Estado de Información No Financiera de David Lloyd Leisure España II SLU del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

Sobre este informe

El presente Estado de Información no financiera (EINF) se ha elaborado para dar cumplimiento a la Ley 11/2018 del 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, que supone la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva Europea 2014/95 y está elaborado conforme la metodología de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión "Universal Standards 2021".

El perímetro de reporte del presente EINF coincide con el de los Estados Financieros de David Lloyd Leisure España II SLU (en adelante, "David Lloyd España", "DLLE" o "la Sociedad") y no incluye consolidación de otras sociedades, ni dentro ni fuera de España. Todos los datos presentados se refieren a España, a menos que se indique lo contrario.

El informe muestra una breve descripción del modelo de negocio de la Sociedad, un resumen de las políticas y los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos junto con el resultado de las políticas aplicadas.

También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11 /2018 de lnformaci6n No Financiera y Diversidad:

- Criterio de comparabilidad: "La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la informaci6n de forma coherente. La informaci6n comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar Los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones".
- Criterio de fiabilidad: "La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información".
- Criterio de materialidad y relevancia: "El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés".

Dado que este es el primer año de presentación de informes como empresa fusionada, solo se incluyen datos comparativos cuando la información estaba fácilmente disponible, con el propósito de ofrecer comparabilidad al usuario.

Materialidad

David Lloyd Leisure España II SL (DLLE) ha analizado y evaluado internamente los requisitos legales establecidos por la Ley 11/2018, del 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, y ha determinado que todos los asuntos mencionados son relevantes para la Sociedad.

Políticas
Contenido y disponibilidad de las políticas de la Sociedad se presentan cuando corresponde a lo largo del informe.

A: Modelo de negocio

DLLE forma parte del Grupo Deuce Midco, establecido en el Reino Unido, y consolidado en Deuce Topco Limited. La entidad controladora es un grupo de fondos de inversión gestionado por TDR Capital LLP (registrado en el Reino Unido). TDR Capital Nominees 2023 Limited gestiona la inversión en nombre de las siguientes sociedades de fondos: TDR Capital Titan A LP y TDR Capital Titan B LP (90.27%) y TDR Capital Special Opportunities Fund LP y TDR capital Mercury LP (9.73%). TDR Capital ("TDR") es una compañía líder de inversión privada con más de 15.000 millones de euros en activos bajo gestión. TDR suele adquirir participaciones mayoritarias en empresas europeas sólidas y líderes del mercado con potencial de crecimiento profundo y resiliencia a través de los ciclos económicos.

El modelo de negocio está dirigido por el Grupo, pero con diferencias locales. Se centra en la gestión de una cartera de clubes estratégicamente ubicados en zonas suburbanas, cada uno de ellos muy cerca de poblaciones adineradas. Los clubes incluyen piscinas climatizadas cubiertas y al aire libre, instalaciones de raqueta de primera clase, estudios bien equipados, gimnasios de vanguardia, spas de lujo, guarderías, salas de club y espacios al aire libre para familias, salones con restaurantes y bares, así como una oferta digital totalmente complementaria, brindando así una experiencia excepcional a todos los socios. La amplia gama de servicios que ofrecen los clubes se traduce en una mayor permanencia del socio, un mayor gasto secundario, una mayor penetración en el mercado y tasas de retención líderes en el sector.

La oferta altamente diferenciada y el tamaño más grande nos otorgan una importante ventaja competitiva. Los nuevos participantes se enfrentan a altas barreras de entrada y a importantes desafíos para replicar la propuesta. Pocas zonas de influencia pueden albergar a más de un club con una oferta comparable a la de un club David Lloyd típico.

El modelo de negocio se sustenta en un gran número de socios adinerados, fieles y que generan importantes ingresos recurrentes por suscripción. Los socios valoran la salud y el bienestar, y cuentan con altos ingresos disponibles. Más del 80% de los ingresos del Grupo se generan a través de las suscripciones de los socios, y la mayoría de ellos tienen contratos renovables que exigen un preaviso de tres meses para darse de baja.

Las suscripciones, el motor económico del negocio, se basan en tres pilares fundamentales: el rendimiento, la adquisición de nuevos socios y la pérdida de socios. Estos tres pilares son altamente interdependientes, y cualquier cambio en uno suele tener un impacto significativo en los demás. Todos ellos dependen de la satisfacción de los socios, que es la base del modelo operativo. La inversión continua en los socios y en las instalaciones del club mejora el nivel de satisfacción, reduciendo la pérdida de socios, ofreciendo margen para mejorar el rendimiento y atrayendo a nuevos socios de alta calidad.

La Sociedad opera, a cierre del ejercicio 2025, ocho clubes: cuatro en Madrid, uno en Barcelona, uno en Gavà, uno en Zaragoza y uno en Málaga. Todos funcionan según el modelo de negocio, excepto en Serrano, donde solo hay piscina cubierta y no hay raquetas, y en Gavà y Turo, donde los restaurantes están externalizadas. En marzo de 2025, se ha abierto un nuevo club en Boadilla Madrid, con 3000 socios.

La visión y los valores

El propósito del Grupo es «inspirar a las personas a vivir vidas más felices y saludables». La misión del Grupo consiste en ofrecer destinos de alta calidad para toda la familia, atendiendo a todos los rangos de edad. A través de instalaciones excepcionales, la prestación experta de una diversa gama de productos y servicios, y un compromiso inquebrantable con la calidad, el Grupo busca generar un fuerte sentido de pertenencia y enriquecer de manera significativa la vida de sus socios.

La visión del Grupo es "Mi Club para Mi Vida". Esto se define como: "Nadie crea un sentido de pertenencia como los Clubes David Lloyd. Podemos ser tu tiempo para ti y para estar juntos, tu tiempo de trabajo, descanso y diversión. Tu entrenamiento o tu segundo hogar. Sea cual sea tu forma de usarnos, podemos mejorar tu vida para siempre y te sentirás parte de tu Club".

La entrega de “Mi Club para Mi Vida” se sustenta en seis valores:

<u>Pasión por Servir</u>
Todos tenemos auténtica pasión, entusiasmo y energía para servir a nuestros socios y marcar una verdadera diferencia. Lideramos el negocio viendo a través de los ojos de nuestros socios y buscando activamente oportunidades para escucharlos y actuar.

<u>Voluntad de ganar</u>
Trabajamos juntos para lograr resultados sorprendentes y, al dar lo mejor de nosotros cada día, encontramos maneras de hacer realidad el triunfo

<u>Libertad para el Éxito</u>
Tomamos las mejores decisiones para el negocio, cerca del socio. Nos brindamos confianza y apoyo mutuo para el éxito y el fracaso.

<u>Edge</u>
Hacemos lo correcto, no lo más fácil.

<u>Jugamos</u>
Creamos un ambiente positivo y enérgico y buscamos activamente maneras de divertirnos mientras trabajamos entre nosotros y con los socios.

<u>Gracias</u>
Reconocemos el excelente desempeño y a los miembros del equipo que se esfuerzan al máximo. Agradecemos personalmente a nuestros equipos e individuos y celebramos los éxitos.

El Grupo cree que invertir en personas, instalaciones e innovación digital fortalece la ventaja competitiva y promueve un crecimiento financiero sostenible. Sus prioridades estratégicas se centran en aumentar la captación y retención de socios mediante la excelencia en el servicio, la inversión continua en mejoras del club y una expansión estratégica en el Reino Unido y Europa.

Al empoderar a los equipos locales y mantener una sólida cultura de servicio e innovación, el Grupo continúa generando valor a largo plazo para los socios, empleados y partes interesadas por igual.

Estrategias e indicadores de rendimiento fundamental ("KPI")

El Grupo aspira a seguir ofreciendo un crecimiento sostenible y rentable, enfocándose en crear una experiencia premium para los socios de los clubes. Gracias a la inversión bien razonada y a la amplia oferta de productos, priorizamos a los socios, lo que nos permite generar rentabilidad y crecimiento. Al reinvertir las ganancias en nuestros activos existentes para ofrecer una experiencia de socio en constante mejora, creamos un círculo virtuoso de eficacia probada y sostenible.

Hacer realidad la visión de Mi Club para Mi Vida tiene impactos más amplios más allá de los socios y los clubes, y la estrategia está evolucionando para garantizar que el trabajo continuo de nuestro equipo y los socios siga teniendo un impacto positivo en las comunidades y el medio ambiente en los que queremos prosperar.

Para implementar Mi Club para Mi Vida, el Grupo, y por extensión la Sociedad, ha desarrollado estrategias e indicadores de rendimiento fundamental para medir el progreso.

1. <u>Vive una vida mejor</u>

Ayudamos a cada socio a vivir una vida mejor ampliando nuestra experiencia en bienestar y el uso de datos personalizados. Nuestro objetivo es:

- Asistencia al club > 75 %
- Penetración de la app del 85 %

La asistencia a los clubes se mide mediante el promedio mensual de visitas únicas. En 2025, el 72,9 % de los socios asistió a los clubes entre enero y diciembre de 2025, lo que representa un aumento del 1,0 % con respecto al mismo período anterior.

La penetración de la app se mide por el número de socios que la han descargado. La nueva app en español se lanzó en abril de 2022 y los niveles de satisfacción son altos, con una calificación de 4.7 sobre 5. Nuestra penetración (calculada como el porcentaje de socios mayores de 14 años que la descargaron) a diciembre de 2025 era del 77,4% con aproximadamente 20,000 usuarios únicos. Se están implementando nuevas funciones en la app española durante 2026 para alinearla mejor con la experiencia del resto del Grupo.

2. <u>Hacer el bien</u>

Integrarnos positivamente en la comunidad local y priorizar la sostenibilidad. Nuestro objetivo es lograr cero emisiones netas de carbono en Alcance 1, 2 y 3 (como definidas por el Protocolo de reporte de gases de efecto invernadero).

En 2025, el Consejo revisó la hoja de ruta hacia el Net Zero y, reconociendo las limitaciones estructurales surgidas desde el compromiso con la SBTi de 2022, resolvió encargar una reevaluación independiente para asegurar que los objetivos futuros sigan siendo creíbles y estén alineados con las realidades operativas.

En 2025, la empresa redujo sus emisiones de Alcance 1 y 2 en aproximadamente 80 toneladas en comparación con 2024, a pesar de haber inaugurado un nuevo club en marzo de 2025. Las emisiones por visita también se redujeron en un 58%, lo que representa un éxito significativo, incluso con un aumento del 16% en las visitas.

En el club en Málaga se utiliza una bomba de calor en lugar de gas, ya que los clubes consumen mucha energía para calentar el agua de las piscinas y los spas. En combinación con las instalaciones solares fotovoltaicas, esto podría dar lugar a un uso de energía completamente renovable. Todavía se está evaluando la aplicación de la misma tecnología en los demás emplazamientos. Se están probando y mejorando sistemas de gestión de edificios para implementarlos en todos los clubes y lograr una mejor eficiencia energética.

3. Pertenencia

Crear un sentido de pertenencia en nuestros socios para que nunca quieran irse. Nuestro objetivo es:

- un índice de rotación de socios del 33 %

El índice de rotación de socios (MAT) registra la tasa de egresos de socios, centrando los esfuerzos en la retención a largo plazo. El indice de rotación de socios (MAT) se calcula dividiendo el número total de egresos en los últimos 12 meses entre el número de socios al principio del mismo período.

El índice de rotación de socios (MAT) de la Compañía fue del 44,3 % en diciembre (una disminución del 0,1 % en comparación con el año anterior) y el total de bajas para el año finalizado el 31 de diciembre de 2025 fue de 13.500. Gestionamos la rotación animando a los socios a usar más nuestras instalaciones, invirtiendo continuamente en las instalaciones de nuestros clubes y desarrollando nuestra gama de productos para ofrecer una oferta premium a nuestros socios.

4. Premiumización

Innovar y mejorar continuamente la calidad de nuestros productos, tanto física como digitalmente, tanto en el interior como en el exterior.

Nuestro objetivo es lograr:

- Un indica de satisfacción de los socios del 85 %

La experiencia del socio se mide mediante a partir del porcentaje de respuestas "buenas" y "muy buenas" del total de respuestas. Al cierre del año, obtuvimos una tasa de satisfacción de los socios a través de los clubes del 82,5 %, un 6,4 % inferior al de diciembre de 2024. Esto se ve afectado por la inversión de capital que tendrá lugar en Gava a finales de año.

El Grupo continúa optimizando su oferta para generar rentabilidad y diferenciarse aún más del mercado.

5. Servicio sin esfuerzo

Desarrollar un servicio al cliente personalizado de 5 estrellas, respaldado por sistemas digitales intuitivos, que elimine las barreras para nuestros socios y nuestro equipo.

