

# **Grupo Pama** (Pama e Hijos SA)

## **Estado de Información No Financiera 2024**

Anexo al Informe de Gestión

# Índice

<b>3</b>	<b>Compañía</b>	<b>46</b>	<b>Conducta y derechos humanos</b>
3	Entorno empresarial	46	Visión y actuación
8	Organización y estructura	47	Medidas
13	Mercados	47	Valores corporativos
14	Objetivos y estrategias	48	Principios éticos
15	Factores y tendencias de evolución	48	Pautas de conducta
17	Políticas	51	Denuncias
18	Resultados de las políticas	51	Promoción de Convenios internacionales
19	Riesgos	<b>52</b>	<b>Corrupción y soborno</b>
23	Indicadores	52	Corrupción y soborno
<b>24</b>	<b>Medioambiente</b>	53	Blanqueo de capitales
26	Cambio climático y contaminación	54	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
28	Economía circular y residuos	<b>55</b>	<b>Sociedad</b>
29	Uso sostenible de los recursos	55	Desarrollo sostenible
<b>31</b>	<b>Personal y social</b>	60	Subcontratación y proveedores
31	Empleo	61	Consumidores
39	Organización del trabajo	61	Información fiscal
41	Salud y seguridad	<b>62</b>	<b>Bases de formulación</b>
42	Relaciones sociales	62	Contenido
43	Formación	62	Calidad
44	Accesibilidad universal	<b>64</b>	<b>Índice EINF/GRI</b>
44	Igualdad		

# Compañía

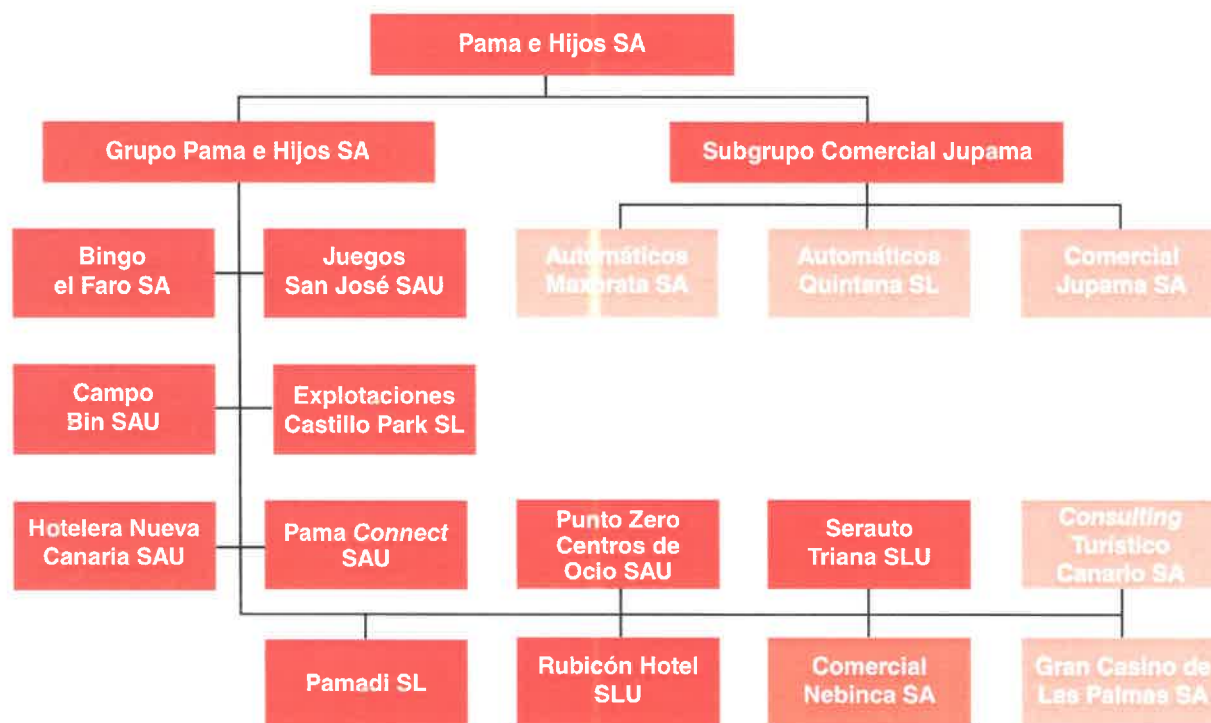
## ENTORNO EMPRESARIAL

### Razón social y nombre comercial 102-01 (2-1)

Pama e Hijos SA, en adelante “Grupo Pama” o la “Compañía,” es una sociedad anónima constituida en el año 1988, cabecera del grupo empresarial español sometido a la legislación española, dedicado al juego y el ocio, la hostelería, la restauración, las actividades inmobiliarias y el comercio al detalle.

Grupo Pama, cuya sociedad dominante del Grupo es Pama e Hijos SA, está constituido por un total de diecisiete sociedades, las cuales, a su vez, se estructuran en Grupo Pama e Hijos, formado por catorce sociedades y Subgrupo Comercial Jupama, integrado por tres sociedades.

El organigrama societario de Grupo Pama es el siguiente:



### Sociedad dominante y sociedades dependientes integradas globalmente, con control directo o indirecto de los derechos de voto

- Sociedad dominante: Pama e Hijos SA.
- Sociedades dependientes: Bingo el Faro SA; Campo Bin SAU; Explotaciones Castillo Park SL; Hotelera Nueva Canaria SAU; Juegos San José SAU; Pama *Connect* SAU; Pamadi SL; Punto Zero Centros de Ocio SAU; Rubicón Hotel SLU; Serauto Triana SLU.

