación.

Mapa de riesgos año 2023

Codere ha revisado minuciosamente los desafíos a los que se enfrenta en 2023, actualizando su mapa de riesgos como parte de su esfuerzo continuo por mantener una gestión robusta de los riesgos. La compañía ha identificado y analizado las siguientes áreas críticas principales:

Riesgo regulatorio

La industria del juego opera en un entorno altamente regulado a nivel global. Codere, con operaciones tanto en el ámbito físico como *online*, está sujeta a una amplia variedad de legislaciones locales. Algunas regiones imponen rigurosos controles debido a la alta fiscalidad, mientras que, en otras, la elevada competencia plantea desafíos adicionales. En todos estos contextos, las normativas fiscales, de cumplimiento y de protección de datos son muy relevantes. Por ello, la flexibilidad y adaptación al entorno son clave para Codere.

Los riesgos regulatorios identificados por Codere incluyen principalmente: el riesgo de no renovación de la titularidad de las licencias en las jurisdicciones donde opera, el riesgo de cambios en la normativa existente o en su interpretación, y el riesgo de incremento de la presión fiscal sobre el grupo.

Riesgo reputacional

La interrelación entre los riesgos regulatorios y los riesgos reputacionales es innegable en cualquier industria, especialmente en la era digital actual. Esta realidad es aún más evidente en este sector donde la regulación y la legislación están en constante cambio, y con el que la percepción pública no siempre es favorable. La industria del juego, siendo un importante contribuyente económico y generador de empleo, no siempre es percibida de manera precisa por el público en general. En países como España e Italia, la falta de información objetiva ha generado una percepción negativa sobre el sector, ignorando aspectos como el volumen de actividad, la cantidad de establecimientos, la publicidad y las medidas para abordar el juego problemático.

Riesgo político, económico y monetario en operaciones internacionales

Codere ha diversificado sus operaciones en distintas regiones como parte de su estrategia de expansión, buscando mitigar el impacto de los riesgos políticos, económicos y monetarios. Sin embargo, la compañía no está exenta de las tensiones presentes en los países en los que opera, como posibles recesiones económicas, inflación, desempleo y conflictos sociales en los mercados iberoamericanos, que podrían afectar a sus resultados financieros. Además, la fluctuación de las monedas locales frente al euro puede impactar los flujos de efectivo de las filiales en la región.

Codere identifica fundamentalmente el riesgo de dependencia en los mercados argentino y mexicano, los cuales representan una parte significativa del EBITDA de la compañía.

Riesgo de obsolescencia de los salones de juego

La reducción de la inversión en activos fijos (CAPEX¹⁹) en los últimos años ha llevado a un deterioro de los salones de juego, lo que podría afectar su capacidad para atraer clientes. La compañía lleva a cabo un seguimiento mensual del mantenimiento de estos salones para asignar adecuadamente los recursos disponibles en función de las necesidades de mejora, manteniendo así su rentabilidad.

Nuevos riesgos identificados

Durante el ejercicio 2023, el área de Auditoría Interna identificó dos nuevos riesgos:

Riesgo de solvencia financiera

Codere busca impulsar su crecimiento, lo que implica enfrentar desafíos financieros inherentes. Sin embargo, la búsqueda de financiación adicional ha generado dudas sobre la solvencia financiera de la compañía por parte de diversos *stakeholders*,

lo que podría dificultar ciertas operaciones como la renovación de contratos, la realización de adquisiciones o la atracción de talento.

La culminación en octubre de 2024 de la recapitalización definitiva del grupo aborda decididamente la solución de este riesgo y deja a la compañía con uno de los balances más robustos de la industria.

Riesgo de movimientos de personal

La retención y atracción de talento supone una preocupación en la situación actual, ya que movimientos de personal podrían afectar la generación de valor. A pesar de esto, durante 2023 no se han observado movimientos significativos en los niveles ejecutivos o de dirección. Se han impulsado promociones internas para ofrecer nuevas oportunidades al personal clave y mejorar el clima laboral.

Riesgos materializados

Durante 2023, se materializaron varios tipos de riesgos residuales, que son aquellos que perduran tras la implantación del procedimiento de control y gestión de riesgos. Algunos riesgos vinculados con los cierres de establecimientos en Argentina y México, debidos a leves inconsistencias de carácter regulatorio, si bien ya subsanados, generaron efectos colaterales como el deterioro de salones de juego o dificultades para la retención de personal.

Para 2024, el área tiene como objetivo mantener los procesos de asistencia, evaluación y formación para mejorar el cumplimiento interno, además de implementar auditorías operativas, financieras y de sistemas, para identificar y mitigar riesgos relevantes y minimizar el factor humano en los procesos.

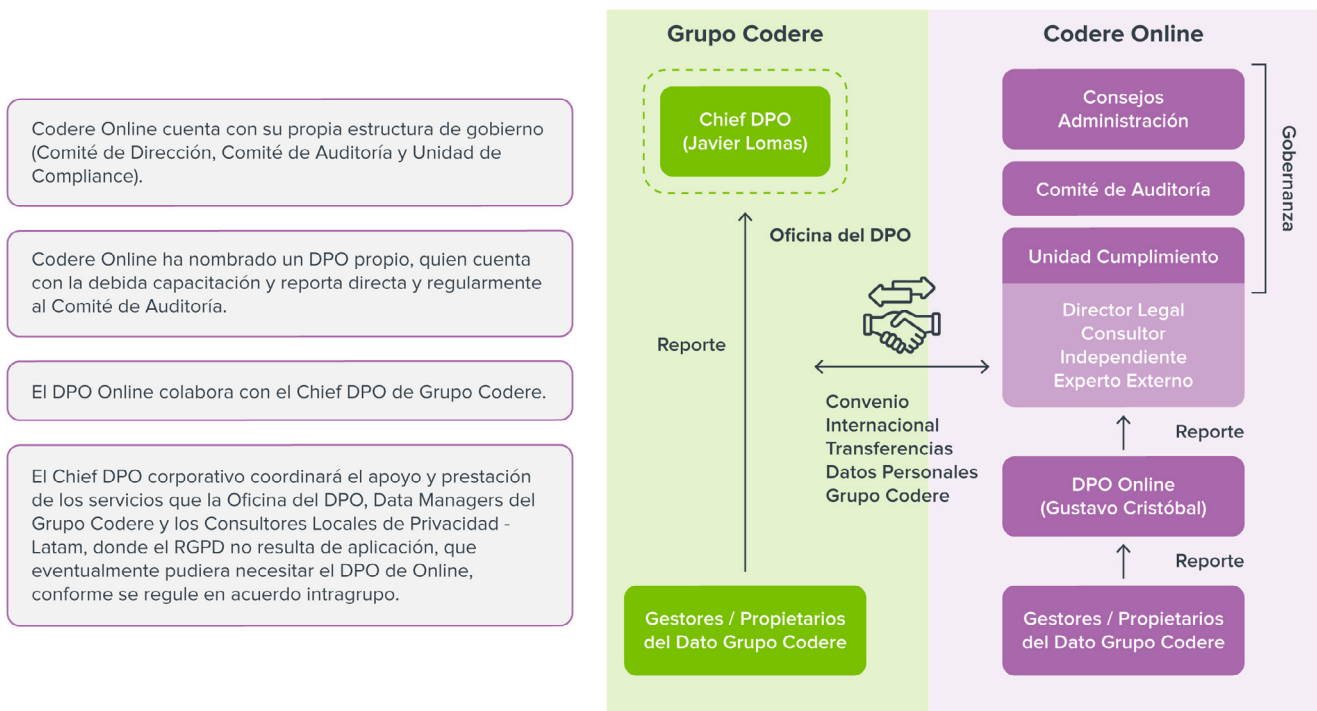
¹⁹ Del inglés '*capital expenditure*' es la inversión en capital o inmovilizado fijo que realiza una compañía, ya sea para adquirir, mantener o mejorar su activo no corriente.

4.3.2 Protección de datos

Codere considera 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 en la protección de datos personales.

Anteriormente, la gobernanza de la privacidad de Codere estaba centralizada bajo la dirección de un DPO (Delegado de Protección de Datos, en sus siglas en inglés), respaldado por una oficina corporativa, los responsables locales y por línea de negocio de la materia, abarcando tanto el negocio *retail* como el *online*. Sin embargo, desde 2023, con motivo de la última reestructuración societaria y cotización de Codere Online en el Nasdaq americano, la independencia establecida en el acuerdo de accionistas motivó la separación y establecimiento de una gobernanza de la privacidad propia para el negocio digital.

La nueva estructura reporta a sus propios órganos de decisión, conforme al siguiente esquema:



A nivel organizativo, el área de Protección de Datos avanza hacia un nuevo modelo de gobernanza de la privacidad para garantizar una gestión más efectiva de los riesgos relacionados con la seguridad de la información en todas sus operaciones. Desde principios de 2024, la responsabilidad sobre el área de Protección de Datos en el negocio *retail* en Latinoamérica e Italia ha sido transferida a la Dirección de Cumplimiento del país correspondiente, en lugar de la Dirección Legal, como venía siendo hasta ahora. Estas áreas ahora reportan funcionalmente al *Chief DPO* y Oficina de Protección de Datos corporativa, con un reporte jerárquico al director corporativo de Legal y Cumplimiento.

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

Grupo Codere mantiene procedimientos actualizados y adaptados a cada tipo de riesgo, basándose en el principio de “tres líneas de defensa”:

- **Primera línea:** incluye a los responsables de la protección de datos de cada una de las áreas como Operaciones, Legal, Marketing, Compras, Personas, así como al equipo de Tecnologías de la Información y el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.
- **Segunda línea:** compuesta por el *Chief DPO* corporativo y la Oficina de Protección de Datos, en la que se incluyen los responsables de Cumplimiento de Latam e Italia, que asesoran y supervisan a la primera línea sobre cómo cumplir con la protección de datos.
- **Tercera línea:** integrada por el área de Auditoría Interna, encargada de verificar si la primera línea ha implementado las medidas recomendadas por la segunda.

El compromiso de Codere con la protección de datos es fundamental debido al alto volumen de información sensible que maneja sobre datos personales de sus clientes. Durante 2023, no se identificaron brechas de seguridad susceptibles de notificación a las autoridades de control ni se recibieron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, evidenciando la dedicación de la compañía con la seguridad y la protección de los datos.

Principales acciones en 2023

Durante el ejercicio 2023, Codere ha realizado esfuerzos significativos para fortalecer su marco de trabajo en materia de privacidad.

Se ha continuado con la actualización del **Registro de actividades de tratamiento (RAT)** de la compañía, una iniciativa que involucra a todas las áreas del grupo. Durante este periodo, se ha puesto un énfasis especial en la revisión y adaptación de los contratos de encargo de tratamiento con proveedores, en concordancia con las nuevas directrices establecidas por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

También se ha ido avanzando en el **Protocolo de conservación de datos**, con el objetivo de optimizar la gestión de la información, asegurando que solo se conserven aquellos datos necesarios para las finalidades para las que fueron recabados, así como para atender posibles reclamaciones judiciales y/o el ejercicio del derecho de defensa de Codere.

En cuanto a las transferencias internacionales de datos, la compañía ha continuado consolidando el **Convenio marco para el tratamiento de datos personales**. Este convenio regula los tratamientos de servicios entre distintas sociedades de Grupo Codere, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes, especialmente en lo referente a transferencias internacionales de datos entre las empresas del grupo ubicadas fuera del Espacio Económico Europeo (EEE), en conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Asimismo, a principios de 2023, tras el éxito de la integración en el grupo del módulo para la **homologación de proveedores en materia de privacidad dentro de la solución SAP Ariba**, se finalizó la implementación del proceso de contratación²⁰. Esto ha permitido que la compañía incluya tanto las condiciones generales como el cuestionario de tratamiento de datos en

²⁰ La implementación de la plataforma SAP Ariba en el proceso de compras se desarrolla en mayor detalle en el capítulo 5.6 *Con la cadena de suministro*

los procesos de compras, agilizando así la contratación con proveedores y garantizando el cumplimiento adecuado de todas las disposiciones en materia de protección de datos.

Objetivos 2024

En un entorno cada vez más digitalizado y conectado, el compromiso de Codere con la protección de datos y la privacidad se fortalece constantemente. Ante la evolución continua de las amenazas emergentes, es fundamental adaptar y fortalecer las políticas y procedimientos del grupo para mantenerlo a la vanguardia en este aspecto. Algunos de los objetivos que Grupo Codere se ha propuesto para el próximo año están enfocados a elevar sus estándares en materia de protección de datos y privacidad:

- Desarrollar e implementar un **modelo de gobernanza global** sobre la protección de datos personales y la seguridad de la información, que involucre a todos los niveles y jurisdicciones de la organización.
- Realizar una evaluación detallada de los riesgos para la privacidad y la seguridad de los datos **en los procesos de alto riesgo identificados** y registrados, considerando su probabilidad e impacto. Este enfoque metodológico permitirá la implementación de medidas de protección específicas y efectivas, adaptadas al nivel de riesgo de cada proceso.
- Continuar preparando a **Codere frente a posibles brechas de datos e incidentes de seguridad**. En este sentido, la Oficina del Delegado de Protección de Datos (DPO), en colaboración con el Departamento de Seguridad, desempeñará un papel clave en el desarrollo de un plan de acción integral. Paralelamente, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la seguridad en los sistemas y aplicaciones de la compañía que sustentan los tratamientos de datos, con el fin de identificar y remediar cualquier debilidad potencialmente explotable.
- Armonizar la gestión de la protección de datos en Grupo Codere a nivel internacional, implementando estrategias que abarcan desde la estructura interna de sus filiales hasta el fomento de una cultura organizacional enfocada en la privacidad. Estos esfuerzos incluyen **cambios organizacionales importantes**, tales como la reestructuración de la Oficina del Delegado de Protección de Datos del grupo, mejorando su eficiencia y alcance. Se redefine la gestión de la protección de datos para Latinoamérica e Italia, asignando estas responsabilidades a las direcciones de cumplimiento en lugar de las áreas legales locales, facilitando la comunicación y responsabilidad directa hacia el *Chief DPO* corporativo, reforzando de esta manera la coherencia en la protección de datos a nivel internacional.
- Además, para reforzar estos esfuerzos, se lanzará una **campaña de formación y concienciación** en dichos países, complementaria a la desarrollada por el área de Ciberseguridad y dirigida a todos los niveles de la organización, con el objetivo de subrayar la importancia crucial de la privacidad y la seguridad de la información.

4.3.3 Ciberseguridad

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

En respuesta a esta realidad cambiante, Codere cuenta con una **Dirección Corporativa de Seguridad de la Información y Riesgos Tecnológicos**, encargada de coordinar y controlar las medidas técnicas y organizativas de seguridad de los sistemas de información del grupo.