Nuestro objetivo es lograr:

- Una puntuación de cliente misterioso del 90 %

Cada club realiza una visita de cliente misterioso al menos 6 veces al año. La puntuación se basa en 40 preguntas distribuidas en 14 secciones. Las preguntas se revisan anualmente para garantizar que los clubes sigan esforzándose por ofrecer un servicio excelente en todas las áreas. Los clubes españoles logran una puntuación de cierre de visita misteriosa del 83,9 % durante el año (2024: 91,3 %). Esto se vio afectado por las inversiones de capital que realizaron los dos clubes, donde es más difícil mantener los estándares.

6. Los mejores nos eligen

Atraemos y retenemos a los mejores profesionales gracias a nuestros estándares líderes en el mercado, un entorno de trabajo innovador y los valores que nos guían.

Nuestro objetivo es alcanzar:

- Un 86 % de compromiso de los empleados

Compromiso de los empleados: mide el grado en que los empleados sienten pasión por su trabajo, están comprometidos con la empresa y dedican un esfuerzo discrecional a su labor. Esto se mide con el objetivo de alcanzar un 86% de compromiso. El compromiso de los empleados se mide dos veces al año mediante una encuesta en línea. La puntuación se obtiene a partir de 6 preguntas. La Sociedad alcanzó un KPI del 89% en el período actual, un resultado excepcional.

B: Gobernanza

El Rol del Consejo

La principal responsabilidad del Consejo de Administración (en adelante, "el Consejo")es promover el éxito a largo plazo del Grupo mediante la creación de valor para los accionistas y la contribución a una sociedad sana y un medio ambiente sostenible. El objetivo principal del Consejo se mantiene constante: que hacer lo correcto por los socios, el equipo y las comunidades en las que operamos es fundamental para nuestro éxito futuro como sociedad sostenible. Para lograr este objetivo, la consideración de las consecuencias y el impacto a largo plazo en las diferentes partes interesadas es fundamental en el proceso de toma de decisiones del Consejo.

El Consejo de Administración se reúne en el nivel de Deuce Midco Limited (en adelante, "el Consejo") y está compuesto por seis consejeros ejecutivos. DLLE es una filial indirecta al 100% de Deuce Midco Limited y, como tal, está gestionada directamente por este Consejo. Como es habitual en los grupos consolidados, el Consejo de Deuce Midco Limited delega la autoridad para la gestión diaria de la Compañía y sus filiales en el Comité Ejecutivo y, posteriormente, involucra a la dirección en el establecimiento, la aprobación y la supervisión de la ejecución de la estrategia empresarial y las políticas relacionadas. La estructura de gobierno corporativo y las políticas del grupo son establecidas por el Consejo de Deuce Midco Limited. El Consejo se asegura de que, al aplicar estas políticas del grupo, tenga debidamente en cuenta sus deberes y responsabilidades fiduciarias.

El Comité Ejecutivo se reúne mensualmente y recibe información sobre las opiniones de las partes interesadas de diversas maneras, entre ellas:

- El Informe del Director Ejecutivo al Comité Ejecutivo;
- Informes de Salud y Seguridad, Estrategia y Finanzas;
- Informes de encuestas a empleados;
- El proceso del Plan de Negocios; y
- Actualizaciones sobre gobernanza corporativa y desarrollo regulatorio.

Todos los informes analizan el Grupo en su totalidad, así como las sedes individuales de los clubes. Todas las reuniones formales del Comité Ejecutivo se documentan y estas actas se aprueban formalmente en la siguiente reunión.

Directores de Deuce Midco Limited

Mark Stephens (Representante de TDR)
Mark se incorporó a TDR Capital en septiembre de 2012. Anteriormente, trabajó en Morgan Stanley en Londres, donde fue asociado de su fondo de capital privado, habiendo trabajado previamente como analista en el equipo de banca de inversión del Reino Unido. Es licenciado con honores en Administración de Empresas y Derecho por el University College de Dublín.

Brian Magnus (Representante de TDR)
Brian se incorporó a TDR Capital en septiembre de 2012. Anteriormente, fue Director General de Morgan Stanley, donde ocupó el cargo de Director Europeo de Morgan Stanley Private Equity y, anteriormente, el de Director de Banca de Inversión en el Reino Unido. Se incorporó a Morgan Stanley en el año 2000, tras ocupar puestos en la División de Finanzas Corporativas de Schroders, posteriormente adquirida por Citigroup. Brian se graduó en la Universidad de Manchester con una licenciatura en Ciencias de la Gestión y es Contador Público Colegiado, habiéndose cualificado en Price Waterhouse. Entre sus cargos externos figura la presidencia de Stonegate Pub Company Limited.

Glenn Earlam - Presidente
Glenn es el Presidente Ejecutivo del Grupo, tras haberse incorporado como Director Ejecutivo (CEO) en junio de 2015. Antes de incorporarse al Grupo, fue Director General de Midway Attractions en Merlin Entertainments Plc, la mayor división operativa de la empresa. Entre sus nombramientos externos se incluyen cargos directivos en Luigi Topco Limited, G E & P A Developments Limited, Blackwell Avenue Developments Limited, Blackwell Avenue Properties Limited, Earlam Investment Company Limited y HBL (Holdings) Limited.

Russell Barnes - Director Ejecutivo
Russell ha sido Director Ejecutivo del Grupo desde abril de 2021, tras haberse incorporado inicialmente en septiembre de 2015. Antes de incorporarse al Grupo, ocupó altos cargos en Merlin Entertainments Plc, donde fue responsable de 48 atracciones en Europa, además de liderar la expansión internacional en Asia y Norteamérica, incluyendo lanzamientos en China, Japón, Corea y Estados Unidos. También dirigió el Alton Towers Resort durante un exitoso período de reposicionamiento de marca. Con más de 25 años de experiencia en liderazgo operativo, incluyendo un tiempo viviendo en Estados Unidos, Russell aporta una profunda experiencia global en negocios a gran escala de cara al consumidor.

Patrick Burrows - Director Financiero
Patrick se incorporó al Grupo como Director Financiero en septiembre de 2017, tras ocupar su puesto en el Aeropuerto de la Ciudad de Londres, donde participó en la venta del negocio por 2.400 millones de libras. Anteriormente, ocupó altos cargos financieros, incluyendo el de Director Financiero en New Look y Tesco, aportando al Grupo una amplia experiencia en los sectores minorista y de consumo. Patrick también es director jurídico de DLL Leisure España II.

Martin Fräss-Ehrfeld

Martin fue nombrado miembro del consejo de administración en noviembre de 2025. Es fundador y presidente de TCI Real Estate Partners Limited y forma parte del comité de inversiones de varios fondos inmobiliarios gestionados por TCI Fund Management Limited. Anteriormente, trabajó en el Grupo Blackstone de 2001 a 2009 en los departamentos de capital riesgo e inmobiliario en Londres y Nueva York. Anteriormente, se desempeñó como analista de Fusiones y Adquisiciones en Merrill Lynch, en Londres. Martin estudió Economía en la Escuela de Economía de la Universidad de Viena y, posteriormente, obtuvo una Maestría en Economía y Gestión en la École Européenne des Affaires de Berlín. Habla con fluidez alemán, francés e inglés.

<u>Comité Ejecutivo (excluyendo Directores)</u>

Simon Raggett – Director de Operaciones
Simon se incorporó al Grupo como Director de Operaciones en septiembre de 2023, aportando casi 10 años de experiencia en liderazgo operativo en Sky UK, donde ocupó altos cargos en los sectores de Retail, Servicios para el Hogar, Contact Centres y Atención al Cliente. Su trayectoria incluyó un periodo en Sky Alemania y la dirección de la televisión B2B en el Reino Unido durante la pandemia de la COVID-19. Antes de incorporarse a Sky, Simon ocupó puestos operativos en los sectores de retail, hostelería y telecomunicaciones, incluyendo puestos en Exxon Mobil, Yum! Restaurants, O2 y Starbucks, lo que contribuyó a su amplia experiencia intersectorial.

Stuart Caswell – Director de Adquisiciones de Nuevos Clubes
Stuart se incorporó al Grupo en abril de 2021 procedente de Aldi, donde lideró la expansión de propiedades y el desarrollo de formatos en Londres, incluyendo el lanzamiento del exitoso concepto Aldi Local. Anteriormente, ocupó altos cargos en Propiedades y Estrategia tanto en Sainsbury's como en Tesco, con experiencia en el Reino Unido e Irlanda, lo que le permitió aportar una sólida experiencia en el desarrollo de tiendas minoristas y el crecimiento estratégico de sus locales.

Bruce Gardner - Director de Nuevos Clubes
Bruce se incorporó al Grupo en 2011 como IT Director del Grupo y actualmente ocupa el cargo de Director de Nuevos Clubes, supervisando el desarrollo y la implantación de nuevas ubicaciones. Antes de incorporarse al Grupo, Bruce fue Director de TI en NSL Services (parte de NCP) y desempeñó el mismo cargo en la división de pubs de Whitbread, aportando una combinación de liderazgo operativo y tecnológico a su puesto actual. Bruce también es director legal de DLL Leisure España II.

Juliett Cattermole - Directora de Recursos Humanos del Grupo
Juliett se incorporó a David Lloyd Leisure en noviembre de 2022, aportando una amplia experiencia en puestos directivos en Papa Johns International, Mitchells & Butlers y British Airways. Cuenta con una amplia experiencia en ASG, Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) y bienestar de los empleados, habiendo liderado estrategias de transformación de personal en importantes marcas de consumo. Fue galardonada con el premio a la "Directora de Recursos Humanos más inclusiva en el sector de la hostelería, los viajes y el ocio" en los premios Inclusion in Awards 2024, organizados por WiHTL y Diversity in Retail.

Mia Manson-Bishop – Directora de Experiencia de Club y Membresía
Mia se incorporó a David Lloyd Leisure en 2013 y se incorporó al equipo ejecutivo en septiembre de 2015 como Directora de Experiencia de Socio. Aporta un amplio conocimiento operativo del negocio, junto con más de 15 años de experiencia en alta dirección en atención al cliente, marketing y operaciones con marcas nacionales e internacionales, como Wyndham Worldwide, Esporta y Sitel.

Andrea Dearden - Directora de Marketing
Andrea se incorporó a David Lloyd Leisure en 2017, aportando más de 25 años de experiencia en el sector del ocio. Anteriormente, ocupó altos cargos de marketing en Merlin Entertainments Plc, donde fue responsable de la cartera de atracciones de Londres y Europa. Andrea aporta una amplia experiencia en estrategia de marca, fidelización del cliente y marketing multicanal en destinos de consumo de alto perfil.

Nick Marsh – Director de Finanzas Operativas
Nick se incorporó a David Lloyd Leisure como Director de Finanzas Operativas en septiembre de 2016. Anteriormente, ocupó un puesto sénior en finanzas en Merlin Entertainments Plc, donde supervisó el rendimiento financiero de más de 100 atracciones a nivel mundial, incluyendo un período significativo en Estados Unidos. Nick también desempeñó un papel clave en la salida a bolsa de Merlin. Antes de incorporarse a Merlin, trabajó en el sector privado, aportando una sólida formación en finanzas y planificación estratégica.

Yossef La-Cherie – Director de Estrategia/Relaciones con Inversores
Yossef se incorporó a David Lloyd Leisure en 1999 y ha ocupado diversos puestos directivos en la organización. Con aproximadamente 20 años de experiencia de liderazgo, principalmente en el área de Finanzas, ahora supervisa las áreas de Estrategia y Relaciones con Inversores, aportando un profundo conocimiento institucional y experiencia financiera a la planificación a largo plazo del Grupo y a la interacción con las partes interesadas.

James Willis – Director de Operaciones del Grupo
James cuenta con más de 10 años de experiencia en David Lloyd Leisure, habiendo ocupado diversos puestos directivos en ventas y operaciones. Fue nombrado Director de Operaciones del Grupo en 2025. Antes de incorporarse al Grupo, James ocupó puestos en operaciones en Lidl y en finanzas en Citi y Danone, aportando una sólida experiencia comercial y operativa a su liderazgo en las operaciones del club.

Claire Cronin – Directora de Marketing

Claire se incorporó al Grupo en julio de 2025. Aporta una dilatada experiencia en puestos directivos de marketing en McLaren F1, Netjets, Barclays Bank y, más recientemente, en el Chelsea Football Club, donde ocupó el cargo de Directora de Marketing. Cuenta con una sólida trayectoria en liderazgo de marca y marketing estratégico en organizaciones internacionales de gran prestigio.

La siguiente tabla presenta el enfoque del Consejo en la interacción con los grupos de interés durante el año:

a. Las posibles consecuencias de cualquier decisión a largo plazo.	La toma de decisiones del Consejo se centra en la creación de valor sostenible a largo plazo, y cada decisión importante tomada durante el año se evaluó en función de su alineación estratégica a largo plazo, el retorno de la inversión esperado, el impacto en el apalancamiento y la liquidez, y las implicaciones para los miembros, los empleados y otras partes interesadas. Anualmente, el Consejo revisa y aprueba el Plan de Negocios, evaluando las oportunidades y los riesgos que se enfrenta al Grupo durante el período de planificación. Además, el Comité Ejecutivo realiza una revisión anual de las tendencias socioeconómicas generales, evaluando su posible impacto a largo plazo. Como parte de su supervisión estratégica, el Consejo revisa la estrategia del Grupo y los indicadores de rendimiento fundamental (KPI), garantizando su alineación con los objetivos corporativos. Esta estrategia se comunica y se debate con el grupo de transformación en una conferencia anual. El Consejo desempeña un papel fundamental en la evaluación y aprobación de inversiones significativas de capital, adquisiciones y enajenaciones. Cada decisión se evalúa cuidadosamente para determinar su viabilidad financiera y su alineación con la estrategia y la oferta premium del Grupo. No se realizan ofertas ni se contraen compromisos contractuales sin la aprobación previa del Consejo. El Consejo también revisó la Estrategia de Cero Emisiones Netas del Grupo y, reconociendo las limitaciones estructurales surgidas desde el compromiso SBTi de 2022, decidió encargar una reevaluación independiente para garantizar que los objetivos futuros sigan siendo creíbles y se ajusten a la realidad operativa. El Consejo considera que esta es una decisión de gobernanza responsable a largo plazo, y no un abandono de los compromisos ambientales del Grupo.

	Durante el año, la Junta Directiva aprobó inversiones en nuevos clubes: - Sant Just – compra de la empresa con contrato de arrendamiento en enero de 2026 - Sevilla – apertura prevista para el primer trimestre de 2027 - La Moralejas, Madrid – apertura prevista para el cuarto trimestre de 2027 - Las Rozas, Madrid – apertura prevista para 2028 No se han aprobado proyectos de inversión de capital significativos en las instalaciones existentes.
b. Los intereses de los empleados del Grupo.	El Consejo otorga gran importancia a la comunicación eficaz con los empleados y mantiene su compromiso de mantenerlos informados sobre los asuntos que les afectan tanto a ellos como al rendimiento del Grupo. Esto se logra mediante reuniones formales e informales, la aplicación para empleados del Grupo, DL Connect (sitio de web interno), y actualizaciones periódicas del Director Ejecutivo. El compromiso de los empleados se mide dos veces al año mediante una encuesta en línea, lo que garantiza que el Consejo escuche atentamente y responda a sus necesidades. El bienestar, la participación y el compromiso de los miembros del equipo son fundamentales para el éxito a largo plazo del Grupo. Para ello, hemos establecido tres pilares de bienestar que ofrecen beneficios diseñados para mejorar la salud física, mental y financiera. El Consejo ha revisado los avances logrados en relación con estos pilares durante 2025. El Consejo revisa los asuntos relacionados con las personas con discusiones periódicas sobre salud y seguridad y el compromiso de los empleados. En septiembre de 2023, el Consejo lanzó una nueva Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I). El Consejo observó que, a finales de 2025, la representación femenina en puestos de alta dirección se mantenía en el 31%, por debajo del objetivo del 40% fijado por el Grupo. Solicitó a la dirección que revisara las iniciativas necesarias para acelerar el progreso. Asimismo, se revisaron los programas de formación y desarrollo a nivel del Consejo, como parte de la inversión continua del Grupo en la retención y el desarrollo del talento.
c. La necesidad de fomentar las relaciones comerciales del Grupo con proveedores, clientes y otros.	<u>Socios</u> Dado que el 80% de los ingresos provienen de suscripciones recurrentes, la satisfacción y la retención de los socios son fundamentales para el éxito a largo plazo. El Consejo recibía informes mensuales sobre las puntuaciones de la experiencia de los socios, junto con datos sobre el crecimiento de la membresía, las tendencias de deserción, la penetración de la app y la interacción digital. El Consejo revisó el análisis de la gerencia sobre las iniciativas que contribuyen a dicha mejora, incluyendo la inversión en bienes raíces y la expansión de la oferta de bienestar y recuperación. Al considerar las decisiones de inversión, el Consejo

	evaluó el efecto previsto en las puntuaciones de la experiencia de los miembros y las métricas de retención como criterio principal, junto con la rentabilidad financiera. <u>Proveedores</u> El Grupo mantiene relaciones a largo plazo con proveedores y contratistas estratégicos que apoyan las operaciones del club, la entrega de capital y los servicios a los socios. El Consejo recibe actualizaciones periódicas sobre las prácticas de adquisición, la evolución de la cadena de suministro y el desempeño de los pagos. Los plazos promedio de pago mejoraron durante el año, lo que refleja la optimización de los procesos de pago. <u>Inversores</u> Dada la importancia de la estructura de capital del Grupo, el Consejo de Administración otorga especial relevancia al mantenimiento de relaciones transparentes y proactivas con los tenedores de bonos y los prestamistas. Durante el año, el Consejo supervisó un proceso integral de refinanciación, manteniendo una estrecha comunicación con los tenedores de bonos actuales y potenciales. Se mantuvo una comunicación regular mediante informes financieros trimestrales y la interacción con los inversores. El Consejo considera que la exitosa ejecución de la refinanciación de 1.300 millones de libras esterlinas, lograda en condiciones competitivas, demuestra la solidez de estas relaciones.
d. El impacto de las operaciones del Grupo en la comunidad y el medio ambiente.	La principal responsabilidad del Consejo es promover el éxito a largo plazo del Grupo mediante la creación de valor para los accionistas, contribuyendo a una sociedad sana y un medio ambiente sostenible. El Consejo reconoce que las consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) son parte integral de los valores y la estrategia del Grupo. Como parte de sus responsabilidades de gobernanza, el Consejo supervisa los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y mantiene su compromiso con la reducción del impacto ambiental del Grupo. <u>Gobernanza y Supervisión ASG</u> Para garantizar un enfoque adecuado en la estrategia y los objetivos ASG, el Grupo ha creado el Comité ASG, cuyo objetivo es: • Fortalecer el liderazgo ASG dentro de la organización • Inspirar confianza entre los socios y empleados • Aclarar las expectativas y responsabilidades • Mejorar el valor a largo plazo para los accionistas y las partes interesadas El Comité ASG está presidido por el Presidente Ejecutivo, Glenn Earlam, y cuenta con la presencia adicional del Consejo de Administración de Russell Barnes (Director Ejecutivo) y Patrick Burrows (Director Financiero). El Comité se reúne trimestralmente y presenta informes y actualizaciones periódicas al Consejo de Administración.

	<u>Integración de la capacitación y el desempeño en ASG</u> El Consejo ha tomado medidas proactivas para garantizar que las consideraciones ASG se integren en sus procesos de toma de decisiones: • Todos los miembros del Consejo completan capacitación sobre clima y sostenibilidad. • Cada miembro del Consejo tiene un objetivo ASG, vinculado a su remuneración. <u>Impacto en la comunidad</u> El Grupo revisó sus alianzas comunitarias y consideró el valor social y reputacional de estas actividades, además de su costo financiero. Se realiza un seguimiento del voluntariado de los empleados como indicador de la integración comunitaria y el compromiso de los mismos.
e. La conveniencia de que el Grupo mantenga una reputación de altos estándares de conducta empresarial.	<u>Compromiso con la Gobernanza Responsable</u> El Consejo se compromete a mantener altos estándares de gobernanza corporativa, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, a la vez que defiende prácticas comerciales justas, transparentes y éticas. Reconoce que la reputación del Grupo es un activo comercial a largo plazo que debe mantenerse activamente. <u>Estándares de Salud y Seguridad</u> El Grupo mantiene su compromiso de garantizar los más altos estándares de salud y seguridad, velando por el bienestar tanto de sus socios como de sus empleados. Cada club se somete a evaluaciones periódicas que abarcan la seguridad alimentaria, la seguridad contra incendios, el cumplimiento de la normativa sobre legionela, la normativa de licencias y los estándares generales de salud y seguridad. La mayoría de los clubes cumplen o superan estos requisitos. Cuando se requieren mejoras, se proporciona formación, orientación y apoyo específicos para garantizar el pleno cumplimiento. Además, los clubes se someten anualmente a múltiples auditorías internas y visitas de apoyo para impulsar la mejora continua y consolidar una sólida cultura de seguridad. El desempeño se revisa en cada reunión de la Junta Directiva. Durante el año se realizaron auditorías internas de salud y seguridad en la mayoría de las ubicaciones. <u>Antisoborno y Anticorrupción</u> El Grupo se compromete a mantener los más altos estándares de integridad y conducta ética en todas sus actividades comerciales. Para respaldar este compromiso, el Grupo ha establecido políticas integrales contra el soborno y la corrupción, garantizando el pleno cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes.

	Estas políticas son fácilmente accesibles para todos los empleados a través de la intranet de la Sociedad, lo que refuerza la política de tolerancia cero del Grupo frente al soborno y la corrupción en todas sus operaciones. <u>Derechos Humanos y Conducta Ética</u> El Grupo está plenamente comprometido con la defensa de los derechos humanos y el cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables. Mantenemos una política de tolerancia cero ante la esclavitud moderna y desarrollamos nuestras actividades con integridad, transparencia y responsabilidad ética. <u>Conducta Laboral y Prevención del Acoso</u> El Grupo aplica una política de tolerancia cero frente al acoso sexual y se compromete a fomentar un entorno de trabajo seguro e inclusivo para empleados, miembros y terceros. Como parte de este compromiso: • En 2024 se implementó una Política de Acoso Sexual para reforzar las expectativas y las mejores prácticas. • Todos los miembros del equipo debían completar una capacitación obligatoria sobre esta política. • Se han implementado medidas proactivas para prevenir el acoso en todas sus formas y promover una cultura de dignidad y respeto.
f. La necesidad de actuar de manera justa entre los miembros de la empresa.	El Consejo es consciente de su deber de actuar con equidad entre todos los miembros de la Compañía, incluidos los accionistas mayoritarios y minoritarios, así como los accionistas directivos que participan en los planes de incentivos de capital del Grupo.

C: Gestión de riesgos

El Consejo tiene la responsabilidad general de identificar y gestionar los riesgos, buscando un equilibrio entre la búsqueda de oportunidades para alcanzar los objetivos estratégicos y una mitigación eficaz de los mismos. El Comité Ejecutivo, por delegación del Consejo, integra las consideraciones de riesgo en la gestión diaria del negocio.

El objetivo principal del Comité Ejecutivo es establecer políticas y controles internos que minimicen el riesgo, manteniendo al mismo tiempo la competitividad y la agilidad del Grupo.

Como parte de su revisión de 2025, el Consejo (a través del Comité Ejecutivo) identificó los seis riesgos principales que se detallan a continuación. El Consejo y el Comité Ejecutivo siguen supervisando el panorama de riesgos y evaluando los riesgos emergentes de forma continua.

Principales riesgos e incertidumbres
Los principales riesgos e incertidumbres que se detallan a continuación son aquellos que consideramos relevantes para el modelo de negocio y que podrían afectar negativamente las operaciones, los ingresos, las ganancias, el flujo de caja o los activos del Grupo.

Entorno macroeconómico y geopolítico

Los cambios en las condiciones económicas generales, la confianza del consumidor y la estabilidad geopolítica podrían afectar negativamente la demanda de los servicios del Grupo e incrementar los costes operativos.

El Grupo opera en mercados que pueden verse afectados por la contracción económica, las presiones inflacionarias, el aumento de los precios de la energía y las materias primas, la volatilidad de los tipos de interés y la reducción del gasto discrecional de los consumidores. Si bien la salud y el bienestar se consideran cada vez más un gasto esencial para el estilo de vida, la presión constante sobre los ingresos familiares puede reducir la captación de socios, aumentar la deserción o limitar la flexibilidad de precios.

La inestabilidad geopolítica, incluyendo el conflicto en curso entre Rusia y Ucrania y las crecientes tensiones en Oriente Medio, como el conflicto entre Estados Unidos, Israel e Irán, sigue ejerciendo presión al alza sobre los precios mundiales del petróleo y el gas, lo que contribuye a la volatilidad de los precios de la energía, la interrupción de las cadenas de suministro, la escalada del riesgo cibernético y una mayor incertidumbre económica en toda Europa. El aumento de los costes energéticos representa un riesgo operativo directo para el Grupo, dada la alta demanda energética de sus clubes, y puede afectar negativamente a los márgenes cuando los incrementos de precios no puedan mitigarse por completo mediante coberturas, medidas de eficiencia o repercutiendo en los socios. Si bien el Grupo no tiene operaciones directas en las regiones afectadas, los impactos macroeconómicos indirectos de la inestabilidad geopolítica pueden influir en la confianza del consumidor y en la estructura de costes del Grupo.