Durante 2023, la compañía ha reforzado su área de Tecnología y Digitalización con el nombramiento de **Agustín González Tuñón** como nuevo **director de Tecnología y Digitalización**. Su misión es liderar la transformación digital de la compañía, identificando oportunidades tecnológicas que impulsen la mejora de procesos y la generación de valor, y supervisando la implementación de los proyectos tecnológicos del grupo. También ofrece total apoyo a la labor de Ciberseguridad, garantizando las dotaciones necesarias para dar continuidad al *Plan director de Ciberseguridad*.

La compañía implementa y actualiza continuamente este plan, con el fin de elevar anualmente el nivel de madurez en esta esfera crítica. Una guía ante potenciales vulnerabilidades que se adapta dinámicamente a las cambiantes necesidades del negocio, los avances tecnológicos y las amenazas emergentes en el ámbito nacional e internacional.

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

El grupo reconoce así la importancia crítica de contar con una **estrategia de ciberseguridad sólida**, que no solo reduzca riesgos, sino que incremente la confianza de sus clientes. En este sentido, Codere se ha mostrado flexible y eficiente en su adaptación al contexto digital.

Ante los riesgos, prevención

En un entorno digital continuamente expuesto a riesgos, tanto internos como externos, Codere requiere que sus empleados y sistemas estén permanentemente alerta ante posibles amenazas.

La empresa reconoce la amenaza del fraude y la rápida evolución de las tácticas de los ciberatacantes, especialmente con el surgimiento de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial adaptativa. Este avance tecnológico puede potenciar la sofisticación de ataques como el *phishing* y los *deepfakes*, entre otros, lo que representa un desafío creciente para la ciberseguridad. El *ransomware*, que impactó al 66% de las organizaciones en 2023, continúa siendo una de las principales preocupaciones, reflejada en el plan director. Además, las campañas de *phishing* y el robo de credenciales están emergiendo como amenazas persistentes que se perfeccionan con el uso de nuevas tecnologías, lo que aumenta su peligrosidad.

Ante estos desafíos, Codere está adaptando constantemente su *Plan director de Ciberseguridad* para incluir estrategias de respuesta que aborden la gestión de las nuevas amenazas y riesgos. Esta mentalidad proactiva y orientada a la prevención, arraigada en la cultura corporativa, ha permitido a la empresa mantenerse ágil y contrarrestar los imprevistos que ha enfrentado en los últimos años.

Plan Director de Seguridad (PDS)

El *Plan director de Ciberseguridad* actúa como referencia ante posibles amenazas del cambiante panorama tecnológico, de negocio y de ciberseguridad; y refleja el firme compromiso de la compañía hacia clientes, socios y partes interesadas, demostrando la dedicación inquebrantable del grupo hacia la seguridad y la integridad de sus sistemas y datos. Este se estructura en torno a cuatro pilares fundamentales sobre los que se construye una defensa eficaz contra las amenazas: **gobierno, protección, vigilancia y resiliencia**.

En el dominio del gobierno, se establecen las políticas, procedimientos y responsabilidades necesarias para garantizar una gobernanza sólida y transparente en esta materia. La protección se enfoca en la implementación de medidas técnicas y organizativas para salvaguardar activos críticos y mitigar posibles riesgos. La vigilancia implica la detección proactiva y la respuesta rápida ante cualquier incidente de seguridad, mientras que la resiliencia se centra en la capacidad de recuperación y continuidad del negocio frente a posibles interrupciones.

Al abordar estos cuatro dominios de manera integral, el plan fortalece la postura de seguridad de la organización y promueve una cultura de ciberseguridad en todos los niveles del grupo, asegurando así la protección de los activos y la confianza de clientes y socios.

Cada año, el plan se somete a una **revisión exhaustiva** en colaboración con un auditor externo, utilizando un marco de referencia internacional. Esta evaluación periódica permite a Codere testar su nivel de madurez en seguridad y adaptarse dinámicamente a las nuevas tendencias y amenazas en materia de ciberseguridad. La versión actual del plan abarca el período 2023-2026, si bien la compañía trabaja ya en el desarrollo de su actualización para la etapa 2025-2028.

Plan de concienciación de Ciberseguridad

Con el propósito de promover una mayor concienciación sobre todos estos aspectos en la organización, Codere ha implementado un *Plan de concienciación de Ciberseguridad*. Reconociendo que el factor humano suele ser el eslabón más vulnerable de la cadena de seguridad cibernética, este plan se centra en educar y sensibilizar a los colaboradores del grupo sobre las amenazas actuales, las mejores prácticas y la importancia de proteger los datos y la información corporativa.

Este plan aborda diversos aspectos de la seguridad de la información, a través de una serie de **iniciativas y actividades educativas** que incluyen formaciones periódicas, simulacros de *phishing* y campañas de comunicación interna que proporcionan consejos de seguridad, actualizaciones sobre las últimas amenazas y cambios en las políticas de seguridad de la compañía.

Como resultado de estas acciones, se ha observado una **disminución en el número de empleados que exponen sus credenciales** durante las campañas de *phishing* desarrolladas en 2023. Asimismo, en el último trimestre del año, la compañía impulsó una nueva fase de formación de refuerzo en ciberseguridad para sus colaboradores en Latinoamérica (Argentina, Colombia, Panamá y Uruguay), alcanzando a aproximadamente 5.000 colaboradores a través de la plataforma Codere Personas Digital (CPD). El equipo de Codere Online en España e Israel también actualizará próximamente estos contenidos.

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

‘Ciberseguridad somos todos’

Con el compromiso de involucrar a toda la organización en la promoción de la ciberseguridad, Codere ha establecido el CiberHub, un espacio dedicado en la newsletter corporativa en el que se comparten consejos en materia de ciberseguridad, bajo el lema ‘Ciberseguridad somos todos’.



A lo largo de 2024, el enfoque de la compañía se centrará en desarrollar iniciativas adicionales para fortalecer la infraestructura de seguridad de la información y prevenir incidentes de seguridad. Esto incluirá la identificación proactiva y la mitigación de vulnerabilidades, garantizando así la resiliencia frente a posibles ataques cibernéticos.

De esta forma, se focalizarán esfuerzos en la mejora del nivel de madurez de las tecnologías implementadas, así como en el desarrollo de programas de formación y concienciación en ciberseguridad para todos los empleados del grupo.

Compromiso con las personas y el entorno



5

5.1 Con el juego responsable

Uno de los compromisos más sólidos de Codere en el marco de su responsabilidad social corporativa es asegurar las máximas garantías a sus usuarios para protegerlos de los posibles efectos adversos del juego, especialmente a los colectivos vulnerables.

La compañía cumple con las expectativas en este ámbito de sus grupos de interés a través de una estrategia homogénea en los diferentes países en los que opera, basada en el **Plan de responsabilidad social corporativa y juego responsable**, implementado desde 2020. Este plan establece prioridades, posicionamientos y directrices de actuación en cinco áreas identificadas como prioritarias por la compañía: **regulación publicitaria, planificación de los locales de juego, control de acceso al juego, mejora de la imagen del sector y atención a colectivos vulnerables.**

Área de enfoque	Compromiso de Codere
1. Regulación publicitaria	Codere aboga por la implementación de límites publicitarios basados en criterios objetivos, el desarrollo de normativas que equilibren los intereses públicos con la sostenibilidad de los operadores, y la realización de comunicaciones comerciales y promociones claramente identificadas.
2. Planificación de los locales de juego	La compañía propugna una regulación que ordene la instalación de locales, su tamaño y los tipos de juego que se pueden ofrecer en ellos. Asimismo, propone un marco normativo de la oferta de juego claro y explícito, que imponga medidas para un desarrollo saludable del sector.
3. Control de acceso al juego	Grupo Codere aplica una política de tolerancia cero al acceso de menores al juego y es pionero en la implementación de mecanismos de control de acceso, ofreciendo completa protección a los colectivos vulnerables en todos sus territorios.
4. Imagen del sector	Codere colabora activamente con los reguladores de todas sus geografías para el desarrollo de los marcos regulatorios más garantistas para el usuario, las administraciones públicas y las empresas. Asimismo, impulsa la elaboración de estudios sobre el juego de azar y colabora con las asociaciones del sector para acercar a la sociedad una visión de la actividad fundamentada en la realidad de sus datos.
5. Gestión de colectivos vulnerables	La compañía está comprometida con el juego seguro y la protección de los grupos de riesgo. Por ello, analiza e implementa continuamente medidas de juego responsable, garantizando la mejor protección posible para estos colectivos.

Para apoyar la ejecución del *Plan de responsabilidad social corporativa*, Codere cuenta con un **Plan de medidas de juego responsable**, enfocado en la protección de los colectivos más vulnerables, estructurado en cuatro pilares: prevención, sensibilización, detección de comportamientos de riesgo y gestión de dichos comportamientos, asegurando que todas las acciones se alineen con estos puntos.

01 Prevención

02 Sensibilización

03 Detección de comportamientos de riesgo

04 Gestión de dichos comportamientos

5.1.1 Principales hitos en 2023

Cada 17 de febrero, el sector conmemora el '**Día internacional del juego responsable**', una fecha que Codere apoya con distintas iniciativas.

La compañía trabaja diariamente en promover su compromiso con el juego responsable. Su enfoque en el cliente busca las máximas garantías para el usuario en cada aspecto de la operación, desde el diseño de los locales hasta las estrategias de marketing y comunicación, la implementación de nuevas tecnologías, las relaciones institucionales o la capacitación de los colaboradores del grupo.

Codere proporciona información continua a los clientes para permitirles consumir la oferta de entretenimiento de manera saludable y racional. Además, establece procedimientos de protección específicos para los colectivos en situación de vulnerabilidad, y promueve la mejora continua de la operación con la implementación de mejores prácticas de juego seguro y responsable.

El propósito de Codere 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! Para ello, imparte anualmente formación específica y actualizada en juego seguro y responsable a todos los colaboradores del grupo.



Además, implementa una estrategia global y homogénea en materia de juego responsable en todos sus territorios. Durante 2023, Codere desarrolló una serie de acciones específicas en cada uno de los países en los que opera, adaptándose a la realidad de cada entorno:

España

Codere desempeña un papel destacado como miembro de la patronal de juego **CEJUEGO** (Consejo Empresarial del Juego), la cual representa aproximadamente el 70% del sector privado de juego en España. Entre las iniciativas del año 2023, destaca el apoyo y promoción de las publicaciones **Juego y sociedad 2023** y **Anuario del juego en España 2023**. Estas publicaciones evidencian, edición tras edición, la contribución económica y social de la industria, así como su impacto sobre la sociedad.



Además, la compañía forma parte de otras importantes asociaciones sectoriales²¹ como **Jdigital** (Asociación Española de Juego Digital), donde ocupa un puesto en la Junta Directiva. Jdigital tiene como objetivo velar por los intereses de la industria del juego *online* en España y promover una regulación que fomente su desarrollo sostenible, garantizado al mismo tiempo la máxima protección para los usuarios.

Codere también es miembro 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 organismo colegiado adscrito al Ministerio de Hacienda que

²¹ 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 2023, así como otras entidades con las que ha colaborado en materia de acción social o patrocinios.

se encarga de prevenir y erradicar la corrupción y la manipulación en las competiciones deportivas y las apuestas. Codere forma parte del pleno de esta comisión.

A nivel autonómico y en el ámbito del juego presencial, el año 2023 ha destacado por el impulso al **'Programa de acreditación de responsabilidad social de COFAR'** (Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería). Este programa implementa un sello de calidad para certificar a los establecimientos de hostelería que demuestran su compromiso con la responsabilidad social, acreditando que su personal está formado específicamente en juego responsable. La implantación de este programa en los distintos puntos de venta está siendo un éxito. En 2023, COFAR sometió al programa a una auditoría externa por parte de SGS (empresa líder internacional en inspección, verificación, ensayos y certificación), para comprobar el grado de cumplimiento de los establecimientos adscritos y garantizar su correcta implantación, además de poder identificar los ajustes al programa para una mayor efectividad. Con objeto de avanzar en este proyecto, con posterioridad se ha trabajado en la preparación de una App específica para facilitar esta formación en juego responsable, **'Juego Responsable 4.0'**.

Además, Codere mantiene en funcionamiento su **plataforma de control y prevención de riesgo CPR**, con el objetivo de identificar comportamientos distintivos de conductas problemáticas respecto al juego en el ámbito *online* gracias a procesos de inteligencia artificial, con un análisis predictivo que posibilita identificar un trastorno del juego antes de que este se establezca.

Italia

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

En este contexto, la compañía forma parte del **Protocolo Sicurezza Vera**, establecido por la asociación EGP (Esercenti Giochi Pubblici) a fin de implementar medidas para promover la seguridad para las mujeres también a través de los lugares públicos de entretenimiento.

Codere Italia continuó en 2023 con el programa **'In nome della legalità'**, un taller itinerante que desde 2011 recorre el país para crear un punto de encuentro para el sector y fomentar el debate sobre sus principales problemas con las autoridades e instituciones italianas. La edición de 2023 tuvo lugar en la Biblioteca Comunale di Maddaloni (Caserta).



Codere Italia SpA, junto con sus filiales Codere Network y Operbingo, mantienen la **calificación de legalidad por la AGCM** (Autorita' Garante della Concorrenza e del Mercato), la Autoridad de Competencia y Mercado de Italia. Esta distinción, desarrollada en colaboración con varios ministerios, reconoce altos estándares de legalidad y transparencia, tanto regulatorios como voluntarios. Entre los aspectos considerados se incluyen la

gestión de riesgos corporativos, la responsabilidad social corporativa, la sostenibilidad, la prevención de la corrupción, la atención al cliente o la trazabilidad de los pagos, entre otros.

Asimismo, Codere Italia ha logrado la prestigiosa **certificación G4** otorgada por Global Gambling Guidance Group. Este reconocimiento valida las políticas y acciones implementadas por el grupo para promover el juego responsable y demuestra el compromiso de la compañía con la protección de sus clientes.

Argentina

Codere Argentina centró sus esfuerzos de promoción del juego responsable durante este año en la formación para todos los colaboradores, especialmente para aquellos que trabajan en salas.

A comienzos de 2023, Lotería de la Ciudad de Buenos Aires (LOTBA, S.E) otorgó a Codere Argentina el **certificado de Nivel 2 en materia de juego responsable**, uno de los estándares más importantes que concede este organismo.

Durante el ejercicio se realizaron diversas **acciones temáticas** en las salas, incluyendo campañas informativas de sensibilización sobre juego responsable bajo el programa **‘Cuando el juego no es juego’**, a través de pantallas, folletos, cartelería y diversos canales de comunicación accesibles en los locales.

Asimismo, Codere tuvo una participación destacada en **SAGSE Latam 2023**, la feria del sector más importante de Latinoamérica, donde actuó como patrocinador principal. Durante el evento, se abordaron diferentes herramientas de juego responsable disponibles y se destacó la importancia de las acciones informativas y preventivas para garantizar una experiencia de juego saludable.