El reciente aumento de los precios mundiales del petróleo y el gas podría contribuir a la presión inflacionaria en toda la cadena de suministro del Grupo, afectando al coste de los bienes, los servicios y los programas de inversión. Además, las tensiones comerciales, los aranceles o los cambios regulatorios en mercados clave podrían afectar aún más a las cadenas de suministro e incrementar los costes de construcción y renovación.

Cambio en la evaluación de riesgos respecto al año anterior: Riesgo elevado.

Medidas de mitigación.

El Grupo adopta un enfoque proactivo para gestionar la incertidumbre macroeconómica, manteniendo un análisis continuo de las condiciones comerciales, la confianza del consumidor y la evolución geopolítica a nivel ejecutivo y del Consejo. La diversificación geográfica en Europa, junto con una gestión de costes rigurosa y una supervisión de las compras, proporciona resiliencia ante perturbaciones localizadas. La inversión continua en la propuesta de valor premium respalda la retención de socios en condiciones económicas menos favorables, mientras que una sólida liquidez y las pruebas periódicas de escenarios adversos garantizan que el Grupo se mantenga en una posición óptima para responder a las circunstancias cambiantes.

Experiencia del Socio

Ofrecer una experiencia premium a los socios es fundamental para la estrategia del Grupo y su rentabilidad sostenible. Dado que más del 80% de los ingresos provienen de las suscripciones, la captación y retención de socios son cruciales para el desempeño financiero. Una disminución sostenida en el número de socios o en su nivel de participación podría afectar negativamente a los ingresos, los márgenes y el flujo de caja.

Cambio en la evaluación de riesgos respecto al año anterior: Sin cambios significativos.

Medidas de mitigación.
El Grupo continúa invirtiendo en las instalaciones de los clubes, la innovación de productos y los estándares de servicio para mantener una propuesta de alta calidad para sus socios. La participación y la satisfacción de los socios se monitorean mediante mecanismos estructurados de retroalimentación y análisis de datos de uso, lo que permite la mejora continua. La inversión constante en la capacitación del equipo garantiza una prestación de servicios uniforme en todos los clubes.

Cambio climático
El cambio climático representa un desafío global crítico, con importantes implicaciones financieras y operativas. El consenso científico indica que el calentamiento global debe limitarse a 1,5 °C para mitigar los graves impactos climáticos. Para lograrlo, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) deben reducirse en un 50 % hasta 2030 y alcanzar cero emisiones netas hasta 2050. Por consiguiente, reconocemos el cambio climático como un riesgo principal para nuestro negocio y la estabilidad económica en general.

Los riesgos relacionados con el clima pueden clasificarse en físicos y de transición.

> Los riesgos físicos incluyen fenómenos meteorológicos extremos, como inundaciones o temperaturas extremas, que pueden interrumpir las operaciones, aumentar los costos de mantenimiento y seguros, o afectar la continuidad del negocio. Los cambios crónicos en los patrones climáticos pueden incrementar la demanda de energía y los gastos operativos en toda la propiedad.
>
> Los riesgos de transición surgen de la evolución de la normativa, la fijación de precios del carbono, la evolución de las normas de construcción y las expectativas cambiantes de las partes interesadas. Estos pueden requerir una mayor inversión de capital, acelerar la sustitución de la infraestructura de calefacción obsoleta o resultar en mayores costos de cumplimiento y de energía. Las limitaciones de capacidad de la red y los requisitos de planificación también pueden influir en el ritmo y el costo de la descarbonización.

Cambio en la evaluación de riesgos respecto al año anterior: Sin cambios significativos.

Medidas de mitigación.
El Registro de Riesgos y Oportunidades relacionados con el Clima incluye riesgos y oportunidades materiales de transición y físicos, e incluye una puntuación de riesgos basada en su probabilidad e impacto financiero, estrategias de mitigación y resiliencia, responsables de los riesgos y la estimación de posibles pérdidas financieras. El registro es revisado anualmente por el Comité ASG.

Como parte de esta revisión, el Comité ASG prioriza los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y toma decisiones sobre su mitigación y control. La importancia relativa de los riesgos identificados se evalúa con referencia a su probable impacto financiero en el Grupo.

Los riesgos relacionados con el clima se supervisan a través del marco de gobernanza ESG del Grupo y se incorporan a la planificación estratégica y a las decisiones de asignación de capital. El Grupo continúa invirtiendo en la adquisición de energías renovables, el despliegue de energía solar, proyectos piloto de electrificación e iniciativas de eficiencia energética.

Ciberseguridad y seguridad de datos

El Grupo procesa grandes volúmenes de datos personales y confidenciales. Un ciberataque o una filtración de datos podría acarrear sanciones regulatorias, interrupciones operativas, pérdidas financieras y daños a la reputación. La frecuencia y la sofisticación de las ciberamenazas siguen en aumento.

Cambio en la evaluación de riesgos respecto al año anterior: Sin cambios significativos.

Medidas de mitigación

La ciberseguridad sigue siendo una prioridad absoluta para el Grupo. Implementamos medidas sólidas para defendernos, prevenir, protegernos, recuperarnos y responder a las amenazas y riesgos cibernéticos emergentes. Nuestro enfoque incluye:

- Comité Directivo Mensual de Ciberseguridad;
- Evaluación de madurez cibernética (trimestral) auditada de forma independiente según el marco CIS;
- Inversión continua en tecnologías de seguridad;
- Gobernanza de datos conforme al RGPD;
- Procesos estructurados de respuesta a incidentes y continuidad del negocio;
- Revisiones de seguridad de proveedores;
- Capacitación obligatoria en sensibilización para empleados;
- Cumplimiento de la normativa PCI para transacciones con tarjeta;
- Certificación ISO 27001;
- Planes de continuidad del negocio certificados según la norma ISO 22301; y
- Cobertura de seguro cibernético.

Salud y seguridad

Una lesión o fallecimiento de un socio o empleado podría tener graves consecuencias legales, financieras y para la reputación. Entre los principales riesgos operativos se incluyen incidentes en piscinas (incluido el riesgo de ahogamiento), cuestiones relacionadas con la protección infantil, riesgos de incendio e incidentes relacionados con alérgenos.

Cambio en la evaluación de riesgos respecto al año anterior: Sin cambios significativos.

Medidas de mitigación
El Grupo aplica políticas y marcos de gobernanza integrales en materia de salud y seguridad, que incluyen:

- Procedimientos claros de seguridad en piscinas y protocolos de monitoreo;
- Procedimientos de protección documentados en los programas DL Kids;
- Auditorías periódicas a nivel de club y revisiones de cumplimiento;
- Revisión continua de políticas y capacitación;
- Cobertura de seguro adecuada; y
- La implementación de la tecnología de asistencia al socorrista Lynxight con inteligencia artificial para mejorar el monitoreo en tiempo real de la piscina y proporcionar alertas inmediatas al personal ante la posible presencia de algún nadador en peligro.

El desempeño en materia de salud y seguridad se comunica periódicamente a la dirección y al Consejo.

<u>Dependencia de la tecnología de la información</u>
Las operaciones del Grupo dependen de la fiabilidad y disponibilidad de sus sistemas informáticos centrales. Un fallo del sistema o una interrupción prolongada podrían afectar a los servicios a los miembros, la recaudación de ingresos y la eficiencia operativa.

Cambio en la evaluación de riesgos respecto al año anterior: Sin cambios significativos.

Medidas de mitigación
Los sistemas clave están alojados en centros de datos seguros y resilientes con proveedores externos certificados. Se realizan copias de seguridad periódicas de los datos y se cuentan con planes de recuperación ante desastres y continuidad del negocio diseñados para minimizar el tiempo de inactividad y garantizar la continuidad del servicio.

<u>Riesgos Emergentes</u>

1. Inteligencia Artificial

El rápido avance y la adopción de la Inteligencia Artificial (IA), incluida la IA generativa, presentan tanto oportunidades como riesgos en constante evolución para el Grupo.

Las tecnologías de IA ofrecen oportunidades para mejorar la eficiencia operativa, la toma de decisiones y la prestación de servicios. Durante el año anterior, el Grupo implementó su primera herramienta interna con IA, Lloydy, para gestionar las consultas relacionadas con RR. HH, aunque esto solo está disponible en el Reino Unido. Posteriormente, se introdujo una función de IA para los socios en la aplicación DL para facilitar la respuesta a sus consultas. El Grupo continúa evaluando e implementando selectivamente nuevos casos de uso de IA en toda la empresa, incluyendo herramientas de productividad en Microsoft Office 365, plataformas de IA empresariales y tecnología de monitorización de piscinas con IA (Lynxight), que ayuda a los socorristas a identificar posibles situaciones de emergencia en los bañistas y generar alertas en tiempo real.

A medida que se expande la adopción de la IA, su uso introduce riesgos relacionados con la privacidad de los datos, la ciberseguridad, el cumplimiento normativo, las consideraciones éticas, la precisión de los modelos y la posibilidad de resultados no deseados. El marco regulatorio que rige la IA continúa evolucionando en el Reino Unido y la UE, y podría dar lugar a requisitos de cumplimiento adicionales.

El Grupo ha obtenido la certificación ISO 42001, que proporciona un marco estructurado para el desarrollo y la implementación responsables, éticos y seguros de sistemas de IA. El Grupo está desarrollando un marco formal de gobernanza de la IA para gestionar los riesgos asociados, incorporando controles adecuados, supervisión humana, salvaguardas de protección de datos y revisiones periódicas de las implementaciones de IA. La dirección supervisa los avances emergentes en IA y los comunica al Consejo de Administración cuando procede.

2. Medicamentos para bajar de peso

La disponibilidad y el uso de medicamentos para bajar de peso han aumentado significativamente en los últimos años. Las guías clínicas suelen recomendar aumentar la actividad física junto con estos medicamentos para lograr resultados de salud sostenibles. El Grupo considera que esto representa una oportunidad para apoyar tanto a los socios actuales como a los potenciales que buscan mejorar su salud y bienestar mediante el ejercicio estructurado y cambios en el estilo de vida a largo plazo.

Si bien existe el riesgo potencial de que algunas personas consideren estos tratamientos como un sustituto del ejercicio, el Grupo cree que el impacto general probablemente será positivo para el sector de la salud y el bienestar. El Grupo continúa monitoreando los avances en este ámbito y la evolución de los comportamientos de los consumidores para garantizar que su oferta siga estando alineada con las necesidades de salud y bienestar a largo plazo de sus socios.

D. Asuntos Ambientales

Como grupo líder en salud, bienestar y fitness en Europa, es una convicción fundamental cuidarse a uno mismo. Por lo tanto, esto se extiende, naturalmente, al cuidado de los socios, los miembros del equipo, el medio ambiente y las comunidades locales. El Grupo se compromete a generar un cambio positivo a través de sus principios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). En 2021, se formó un comité ASG que identifica los riesgos y las oportunidades como empresa responsable y sostenible.

La sostenibilidad es fundamental en David Lloyd Clubs. El Grupo se ha comprometido a alcanzar la neutralidad en carbono. Esto significa eliminar del medio ambiente al menos la misma cantidad de gases de efecto invernadero que producen las instalaciones. También es importante analizar las emisiones de las que el Grupo no es directamente responsable en la cadena de suministro. Paralelamente, se está reduciendo la producción de residuos en los clubes y se están introduciendo materias primas sostenibles. En los estados financieros, actualmente no existen provisiones ni indemnizaciones por riesgos ambientales o relacionados con el cambio climático.

Riesgos identificados
El Grupo ha integrado consideraciones sobre el cambio climático en su proceso de planificación estratégica y evalúa su posible impacto en la planificación futura. El Grupo

realizó modelos de escenarios climáticos basados en los escenarios climáticos desarrollados por la Red para la Ecologización del Sistema Financiero (NGFS).

Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima se han evaluado a lo largo de tres horizontes temporales: a corto plazo (hasta 2030), alineado con las ambiciones de descarbonización del Grupo y su ciclo de inversión actual; a medio plazo (hasta 2040), reflejando la posible aceleración de las políticas de transición y los requisitos de adaptación de las infraestructuras; y a largo plazo (hasta 2050), alineado con los compromisos más amplios de Net Zero a nivel nacional e internacional, así como con los impactos climáticos estructurales.