También se realizaron **jornadas de puertas abiertas dirigidas a instituciones públicas** para brindar información sobre la actividad responsable de las salas de juego. La compañía mantiene una estrecha colaboración 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. Este año, coincidiendo con el **‘Día Internacional del Juego Responsable’**, se intensificaron estas acciones para la sensibilización y la prevención.

Uruguay

En 2023, Codere Uruguay ha reforzado su compromiso con el juego responsable al fortalecer su colaboración con la **Red de Psicólogos de Uruguay** para el tratamiento y asistencia de los clientes del Casino Carrasco, ofreciendo descuentos especiales. A través de esta red, se proporciona una **línea gratuita de atención primaria en el casino**, con el propósito de sensibilizar a la comunidad de jugadores sobre la importancia de reconocer y abordar comportamientos de juego problemático. Además, se promueve la formación en juego responsable en todos los niveles de la organización, con un enfoque especial en el personal de sala.

México

En el transcurso de 2023, Codere México ha puesto un énfasis especial en la formación y capacitación en juego responsable para todos sus colaboradores, especialmente aquellos que trabajan directamente en salas, así como para los recién incorporados, con el objetivo de reforzar el conocimiento y sensibilidad en esta materia.

Panamá

En 2023, Codere Panamá ha firmado un Convenio de Colaboración con la Asociación de Juegos de Suerte y Azar (ASAJA) y la Junta de Control de Juegos (JCJ), perteneciente al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), para la prevención y tratamiento del juego problemático. Este acuerdo garantiza una atención personalizada para los usuarios referidos por la **Sección de Juego Responsable de la JCJ**, con acceso a tratamiento clínico y psicológico.

Asimismo, Codere Panamá realiza contribuciones mensuales para apoyar el funcionamiento de los Centros de Prevención y Atención al Juego Patológico, regidos por la Junta de Control de Juegos, beneficiando tanto a las personas con trastornos de juego como a la población en general.

Colombia

Codere Colombia se ha centrado este año en el cumplimiento de las directrices en materia de juego responsable establecidas por el regulador local, Coljuegos, en su Resolución 20214000036784, que tiene como objetivo promover la cultura de juego responsable en el país. La compañía ha implementado una serie de acciones alineadas con esta normativa, incluyendo la formación del personal a través de la herramienta Codere Personas Digital y la organización de talleres de sensibilización sobre juego responsable.

5.2 Con nuestros clientes

Codere destaca como una compañía líder en el sector del juego privado, gracias a su compromiso con sus clientes, a los que sitúa en el centro de su estrategia empresarial. Este compromiso se manifiesta en la atención personalizada, la comprensión de sus necesidades y la búsqueda constante de ofrecerles la mejor experiencia posible. El año 2023 marca el inicio de una etapa de consolidación y generación de valor en la compañía, con el objetivo de impulsar su crecimiento mediante una estrategia comercial reforzada.

5.2.1 Refuerzo de la visión y estrategia comercial

Durante este año, Codere ha reforzado su estrategia comercial con la creación de la **Dirección Corporativa de Estrategia Comercial y Proyectos de Negocio**, liderada por Sonia Carabante. Esta nueva área, con alcance global pero con enfoque regional, busca otorgar mayor autonomía a cada unidad de negocio para adaptarse al contexto local y potenciar el crecimiento del grupo.

En la búsqueda de la implementación de las mejores prácticas en la compañía, esta dirección pondrá en marcha proyectos clave, impulsando el desarrollo del grupo a través de la eficiencia, la transformación y el desarrollo de producto, coordinando las funciones de marketing, CRM y producto a nivel global.

5.2.2 Apuesta continua por la innovación

Codere se consolida como una organización global e innovadora, tanto en términos de producto como de tecnología. En el ámbito de los productos, la compañía ha sido pionera en España en apuestas deportivas y ha mantenido su liderazgo en Europa y Latinoamérica. Además, ha diversificado su oferta con un enfoque estratégico en productos de casino, tanto a nivel *online* como *retail*.

Codere ha observado un notable incremento en la demanda del producto de casino *online*, que apunta a un claro cambio de tendencia en los hábitos de consumo de sus clientes. En respuesta, la compañía ha intensificado esfuerzos en esta línea de negocio, incrementando sus clientes especialmente en el mercado mexicano.

Asimismo, cabe destacar el impulso de la actividad de póker, con el lanzamiento del primer Póker Room de la compañía en México y la introducción de la marca Codere Póker Series.

En cuanto a la experiencia del cliente, Codere ha avanzado en su visión integral, con una oferta omnicanal única y en mejora constante.

5.2.3 Una renovada imagen corporativa

La marca Codere es una de las más valoradas y reconocidas del mercado, como lo demuestra el hecho de que ha figurado en doce ocasiones desde 2010 entre las cien más destacadas, según el *ranking* 'Brand Finance España'.

Una marca sólida y bien posicionada resulta fundamental para la consolidación de Codere como el operador omnicanal líder en todas las geografías donde opera. En este sentido, la compañía ha renovado y fortalecido su imagen corporativa²², unificando su oferta bajo el lema "Una experiencia Codere".

Esta nueva identidad visual refleja los principios fundamentales que han guiado a Codere a lo largo de sus más de cuatro décadas de historia, destacando:

- **La seguridad:** proporcionando a sus clientes garantías integrales para que puedan disfrutar de la mejor experiencia de juego seguro y responsable.
- **La cercanía:** la presencia física de la compañía en todos los territorios en los que ofrece juego *online* garantiza apoyo tangible y constante. La compañía construye confianza siendo un operador cercano y accesible.
- **La diversión:** enfocada en brindar momentos únicos de entretenimiento a sus clientes.
- **La accesibilidad:** asegurando que su oferta esté al alcance de todos los clientes.

Con esta renovación, Codere enriquece su identidad corporativa añadiendo el color púrpura, un tono cálido que distingue los juegos de casino, complementando los tradicionales verde y gris, asociados a las apuestas deportivas y a su imagen corporativa, respectivamente.



La nueva marca hace un guiño de acercamiento al cliente dando color y flexibilidad a su letra 'o' en el logotipo y reduciendo el espacio alrededor de la marca. Asimismo, introduce como elemento adicional el cruce circular de líneas blancas, grises y púrpuras, simbolizando la omnicanalidad, pero sin abandonar sus elementos singulares, como la 'C' barrada, emblema de la compañía, y las seis líneas paralelas, representativas del juego.

²² El proyecto de renovación de la imagen corporativa de Codere dio comienzo en 2023, siendo presentado oficialmente a final de enero de 2024.

5.2.4 Reconocimiento global de la marca Codere

Durante este año, la marca Codere ha reforzado su notoriedad a través de eventos globales, capitalizando sus patrocinios y brindando experiencias únicas a sus clientes. Este periodo ha sido testigo de un notable aumento en el número de clientes, así como de una destacada participación en las principales ferias y eventos profesionales del sector, como Fijma, Enada, ICE London o SBC Summit.

Además, la posición de liderazgo y reconocimiento global de la marca se ha visto respaldada por sólidas alianzas estratégicas con importantes clubes de fútbol, como el Real Madrid C.F. en Latinoamérica, el Club Atlético River Plate y el Club de Fútbol Monterrey Rayados. En marzo de 2024, la compañía anunció la ampliación de su acuerdo con este último por cuatro temporadas adicionales, hasta 2029, e incluyó el patrocinio de equipo femenino, Rayadas. Además, Grupo Codere patrocinó a lo largo de 2023 al Club Atlético Lanús.

Todos estos acuerdos otorgan a Codere una gran ventaja competitiva, incrementando cada año su notoriedad de marca y permitiéndole consolidar su proyecto de expansión en Latinoamérica, gracias al alcance, visibilidad y masa social de estas alianzas.

En 2023, Codere Online ha realizado importantes activaciones de marca a través de estas alianzas, así como otras iniciativas:

- Destaca la **Copa Codere Internacional**, un evento emblemático que Codere lleva cinco años celebrando y que en su última edición ha reunido a más de 500 participantes de 64 equipos distintos, en una celebración que duró alrededor de cuatro meses, generando una conexión sin precedentes entre la compañía y sus clientes.
- Además, se ha seguido impulsando el programa **'Mister Underdog'**, un espacio en YouTube para los aficionados del deporte y las apuestas, que da especial cobertura a todo lo que sucede en el mundo del fútbol, con enfoque especial en la Liga EA Sport y los equipos españoles.
- Codere ha incentivado la participación de sus **embajadores y colaboradores de referencia**, como Pibe Valderrama en Colombia o el creador de contenido y actor argentino Jero Freixas, colaborador habitual de la Copa Codere Internacional, entre otros.
- Se han organizado **encuentros exclusivos**, como *Meet&Greet* con los jugadores de los equipos patrocinados; los 'Retos Codere' con los jugadores y los clubes, y diversas activaciones VIP junto a estos equipos. Además, la compañía ha acompañado a los clubes en sus participaciones en la UEFA Champions League, Copa Libertadores o el 'Clásico Codere' entre River Plate y Rayados, entre otros eventos destacados.
- Codere también ha respaldado acciones solidarias de la mano de las jugadoras de los clubes, a través de la campaña **#CodereConEllas**²³, que promueve el apoyo a la mujer por medio del fútbol y la colaboración con la Fundación River Plate.
- Además, la compañía ha ampliado su apoyo a **otros deportes** en Latinoamérica, como el boxeo en México, mediante la creación de una Escuela de Boxeo junto con TV Azteca.

La actividad *retail* del grupo ha sido particularmente intensa a lo largo del año, manteniendo su compromiso de proporcionar experiencias únicas y diferenciadas a los clientes en todos sus territorios:

²³ La campaña #CodereConEllas tendrá más desarrollo en el capítulo 5.1 *Con el juego responsable*, junto a otras acciones de RSC.

En España, Codere celebró su decimoquinto aniversario como operador de apuestas deportivas, enfocándose en el desarrollo de productos. Introdujo la más amplia oferta de eSports del mercado e incorporó nuevas funcionalidades y opciones. Codere continúa destacándose como el operador *retail* de referencia nacional, expandiendo su cartera de clientes gracias a sólidas relaciones B2B con sus distribuidores.

En Italia, Codere inauguró su nueva Gaming Hall Vittoria en Parma, un amplio espacio que incluye una sala de bingo y de máquinas AWP y VLT, además de áreas de restauración y descanso. Durante 2023 Codwin, marca propiedad de Codere Italia, se convirtió en la mayor empresa de la región del Véneto en la gestión de máquinas recreativas, tras la integración de la histórica empresa del sector DP Service. Esta unidad de negocio ha continuado trabajando el modelo de 'Experiencia operativa', realizando una intensa acción de eventos en salas y renovando juegos para hacer más atractiva su oferta de entretenimiento.

En Latinoamérica, Codere continúa consolidando su posición referente en el mercado, especialmente en los productos de apuestas deportivas, bingo y casino. La compañía ha impulsado su nueva línea de Poker, lanzando la marca Codere Poker Series y abriendo su primer Póker Room en el Casino Codere Meneo en la Ciudad de México y otro en la sala Royal Yak. La intención de Codere es expandir esta experiencia de juego a nuevas ubicaciones y organizar importantes torneos para consolidarse como líder en la región, gracias a alianzas estratégicas internacionales. Además, cerró varios acuerdos con Poker Stars para la organización del Latin American Poker Tour (LAPT), el torneo más prestigioso de la región, celebrado este 2023 en instalaciones del grupo en Uruguay y Panamá.

Otro hito relevante ha sido el relanzamiento de Codere Club, un programa de fidelización de clientes enfocado en ofrecerles experiencias únicas y personalizadas, incentivando su participación activa en la comunidad de la compañía. Esta iniciativa estratégica se ha iniciado en México,

estableciendo una base sólida para su expansión al resto de países del grupo, impulsando un enfoque renovado en la gestión integral del cliente.

La estrategia de Codere para el futuro implica continuar conociendo los gustos e intereses de sus clientes, reforzando su satisfacción a lo largo del *customer journey* e impulsando el desarrollo de productos y servicios únicos que brinden las mejores experiencias y apoyen su retención, con especial atención al cliente VIP.

En 2024, la compañía continuará centrándose en el cliente, mejorando las salas, atención y gestión de usuarios, e impulsando proyectos de transformación de negocio sostenibles que incluyan la reutilización de espacios, especialmente en los recintos hípicos, con nuevas funcionalidades y otras actividades adicionales a las carreras, el ocio y la gastronomía. También seguirá trabajando en el desarrollo de nuevos productos e impulsando su proyecto de omnicanalidad 'One Data', para que los clientes puedan disfrutar de la mejor oferta de juego desde cualquier canal.

Por su parte, Codere Online espera seguir consolidando sus ingresos y base de clientes en los mercados clave de México y España, sin descuidar las nuevas oportunidades que puedan surgir en territorios donde actualmente la compañía no tiene presencia, asegurando una expansión equilibrada y estratégica en ambos frentes, y capitalizando sus patrocinios deportivos y oferta de casino.

5.3 Con nuestros empleados

En la búsqueda de la compañía por la excelencia operativa resulta fundamental la promoción del capital humano. Por ello, Codere trabaja de manera constante por atraer, retener y desarrollar al mejor talento, fomentando el crecimiento personal y profesional de su equipo.

El *Código de ética e integridad* guía la relación con los colaboradores y la formulación de políticas y procedimientos. Se complementa con la vertiente para empleados desarrollada en el *Plan de responsabilidad social corporativa* del grupo. De esta manera, la compañía garantiza un entorno laboral óptimo para todos sus colaboradores en cada etapa de su trayectoria profesional, independientemente de su edad, sexo, raza, cultura, creencias u orientación sexual.

Perfil del empleado

En 2023, la plantilla de Codere²⁴ está formada por 10.859 empleados, una ligera disminución del 2% con respecto al año anterior, cuando había 11.046 empleados.

La distribución de género muestra un 58% de hombres y un 42% de mujeres. En cuanto a la edad, el 65% de los colaboradores se encuentra en el rango de 30 a 50 años.

En términos geográficos, el 67% de los colaboradores se concentra en Argentina, España y México, mientras que el resto se distribuye entre la sede corporativa y los otros mercados del grupo.

Perfil empleado Codere:

- Un 94% tiene contrato indefinido.
- Un 84% tiene contrato a tiempo completo.
- Un 58% son hombres.
- Un 42% son mujeres.

En relación a las categorías profesionales, el 60% son empleados operativos, el 17% mandos intermedios y el 18% son técnicos.

Por último, respecto al modelo de contratación, el 94% de los colaboradores tiene contrato indefinido, de los cuales el 84% son a tiempo completo.

²⁴ La distribución de la plantilla se desglosa con mayor medida en el Anexo II. *Desglose de indicadores de recursos humanos.*

Principales avances de año

Durante 2023, el área de Personas ha impulsado la transformación digital y mejora continua en la gestión de los recursos humanos, para mejorar la eficiencia operativa y enriquecer la experiencia del empleado, fortaleciendo además la marca Codere como empleador de referencia. Entre los principales logros del ejercicio, destacan:

- **Digitalización:** se ha implementado con éxito Codere Personas Digital en la mayoría de las geografías, que ha permitido a los empleados un mayor control sobre su desarrollo profesional y el acceso a formación continua y relevante. Se espera completar el proceso a lo largo de 2024.
- **Reorganización estratégica:** se ha reorganizado la estructura corporativa y regional para alinear los recursos a los objetivos estratégicos de la compañía.
- **Gestión del talento y cultura:** se han revisado y mejorado los procesos de gestión del talento, incluyendo la identificación de potencial, evaluación del desempeño y mapa de sucesión. Esto ha permitido diseñar planes de desarrollo más precisos y alineados con las necesidades de Codere. Además, se ha establecido un nuevo modelo de liderazgo basado en comportamientos observables, para identificar nuevas iniciativas de desarrollo de gerentes y altos potenciales.
- **Marca empleadora:** Codere ha fortalecido significativamente su presencia como marca empleadora en los principales canales digitales, como LinkedIn, Glassdoor e Indeed. Además, ha participado activamente en foros y ferias de empleo, aumentando su visibilidad y atractivo como lugar de trabajo deseable, lo que ha contribuido a mejorar la eficiencia en la atracción de talento.
- **Definición de un objetivo retributivo común:** se ha implementado una nueva *Política de dirección por objetivos* (DPO) vinculada a la retribución variable anual, que contribuye a alinear los objetivos de los empleados con los del grupo, otorgando un mayor peso a los objetivos financieros para impulsar la sostenibilidad y crecimiento de la compañía.

5.3.1 Innovando en los procesos y personas

Durante 2023, el área de Personas se ha centrado en consolidar tecnológicamente la aplicación de Codere Personas Digital en los países donde ya estaba implantada, como Argentina, Uruguay, Colombia y Panamá, mejorando la calidad de los datos gestionados y los procesos en los módulos de *Core, Recruiting & Onboarding y Learning*.

Algunas de las iniciativas destacadas incluyen:

- Mejora de los reportes, para adaptarlos a las necesidades operativas y su programación para el envío automatizado a los interesados.
- Creación de procesos de incorporación de empleados adaptados a las distintas casuísticas.
- Adaptaciones específicas por unidad de negocio, como la gestión de ayudas de guardería y campañas de actualización de datos en Argentina; la recopilación de datos del carnet de salud en Uruguay; y la creación de un modelo para la actualización de tallas de uniformes y reposición de recibos de nómina disponibles para los colaboradores en Colombia y Panamá.
- Consolidación de la integración de IA a través de *chatbots* en la fase inicial de reclutamiento en Argentina, Colombia y Uruguay, mejorando la eficiencia en los procesos de selección y la experiencia del candidato.

Además, se han impulsado avances en la implementación de Codere Personas Digital:

- Configuración, desarrollo e implementación de los módulos *Core, Recruiting & Onboarding y Learning en España*, proyecto que se concluirá a lo largo de 2024.
- Dotación a la plataforma de una amplia oferta formativa, con alrededor de 400 cursos *online* muy diversos sobre liderazgo, *digital mindset*, orientación al cliente, salud y bienestar, etc.
- Actualización de los contenidos formativos específicos del sector de obligado cumplimiento, como prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, riesgos laborales, protección de datos, ciberseguridad, juego responsable, etc., en adaptación a la normativa vigente en cada uno de los países en los que opera el grupo.
- Implantación del módulo de *Performance y Sucesiones*, que permitirá realizar a lo largo de 2024 la evaluación del talento, identificación de sucesores y reemplazos, además de fomentar una cultura de mejora continua a través de la retroalimentación.
- Utilización de la herramienta para la fijación, seguimiento y evaluación de los objetivos anuales.

Estas iniciativas promoverán una mayor eficacia en la gestión a través de:

- Descentralización de la gestión de personas.
- Homogeneidad de los procesos.
- Gestión completa de la vida del empleado.
- Mejora de la experiencia del usuario.
- Datos únicos y en tiempo real.
- Transparencia en la gestión.

5.3.2 Promoción del talento interno y desarrollo profesional

La retención del talento y el fomento de la promoción profesional son piezas clave para garantizar el crecimiento sostenible de Codere, asegurando una fuerza laboral comprometida y altamente capacitada. Entre las principales iniciativas desarrolladas en este ámbito durante el año, destacan:

- **Plan de sucesión:** se han revisado los procesos del área de Talento para evaluar el rendimiento y potencial de los empleados, diseñando un mapa de sucesiones y reemplazos basado en la matriz 'Codere Boxes'.
- **Desarrollo del talento:** se ha continuado con el proyecto 'Avanza+' en colaboración con la TEC de Monterrey, capacitando a más de 100 empleados en habilidades estratégicas y digitales para potenciar su crecimiento profesional.
- **Liderazgo:** la 'Escuela de líderes' ha capacitado a mandos intermedios y gerentes mediante distintas formaciones internas, fortaleciendo así las habilidades de liderazgo en todos los niveles de la organización.
- **Promoción interna:** en 2023 se han realizado 785 promociones internas.
- **Formación:** en el año 2023 se han impartido 54.565 horas de formación, fundamentalmente dirigidas a los niveles operativos (41.200 horas) y mandos intermedios (12.148 horas). En España, se ha completado la formación en juego responsable con un curso específico orientado a los empleados en contacto directo con el cliente final.

Para el año 2024, el compromiso del área se centra en la actualización continua en materia de juego responsable, así como el desarrollo de otras formaciones específicas para cada puesto de trabajo y en idiomas (inglés, italiano y español), además de la implantación de la 'Escuela de líderes' a través de talleres internos.

5.3.3 Fortalecimiento de Codere como marca empleadora

Codere ha trabajado intensamente en el fortalecimiento de su marca como empleador atractivo y comprometido durante todas las fases de la trayectoria del colaborador, destacando las siguientes iniciativas:

- **‘Proyecto atracción’:** Codere ha mantenido su presencia en eventos clave para mejorar su visibilidad como empleador y atraer talento de calidad. En 2023 la compañía participó en la Feria Laboral de Bogotá (Colombia), la Feria Discapacidad CAM y FEED (España); el Job Day “Passepartout” (Italia) y en RRHH empleos y tendencias (Argentina).
- **‘Programa de referidos’:** esta iniciativa promueve que los colaboradores recomienden a personas que aporten valor a la organización, agilizando el acceso al nuevo talento, reduciendo los tiempos y el coste de contratación, y fomentando el *engagement* y el *networking* interno. Desde su lanzamiento, en 2022, el programa ha sido fundamental para la incorporación de más de 300 personas seleccionadas.
- **‘Recruiting Day’:** la compañía organiza jornadas de reclutamiento que reúnen a diversos candidatos para cubrir posiciones específicas en la organización. Estos encuentros no solo destacan la marca empleadora de Codere, sino que permiten conocer y seleccionar mejor a los candidatos. El programa, que se llevó a cabo de manera piloto en Italia y España, se espera expandir en 2024 al resto de países.

- **Presencia en redes sociales:** durante 2023 se ha experimentado un crecimiento del 33% de seguidores de la cuenta corporativa en LinkedIn, con 50.341 a 31 de diciembre de 2023. Esto refleja el éxito de la estrategia de la compañía, centrada en la atracción de talento, mejora de su imagen e impulso de la comunidad, con alto *engagement* de los contenidos compartidos.
- **‘Proyecto I AMBASSADOR’:** con el objetivo de convertir a los colaboradores en los mejores embajadores de la marca y en colaboración con Be Ambassador, se ha puesto en marcha una plataforma que crea y gestiona redes de embajadores, que ha mejorado la difusión de contenidos en redes sociales, segmentado embajadores y mejorado métricas, contribuyendo a la ejecución de estrategias y resultados.

Estas acciones han contribuido positivamente en la mejora de algunos indicadores²⁵ clave, como la cobertura media de puestos de trabajo en apenas 20,96 días, frente a los 29,72 días de media del año anterior.

Además, la compañía continúa mejorando e impulsando el proceso global de *onboarding* para garantizar una experiencia acogedora y efectiva para las nuevas incorporaciones en el grupo a través de diversas iniciativas.

²⁵ Información complementaria sobre la mejora de KPIs de Personas en el apartado 5.3.6 *Mejora de la gestión y la calidad del dato*.

5.3.4 Propuesta de valor al empleado para garantizar el talento

Codere ha progresado en su estrategia de desarrollo y despliegue de la 'Propuesta de valor al empleado' (PVE), iniciada en 2021 y con expectativas de implementación en 2024. A lo largo del ejercicio se ha avanzado en distintos hitos previos a su puesta en marcha:

- **Análisis de la situación actual:**

En 2023, Codere realizó un análisis exhaustivo para recopilar los beneficios ofrecidos a los colaboradores en todas sus geografías.

- Se desarrollaron procesos de evaluación interna basados en el Net Promoter Score (ENPS), complementados con encuestas de liderazgo y motivación. Dichas encuestas derivan de procesos anteriores como el 'Barómetro de experiencia de empleado' (BEX), los grupos focales pre-pandemia y las encuestas de salida.
- Se realizó un estudio de mercado a través del 'Employer Brand Research 2023' para identificar las mejores prácticas y tendencias del mercado laboral.

- **Configuración y fases del proyecto de construcción de la PVE:**

El desarrollo de una PVE global, que integra tanto factores locales como colectivos, se ha diseñado en varias fases para ser ejecutada en 2024, asegurando su relevancia en todas las operaciones.

- **Acciones de escucha, encuestas y comunicaciones:**

- Se desarrolló y adaptó una encuesta global de experiencia del empleado en colaboración con Guudjob, acompañada de un plan de comunicación detallado, cuya lanzamiento está previsto en 2024.
- Se organizó la estructura para grupos focales y entrevistas personales con empleados, y se formó a facilitadores que los llevarán a cabo durante 2024.

- **Implementación de encuestas de salida:**

Con el objetivo de comprender mejor las motivaciones detrás de la salida voluntaria de los empleados y mejorar la PVE, se han implementado encuestas de salida en todas las geografías.

5.3.5 Creando un lugar de trabajo seguro

Durante 2023, Codere ha consolidado su compromiso con la seguridad, salud y bienestar de sus colaboradores, reconociendo estos aspectos como una inversión fundamental en su capital humano y sostenibilidad. Entre los principales avances en materia de prevención de riesgos laborales, destacan:

España

Además de cumplir con la legislación vigente, Codere ha impulsado en 2023 acciones para la mejora de la salud y el bienestar de sus colaboradores, entre ellas:

- Taller de conducción emocional en la delegación de Getafe, impartido por Fremap, para fomentar el cumplimiento de la normativa de seguridad vial atendiendo los factores psicológicos que pueden influir en la conducción.
- Taller de cuidado de la espalda en la delegación de Valencia, impartido por fisioterapeutas de Mutua Universal, para prevenir las lesiones músculo esqueléticas y mejorar la educación postural de los colaboradores.
- Charlas sobre riesgos psicosociales en Bingo Canoe para sensibilizar a los colaboradores sobre los factores que los favorecen, su prevención y gestión.

Italia

Codere Italia centró sus esfuerzos en el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias a través de las siguientes actividades:

- Evaluación de riesgos laborales e identificación de medidas de prevención (con especial dedicación a los relativos a mujeres embarazadas).
- Actualización de los planes de contingencia para todos los puestos.
- Indicación y verificación de dispositivos de protección personal.
- Designación y formación de colaboradores que desempeñen funciones consultivas y participativas (representante de seguridad de los trabajadores) y que intervengan en situaciones de emergencia (trabajadores de gestión de emergencias).
- Programas de información, sensibilización y formación (1.600 horas).
- Mejora de los planes de acción destinados a reducir los riesgos frente a la exposición de los colaboradores a agentes químicos, físicos y biológicos en el lugar de trabajo, incluyendo un análisis detallado de las fichas de datos de seguridad de cada producto.

Argentina

- Actualización de planes de contingencia, emergencia y evacuación de Bingo Mirador y Lomas de Zamora.
- Actualización del estudio de ventilación en las salas de La Matanza, en el marco del control de los espacios de fumadores
- Entrenamiento de las brigadas contra incendios en las distintas salas, con la participación de bomberos voluntarios de Lanús Este.

México

- *Plan de riesgo laboral*, con el desarrollo de formaciones específicas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en aspectos como primeros auxilios, prevención contra incendios, búsqueda y rescate, y señalética.
- Desarrollo de cursos de capacitación digital sobre conformación y funciones de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, uso adecuado del equipo de protección personal, seguridad y salud en el trabajo, trabajos en altura, primeros auxilios, prevención contra incendios, búsqueda y rescate, y señalización, fundamentalmente.
- Conformación de comisiones mixtas seguridad e higiene y de comités específicos para confirmar que no existen condiciones inseguras y poder realizar el mantenimiento preventivo y/o correctivo necesario a través de verificaciones bimestrales y sus respectivos seguimientos.
- Dotación y mantenimiento de equipo de protección personal al área de Sistemas para el correcto desempeño de sus funciones, brindándoles además una formación específica para hacer un uso adecuado del mismo. También se implementó un proceso de supervisión con la ayuda del personal de seguridad y un programa de revisión anual.
- Elaboración de la 'Carpeta de seguridad e higiene anual', con la capacitación y formación en salas, en base a la normativa.
- Adicionalmente, por parte del área de Mantenimiento y Sistemas, se elaboró y dio seguimiento a los programas preventivos y correctivos para el correcto funcionamiento de los equipos.
- Difusión y comunicación de las acciones que se ejecutaron en las salas relacionadas con los ejes de la norma 035 en Prevención de Riesgos Psicosociales (reconocimiento, seguridad, capacitación) y a través del envío de *podcast* trimestrales.

Colombia

- Semana de la salud, enfocada en el bienestar físico y mental de las personas mediante actividades deportivas, baile, rumboterapia o donación de sangre.
- Taller de conservación visual y auditiva.
- Capacitación de brigadistas de Bogotá.
- Divulgación nacional de la circular 026, sobre prevención y atención frente al acoso laboral y sexual.
- Implementación de la 'Batería de riesgo psicosocial', que identifica los factores que pueden afectar la parte psicosocial dentro y fuera del entorno laboral.

Panamá

- Implementación del *Plan de riesgo laboral*, incluyendo capacitaciones para promover la seguridad y salud de los trabajadores.
- Capacitación del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, para brindar herramientas de asesoramiento y vigilancia del cumplimiento normativo, con formaciones específicas como 'Introducción a salud y seguridad en el trabajo' o 'Inspección de salud y seguridad en el trabajo'.
- Formación en primeros auxilios, para mejorar la capacidad de reacción de los colaboradores frente emergencias.
- Capacitación de trabajo en altura, dirigida al personal que realiza este tipo de labor.