Se analizaron dos escenarios principales:

Escenario 1: Ordenado. Inferior a 2 °C. Este escenario implica una transición acelerada hacia una economía baja en carbono. En este escenario, los principales riesgos incluyen el aumento de los precios del carbono y los costos de la transición energética, normas más estrictas de construcción y eficiencia energética, requisitos de inversión de capital acelerados y posibles repercusiones financieras o en la reputación si no se cumplen los objetivos de sostenibilidad. Una transición ineficaz podría incrementar los costos operativos, elevar los gastos de cumplimiento y afectar la confianza de las partes interesadas.

Escenario 2: Un mundo en peligro. Políticas actuales (3 °C). Esto supone una acción política climática insuficiente, lo que conlleva graves impactos climáticos con riesgos físicos agudos y crónicos que se materializan en ubicaciones critícales. Entre los principales riesgos que se contemplan en este escenario se incluyen el aumento de los costes de seguros y mantenimiento, la interrupción temporal de las operaciones debido a fenómenos meteorológicos extremos, la inversión de capital necesaria para mejorar la resiliencia de la infraestructura y los impactos macroeconómicos que afectan a la demanda de los consumidores.

Se realizaron evaluaciones cuantitativas y cualitativas de los escenarios climáticos. Como parte de esta evaluación, se desarrolló un modelo de Valor en Riesgo Climático (CVaR), en consonancia con la metodología de Morgan Stanley Capital International (MSCI), para permitir la valoración de las posibles pérdidas financieras causadas por los riesgos climáticos y el desarrollo de una estrategia de gestión de riesgos. Los supuestos macroeconómicos del modelo CvaR se basaron en la dinámica pública de los parámetros socioeconómicos afectados por el clima, incluyendo la demografía, el PIB, los impuestos al carbono y las tasas de desempleo, mientras que los supuestos microeconómicos para cada escenario se basaron en un análisis interno de las tendencias del negocio.

Se analizaron todos los clubes del Grupo, ubicados en 9 países y según los datos de los códigos postales presentados, para determinar los riesgos climáticos físicos históricos y futuros. Los riesgos se identificaron según una puntuación de riesgo para cada sede. Se consideran riesgos altos aquellos que alcanzan el 40-60% para cada club, riesgos graves (60-80%) y riesgos extremos (80-100%).

Las pruebas de estrés físico para riesgos climáticos mostraron que 50 clubes del Grupo en el Reino Unido y la UE se enfrentarán al menos a un riesgo agudo grave con una puntuación de riesgo del 60-80%; una sede en España (Málaga) se enfrenta a un riesgo extremo de sequía (80-100%), mientras que 6 sedes en el Reino Unido y la UE experimentarán riesgos crónicos graves según el Escenario Mundial de Invernadero (2041-2050).

Los riesgos y las oportunidades identificados se detallan a continuación. Los riesgos están comenzando a materializarse, como lo demuestra el cierre del club de Málaga durante un período en noviembre de 2024 debido a las graves inundaciones sufridas. Aunque esto no causó daños significativos, sí provocó pérdida de ingresos.

Categoría de riesgo	**Descripción del riesgo identificado**	**Impacto financiero potencial**	**Horizonte temporal**	**Medidas de mitigación / adaptación**
Transición: Política y legal	El aumento de los precios de las emisiones de gases de efecto invernadero (por ejemplo, los impuestos al carbono sobre el uso del gas) y la ampliación de los sistemas de comercio de emisiones tienen un impacto en el consumo de gas y el uso de combustibles fósiles.	Aumento de los costes operativos derivados del uso de energía a base de gas. Exposición financiera a la evolución de los sistemas de tarificación del carbono. Mayores costos de adquisición a largo plazo. Posibles repercusiones en el balance general derivadas de activos con altas emisiones de carbono obsoletos o ineficientes.	A medio plazo	Diseñar nuevos clubes con un consumo mínimo de gas. Modernizar los clubes existentes con tecnologías de descarbonización térmica, incluidas bombas de calor aerotérmicas y geotérmicas. Eliminar progresivamente los combustibles fósiles. Ampliar la generación de energía renovable in situ (por ejemplo, energía solar fotovoltaica).
Transición: Política y legal	Mandatos regulatorios sobre edificios y equipos (por ejemplo, nuevos estándares de eficiencia energética) y posibles regulaciones futuras para edificios con consumo energético cero.	Retirada anticipada o deterioro de activos incumplidos. Aumento de la inversión de capital para cumplir con las normas. Posibles sanciones por incumplimiento o restricciones operativas.	A medio / largo plazo	Realizar evaluaciones de brechas regulatorias. Planificar proactivamente los ciclos de inversión de capital para alinearse con los estándares emergentes de eficiencia y emisiones. Colaborar con los reguladores para anticiparse a los plazos de cumplimiento. Implemente sistemas inteligentes de gestión de edificios para optimizar la eficiencia energética.
Transición: Mercado	Aumento de los costes del agua debido a la escasez hídrica, las tarifas más elevadas, las normativas	Mayores costes de servicios públicos y cumplimiento normativo. Aumento de los costes operativos debido a	A largo plazo	Instalar accesorios y grifería de bajo consumo. Utilice sistemas avanzados de filtración y recirculación de agua para piscinas.

	medioambientales y las presiones regionales sobre el suministro.	instalaciones con un consumo intensivo de agua (p. ej., piscinas, duchas, spas). Riesgo de daño a la reputación sin prácticas hídricas sostenibles. Riesgos para la continuidad del negocio en regiones con alta escasez de agua.		Implementar la captación de agua de lluvia y el reciclaje de aguas grises siempre que sea posible. Implemente sistemas de medición individualizada y monitoreo en tiempo real para controlar el consumo de agua. Monitorear las tendencias de consumo de agua y la evolución de los precios del agua a nivel regional.
Transición: Tecnología	Las limitaciones de capacidad de la red eléctrica pueden limitar el ritmo de despliegue de tecnologías bajas en carbono, aumentando los costos y retrasando la preparación para la transición.	Aumento de los costos operativos asociados a la calefacción a base de gas y al consumo de energía. Mayor exposición a los mecanismos de fijación de precios del carbono de la UE.	A corto o mediano plazo	Equipar los clubes con tecnologías de mayor eficiencia energética para reducir el consumo, disminuyendo así los requisitos adicionales de demanda de la red eléctrica. Reducir los requisitos de demanda máxima desplazando el consumo fuera de los periodos pico del día (por ejemplo, mediante el uso de baterías u otros sistemas de almacenamiento).
Agudo	Mayor gravedad de fenómenos meteorológicos extremos, como inundaciones, olas de calor, sequías, incendios forestales y tormentas.	Pérdida de ingresos por cierres temporales de clubes durante fenómenos meteorológicos adversos. Daños materiales a edificios, instalaciones y equipos. Aumento de las primas de seguros. Coste de reparación de activos o jubilación anticipada. Interrupciones en la fuerza laboral debido a condiciones de viaje inseguras o riesgos para la salud relacionados con el calor. Mayores costes operativos y de personal debido a riesgos para la salud y la seguridad.	A largo plazo (con una exposición cada vez mayor a corto y mediano plazo a medida que aumenta la volatilidad climática)	Instalación de sistemas de refrigeración y mejora de la ventilación en zonas propensas al calor. Modernizar la estructura del edificio y los acristalamientos para mejorar el rendimiento térmico. Medidas de conservación del agua en regiones afectadas por sequías. Infraestructura de protección contra inundaciones (p. ej., sacos de arena, barreras). Uso de sistemas de alerta temprana y protocolos de monitoreo de tormentas. Sistemas de energía de respaldo para mantener las operaciones críticas durante interrupciones en la red eléctrica.

				Revise periódicamente su cobertura de seguro para garantizar que sea adecuada ante la evolución de los riesgos.
Crónico	Cambios a largo plazo en los patrones climáticos, incluyendo las precipitaciones, el aumento de las temperaturas medias y una mayor variabilidad climática.	Aumento de los costes de mantenimiento y modernización de instalaciones no diseñadas para las nuevas normas climáticas. Posible disminución del valor de los activos en ciertas zonas geográficas. Mayor demanda energética a largo plazo para refrigeración. Aumento de los costes de jardinería y gestión del agua.	A largo plazo	Adaptación del diseño de nuevas instalaciones para mejorar su resiliencia climática, incluyendo refrigeración pasiva, aislamiento mejorado y drenaje sostenible. Rehabilitación de activos existentes con medidas para mejorar la eficiencia térmica. Soluciones de paisajismo y gestión del agua resilientes al cambio climático. Análisis continuo de escenarios climáticos para evaluar las vulnerabilidades regionales.

Las oportunidades relevantes incluyen el ahorro de costes en eficiencia energética y generación en el sitio, junto con la mayor demanda causada por una mayor percepción de la marca después de que el Grupo alcance los objetivos Cero Emisiones.

Categoría de oportunidad	**Descripción de la oportunidad identificada**	**Impacto financiero potencial**	**Horizonte temporal**	**Medidas estratégicas / beneficios obtenidos**
Eficiencia de recursos	Mejoras en la eficiencia energética, hídrica y de residuos en todas las operaciones.	Reducción de costes operativos gracias a un mejor uso de los recursos. Menor exposición a la fijación de precios del carbono. Mejores márgenes y resiliencia.	A corto a medio plazo	Implementación de iluminación LED, sistemas de gestión energética de edificios y luminarias de bajo consumo. Programación optimizada de los sistemas de climatización. Reducción del consumo de agua en clubes mediante filtración avanzada, captación de agua de lluvia y medición inteligente.
Fuente de energía	Mayor acceso a fuentes de energía renovables o de bajas emisiones (por ejemplo, energía solar fotovoltaica) e inversión en ellas.	Reducción de los costes energéticos a largo plazo. Reducción de las obligaciones fiscales sobre el carbono. Mayor seguridad energética y cobertura frente a la	A corto a medio plazo	Instalación de energía solar fotovoltaica en clubes adecuados Uso previsto de tecnología de bomba de calor.

		volatilidad de los precios de los combustibles fósiles.		
Productos y servicios	Demanda creciente de los clientes de ofertas de bienestar y fitness más sostenibles y respetuosas con el clima.	Mayor valor de marca y fidelización de clientes. Ventaja competitiva en mercados impulsados por la sostenibilidad.	A medio a largo plazo	Ofrecer experiencias de bienestar con bajas emisiones de carbono (p. ej., instalaciones ecológicas, productos sostenibles, etc.). Certificaciones de construcción sostenible para nuevos clubes (p. ej., BREEAM/LEED). Incorporar la educación sobre sostenibilidad en las comunicaciones con los socios.
Resiliencia	Fortalecimiento de la resiliencia física y operativa al cambio climático.	Reducción del riesgo de interrupción del negocio. Mayor confianza de inversores y grupos de interés. Mayor valor de los activos a largo plazo.	A largo plazo	Evaluaciones de riesgo climático integradas en los procesos de selección y desarrollo de sedes. Implementación de defensas contra inundaciones, protocolos contra tormentas y preparación para emergencias. Inversión en resiliencia de infraestructura y modalidades de trabajo flexibles para apoyar la continuidad del negocio.

Resiliencia del modelo de negocio y adaptación estratégica

Si bien los riesgos climáticos físicos, como el calor extremo, las inundaciones y la escasez de agua, plantean desafíos, el Grupo ha identificado oportunidades significativas para la eficiencia operativa, la innovación y una mayor sostenibilidad.

Métricas y Objetivos

El Grupo reconoce su responsabilidad de contribuir a una economía sostenible y baja en carbono y ha establecido objetivos claros con base científica para reducir su impacto ambiental. El Grupo se compromete a lograr reducciones absolutas en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3, en consonancia con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero y la iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi).

Las métricas y objetivos relacionados con el clima están plenamente integrados en los marcos de planificación estratégica y financiera del Grupo, y sirven como indicadores de rendimiento fundamental para evaluar tanto la exposición a los riesgos climáticos como la materialización de las oportunidades relacionadas con el clima. Estas métricas también fundamentan el análisis de escenarios climáticos, respaldan las evaluaciones de la resiliencia del modelo de negocio y orientan las decisiones de inversión en curso.

El Grupo realiza un seguimiento de un sólido conjunto de Indicadores de Rendimiento Fundamental (KPI) relacionados con el clima para supervisar el progreso hacia su objetivo de cero emisiones netas, que incluye una reducción absoluta de emisiones del 90 % y una compensación máxima del 10 %. Estos KPI miden tanto las emisiones operativas como las mejoras de eficiencia en toda la Sociedad, a la vez que rastrean la asignación de capital y el progreso hacia los hitos de descarbonización.