5.3.6 Mejora de la gestión y la calidad del dato

A lo largo del año, Codere se ha enfocado en la gestión y la calidad del dato, entendiendo su importancia para la toma de decisiones estratégicas, la eficiencia operativa, la planificación de recursos y la mejora continua de la compañía. Con esta intención, se han impulsado las siguientes iniciativas:

- **Proyecto de 'Business Intelligence'**

Se ha desarrollado un ambicioso proyecto de *Business Intelligence* (BI) con el objetivo de reconfigurar la forma de recopilar, procesar y utilizar los datos en la toma de decisiones. En el marco de este proyecto se han llevado a cabo los siguientes avances, que se espera sean concretados durante los periodos 2024 y 2025:

- Implementación de herramientas avanzadas de BI para analizar grandes volúmenes de datos de manera eficiente y precisa.
- Formación de los equipos en el uso efectivo de dichas herramientas para asegurar la extracción de *insights* valiosos para sus respectivas áreas.
- Desarrollo de *dashboards* personalizados e interactivos para ofrecer visualizaciones claras y comprensibles que faciliten la interpretación de datos complejos y la toma de decisiones.

- **Avances en indicadores clave de rendimiento (KPIs)**

La calidad del dato también se ha reflejado en la mejora y ampliación de los indicadores clave de rendimiento (KPIs), como:

- Monitoreo del absentismo para una mejor gestión de los recursos humanos

y la identificación temprana de posibles problemas de bienestar en el personal.

- Medición y mejora de la eficiencia de los procesos de selección y reclutamiento.
- Evaluación del desempeño en redes sociales para aumentar su posicionamiento de marca.
- Análisis de motivaciones detrás de la rotación de empleados, para mejorar las estrategias de retención y satisfacción laboral.
- Implantación de informes mensuales de seguimiento de plantillas y costes salariales para la mejor visibilidad y comprensión de la evolución de la actividad del grupo.

La compañía seguirá dedicando esfuerzos para fomentar una cultura de datos donde la información precisa y oportuna sea la base para todas las decisiones y estrategias. Este enfoque no sólo mejorará la eficiencia operativa y capacidad de innovación, sino que también posicionará a Codere como líder en la gestión de datos y análisis de negocios en la industria.

5.3.7 Una mirada al futuro

Codere se proyecta hacia el futuro con un compromiso firme hacia la innovación y la excelencia. Durante 2023, la compañía ha sentado las bases para abordar sus objetivos del próximo año, centrados en:

- **Digitalización avanzada y eficiencia operativa:**

Se continuará el enfoque en la transformación digital, que apoye una mayor automatización y eficiencia en todos los niveles de la compañía para optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones a través del análisis de datos avanzados, homogéneos y en tiempo real.

- **'Data analytics' para la toma de decisiones estratégicas:**

Se desarrollarán capacidades de análisis de datos, con el fin de extraer *insights* valiosos y predictivos que guíen la estrategia de negocio y la excelencia corporativa.

- **Talento, *journey* del empleado y PVE atractiva:**

Se avanzará en una propuesta de valor al empleado (PVE) atractiva y diferenciada, integrada en cada paso del viaje del empleado con Codere, ofreciéndole oportunidades de desarrollo y crecimiento, asegurando una política de remuneración competitiva, y explorando nuevos métodos de retribución que reflejen el rendimiento y la contribución de los colaboradores.

- **Marca empleadora de referencia:**

Se reforzará la actividad que posicione a Codere como marca empleadora de referencia en la industria, para ser reconocidos por una cultura innovadora, un entorno de trabajo dinámico y un fuerte compromiso con el desarrollo profesional y personal de los colaboradores. Para ello, se seguirán desarrollando las estrategias de *employer branding*.

Estos pilares estratégicos marcarán la gestión del año 2024, para posicionar a Codere a la vanguardia del sector y reafirmar su compromiso con su activo más valioso, su gente.

5.4 Con la comunidad

Grupo Codere no solo se compromete con sus empleados, sino que también busca colaborar al desarrollo sostenible y responsable de las comunidades locales en las que opera. Destaca su contribución al crecimiento socioeconómico de estos mercados a través de:

- **Generación de empleo de calidad:** en 2023, la plantilla de Codere contaba con 10.859 empleados, de los cuales más de un 93,6% tenían contrato indefinido.
- **Contribución tributaria:** la compañía aportó 627,7 millones de euros a través del pago de impuestos, destacando 362,9M€ en tasas especiales al juego.
- **Reducción del impacto ambiental:** Codere trabaja activamente para reducir el impacto ambiental de sus operaciones, enfocándose en el ahorro energético, la reducción de emisiones de CO₂ y una correcta gestión de los residuos, como aspectos más relevantes²⁶.

²⁶ Las políticas y acciones relacionadas con el medioambiente se desarrollan en mayor medida en el capítulo 5.5 *Con el medio ambiente*.

5.4.1 Iniciativas sociales

En 2023, Codere ha fortalecido su compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad a través de diversas iniciativas globales:

- **Ayuda humanitaria:** en respuesta al terremoto de Turquía y sus réplicas, en el mes de febrero, empleados de España, Italia, Colombia y México donaron alimentos y artículos de primera necesidad. Además, en diferentes salas de bingo de España e Italia se jugaron partidas solidarias cuya recaudación, junto con la aportación de la compañía, se entregó a la ONG World Central Kitchen, que opera en el terreno para proveer alimentos a los afectados.
- **Igualdad de género:** Codere conmemoró el ‘Día internacional de la mujer’ con una campaña centrada en la innovación y la tecnología para la igualdad de género, en la que colaboradoras del grupo compartían reflexiones sobre este asunto y se destacaba asimismo el papel de mujeres innovadoras a lo largo de la historia, como ejemplo de inspiración.
- **Sensibilización contra la violencia:** en el ‘Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres’ Codere puso en marcha una campaña para sensibilizar a sus colaboradores acerca de esta problemática. Muchas oficinas centrales fueron además escenario de ceremonias de conmemoración y concienciación, a través de la colocación de simbólicos bancos rojos en memoria de las mujeres víctimas de violencia. También se compartieron los contactos de instituciones de ayuda en la causa. Por su parte, Codere Italia apoyó la investigación de SocialCom ‘La violencia de género en el centro del debate social en 2023’ y participó en el evento CONSOB (*The Commissione Nazionale per le Società e la Borsa*, responsable de la regulación de los mercados financieros italianos), “Libre para contar”, entre otros proyectos.

- **Apoyo a la comunidad LGBTI:** Con motivo de la celebración del ‘Día internacional del orgullo LGBTI’, desde Codere se lanzó una campaña global de comunicación en contra de la discriminación y por la inclusión en igualdad de este colectivo.

La aportación de la compañía a fundaciones y otras entidades ascendió a 5,7M€ en 2023.

Además, las unidades de negocio pusieron en marcha distintas iniciativas locales:

España

La compañía ha colaborado con diversas organizaciones en 2023, como la **Fundación Prodis**, participando como ponente en el programa ‘Máster empresa’, vinculado a la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), dirigido a personas con discapacidad intelectual a las que se ofrece apoyo en su formación y adaptación al entorno laboral.

Además, se colabora con **Ilunion**, empresa referente en el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad, subcontratando personal de limpieza; y con la consultora **Zauma**, en la gestión de los certificados oficiales de discapacidad. La compañía también ha estado presente durante dos años consecutivos en la Feria de Empleo de Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid, con el objeto de promover este cometido.

Codere también participó en la ‘Carrera de las empresas de Madrid 2023’ con un equipo de 15 colaboradores, cuya recaudación fue donada íntegramente a asociaciones sin ánimo de lucro. Además, desde la sede corporativa se brinda apoyo a la **ONG Llamada Solidaria** mediante donaciones de dispositivos tecnológicos. En 2023 la compañía entregó alrededor de 260 terminales, tabletas con cargadores, fundas y baterías, entre otros accesorios.

Italia

Codere Italia realiza diversas acciones para atender a colectivos en situación de riesgo y colaborar con asociaciones, involucrando tanto a empleados como a clientes.

Uno de los proyectos clave de su acción social es **'Innamòrati di Te'** ('Enamórate de ti'), para promover la igualdad de género y erradicar la discriminación y la violencia. Codere organizó eventos de sensibilización y concienciación con el apoyo de especialistas, autoridades locales y organizaciones en las ciudades de Mortara, Salerno, Roma y Parma.

En esta línea, la compañía se unió a la asociación profesional de operadores de juego público, EGP, en la firma y renovación del protocolo **"Sicurezza Vera"** (Seguridad Verdadera) en colaboración con Fipe Confcommercio y la Polizia di Stato (Policía de Estado), para promover la igualdad de género y posicionar los establecimientos de juego como lugares 'seguros'.

Adicionalmente, Codere impulsó otras iniciativas en sus redes sociales y salas de juego (Mortara, Rivoli y Parma), donde se pusieron en venta mini bancos rojos simbólicos en apoyo a las mujeres víctimas de violencia, donando su recaudación a la **Fundación Villa Gaia**, dedicada a esta causa desde 2008.

La colecta a favor de esta fundación continuó todo el año con la venta solidaria de dulces temáticos en fechas significativas como San Valentín, Pascua o Navidad; y con la venta en las salas del libro *Bingo, Amor y Fantasía*, una obra que tomó forma durante el confinamiento por el coronavirus y que recoge numerosas historias de amistad, amor y solidaridad, producido por Codere Italia en colaboración con el escritor y periodista Alessandro Cini.



La compañía ha apoyado además a la **Cooperativa EVA** en su proyecto de prevención y lucha contra la violencia machista, vendiendo dulces solidarios en un córner en la sala Maddaloni, y donando la recaudación por la venta de huevos de Pascua y mini panettones en las salas de juego Modernissimo y Royal.

También se han apoyado otros proyectos como **'Race for the cure'**, una carrera solidaria internacional contra el cáncer de mama, y el evento **'Mujeres que lo lograron'**, que reconoce a emprendedoras que han superado obstáculos y ocupado posiciones destacadas a nivel profesional.

Asimismo, se ha apoyado la labor de otras organizaciones como **Telethon**, que ayuda a personas con enfermedades raras; **IO, domani Onlus**, asociación para la lucha contra el cáncer infantil; o **Bea a Colori**, que promueve actividades de apoyo a la infancia, a las familias y la investigación científica.

Argentina

En coherencia con su filosofía y valores, Codere busca fortalecer sus lazos con las comunidades a través del '**Programa de vinculación comunitaria**', con especial atención a los grupos más vulnerables. Durante 2023, se llevaron a cabo diversos proyectos:

- **Donación de alimentos:** la compañía colaboró con movimientos sociales y agrupaciones barriales en las zonas aledañas a su operación, con organizaciones como el **Comedor Caritas de Maria Carrizo**, proporcionando dulces para el 'Día del niño' y donando alimentos a los comedores de Cáritas pertenecientes al Partido de la Matanza y Corriente Clasista y Combativa (La Plata).
- **Apoyo a la educación:** se han donado materiales para la construcción de la primera aula del jardín de infantes del **Club deportivo Morón**, respaldando así un proyecto educativo que ayuda a completar sus estudios a alrededor de 500 niños y niñas del municipio. En 2023 finalizaron las obras del centro, inaugurado formalmente en junio.
- **Impulso a la sanidad:** se impulsaron mejoras en el hospital de día Mauricio Goldenberg, en Lanús, mediante la instalación de nueva iluminación y la mejora en paredes, techos y ventanas, para optimizar la calidad residencial de los pacientes y de los profesionales del centro.
- **Programas de sostenibilidad:** se promovieron programas como 'Codere con el cuidado del planeta', en colaboración con diferentes actores sociales. Se llevaron a cabo actividades de reciclado de papel, junto a la **Cooperativa Jóvenes en Progreso**; de reciclado del aceite gastronómico, a través de la empresa RBA Ambiental; y de recogida de plásticos, con la **Fundación Garrahan**. Estas campañas hicieron posible reciclar 85.505 kilos de papel, 2.720 litros de aceite reciclado y 483 kilos de plástico.

- **Solidaridad por medio del deporte:** la compañía participó como patrocinador monumental en la décima cena anual solidaria de la Fundación River Plate, que bajo el lema "Una decena de valores", contribuye a impulsar una sociedad más justa e integrada a través de programas educativos, deportivos y sociales.

Además, Codere Online apoyó la campaña 'Por más mujeres en todas las canchas. En este Mundial femenino, Codere paga', durante la Copa Mundial Femenina de la FIFA Australia/Nueva Zelanda 2023™, como parte de su programa *#CodereConEllas*, para el empoderamiento de la mujer. La compañía asumió así el alquiler de las canchas de la modalidad de fútbol cinco, en la Ciudad de Buenos Aires, para incentivar la práctica de este deporte entre mujeres.

Uruguay

Durante el año, Codere Uruguay ha liderado diversas iniciativas centradas en la educación y el empleo, entre las que destacan:

- **Profesionalización del sector hípico:** la Escuela de Jockeys y Vareadores, en funcionamiento desde 2014, ha formado a más de un centenar de alumnos, de los que 70 se han licenciado y más de 30 son *jockeys* profesionales. Este curso, cinco nuevos estudiantes han completado su carrera profesional.
- **Apoyo a los centros de atención a la infancia y la familia (CAIFS):** la compañía apoya estos centros en las zonas aledañas a los hipódromos de Maroñas y Las Piedras, para garantizar la protección de los niños y brindando apoyo a familias en situación de vulnerabilidad, a través de un soporte institucional continuo y asumiendo el coste de determinados mantenimientos locales.
- **Visitas escolares al Hipódromo Nacional de Maroñas:** con motivo de las acciones conmemorativas del 20º aniversario de la reapertura del Hipódromo Nacional de

Maroñas, se alcanzó un acuerdo con la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) para que las instituciones de primaria de la zona pudieran conocer las instalaciones del hipódromo, promoviendo así sus actividades y su valor patrimonial.

Además, la compañía respaldó a artistas *amateurs* uruguayos dentro del '**Programa Sembrando**', de la Presidencia de la República, de estímulo a la cultura y espíritu emprendedor. Así, se inauguró la primera exposición de los 19 artistas seleccionados en el Hotel Casino Carrasco.

En cuanto a la **acción medioambiental**, la compañía colaboró con el Refugio APA (Asociación Protectora de Animales), recogiendo tapones de plástico y donando el dinero recaudado; así como con la **ONG Repapel**, donando papel y materiales reciclados.

México

Codere México ha desempeñado una notable labor social a lo largo del año. A finales de octubre, el **huracán Otis** azotó la costa del Pacífico de México, devastando Acapulco y sus alrededores, afectando directamente a 48 colaboradores de Codere y sus familias. En respuesta, la compañía puso en marcha una comisión de ayuda para evaluar las necesidades, coordinando un esfuerzo conjunto entre Chilpancingo y Acapulco para enviar inicialmente alrededor de un centenar de paquetes de comida y medicamentos. Adicionalmente, los colaboradores de Ciudad de México, Puebla y Cuernavaca se unieron en un esfuerzo solidario, preparando más de 250 paquetes adicionales de suministros esenciales.

La compañía ha apoyado también con sus donativos, esfuerzo y compromiso a **Casa Hogar Amar**, un lugar de esperanza para 20 niños de hasta cinco años, enfocado en la rehabilitación emocional y física de estos menores víctimas de violencia, abandono o maltrato.

Además, en el marco de la campaña **#CodereConEllas**, la compañía hizo una donación solidaria a la ONG **She Wins**, contribuyendo con 100 USD por cada gol marcado durante la Copa Mundial Femenina de la FIFA 2023. Esta iniciativa respaldó por segundo año consecutivo el proyecto de la ONG, que persigue empoderar a las mujeres latinoamericanas a través del deporte y de la educación.



Por otro lado, la compañía ha respaldado y colaborado en diversas iniciativas junto a organismos e instituciones locales. La empresa ha recibido el distintivo '**Jalisco sin brechas**', otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Jalisco (STPS) y la Cámara de Comercio de Guadalajara, en reconocimiento a su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este distintivo ha exigido la superación de rigurosos requerimientos evaluados por la STPS, destacando la legalidad y formalidad en la contratación sin discriminación de género.

Destacaron además otros proyectos, como el **rescate y embellecimiento de espacios públicos** en Ecatepec y Coacalco, a través de donativos a sus tesorerías municipales; o el fomento del entretenimiento a familias de bajos recursos, en alianza con la alcaldía Cuajimalpa y otras grandes empresas de la Ciudad de México, permitiendo que más de 20.000 familias accedieran a muy bajo costo a la Granja las Américas.

Finalmente, la compañía difundió la campaña **‘Cuidando cada gota, creamos un mundo mejor’**, para la promoción de la conciencia medioambiental entre los colaboradores, compartiendo recomendaciones para garantizar un uso responsable del agua. Para promover esta iniciativa, se realizó un concurso de creatividad entre los hijos de los colaboradores.

Panamá

Codere Panamá, a través de su programa de voluntariado ‘Codere te da la mano’, desarrolla diversas actividades centradas en la promoción y concienciación del cuidado de la salud:

- **Jornada de salud preventiva:** en junio, se organizó una jornada dirigida a los mozos de cuadra y personal externo del Hipódromo Presidente Remón, ofreciendo servicios de atención médica y charlas de prevención frente al VIH.
- **Jornadas de salud y bienestar:** durante los meses de abril y julio, se realizaron chequeos médicos para los empleados de la zona centro y del hipódromo, promoviendo la salud y el bienestar.
- **Campaña de detección temprana del cáncer de mama y próstata:** en octubre, se fomentó la realización de mamografías y pruebas de PSA entre los colaboradores mayores de 35 años.
- **Campaña ‘Vístete de rosado’:** se promovió la concienciación sobre la importancia de prevenir el cáncer de mama mediante la venta de artículos solidarios, cuya recaudación se donó a la Asociación Nacional Contra el Cáncer.

La compañía sigue apoyando, a través de su programa integral **‘Edificando Vidas’**, la formación de jinetes de la **Academia Laffit Pincay Jr.**, en su preparación de conocimientos técnicos y otras habilidades, además de inculcarles hábitos de vida saludable y ofrecerles hospedaje.

Además, la compañía brindó apoyo a colaboradores en situaciones de dificultad, entre otras acciones con la compra de una prótesis de pierna para un empleado. Finalmente, el equipo de voluntariado puso en marcha, junto a la fundación Patronato de Nutrición, la campaña **‘Regala sonrisas en Navidad’**, con una fiesta navideña en Granja los Cedros para niños económicamente desfavorecidos.

5.5 Con el medio ambiente

Grupo Codere reafirma su compromiso con el entorno y, específicamente, con el medio ambiente a través de su *Política de responsabilidad social corporativa*, la cual establece las directrices fundamentales de actuación en materia ambiental.

Si bien la compañía no desarrolla una actividad intensiva en la generación de impactos ambientales, reconoce la importancia de trabajar en la optimización del consumo de recursos para alcanzar una operativa eficiente y sostenible. En este sentido, el grupo ha identificado los principales impactos ambientales de su actividad, centrados en el consumo de energía, emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), consumo de agua y generación de residuos.

Para abordar estos desafíos, Codere ha desarrollado iniciativas vinculadas principalmente a la lucha contra el cambio climático y la reducción de la huella hídrica y de la generación de residuos. Además, se han establecido objetivos de reducción en cada una de estas líneas en las distintas geografías donde opera la compañía.

Líneas de actuación:

Lucha contra el cambio climático

Las principales acciones durante este ejercicio encaminadas a este objetivo son:

- Sustitución de luminarias tradicionales por luces LED.
- Instalación de termostatos inteligentes para optimizar el consumo de calefacción.
- Desarrollo de proyectos y estudios de eficiencia energética para identificar áreas de mejora en relación al consumo energético en oficinas y salas de juego.
- Compra de energía 100% de origen renovable.
- Mejora de la eficiencia de los equipos de refrigeración.
- Incremento del parque automovilístico híbrido y eléctrico y actualización de la *Política de prestación de movilidad*. Gracias a ello, durante 2023, de 16 vehículos adquiridos, 11 fueron híbridos (69%).

Destaca además la puesta en marcha del proyecto de implantación de la plataforma global para el control y la optimización de energía y bienestar, que busca el ahorro tanto en inversiones como en mantenimientos. Este proyecto se basa en la monitorización de ciertos parámetros como los consumos de energía, la temperatura, la humedad y el CO₂ para poder tomar decisiones basadas en datos.

Reducción de la generación de residuos

Codere aspira a convertirse en una **organización libre de plásticos**. Para ello, desde 2019 la compañía ha puesto en marcha distintas iniciativas, como 'Fuera plástico', un programa para la eliminación del uso de agua embotellada en plástico de las oficinas. Se han colocado dispensadores de agua en las zonas comunes, se han entregado botellas reutilizables de vidrio a los empleados y se han instalado contenedores de reciclaje para el tratamiento certificado de residuos. Concretamente, en 2023:

- Se ha minimizado el uso de botellas de agua y platos y vasos de un solo uso.
- Se han instalado dispensadores de agua en lugar de suministrar botellas plásticas de cortesía.

De esta forma, Codere ha podido optimizar el consumo de plásticos, reducir los costes asociados y concienciar a sus trabajadores.

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

Adicionalmente, la compañía trabaja en la reducción del desperdicio de alimentos, este año con un proyecto para la optimización de la gestión de *stock* de los restaurantes de las salas para evitar pérdidas alimentarias por vencimiento.

Reducción de la huella hídrica

La compañía ha implementado medidas con el fin de reducir su consumo de agua:

- Monitorización de los consumos de agua para identificar deficiencias.
- Reacondicionamiento de la planta de tratamiento de agua en el complejo familiar Granja Las Américas (México).
- Instalación de urinarios ecológicos en seco que evitan el consumo de agua potable.
- Reducción del número de baños en uso en las oficinas principales.

A través de su alianza con la empresa RBA ambiental, Codere evita la contaminación de miles de litros de agua mediante la retirada de aceite vegetal utilizado en sus salas.

Desempeño ambiental 2023

Consumo de energía y agua en Codere en el periodo 2022-2023 (kWh) ²⁷			
	2022	2023	Evolución 2022-2023
Consumo de electricidad (kWh)	169.23.025	191.948.276	13%
Consumo de energías renovables (kWh) ²⁸	-	28.459.356	-
Consumo de gasolina (l) ²⁹	113.116	161.483	43%
Consumo de diésel (l) ³⁰	1.057.277	1.21.107	14%
Consumo de gas natural (m ³) ³¹	1.289.155	765.951	-41%
Consumo de agua (m ³)	543.765	11.410.460	1998%

En 2023 se aprecia un aumento del consumo de electricidad debido a que se incluyen los datos de Panamá (21.695.343 kWh). Excluyendo la unidad de negocio, la diferencia respecto al año anterior sería del 1%. Lo mismo ocurre respecto al consumo de agua, que aumenta, entre otras cuestiones, por la modificación de perímetro indicado (10.910.285 m³ en Panamá).

Fruto de estos consumos energéticos necesarios para desarrollar la actividad de Codere, se han generado una serie de emisiones de CO₂ tanto directas como indirectas. En 2023, estas emisiones ascendieron a 71.577 tCO₂eq, que corresponden en su mayor parte al consumo de electricidad, un aumento del 11% con respecto a 2022 (64.692 tCO₂eq).

Emisiones de gases de efecto invernadero en Codere en el periodo 2022-2023 (tCO ₂ eq) ³²			
	2022	2023	Evolución 2022-2023
Alcance 1 ³³	4.992	5.628	6% ³⁴
Alcance 2 ³⁵	59.700	66.309	11%

²⁷ 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.

²⁸ El consumo de energías renovables de Grupo Codere se ha comenzado a contabilizar desde 2023, incluyendo a las operaciones de Argentina, España, Panamá y Uruguay.

²⁹ El consumo de gasolina en 2022 y 2023 no incluye los datos de Argentina, Colombia e Italia.

³⁰ El consumo de diésel en 2023 no incluye los datos de Colombia. En 2022 no se incluyen datos de Colombia, Italia, Panamá y Uruguay.

³¹ El consumo de gas natural en 2023 no incluye datos de México. En 2022 no se incluyen datos de Italia, México y Panamá.

³² En la actualidad Codere no dispone de los mecanismos necesarios para contabilizar las emisiones del alcance 3.

³³ Los factores de emisión utilizados para el cálculo del alcance 1 han sido extraídos de los datos actualizados a 2023 del departamento de energía y cambio climático del gobierno del Reino Unido.

³⁴ El aumento en las emisiones del 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 2022-2023 (kWh)

³⁵ Los factores de emisión utilizados para el cálculo del alcance 2 se han extraído de los últimos datos publicados por las siguientes fuentes según el país: España (Red Eléctrica) e Italia (EAM 2022), Argentina (Cammesa), Colombia (UPME), México (Gobierno de México, Comisión Reguladora de Energía), Uruguay (Gobierno de Uruguay), Panamá (EIA)

5.6 Con la cadena de suministro

Para asegurar la eficacia de sus operaciones, Codere cuenta con una cadena de suministro eficiente y responsable que garantiza los materiales, servicios y tecnologías necesarios para maximizar la satisfacción y experiencia de sus clientes. El área corporativa de Compras desempeña un papel central en esta función al gestionar de manera integral a los proveedores, asegurando el cumplimiento de las directrices establecidas y optimizando las operaciones, desde la identificación de la necesidad de compra hasta la recepción del producto o servicio.

En esta gestión se aplican rigurosos criterios de selección que abarcan aspectos como la eficacia, calidad y compromiso, priorizando el desarrollo sostenible del negocio y la mitigación de riesgos asociados a conductas inadecuadas tanto de proveedores como de empleados de la compañía.

Con el firme compromiso de mejorar continuamente la gestión de proveedores, **Codere ha fortalecido en 2023 la función con la incorporación de Carlos Acha como nuevo director global de Compras**, encargado de coordinar las operaciones en los siete países donde opera la compañía. Este refuerzo ha permitido definir un plan estratégico destinado a identificar áreas de mejora, optimizar procesos, homogeneizar criterios a nivel global y establecer presupuestos.

Para llevar a cabo estas mejoras de manera sistemática, se ha implementado un plan de acción que se sustenta en cuatro pilares: categorización del gasto, homologación de proveedores, optimización de flujos de aprobación, mejora de las órdenes y pedidos de compra.

Clasificación de la cadena de suministro

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

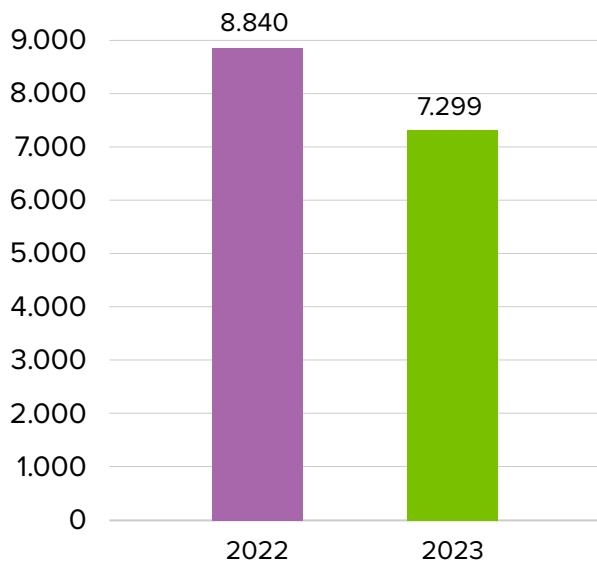
- Compra de terminales de juego.
- Compras del negocio *online*, conformadas fundamentalmente por la adquisición de juegos *online* y componentes críticos para éstos.
- Compra de terminales de apuestas.
- Compras tecnológicas, correspondientes a herramientas informáticas puestas a disposición de los empleados y la contratación de servicios externos para el mantenimiento y desarrollo de la plataforma de apuestas.
- Suministros y otras compras, tales como telefonía, marketing, consumos, repuestos, vehículos, viajes, etc.

Esta clasificación permite una gestión más eficiente y personalizada de cada tipo de compra, facilitando a Codere la definición de estrategias de adquisición adaptadas a las necesidades de cada negocio.

En 2023, la cadena de suministro de Codere se apoyó en un total de 7.299 proveedores que suministraron los productos y servicios necesarios para responder a las diversas necesidades del grupo. Además, se ha iniciado un nuevo

sistema para la categorización y homologación de proveedores para una gestión más segura y eficiente de las compras del grupo. Por otra parte, en 2023 el volumen total de compras realizadas por Codere en los diversos mercados en los que está presente alcanzó los 258 millones de euros.

Evolución del número de proveedores



Marco de gestión del proceso de compras

La gestión del proceso de compras se articula a través del *Manual de política y procedimiento de compras*, donde se establecen los principios que guían las prácticas relacionadas con las actividades comerciales, incluyendo el perímetro de gasto e inversión en proveedores. La estandarización de este proceso permite una gestión más ágil del gasto y la inversión, lo que resulta en la reducción de costes y creación de eficiencias.

El modelo global de contratación es supervisado por la Dirección General y por la Dirección de Compras, y se basa en cinco ejes:

- 1. Función de compras:** se encarga de la búsqueda, selección y homologación de proveedores, productos y servicios, así como de la negociación y contratación. Su responsabilidad se centra en fijar las mejores condiciones y términos contractuales para las empresas del grupo, de acuerdo con sus necesidades.
- 2. Mesa de contratación virtual:** el proceso de validación de la compra y su desarrollo varía en función del importe de la misma. Este proceso se realiza de manera virtual y tiene lugar en aquellos casos en los que la gestión de la solicitud de compra carece de un acuerdo marco, por lo que el proveedor debe ser validado. Para lanzar el proceso es necesario proponer varios proveedores, cuya validación y aceptación se realiza por diferentes perfiles de la compañía, según el importe de gasto especificado en la solicitud.
- 3. Función de aprovisionamiento:** esta función depende del Departamento de Compras, encargado del lanzamiento del pedido, su seguimiento y la gestión de posibles incidencias con los proveedores.