El desempeño en relación con estos objetivos es supervisado por el Director de Sostenibilidad, con la gobernanza a cargo del Comité ASG y el Consejo. El desempeño en relación con el clima orienta la asignación de capital, la planificación operativa y la remuneración de los ejecutivos, garantizando así la integración de la sostenibilidad en la estrategia a largo plazo del Grupo.

Descripción del objetivo climático	**KPI para seguir el progreso**	**Progreso**	**Enlace a riesgos/oportunidades**
Reducción absoluta de las emisiones de alcance 1, 2 y 3, en línea con el objetivo de cero emisiones netas de SBTi (reducción del 90 %; compensación máxima del 10 %).	Emisiones directas de GEI (Alcance 1) Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) relacionadas con la energía Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	La Sociedad ha eliminado con éxito las emisiones de Alcance 2 mediante la transición de todos sus clubes a un contrato de electricidad 100 % renovable. Un club, en Málaga, ha eliminado las emisiones de Alcance 1 y se ha convertido en un club libre de combustibles fósiles gracias a la instalación de una bomba de calor. En otro club, Boadilla, se instaló una bomba de calor en el edificio, lo que redujo drásticamente los requisitos de gas. Otros tres emplazamientos (La Finca, Aravaca y Zaragoza) han sido evaluados por un tercero y se consideran aptos para la instalación de una bomba de calor, pero aún no se han confirmado los plazos para dicha instalación.	Aumento de la tarificación de las emisiones de GEI Oportunidades para la eficiencia energética
Reducción de la intensidad de las emisiones de alcance 1 y 2 por visita de los socios.	Relación de intensidad de emisiones (kg de CO_2 por visita)	A pesar de la apertura de un nuevo club en marzo de 2025, los indicadores de intensidad de emisiones continuaron demostrando una mayor eficiencia por socio o por visita.	Aumento de la tarificación de las emisiones de GEI Oportunidades para la eficiencia energética
Despliegue de capital para apoyar la mitigación de riesgos relacionados con el clima y la descarbonización	Monto de inversión de capital relacionada con el clima Número de clubes con energía solar fotovoltaica Ahorro estimado de CO_2 por proyecto	La Sociedad se han eliminado todas las emisiones de Alcance 2, tanto mediante instalaciones solares fotovoltaicas cuando ha sido posible, como mediante contratos de electricidad renovable.	Aumento del precio de las emisiones de GEI Alcanzar el cero neto mejora la reputación de la marca y de los inversores.

Alineación de los objetivos ejecutivos con los objetivos ESG.	Proporción del Comité Ejecutivo con KPI relacionados con ASG vinculados a la remuneración variable	Los objetivos vinculados a los criterios ASG forman parte del marco de remuneración de los ejecutivos.	Creciente expectativa del mercado de alinear la remuneración con el desempeño ASG

Progreso al Compromiso de Cero Carbono Neto

En España, esto ha supuesto una transición al uso de paneles solares para cubrir parte de las necesidades eléctricas, así como la transición del resto de las necesidades eléctricas a un contrato 100 % renovable. Las instalaciones de Turo, Gava, La Finca y Zaragoza cuentan con paneles solares fotovoltaicos en los tejados, que generan hasta el 40% de la demanda eléctrica.

Debido a su ubicación, Serrano no es propietario del espacio del tejado y, por lo tanto, no puede instalar energía solar tradicional, sino que ha adoptado un contrato de electricidad 100 % renovable, al igual que todos los demás clubes para cubrir sus necesidades restantes de electricidad. El impacto de estos cambios se puede ver en la tabla a continuación.

Uso de energía renovable por club

Club	2025	2024
Aravaca	41%	39%
Turo	56%	53%
Boadilla	98%	n/a
La Finca	41%	46%
Serrano	49%	49%
Gava	55%	59%
Zaragoza	52%	50%
Malaga	100%	100%

Aún no se han logrado suficientes avances tecnológicos para permitir la sustitución del gas, pero se prevé instalar bombas de calor siempre que sea posible, tras las exitosas pruebas de estas instalaciones en grandes clubes similares del Reino Unido. Donde esto no sea posible, por ejemplo, si no hay suficiente espacio exterior, se espera probar tecnologías alternativas una vez que el programa de bombas de calor esté prácticamente completado en toda la urbanización.

Fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero y consumo de energía.
Para calcular la huella de carbono de las operaciones, se consideran los siguientes alcances:

Alcance 1: emisiones directas derivadas de la quema de combustibles, principalmente gas.

Alcance 2: emisiones indirectas derivadas de la generación de electricidad adquirida.

Alcance 3: emisiones indirectas relacionadas con las operaciones de la empresa, pero que no están bajo su control. Esto incluye:

Bienes y servicios adquiridos (15%)

Bienes de capital (25%)

Emisiones indirectas relacionadas con la minería y la extracción de gas (30%)

Viajes (15%)

Otras actividades de la cadena de suministro (15%)

El objetivo de cero emisiones netas de carbono abarca las emisiones de alcance 1 y 2. Sin embargo, al hacerlo, también se reduciría el alcance 3 en un 30% debido a la eliminación del gas.

Datos sobre emisiones de GEI y consumo de energía para el período del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025			
Uso de Energia	**Unidades**	**2025**	**2024**
Consumo de gas	MWh	8.063	9.547
Consumo de electricidad comprada	MWh	11.079	9.734
Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)			
Gas total (Alcance 1)	t/CO2e	1.708	1.746
Electricidad total comprada (Alcance 2)	t/CO2e	0	0
Emisiones indirectas totales (Alcance 3)	t/CO2e/€	5.147	9.784
Relación de intensidad	**Unidades**	**2025**	**2024**
Visitas		2.792.598	2.401.699
Emisiones totales por visita	kg/CO2e	2.45	4.83

El consumo de electricidad aumentó debido al incremento del 16 % en el número de visitas únicas de los socios entre 2024 y 2025, y a la apertura de un nuevo club en Madrid en marzo de 2025. En términos comparables, el consumo de electricidad se redujo un 3 %, o 250 MWh.

Las emisiones de alcance 3 se han reducido principalmente gracias a la finalización de la nueva construcción en Boadilla, que concluyó en marzo de 2025. Esto redujo las emisiones en 4.637 t/CO2e/€. Si se excluye el impacto de dicha construcción, el impacto de un club adicional sería de 245 t/CO2e/€.

Uso del agua

Parte de la oferta de David Lloyd incluye piscinas cubiertas y al aire libre en todos los clubes (excepto en Serrano, que solo cuenta con una piscina cubierta). Esto, sumado al uso necesario de duchas por parte de los socios después de sus visitas de ejercicio, implica un alto consumo de agua, incluso en un sector conocido por su alto consumo.

	2025	2024
Consumo de agua (l)	172.851	154.182

El consumo de agua ha aumentado debido tanto al incremento de las visitas de los socios como a la apertura de una nueva sede. En términos comparables, el consumo de agua se ha reducido un 1%, es decir, 1200 litros. Se están probando tecnologías en otras partes del grupo para reducir el consumo de agua, especialmente en las duchas. En ningún momento, ni durante 2025 ni 2024, se superaron los límites de agua locales. Cuando existía la posibilidad de que las operaciones se vieran afectadas por los límites, la comunicación con las autoridades se mantuvo en constante revisión.

Dentro del grupo, España representa la región más afectada por el aumento de la sequía como consecuencia del cambio climático. Esto ha provocado una reducción de los límites de consumo de agua locales, afectando a todas las instalaciones. Por lo tanto, es fundamental realizar inversiones que permitan un menor consumo de agua, incluso en horas ocupadas.

Economía circular y prevención y gestión de residuos
Residuo se desvían por todo del vertedero. Tasas de reciclaje en todo el grupo han mostrado una mejora del 6 % entre 2024 y 2025, cifra que se estima similar a la de los clubes españolas, con la implementación de las mismas políticas generales. Incentivamos a los miembros del equipo y a los socios a usar sus propios vasos reutilizables para las bebidas para llevar, y disponemos de grifos de agua en las salas de los clubes para que los socios puedan rellenar sus botellas.

Además, trabajamos activamente con nuestra cadena de suministro para eliminar los embalajes innecesarios y, cuando sea necesario, para mejorar la reciclabilidad. Todos nuestros proveedores de alimentos y bebidas cuentan con sus propias normas de sostenibilidad y trabajan para mejorar continuamente sus operaciones y minimizar su impacto ambiental. También estamos analizando cómo reducir aún más el desperdicio de alimentos, con el objetivo principal de evitar pedidos excesivos y la generación de residuos.

Nuestro socio recicla los equipos de gimnasio viejos, los vende o los entrega a otros operadores, lo que evita que terminen en vertederos.

Desperdicio de alimentos
Los menús se diseñan activamente para minimizar el desperdicio de alimentos, con una cantidad limitada de platos con ingredientes únicos. Desde junio de 2024, se implementó una plataforma única de inventario y pedidos en todos los clubes de España (excepto en Gavà y Turo, donde están externalizada). Esto significa que los tamaños de los paquetes y las cantidades de los pedidos se han negociado de forma centralizada para limitar el desperdicio. También el equipo central se imparte formación sobre políticas de almacenamiento y congelación.

Biodiversidad

La biodiversidad se entiende como la variedad y variabilidad de la vida en la Tierra y abarca la diversidad genética, de especies y de ecosistemas. Es un pilar fundamental para mantener ecosistemas funcionales, equilibrados y saludables, así como para regular el cambio climático. La degradación y pérdida de la biodiversidad representa un riesgo muy real no solo para nuestro clima, sino también para el bienestar físico y económico de la humanidad.

La Sociedad se compromete a implementar soluciones que ayuden a prevenir la pérdida de biodiversidad en todas las operaciones. Todas las obras de renovación se realizan de forma ecológica y responsable con el medio ambiente, para garantizar la mínima perturbación posible a la flora y fauna locales. Además, siempre que sea posible, se considera el desarrollo de un entorno "verde" en la fase de planificación de cualquier renovación.

Ninguno de los sitios operados por la Sociedad está ubicado en áreas protegidas o áreas de alto valor de biodiversidad, y gestionamos activamente la cadena de suministro para garantizar que los impactos de la fabricación de bienes se limiten en la medida de lo posible.

E. Asuntos Sociales

Los miembros del equipo son el centro de nuestro éxito. Todos deben tener el potencial para alcanzar su máximo potencial, sentirse parte del equipo y disfrutar de un bienestar positivo.

El número medio de empleados in 2025 ha sido de 591 (2024: 571) y el número total de empleados ha sido de 661 (2024: 586). Todos los empleados residen en España.

A efectos de reporte, y dada la estabilidad de la plantilla, se utiliza el número de trabajadores a final de los ejercicios 2024 y 2025.

Empleados según género y categoría profesional:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	8	5	**13**	9	3	**12**
Administración	3	4	**7**	3	5	**8**
Comerciales	379	262	**641**	332	226	**558**
	390	**271**	**661**	**344**	**234**	**578**

Empleados clasificados por edad y género:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<=20	13	9	**22**	16	15	**31**
21-30	133	97	**230**	103	62	**165**
31-40	103	56	**159**	88	55	**143**
41-50	89	69	**158**	90	64	**154**
>=51	52	40	**92**	47	38	**85**
	390	**271**	**661**	**344**	**234**	**578**

Todos los empleados se emplean por contrato indefinido al fin del ano. Existe en el verano algunos contratos temporales, por ejemplo Socorristas durante el periodo de apertura de la piscina externa.

La Sociedad depende en gran medida de contratos a tiempo parcial para adaptarse a las fluctuaciones en la demanda de los socios. Sin embargo, todos los tipos de contrato reciben el mismo trato y todos los beneficios están disponibles para quienes tienen un horario normal de al menos 8 horas semanales.

Contratos a tiempo parcial por género y categoría profesional:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	0	1	**1**	1	0	**1**
Administración	0	0	**0**	0	0	**0**
Comerciales	265	179	**444**	236	147	**383**
	265	**180**	**445**	**237**	**147**	**384**

Contratos a tiempo parcial por edad y género:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<=20	13	8	**21**	15	13	**28**
21-30	115	73	**188**	86	48	**134**
31-40	59	33	**92**	55	29	**84**
41-50	47	44	**91**	52	36	**88**
>=51	31	22	**53**	29	21	**50**
	265	**180**	**445**	**237**	**147**	**384**

Durante el año se produjeron varios despidos, principalmente relacionados con la reestructuración de las actividades de un club en particular o con la reducción de gastos generales debido a la implementación de sistemas y procesos centralizados del grupo. En estos casos, se sigue un riguroso proceso de despido.

Despidos por edad y por género:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<=20	1	1	**2**	0	0	**0**
21-30	9	2	**11**	2	5	**7**
31-40	4	4	**8**	1	9	**10**
41-50	5	4	**9**	9	5	**14**
>=51	1	2	**3**	4	1	**5**
	20	**13**	**33**	**16**	**20**	**36**

Despidos por categoría profesional y por género:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	0	0	**0**	0	0	**0**
Administración	0	0	**0**	0	0	**0**
Comerciales	20	13	**33**	16	20	**36**
	20	**13**	**33**	**16**	**20**	**36**

El principio de no discriminación ha sido siempre el rasgo predominante de la política de desarrollo laboral y de recursos humanos del Grupo. Este se basa en el respeto a los derechos y la dignidad de las personas (independientemente de su género), la adhesión a los principios rectores de integridad, honestidad y conducta responsable, y el rechazo a toda forma de discriminación. En septiembre de 2023 se lanzó en todos los territorios una nueva política de Diversidad, Equidad e Inclusión para formalizar los compromisos existentes y desarrollar objetivos para los próximos cinco años.

Para evaluar el compromiso y el bienestar de los empleados, se realiza una encuesta dos veces al año, en mayo y octubre, cuyos resultados anónimos se utilizan para abordar problemas relacionados con el entorno laboral, los sistemas de gestión y el reconocimiento. Esta encuesta se realiza a nivel de Grupo, pero se proporciona retroalimentación a los directivos de los clubes en función de las respuestas de los empleados. También se realiza una encuesta anual sobre inclusión para revisar y mejorar las barreras a la diversidad. Esta encuesta está gestionada por el Equipo de Personas del Grupo, que posteriormente revisa las políticas del Grupo para actualizarlas y mejorarlas.

El plan DEI tiene los siguientes objetivos destinados a eliminar las conductas discriminatorias por motivos de género o diversidad étnica.

Objetivo 1: Contamos con un sólido proceso de atracción y reclutamiento para garantizar oportunidades inclusivas para todos los candidatos que se unan a nuestra Sociedad. Esto se mide mediante las puntuaciones de las evaluaciones de reclutamiento externas y los datos de nombramientos externos.

Objetivo 2: Contamos con la capacidad de gestión y liderazgo necesarios para reclutar y gestionar de forma inclusiva, con el conocimiento y la comprensión de la gestión de equipos diversos. Esto se mide mediante los datos de rotación.

Objetivo 3: Cada miembro del equipo que trabaja en David Lloyd Clubs tiene una experiencia excepcional cada día. Esto se mide mediante los resultados de la encuesta de compromiso.

Objetivo 4: La proporción de hombres y mujeres en el Grupo y en la Sociedad se refleja en nuestro equipo ejecutivo, gerentes regionales y gerentes generales. El objetivo es del 40 % para finales de 2025 y del 50 % para finales de 2028.

Objetivo 5: La diversidad étnica de la empresa refleja la comunidad local y también se refleja en nuestro equipo ejecutivo, gerentes regionales y gerentes generales.

Objetivo 6: Igualdad salarial de género y etnia para 2028.

Estos objetivos se abordan mediante dos políticas formales: Diversidad, Equidad e Inclusión, y Dignidad Personal, Respeto y Pertenencia.

Las solicitudes de empleo de personas con discapacidad se consideran siempre en su totalidad, teniendo en cuenta las capacidades del solicitante. En caso de que algún miembro del personal adquiera una discapacidad, se hace todo lo posible para garantizar su continuidad en la empresa y para que se organice la formación adecuada para él y el resto del personal del club. La política de la empresa es que la formación, el desarrollo profesional y la promoción de las personas con discapacidad sean, en la medida de lo posible, idénticos a los del resto de los empleados.

Aunque el grupo hace todo lo posible para hacer ajustes razonables, actualmente no hay empleados con discapacidad registrada.

Las remuneraciones de todos los empleados de la Sociedad cumplen con todas las obligaciones estatutarias establecidas en los convenios colectivos en vigor.

Las remuneraciones medias brutas desagregadas por género, edad y clasificación profesional:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Diferencia en %	Hombres	Mujeres	Diferencia en %
Dirección	71.659,98	63.248,84	-13%	72.655,73	97.109,42	67%
Administración			-34%			-6%
<=30	-	-		-	-	
31-50	25.528,60	26.954,12		27.551,18	31.764,88	
>=51	46.750,84	26.966,88		46.704,77	38.123,48	
Comerciales			-10%			-10%
<=30	13.400,96	13.548,74		13.364,82	12.970,53	
31-50	21.824,39	18.851,93		21.480,93	20.756,69	
>=51	22.194,15	19.586,58		22.788,54	18.759,37	
Promedio de la Sociedad	**19.824,54**	**17.819,40**	**-10%**	**20.295,67**	**19.128,57**	**-6%**

La igualdad salarial de género ha disminuido un 10 % (6 % en 2024) en promedio para toda la empresa. El Consejo de Administración y el comité ESG están analizando por qué las medidas adoptadas en el marco del plan de DEI aún no han tenido el impacto deseado.

A continuación, se presenta el salario anual promedio de gerentes y directores, presentado en conjunto para evitar la identificación de información personal. El salario incluye bonificaciones y asignaciones contractuales. No se realizan contribuciones a pensiones ni otras compensaciones.

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	124.869,41	118.203,68	101.702,22	119.502,75

No se fomenta el uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral y, para la mayoría del personal del club, no es posible, ya que la Sociedad solo proporciona acceso a los dispositivos en las instalaciones. Por lo tanto, hasta el momento no se ha considerado necesaria una política de desconexión, pero se está desarrollando una política conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales 3/2018, en reconocimiento de la creciente intervención de los dispositivos electrónicos tanto en la vida personal como profesional.

Los turnos de trabajo se proporcionan con al menos tres semanas de antelación para que los padres, guardianes y cuidadores puedan organizar su disponibilidad. Quienes tengan estas responsabilidades también pueden solicitar horarios de trabajo rígidos, siempre que el departamento pueda acomodarlos y se acuerden en consulta con el superior. Para garantizar un entorno laboral favorable, la política de la empresa es aprobar todas las solicitudes de trabajo a tiempo parcial para quienes tengan responsabilidades legales. Se conceden descansos de 15 minutos a todos los empleados que trabajen más de seis horas seguidas, y para los entrenadores personales y los instructores de ejercicios en grupo, se toman descansos entre clases. El programa proporciona 15 minutos entre cada clase para facilitar esto. Se cumplen todos los demás aspectos de la legislación laboral.

Los "Principios de Personal" que se ofrecen a todos los empleados son: Inducción, Objetivos, Reuniones periódicas de actualización y Revisión Anual. Todos los empleados tienen oportunidades periódicas para hablar sobre su función y responsabilidades laborales, y se comprometen a una retroalimentación honesta y recíproca. Anualmente, se discuten formalmente los planes de desarrollo personal, que combinan objetivos tanto relacionados con el puesto como con la carrera profesional. También se realizan reuniones periódicas del club para garantizar la cohesión del equipo y abordar temas más amplios más allá del proceso de encuesta de compromiso. Esto sienta las bases para el consenso de los empleados sobre cuestiones laborales. En el club de Málaga, en particular, existe un Representante de Trabajadores, que incluye a 5 empleados elegidos. La Sociedad se rige por el Convenio Colectivo de la Sociedad, pero no existen acuerdos específicos para la negociación colectiva.

Salud y seguridad

El Grupo, y por lo tanto la Sociedad, se compromete a tomar todas las medidas razonables para proporcionar un lugar de trabajo y un entorno laboral seguros y saludables para todos los empleados. La responsabilidad de implementar las políticas de salud y seguridad recae en todos los directores, gerentes en clubes y otros miembros del equipo.

Dado que algunas actividades comerciales se consideran de alto riesgo desde el punto de vista de la salud y la seguridad, como el mantenimiento y el uso de piscinas y la preparación de alimentos en la cocina, existe un sólido sistema de cualificación y formación para los empleados con el fin de minimizar el riesgo para ellos y para los socios. En cada club hay un responsable de salud y seguridad específico, responsable de garantizar el mantenimiento de los registros de formación. Cada club realiza una evaluación de riesgos específica para sus actividades, equipos y plan de edificio. Esta se revisa periódicamente en caso de cambios. Se realiza una inspección cada mañana y noche antes de la apertura y después del cierre para detectar cualquier problema, que se registra en un sistema central. Los clubes son evaluados periódicamente en materia de seguridad alimentaria, seguridad contra incendios, legionelosis, licencias y salud y seguridad en general. La mayoría de los clubes cumplen los estándares requeridos y, cuando se identifican deficiencias, se proporciona formación, asesoramiento y orientación para corregirlas. Cada club tiene múltiples visitas de auditoría cada año para impulsar el cumplimiento de las normas, fomentar la mejora continua e incorporar una cultura de seguridad.

	2025	2024
Visitas de auditoría interna durante el período	8	6
Puntuación superior al 80%	5	6
Puntuación inferior al 80%	3	0

El Grupo se enorgullece de haber obtenido el Certificado FITcert Gold Standard de Excelencia Operativa y de Salud y Seguridad. FITcert cumple con la norma europea EN17229 y es una acreditación supervisada por Europe Active y expertos del sector. FITcert evalúa las buenas prácticas en Operaciones y Gestión, los estándares de Servicio al Cliente y la existencia de un entorno seguro y apropiado.

	2025	
	Hombres	Mujeres
Horas de absentismo por Accidente de Trabajo	469	1.708
Horas de absentismo por maternidad	7.105	8.414
Horas de absentismo por Incapacidad Laboral	23.247	28.966

Todos los empleados deben completar módulos de formación sobre los aspectos de salud y seguridad relevantes para su puesto, así como módulos relacionados con la discriminación, los derechos humanos, la ciberseguridad y la protección de datos. En España, los directivos también deben realizar suficiente formación en inglés como lengua extranjera para poder comunicarse eficazmente con el resto del Grupo. Dado que estos módulos se entregan electrónicamente al perfil digital de cada empleado, se les recuerda cuándo deben actualizarlos, que suele ser anual. En caso de no completar los módulos obligatorios, se informa al superior inmediato. La política contra el acoso sexual está disponible en el sitio web davidlloyd.co.uk.

Además, se ofrecen otros cursos de formación para el desarrollo profesional que pueden realizarse con la autorización del superior inmediato.

Horas formación por categoría profesional:

	2025	2024
Dirección	97	105
Administración	64	81
Comerciales	8.295	5.702

F. Respeto de los derechos humanos

La dirección, tanto del Grupo como de la Sociedad, declara su firme compromiso con el respeto de los derechos humanos en todos los ámbitos. Las políticas empresariales se han definido en estricto cumplimiento de los principios y valores fundamentales promovidos por las principales organizaciones internacionales de derechos humanos, como la ONU. Las políticas laborales aprobadas por la Sociedad se rigen siempre por la legislación española vigente, desarrollando los correspondientes procedimientos de diligencia debida para garantizar su cumplimiento. Esto excluye la posibilidad de situaciones laborales abusivas, forzadas o consideradas ilegales, como el trabajo infantil o la trata de personas. Se garantiza el derecho a sindicación y reunión a todos los trabajadores, tal como exige la legislación, así como otros derechos y garantías laborales establecidos.

Todos los empleados tienen la obligación de respetar los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de desarrollar sus actividades de conformidad con la Agenda 2030 de la ONU. Cualquier tercero que colabore con la Empresa también está obligado por esta obligación.

Dado que los valores éticos impulsan la actividad y generan confianza con empleados, proveedores y socios, es fundamental garantizar que el respeto a los derechos humanos esté consagrado en las políticas empresariales y que cualquier incumplimiento se notifique. Para ello, todos los empleados tienen a su disposición una línea telefónica y un buzón de correo electrónico gestionados por un tercero en país. La información sobre cómo acceder a ellos se proporciona en carteles en todos los clubes. De acuerdo con la Directiva Europea relativa a la protección de las personas que denuncian actividades ilegales y abusos de derechos, todas las denuncias recibidas se procesan con diligencia, con total confidencialidad y garantizando los derechos de las partes implicadas. Esto es gestionado en primera instancia por el Gerente de Relaciones con los Empleados y escalado al Comité Ejecutivo según sea necesario. No se recibieron quejas relacionadas con discriminación, acoso o falta de respeto a los derechos humanos en ninguno de los dos años de informe. En total, la Sociedad recibió 933 quejas (2024: 1052) sobre otros temas. Ninguna de ellas fue escalada al Comité Ejecutivo.

El Grupo mantiene una política de cero tolerancia frente a la esclavitud moderna y el trabajo infantil, y se compromete a actuar con ética e integridad en todas sus relaciones comerciales para garantizar que ni la esclavitud moderna ni el trabajo infantil se produzcan en la Sociedad ni en sus cadenas de suministro. La declaración del Grupo sobre la esclavitud moderna está disponible en el sitio web davidlloyd.co.uk. Si bien se publica para cumplir con la legislación del Reino Unido, las disposiciones y políticas se aplican a todas las filiales del grupo y se incluyen en todas las políticas de contratación con terceros.