4. **Gestión del pago:** proceso de confirmación del producto o servicio, contabilización y recepción del gasto, y pago de las facturas.
5. **Acuerdos marco:** la celebración de este tipo de acuerdos -con uno o varios proveedores- permite fijar las condiciones a las que deberán ajustarse los contratos durante un período de tiempo determinado.

Codere ha establecido un *Procedimiento de homologación de proveedores* como una fase determinante para que estos puedan suministrar productos o servicios a la compañía. Participan en este proceso la Dirección de Cumplimiento, Asesoría Jurídica, el DPO, Auditoría Interna y la Dirección General de Compras.

Para cumplir con el marco regulatorio de la industria del juego, es esencial contar con un sólido proceso de homologación de proveedores. Por ejemplo, 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. Por su parte, 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, ya sea propia B2B certificada por un laboratorio externo o adquirida, 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.

Codere apuesta por la digitalización de la gestión de la cadena de suministro como motor para mejorar la eficiencia del proceso, y reducir el flujo de documentación y los tiempos de respuesta. Con este propósito, la compañía lleva años invirtiendo esfuerzos en tres grandes áreas:

- Centralización de la gestión de proveedores mediante plataformas que permiten optimizar los trabajos asociados a determinados productos, reduciendo los costes y simplificando el trabajo administrativo.
- Automatización del proceso de compras a través de plataformas integradas en la nube.
- Digitalización del proceso administrativo de contabilización y gestión de pagos.

En este sentido, cabe destacar el proyecto que se ha puesto en marcha en 2023 de la mano de Canon para la digitalización de la cadena de suministro.

El compromiso de Codere con la responsabilidad social corporativa se extiende a su cadena de valor, mediante otros marcos normativos de aplicación, como el *Código de ética e integridad*, la *Política anticorrupción* y la *Política de responsabilidad social corporativa*, que garantizan relaciones éticas y responsables con los proveedores, en línea con el marco legislativo vigente.

Responsabilidad con la cadena de suministro

En línea con su objetivo de contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera, la compañía muestra un firme compromiso con el desarrollo de los **proveedores locales**. Por ello, prioriza la asignación de provisiones de bienes y servicios a estos proveedores, lo que resulta en la reducción del riesgo operacional, disminución de costes y tiempos de entrega, y el establecimiento de relaciones estables y de confianza en sus distintas geografías.

Por otro lado, se está trabajando en crear acuerdos globales en determinadas categorías para la mejora de precios y márgenes en la compañía. Se han establecido distintos proyectos de negociación, comunes a varios países, para así garantizar la compra a los mejores proveedores, con el mejor precio y una mayor optimización logística.

En 2023, la compañía trabajó con un elevado número de proveedores locales en cada una de las categorías de compras indicadas, alcanzando el 100% en el caso de las compras en Argentina y superando el 90% en México (98%), Panamá (97%), Colombia (95%) y España (99%)³⁶.

Como parte del marco del *Plan de responsabilidad social corporativa (RSC)* de la compañía, específicamente en su eje de inclusión, Codere ha establecido acuerdos con compañías que emplean a **personas con discapacidad**³⁷ para la realización de servicios externos tales como el servicio de limpieza de las salas y oficinas.

³⁶ Codere no dispone de los mecanismos necesarios para calcular el porcentaje de proveedores locales para todas las categorías de compras en todos los países.

³⁷ Ver más detalle en el capítulo 5.3 *Con nuestros empleados*



Anexos

Anexo I **Acercas de este informe y matriz de materialidad**

El *Informe Integrado* de Codere para el ejercicio 2023 ha sido elaborado conforme a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) en su opción GRI seleccionados. Este enfoque refleja el compromiso de la compañía de mejorar la calidad de la información proporcionada a sus grupos de interés en relación con la información no financiera y la diversidad, en cumplimiento con la legislación aplicable.

El informe abarca las actividades de Codere durante el periodo del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Durante este tiempo, se analizan y describen las diversas operaciones de la compañía, así como los principales impactos que estas operaciones tienen en sus grupos de interés.

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

- **Participación de los grupos de interés.** El informe ha sido elaborado atendiendo a las expectativas de dichos grupos en relación con el funcionamiento de Codere. Para ello, además de valorar a través de responsables de la compañía las principales expectativas ya detectadas, se han analizado diversas publicaciones sobre el sector por parte de diferentes organismos, en las que se desarrollan los aspectos más significativos para 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.
- **Comparabilidad.** Se ha recopilado y comunicado la información de una manera coherente, con el objetivo de facilitar su análisis a los 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 proporciona una relación de los indicadores reportados junto con las páginas donde se encuentra la información correspondiente. En algunos casos, los indicadores GRI reportados no están contestados en su totalidad.

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 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 2023.
- Consideración de las principales iniciativas legislativas y políticas relacionadas con la sostenibilidad y los aspectos no financieros como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

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

Matriz de materialidad de Codere

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

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

Cobertura de los aspectos materiales

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

Anexo II Desglose de indicadores de recursos humanos

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla de Codere desglosada por sexo, edad, categoría profesional y geografía, así como su distribución por modalidad de contrato, salidas, remuneración media y brecha salarial. También contempla el porcentaje de empleados sujetos a convenio, las horas de formación por categoría profesional e indicadores de absentismo. El perímetro de la información desglosada corresponde a la totalidad de Grupo Codere³⁸.

Plantilla de Codere por sexo

	2022		2023		Evolución 2022-2023
	Total	%	Total	%	%
Mujer	4.539	41,09%	4.512	41,55%	-1%
Hombre	6.507	58,91%	6.347	58,45%	-2%
TOTAL	11.046	100,00%	10.859	100,00%	-2%

Plantilla de Codere por intervalos de edad

	2022		2023		Evolución 2022-2023
	Total	%	Total	%	%
Menores de 30 años	2.401	21,74%	2.368	21,81%	-1%
Entre 30-39	3.958	35,83%	3.628	33,41%	-8%
Entre 40-50	3.304	29,91%	3.389	31,21%	3%
Más de 50 años	1.383	12,52%	1.474	13,57%	7%
TOTAL	11.046	100,00%	10.859	100,00%	-2%

Plantilla de Codere por categoría profesional

	2022		2023		Evolución 2022-2023
	Total	%	Total	%	%
Alta dirección	13	0,12%	12	0,11%	-8%
Directivos	108	0,98%	107	0,99%	-1%
Mandos intermedios	1.906	17,26%	1.841	16,95%	-3%
Técnicos	1.993	18,04%	1.973	18,17%	-1%
Administración	455	4,12%	423	3,90%	-7%
Operativos	6.571	59,49%	6.503	59,89%	-1%
TOTAL	11.046	100,00%	10.859	100,00%	-2%

³⁸ Datos de 2022 modificados respecto al Informe Anual del año anterior tras su revisión.

Plantilla de Codere por distribución geográfica

	2022		2023		Evolución 2022-2023
	Total	%	Total	%	%
Corporativo	183	1,66%	171	1,57%	-7%
España	1.171	10,60%	1.184	10,90%	1%
Argentina	2.668	24,15%	2.610	24,04%	-2%
Colombia	407	3,68%	398	3,67%	-2%
Italia	846	7,66%	837	7,71%	-1%
México	3.620	32,77%	3.528	32,49%	-3%
Panamá	1.004	9,09%	1.000	9,21%	0%
Uruguay	1.070	9,69%	1.089	10,03%	2%
Israel	41	0,37%	41	0,38%	0%
Luxemburgo	1	0,01%	1	0,01%	0%
Gibraltar	1	0,01%	0	0,00%	-100%
Malta	34	0,31%	0	0,00%	-100%
TOTAL	11.046	100,00%	10.859	100,00%	-2%

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo desglosado por sexo

	2022				2023			
	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%
CONTRATO INDEFINIDO	6.191	4.305	10.496	95,0%	6.066	4.277	10.343	95,2%
A tiempo completo	5.732	3.521	9.253	83,8%	5.628	3.472	9.100	83,8%
A tiempo parcial	459	784	1.243	11,3%	438	805	1.243	11,4%
CONTRATO TEMPORAL	316	234	550	5,0%	281	235	516	4,8%
A tiempo completo	251	190	441	4,0%	231	180	411	3,8%
A tiempo parcial	65	44	109	1,0%	50	55	105	1,0%
TOTAL	6.507	4.539	11.046	100,0%	6.347	4.512	10.859	100%

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo desglosado según edad

	Menores de 30 años		Entre 30 y 39 años		Entre 40 y 50 años		Más de 50 años	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
CONTRATO INDEFINIDO	2.108	2.075	3.785	3.503	3.245	3.325	1.358	1.440
A tiempo completo	1.601	1.584	3.377	3.087	2.991	3.071	1.284	1.358
A tiempo parcial	507	491	408	416	254	254	74	82
CONTRATO TEMPORAL	293	293	173	125	59	64	25	34
A tiempo completo	240	230	145	110	42	52	14	19
A tiempo parcial	53	63	28	15	17	12	11	15
TOTAL	2.401	2.368	3.958	3.628	3.304	3.389	1.383	1.474

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

	Alta dirección		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Administración		Operativos	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
CONTRATO INDEFINIDO	13	12	107	107	1.883	1.817	1.950	1.924	443	405	6.100	6.078
A tiempo completo	13	12	106	107	1.871	1.807	1.848	1.825	392	364	5.023	4.985
A tiempo parcial	-	-	1	-	12	10	102	99	51	41	1077	1.093
CONTRATO TEMPORAL	-	-	1	-	23	24	43	49	12	18	471	425
A tiempo completo	-	-	1	-	21	23	43	46	10	15	366	327
A tiempo parcial	-	-	-	-	2	1	0	3	2	3	105	98
TOTAL	13	12	108	107	1.906	1.841	1.993	1.973	455	423	6.571	6.503

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo desglosado por distribución geográfica

Distribución por región 2022												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo	Gibraltar	Malta
CONTRATO INDEFINIDO	182	1.142	2.667	407	715	3.239	997	1.070	41	1	1	34
A tiempo completo	172	1.089	2.146	407	521	3.149	949	746	38	1	1	34
A tiempo parcial	10	53	521	-	194	90	48	324	3	-	-	-
CONTRATO TEMPORAL	1	29	1	-	131	381	7	-	-	-	-	-
A tiempo completo	-	15	1	-	37	381	7	-	-	-	-	-
A tiempo parcial	-	14	-	-	94	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	183	1.171	2.668	407	846	3.620	1.004	1.070	41	1	1	34

Distribución por región 2023												
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo	Gibraltar	Malta
CONTRATO INDEFINIDO	171	1.161	2.609	358	721	3.201	991	1.089	41	1	-	-
A tiempo completo	158	1.107	2.110	357	512	3.095	955	767	38	1	-	-
A tiempo parcial	13	54	499	1	209	106	36	322	3	-	-	-
CONTRATO TEMPORAL	-	23	1	40	116	327	9	-	-	-	-	-
A tiempo completo	-	11	1	40	29	324	6	-	-	-	-	-
A tiempo parcial	-	12	-	-	87	3	3	-	-	-	-	-
TOTAL	171	1.184	2.610	398	837	3.528	1.000	1.089	41	1	-	-

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según sexo

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CONTRATO INDEFINIDO	6.110	4.094	10.204	6.109	4.188	10.297
A tiempo completo	5.711	3.438	9.149	5.699	3.482	9.182
A tiempo parcial	399	656	1.055	410	706	1.115
CONTRATO TEMPORAL	334	251	585	341	295	636
A tiempo completo	279	209	488	284	247	531
A tiempo parcial	55	42	97	57	48	105
TOTAL	6.444	4.345	10.789	6.450	4.482	10.933

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según edad

	Menores de 30 años		Entre 30 y 39 años		Entre 40 y 50 años		Más de 50 años	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
CONTRATO INDEFINIDO	1.874	1.948	3.815	3.638	3.168	3.298	1.348	1.413
A tiempo completo	1.529	1.568	3.420	3.229	2.921	3.046	1.279	1.339
A tiempo parcial	345	380	395	408	247	253	69	75
CONTRATO TEMPORAL	314	367	180	165	66	69	27	35
A tiempo completo	266	314	154	140	53	56	16	21
A tiempo parcial	48	54	26	25	13	13	11	14
TOTAL	2.188	2.315	3.995	3.803	3.234	3.367	1.375	1.448

Promedio de modalidades de contrato de trabajo según categoría profesional

	Alta dirección		Directivos		Mandos intermedios		Técnicos		Administración		Operativos	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
CONTRATO INDEFINIDO	13	13	106	109	1.888	1.858	1.888	1.945	449	420	5.861	5.953
A tiempo completo	13	13	106	108	1.875	1.847	1.795	1.845	396	373	4.964	4.996
A tiempo parcial	-	-	-	1	13	11	93	99	53	47	897	957
CONTRATO TEMPORAL	-	-	-	-	25	29	60	51	21	18	480	537
A tiempo completo	-	-	-	-	23	28	59	49	18	15	389	438
A tiempo parcial	-	-	-	-	2	1	1	2	3	3	91	99
TOTAL	13	13	106	109	1.913	1.887	1.948	1.996	470	437	6.341	6.491

Promedio de modalidades de contrato de trabajo distribución geográfica

	2022											
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo	Gibraltar	Malta
CONTRATO INDEFINIDO	183	1.129	2.589	389	700	3.245	974	918	40	1	1	35
A tiempo completo	173	1.073	2.112	389	513	3.141	927	747	37	1	1	35
A tiempo parcial	10	56	477	0	187	104	47	171	3	-	-	0
CONTRATO TEMPORAL	2	51	1	-	124	400	8	-	-	-	-	-
A tiempo completo	2	38	1	-	43	398	7	-	-	-	-	-
A tiempo parcial	0	13	-	-	81	2	1	-	-	-	-	-
TOTAL	185	1.180	2.590	389	824	3.645	982	918	40	1	1	35

	2023											
	Corporativo	España	Argentina	Colombia	Italia	México	Panamá	Uruguay	Israel	Luxemburgo	Gibraltar	Malta
CONTRATO INDEFINIDO	178	1.167	2.654	370	725	3.206	991	950	42	1	-	13
A tiempo completo	167	1.112	2.142	369	520	3.109	951	758	39	1	-	13
A tiempo parcial	11	54	512	1	205	97	41	192	3	-	-	0
CONTRATO TEMPORAL	1	27	1	33	103	459	11	-	-	-	-	-
A tiempo completo	-	14	1	33	28	445	9	-	-	-	-	-
A tiempo parcial	1	13	-	-	76	14	2	-	-	-	-	-
TOTAL	179	1.194	2.655	404	829	3.665	1.002	950	42	1	-	13

Salidas³⁹ por sexo

	2022	2023
Mujeres	503	599
Hombres	708	893
TOTAL	1.211	1.492

Salidas por edad

	2022	2023
Menores de 30 años	493	626
Entre 30 y 39 años	445	591
Entre 40 y 50 años	171	195
Más de 50 años	102	80
TOTAL	1.211	1.492

³⁹ Se consideran salidas aquellas bajas no voluntarias.

Salidas por categoría profesional

	2022	2023
Alta dirección	0	2
Directivos	2	6
Mandos intermedios	151	185
Técnicos	121	136
Administrativos	20	30
Operativos	917	1.133
TOTAL	1.211	1.492

Remuneración media en euros y brecha salarial por sexo

	2022		2023	
	Total (euros)	Brecha salarial	Total (euros)	Brecha salarial
Femenino	20.174	23%	19.334	21%
Masculino	15.614		15.351	
TOTAL	18.317		17.679	

Remuneración media por intervalos de edad (€)

	2022	2023
Hasta 30 años	10.724	11.139
Entre 30-39 años	15.305	14.615
Entre 40-50 años	22.984	20.721
Más de 50 años	28.970	28.733
TOTAL	18.317	17.679

Remuneración media por categoría profesional (€)

	2022	2023
Alta dirección	457.041	419.339
Directivos	156.701	155.915
Mandos intermedios	27.325	27.448
Técnicos	18.530	17.950
Administrativos	20.205	21.208
Operativos	12.367	11.685
TOTAL	18.317	17.679

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

	2022							
	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%
TOTAL	10.673	10.784	10.724	-1%	15.780	14.705	15.305	7%
	Entre 40-50 años				Más de 50 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
	Alta dirección	470.390	-	470.390	N/A	451.107	-	451.107
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%
TOTAL	24.830	19.997	22.984	19%	32.569	19.365	28.970	41%

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

	2023							
	Hasta 30 años				Entre 30-39 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
Directivos	-	-	-	-	182.856	130.992	156.924	28%
Mandos intermedios	14.541	15.424	14.848	-6%	20.811	20.761	20.790	0%
Técnicos	12.301	16.087	13.380	-31%	17.516	16.147	17.092	8%
Administrativos	12.885	14.799	13.842	-15%	18.193	23.540	21.553	-29%
Operativos	9.885	10.574	10.228	-7%	11.637	11.036	11.330	5%
TOTAL	10.825	11.517	11.139	-6%	15.174	13.957	14.615	8%

	Entre 40-50 años				Más de 50 años			
	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Total	Brecha salarial
	Directivos	152.103	138.544	149.278	9%	165.539	144.187	162.425
Mandos intermedios	32.383	28.340	31.014	12%	37.807	33.142	36.772	12%
Técnicos	18.939	22.076	19.773	-17%	22.488	26.603	23.465	-18%
Administrativos	21.059	23.780	22.764	-13%	25.929	24.640	24.948	5%
Operativos	12.896	11.763	12.375	9%	15.372	11.682	14.353	24%
TOTAL	22.477	18.082	20.721	20%	31.395	21.961	28.733	30%

Remuneración media de Alta Dirección (€)

	2022	2023
Alta Dirección⁴⁰	457.041	419.339

⁴⁰ 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). El detalle de la remuneración de consejeros se refleja en el capítulo 4.1. Gobierno, ética y cumplimiento. No se reportan las remuneraciones desglosadas por género y edad por motivos de confidencialidad.

Empleados sujetos a convenios, sectoriales o específicos

Países	2022	2023
Corporativo	100%	100%
España	74%	72%
Argentina	79%	83%
Colombia	20%	17%
Italia	99%	100%
México	42%	43%
Panamá	16%	14%
Uruguay	80%	81%
Israel	0%	0%
Luxemburgo	0%	0%
Gibraltar	0%	0%
Malta	0%	0%

Horas de formación recibidas por categoría profesional⁴¹

	2022	2023	Evolución 2022-2023 ⁴²
Alta dirección	73	18	-75%
Directivos	1.147	1.199	5%
Mandos intermedios	25.597	12.148	-53%
Técnicos	9.220	11.225	22%
Administrativos	4.972	3.111	-37%
Operativos	52.392	26.864	-49%
TOTAL	93.401	54.565	-42%

⁴¹ 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, dado que actualmente estos países no están integrados en Codere Personas Digital.

⁴² En el 2023 la formación se centró en el cumplimiento de la formación obligatoria. Se percibe en general una disminución en comparación con el año 2022, puesto que en este período se realizó el despliegue de formación en el Modelo de Excelencia Operativa que implicó un gran número de horas de formación presencial para el área de Operaciones. Ha sido también el año de la consolidación del módulo de Learning en Codere Personas Digital en cuatro países (Argentina, Colombia, Panamá y Uruguay), que se hará extensivo en este 2024 para el resto de los países del grupo. Para 2024 se ha actualizado la oferta formativa online, con alrededor de 400 nuevos cursos de temáticas diversas que permitirán que cada empleado asuma el protagonismo de su formación y desarrollo; adicionalmente se continúa con la impartición de otras formaciones específicas en el puesto de trabajo y en idiomas (inglés, italiano y castellano), así como con la implantación de la Escuela de Líderes a través de talleres internos.

Tasa de accidentalidad

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	235	157	392	341	213	128
Índice frecuencia⁴³	12,12	12,49	11,26	10,62	11,12	9,89
Índice gravedad⁴⁴	0,18	0,17	0,17	0,15	0,16	0,14
Enfermedades profesionales confirmadas	1	3	4	0	0	0

Absentismo

	2022	2023
Número de horas de absentismo ⁴⁵	1.482.274	776.433

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ 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.

Anexo III Acciones de asociación o patrocinio

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2023⁴⁶

Tipo de colaboración	Nombre de la entidad	Alcance
Deportes	Real Madrid C.F.	Latam
	Club de Fútbol de Monterrey (Rayados)	Global
	Club Atlético River Plate de Argentina	Global
	Pibe Valderrama	Colombia
Institucional y regulatorio	CEJUEGO (Consejo Empresarial del Juego)	España
	Jdigital (Asociación Española de Juego Digital)	
	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
	ANDEMAR CATALUÑA. Asociación de Empresarios de Máquinas Recreativas en Cataluña	España
	ALACA. Asociación de Licenciatarias de Apuestas de Castilla y Leon.	España
	AEVA. Asociación de empresas Licenciatarias de AADD en Comunidad Valenciana.	España
	CLUB DE CONVERGENTES. (Asociación Española de Fabricantes y Desarrolladores de Máquinas y Sistemas de Juego).	España
	AZEMAR Aragón (Asociación Empresarial de Máquinas Recreativas)	España
	AERPA (Asociación Empresarial del Recreativo del Principado de Asturias)	España
	ACOMAM (Asociación de Comerciantes Operadores de Máquinas Accionadas por Monedas de Baleares)	España
	ACEO (Asociación Cántabra de Empresas Operadoras)	España
	EUROPER	España
	ASEOCYL (Asociación de Empresas Operadoras de Castilla y León)	España
	FAMACASMAN (Federación de Asociaciones de Máquinas Recreativas de Castilla-La Mancha)	España
	AEMEXA (Asociación de Empresarios Extremeños del Automático)	España
	AMADER (Asociación Madrileña de Empresarios del Recreativo)	España
	ANDEMAR COMUNIDAD VALENCIANA (Asociación de Empresarios de Máquinas Recreativas de la Comunidad Valenciana)	España
	CONHOSTUR (Confederación Empresarial de Hostelería y turismo de la Comunidad Valenciana)	España
	SGAE	España
	AEAM	España
	ASEJU (Asociación Empresarial de Juegos Autorizados)	España
	AGEDI (Asociación de Gestión de Derechos Intelectuales)	España
	AESCAM (Asociación de Empresarios de Establecimientos de Juego de Castilla-La Mancha)	España
	AEJE (Patronal de Juego del País Vasco)	España
	SGL Sistema Gioco Italia/Confindustria SI	Italia
	ADM Agenzia Accise Dogane e Monopoli	Italia
	EGP Associazione italiana Esercenti Giochi Pubblici/ FIPE Concommercio	Italia
	As. Tro Assotrattamento Confindustria SI	Italia
	ALEA (Asociación de Loterías Estatales Argentina)	Argentina

⁴⁶ 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 2023⁴⁶

Institucional y regulatorio	IPLyC (Instituto Provincial de Lotería y Casinos de la provincia de Buenos Aires)	Argentina	
	LOTBA S.E. (Lotería de la Ciudad de Buenos Aires Sociedad del Estado)	Argentina	
	CECRA (Cámara Española de Comercio de la República Argentina)	Argentina	
	DGJS (Dirección General de Juegos y Sorteos)	México	
	APJSAC (Asociación de Permisionarios de Juegos y Sorteos, A.C.)	México	
	CNBV (Comisión Nacional Bancaria de Valores)	México	
	Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Jalisco	México	
	Alcaldía Cuajimalpa	México	
	Cámara de Comercio de Guadalajara	México	
	CONDUSEF (Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros)	México	
	Coljuegos (Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar)	Colombia	
	SUPERSALUD (Superintendencia de Salud)	Colombia	
	UIAF (Unidad de Información y Análisis Financiero)	Colombia	
	DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales)	Colombia	
	UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales)	Colombia	
	ARL (Administradora de Riesgos Laborales)	Colombia	
	UIF (Unidad de inteligencia financiera)	Colombia	
	Dirección General de Casinos (Ministerio de Economía y Finanzas)	Uruguay	
	Intendencia Municipal de Montevideo (Casino Carrasco)	Uruguay	
	Red de Psicólogos de Uruguay	Uruguay	
	Intendencia de Canalones	Uruguay	
	Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)	Uruguay	
	IFHA (International Federation of Horseracing Authorities)	Uruguay y Panamá	
	Junta de Control de Juegos (JCJ)	Panamá	
	Comisión Nacional de Carreras (CNC)	Panamá	
	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	
	Fundaciones y ONG	Fundación Prodis	España
		Llamada Solidaria	España
Zauma		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	
Club deportivo Morón		Argentina	
Fundación PUPI		Argentina	
Comedor Cáritas de María Carrizo		Argentina	
Renacer de las Bases		Argentina	
Movimiento Social CCC		Argentina	
Fundación Garrahan		Argentina	
RBA ambiental		Argentina	
Cooperativa Jóvenes en Progreso		Argentina	
Fundación River Plate		Argentina	
Asociación de Jugadores Anónimos		México	
She Wins		México	
Sensoria		México	

Principales actividades de asociación y de patrocinio 2023⁴⁶

Fundaciones y ONG	Casa Hogar Amar	México
	DIF (Desarrollo Integral de la Familia) de Huixquilucan de Degollado, Estado de México.	México
	She Wins	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
	IPHE (Instituto Panameño de Rehabilitación Especial)	Panamá
	Cruz Blanca	Panamá
	Club Kiwanis (Chiriquí)	Panamá
	Asociación Nacional Contra el Cáncer	Panamá
	Fundación Patronato de Nutrición	Panamá
	ANEP (Administración Nacional de Educación Pública)	Uruguay
	APA (Asociación Protectora de Animales)	Uruguay
	CAIF (Centros de Asistencia a la Infancia y la Familia)	Uruguay
	Municipio CH (zona Carrasco)	Uruguay
	Fundación Forges	Uruguay
	Repapel	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
Descripción del modelo de negocio del grupo		
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		
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones		
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas que se han adoptado		
Resultados de esas políticas		
Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y Evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia		9-11
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		
Cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	GRI 2: Contenidos generales 2021 GRI 205: Anticorrupción 2016 GRI 413: Comunidades locales 2016 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		
		42-52

Indicadores clave de resultados no financieros 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	9-11
I. Información sobre cuestiones medioambientales			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad			79-81
los procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		3-3 Gestión de los temas materiales 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	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		Las operaciones de Codere no dan lugar a un impacto ambiental severo, consistiendo sus principales afecciones en un consumo de energía y agua, así como en la generación de emisiones de gases de efecto invernadero y de ciertos tipos de residuos. Codere desarrolla diversas acciones para mitigar estos impactos ambientales y sumarse, así, al logro de los objetivos de las principales políticas nacionales e internacionales existentes en este ámbito, entre 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 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	
Y de forma específica:			
– Contaminación:			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad	GRI 305: Emisiones 2016	305-5 Reducción de las emisiones GEI 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	79-81
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.
– Economía circular y prevención y gestión de residuos:			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301: Materiales 2016 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	79-81 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		

– Uso sostenible de los recursos:			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	81
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		301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	81-83
	GRI 301: Materiales 2016	301-2 Insumos reciclados utilizados	79-81
	GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	
	GRI 303: Agua y efluentes 2018	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	
– Cambio climático:			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.		305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	81
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	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
	GRI 305: Emisiones 2016	305-4 Intensidad de las emisiones GEI	
		305-5 Reducción de las emisiones GEI	
		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	
– Protección de la biodiversidad:			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.		304-3 Hábitats protegidos o restaurados	De acuerdo al análisis de materialidad elaborado, este asunto no es material para el modelo de negocio de la compañía
		306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	
		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	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304: Biodiversidad 2016	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en biodiversidad	
	GRI 306: Efluentes y residuos 2016		
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
– Empleo:			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2: Contenidos generales 2021	2-7 Empleados	64; 90-101
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y empleados	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.			

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de empleo	64; 90-101
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	99
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de empleo	68-70
Empleados con discapacidad.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	73-78
– Organización del trabajo:			
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión de la organización del trabajo	64-68
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	101
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	64-68
– Salud y seguridad:			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3: Temas materiales	3-3 Enfoque de gestión de salud y seguridad	68-70
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	101
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	101
– 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	65-67
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2: Contenidos generales 2021	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	100
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	68-69
– Formación:			
Las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Enfoque de gestión formación y enseñanza	66-67
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	100

– 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	73-75;77;
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)			17
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			26
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.			67;74
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			25-26
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	GRI 2: Contenidos generales 2021 GRI 3: Temas materiales 2021 GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 3-3 Enfoque de gestión de derechos humanos 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	28-31
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.			28-31
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones emprendidas	30
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	24-31
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2: Contenidos generales 2021 GRI 205: Anticorrupción 2016	2-23: Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 205-1 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	27-29;57

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción	27-29;57
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	72-78
V. Información sobre la sociedad:			
– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 GRI 413: Comunidades locales 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 203-2 Impactos económicos indirectos significativos 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	73-78
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	74-78
Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2: Contenidos generales	2-28 Afiliación a asociaciones	102-104
– 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	17;55;60
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
– Información fiscal:			
Los beneficios obtenidos país por país.	GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	41
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	41
Las subvenciones públicas recibidas.	GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera del gobierno	Codere no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2023 (tampoco en 2021 o 2022)