G. Lucha contra la corrupción y el soborno

La Sociedad cuenta con políticas antisoborno y anticorrupción, disponibles para todos los empleados a través de la intranet, actualizadas por última vez en 2022. Toda entrega o recepción de regalos, hospitalidad y entretenimiento por encima de un valor mínimo se registra en el registro de regalos, hospitalidad y entretenimiento, y cualquier problema se informa al Responsable de Cumplimiento Antisoborno y Corrupción designado. Además, los empleados deben completar la capacitación obligatoria sobre antisoborno, anticorrupción y blanqueo de capitales a través del sistema de gestión de aprendizaje.

Durante el presente período de reporte, no se han confirmado casos de corrupción, soborno, fraude, blanqueo de capitales ni ningún tipo de delito contemplado en los riesgos penales, incluidos los relacionados con la seguridad de la información y la protección de datos.

En relación con estos riesgos específicos:

- No se han llevado a cabo amonestaciones o despidos de ningún empleado.
- No se han producido rescisiones o no renovaciones de contrato con ningún socio empresarial.
- No se han recibido demandas judiciales por este motivo ya sea contra la organización o alguno de sus empleados.
- No se ha detectado a través de las comunicaciones responsables de los empleados ninguna desviación ni incumplimiento de la política de obsequios, regalos y gratificaciones.

H. Sociedad

La Sociedad mantiene un contacto permanente con todas sus comunidades locales, incluyendo empresas, entidades municipales y asociaciones sectoriales. El objetivo es mantener una fuente de información y comunicación sobre posibles colaboraciones y establecer contactos estrechos entre empresas y asociaciones del sector para mejorar la gestión, compartir conocimientos sobre diferentes situaciones y fomentar la promoción económica en las zonas circundantes a los clubes.

La Compañía ha apoyado a varias organizaciones durante el año, a través de dinero recaudado por los miembros del equipo y los socios, incluyendo Cruz Roja, Asociación Española contra el cáncer, DEBRA España, Matrioskas asociación andaluza apoyo al duelo perinatal y la Fundación Internacional Josep Carreras contra la Leucemia. En total se han donado 7.262€.

La Sociedad es miembro de la Federación Catalana de Pádel, la Federación Aragonesa de Pádel y la FNEID.

Proveedores

Uno de los pilares fundamentales para garantizar la máxima calidad del servicio en un Club David Lloyd se basa en la provisión de activos y servicios, priorizando la calidad, los precios competitivos, el respeto al medio ambiente y la profesionalidad. Para crear y mantener una cadena de valor que lo garantice, la Sociedad se rige por los principios de legalidad, ética y respeto, estableciendo estándares mínimos de cumplimiento que todos proveedores deben cumplir. Para algunos servicios, la decisión del proveedor se toma en todos los clubes para garantizar la consistencia y la fiabilidad, mientras que en otros, se toma una decisión local para interactuar eficazmente con la comunidad y reflejar la composición cultural y social del entorno. Para gestionar esto, la responsabilidad de las decisiones a nivel nacional recae en el equipo de Cadena de Suministro y Compras, ubicado en la sede central del Grupo, mientras que las decisiones locales recaen en el Director General del Club. Los proveedores deben firmar el código de conducta, que exige el cumplimiento de las disposiciones del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Ley Antisoborno del Reino Unido de 2010. Se prohíben expresamente las prácticas de esclavitud, el tráfico humano, mano de obra infantil y cualquier tipo de discriminación. Durante el próximo año, se desarrollarán políticas específicas para la cadena de suministro aplicables a la legislación española y a los estándares corporativos.

El equipo de sostenibilidad gestiona a los proveedores de energía para garantizar el cumplimiento de los objetivos ambientales y de emisiones.

Las reformas y renovaciones son gestionadas por un equipo de especialistas que trabaja activamente en la mejora continua de las formas de trabajo y los materiales utilizados por los contratistas, para minimizar el impacto ambiental y social.

Durante el año, el 95 % (2024: 95 %) del gasto se realizó en España y el 3 % (2024: 3 %) en el resto de la Unión Europea.

Clientes

La Sociedad valora la retroalimentación de los socios y otros usuarios, la cual es revisada semanalmente por la alta dirección y se responde a todos los comentarios recibidos. La variedad de comentarios recibidos se puede resumir en las siguientes categorías:

- Problemas de mantenimiento
- Consultas de los socios

Se anima a todos los empleados a interactuar activamente con los socios.

Información fiscal

	2025	**2024**
Ingresos (€ ‘000)	47.252	39.399
Pagos por impuesto sobre sociedades (€)	475.332	191.153
Subvenciones (€)	0	0

Todos los ingresos se obtuvieron en España. Los impuestos pagados en efectivo se refieren a los impuestos corporativos sobre los ingresos obtenidos en el ejercicio financiero actual, ya que la empresa está sujeta a pagos trimestrales a cuenta.

ANEXO I: Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles organizacionales	A. Modelo de negocio	
		GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	A. Modelo de negocio	
		GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición	B. Gobernanza	
		GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales	B. Gobernanza	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera.
		GRI 3-2 Lista de temas materiales	C. Gestión de Riesgos	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI 300)	D. Asuntos Ambientales	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse 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.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos (con visión a los GRI 300)	D. Asuntos Ambientales	
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	D. Asuntos Ambientales	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	D. Asuntos Ambientales	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Indicador no GRI.	D. Asuntos Ambientales	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Indicador no GRI.	D. Asuntos Ambientales	
	Aplicación del principio de precaución	GRI-2-23 Compromisos y políticas	D. Asuntos Ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 302 y 305)	D. Asuntos Ambientales	
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	D. Asuntos Ambientales	La Sociedad no indica este dato de forma específica, aunque sí desglosa las emisiones de GEI de 2025. Por tanto, puede calcularse la reducción de emisiones de GEI.
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	D. Asuntos Ambientales	
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido con los vertidos de agua GRI 303-5 Consumo de agua	D. Asuntos Ambientales	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (con visión al GRI 302 Energía)	D. Asuntos Ambientales	
		GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	D. Asuntos Ambientales	
		GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización	D) Asuntos Ambientales	La Sociedad no dispone del consumo indirecto dado que no se considera material.
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	D. Asuntos Ambientales	La Sociedad no indica este dato de forma específica, aunque sí desglosa el consumo energético de 2025. Por tanto, puede calcularse la reducción en el referido consumo.
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	D. Asuntos Ambientales	
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	D. Asuntos Ambientales	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
		GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	D. Asuntos Ambientales	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 300)	D. Asuntos Ambientales	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	D. Asuntos Ambientales	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 304 Biodiversidad)	D. Asuntos Ambientales	.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		La Sociedad no desarrolla actividad en áreas protegidas
		GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		
		GRI 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados		
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 con visión a los GRI 400)	E. Asuntos Sociales	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	E. Asuntos Sociales	Apartado: Salud y Seguridad
		GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	E. Asuntos Sociales	Apartado: Salud y Seguridad

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
	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. Debe incluirse 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.			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	E. Asuntos Sociales	
		GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados		La Sociedad no reporta los datos correspondientes a trabajadores que no son empleados al no considerarse material.
		GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje).		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	E. Asuntos Sociales	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	E. Asuntos Sociales	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.	E. Asuntos Sociales	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 ajustado: se debe informar sobre la remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional y su evolución (comparación con el último año).	E. Asuntos Sociales	
	Brecha Salarial	GRI 405-2 ajustado: se debe informar sobre la remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional y su evolución	E. Asuntos Sociales	Cálculo de la brecha salarial = (Remuneración media de los hombres - Remuneración media de las mujeres) /

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
		(comparación con el último año).		Remuneración media de los hombres. permanencia de los trabajadores.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	E. Asuntos Sociales	
	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 2-19 Políticas de retribución GRI 2-20 Proceso para la determinación de la retribución		La Sociedad no reporta el proceso para determinar la retribución de su Dirección porque no considera que dicho proceso sea material ni significativo para sus grupos de interés
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad.	E. Asuntos Sociales	La Sociedad no mantiene empleados con discapacidad.
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	E. Asuntos Sociales	La Sociedad especifica las horas, pero no reporta las ratios, al no considerar que dicha métrica material ni significativa para sus grupos de interés.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	E. Asuntos Sociales	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 a 403-7 Enfoque de Gestión	E. Asuntos Sociales	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral		No se reporta la frecuencia y gravedad al no considerarse como material ni significativa para sus grupos de interés.
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales		
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	E. Asuntos Sociales	
		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	E. Asuntos Sociales	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		No se reporta al carecer del mismo (les aplica los convenios regionales/nacionales)
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación	E. Asuntos Sociales	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
	campo de la salud y seguridad en el trabajo	sobre salud y seguridad en el trabajo		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a la Formación)	E. Asuntos Sociales	
		GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	E. Asuntos Sociales	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	E. Asuntos Sociales	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	E. Asuntos Sociales	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	E. Asuntos Sociales	
	Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	E. Asuntos Sociales	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 401 Empleo)	E. Asuntos Sociales	
		GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	E. Asuntos Sociales	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	E. Asuntos Sociales	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	E. Asuntos Sociales	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	E. Asuntos Sociales	
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	F. Respeto de los derechos humanos	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	F. Respeto a los derechos humanos	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	F. Respeto a los derechos humanos	
		GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	F. Respeto a los derechos humanos	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse 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.	GRI 2-12 y 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	F. Respeto a los derechos humanos	Se ha realizado un análisis de riesgos general para la elaboración del Estado de Información no Financiera
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		No reportado al no haber riesgos relacionados con estas cuestiones
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	F. Respeto a los derechos humanos	
		GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		No se han realizado estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	F. Respeto a los derechos humanos	
		GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto		No se han realizado revisiones ni evaluaciones del impacto sobre Derechos Humanos

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
		sobre los derechos humanos		
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	F. Respeto a los derechos humanos	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	F. Respeto a los derechos humanos	
		GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		No se han producido incumplimientos de este tipo
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos)	F. Respeto a los derechos humanos	
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI 205 Anticorrupción)	G. Lucha contra la corrupción y el soborno	
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	G. Lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	G. Lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción		La Sociedad, en cumplimiento de sus políticas de compliance, no ha recibido el reporte de ninguna actividad ni operaciones relacionadas con corrupción durante el ejercicio 2025

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
	con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse 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.			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con este indicador este requisito de la ley	G. Lucha contra la corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	G. Lucha contra la corrupción y el soborno	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	G. Lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	G. Lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos		La Sociedad no realiza ninguna contribución a partidos y/o representantes políticos.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		La Sociedad no realiza inversión en infraestructura y servicios apoyados
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	H. Sociedad	
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	H. Sociedad	
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		La Sociedad no realiza operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	H. Sociedad	
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la		La Sociedad no realiza operaciones con

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
		comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		participación de las comunidades locales.
		GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		La Sociedad no realiza operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	H. Sociedad	
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	H. Sociedad	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	H. Sociedad	
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	H. Sociedad	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	H. Sociedad	La Sociedad no cuenta con una política de compra formalizada, aunque sí dispone de un procedimiento interno que define el método de evaluación y selección de proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	H. Sociedad	
		GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	H. Sociedad	Por el momento no se han establecido los mecanismos para el seguimiento de este dato puesto que no se considera material
		GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	H. Sociedad	No se realizan estudios sobre los impactos ambientales negativos en la cadena de suministro
		GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	H. Sociedad	No se han identificado proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva pudiera estar en riesgo
		GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	H. Sociedad	No se han identificado proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de	H. Sociedad	No se realizan evaluaciones en la selección de empresas

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Página/ Referencia	Observaciones
		selección de acuerdo con los criterios sociales		proveedoras siguiendo criterios sociales
		GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	H. Sociedad	No se realizan estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	H. Sociedad	Por el momento no se han establecido los mecanismos para el seguimiento de este dato puesto que no se considera material
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	H. Sociedad	
		GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	H. Sociedad	
		GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	H. Sociedad	Durante el 2025 no se han recibido reclamaciones significativas
		GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	H. Sociedad	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	G. Lucha contra la corrupción	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	VIII. Consumidores	
		GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	H. Sociedad	No se ha recibido ninguna denuncia relacionada con brechas de privacidad ni pérdidas de datos de clientes.
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4 La fuente deben ser los estados financieros auditados	H. Sociedad	Apartado: Información Fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la OCDE http://www.oecd.org/tax/beps/country-by-country-reporting.htm	H. Sociedad	Apartado: Información Fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	H. Sociedad	Apartado: Información Fiscal