### Sociedades multigrupo integradas proporcionalmente, sin control de la mayoría de los derechos de voto, con participación significativa y posición relevante en la gestión y el control

- Comercial Nebinca SA.

### Sociedades asociadas puestas en equivalencia (inversión financiera), sin participación mayoritaria, con cierto grado de influencia en la gestión y vinculación duradera en el tiempo

- Grupo Pama e Hijos: *Consulting* Turístico Canario SA; Gran Casino de Las Palmas SA.
- Subgrupo Comercial Jupama: Comercial Jupama SA (sociedad cabecera) y Automáticos Maxorata SA; Automáticos Quintana SL (sociedades dependientes).

## Historia

La trayectoria de Grupo Pama está ligada a la figura de Juan Padrón Marrero (Tejeda, Gran Canaria, 1933-2014). Un hombre emprendedor que desde muy joven tuvo visión para los negocios en el sector del juego y el ocio.

A lo largo de su trayectoria profesional, Juan Padrón supo trasladar a sus hijos su pasión por el negocio familiar. Se rodeó siempre de un buen equipo de profesionales, colaboradores fieles y leales, que han contribuido a crear lo que actualmente es Grupo Pama, un conglomerado empresarial familiar, líderes en el sector del juego y del ocio en Canarias.



Los principales hitos y acontecimientos reseñables de Grupo Pama desde su fundación son los que se resumen a continuación:

### 1950-1980

A finales de los años 50, Juan Padrón tuvo su primera caseta de feria y comenzó a visitar todos los pueblos en la isla de Gran Canaria. Al poco tiempo, con su primer bar, también llegaron sus primeros futbolines, billares, tocadiscos y máquinas “Flipper”, con las que pudo empezar a expandir su negocio a las islas de Fuerteventura y Lanzarote.

En 1965, juntamente con su familia, Juan Padrón se trasladó a El Aaiún (África) para iniciar el negocio de instalación de sus máquinas recreativas en los bares y las cafeterías de la zona. En ese momento, el propio Juan Padrón hacía las reparaciones.

Diez años más tarde, en 1975, a raíz de la descolonización del Sáhara, Juan Padrón fue obligado a dejar todas sus pertenencias conseguidas en África (en ese momento, ya tenía máquinas recreativas en más de un centenar de bares y cafeterías) y fue repatriado a Gran Canaria, su familia había regresado un tiempo antes para ponerse a salvo).

En 1976, con 43 años, Juan Padrón junto con sus hijos ya mayores, tuvo que empezar de nuevo su actividad en las Islas Canarias. En 1979, firmó su primer contrato de exclusividad para máquinas de bingo con unos socios belgas. Su trabajo y buen hacer, comienzan a dar su frutos.

## 1980-2000

En 1982 se asocia con la multinacional catalana del juego Cirsa, en aquel momento, en manos de los hermanos Manuel y Juan Lao, sus fundadores. En 1984, se vislumbra la posibilidad de apertura de un casino en Las Palmas de Gran Canaria a través de concurso público.

En 1987 tras mucho trabajo y un camino nada fácil, Juan Padrón y los hermanos Lao consiguen la adjudicación de la concesión del Gran Casino Las Palmas. La adjudicación tuvo lugar en el mes de enero y el 15 de diciembre del mismo año fue inaugurado oficialmente. En 1988 nace formalmente Grupo Pama mediante la constitución de la sociedad *holding*, Pama e Hijos SA. Un año más tarde se inaugura el primer bingo (Bingo Ópera) y el Gobierno de las Islas Canarias convoca un segundo concurso para otorgar la licencia del casino.

En 1994 el Ayuntamiento de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria otorga la explotación del Hotel Santa Catalina, emblemático edificio de Las Palmas de Gran Canaria, a Grupo Pama. Tras tres años de reformas, la explotación efectiva del Hotel Santa Catalina tiene lugar en 1997 a través de la sociedad del Grupo Pama constituida a tal efecto, Hotelera Nueva Canaria SA.

En 1995, Grupo Pama adquiere el Bingo Victoria, el Bingo Ópera y la Unión Deportiva Las Palmas.

## 2000-Actualidad

A principios del año 2000 aprovechando la bonanza económica del momento, Grupo Pama decide diversificar su actividad en otros sectores como el inmobiliario y la hostelería. En 2003, de la mano de la Compañía, abre sus puertas el centro de ocio Holidayworld, una nueva recompensa a la trayectoria profesional de Juan Padrón, siempre ligada al sector del ocio.

En el periodo 2004 a 2005, el Grupo finaliza las obras del Hotel Rubimar y del centro comercial Rubicon, ambos ubicados en Playa Blanca (Lanzarote).

En julio de 2014 fallece Juan Padrón Marrero. Sus hijos se hacen cargo de la Compañía para continuar con el legado de su padre. En ese momento, Manuel Padrón Padrón es nombrado Consejero Delegado y Presidente del Consejo de Administración. A finales de 2023, la Compañía decide profesionalizar la dirección general de la misma mediante el nombramiento de un nuevo Director General. En la actualidad, Manuel Padrón Padrón ostenta la Presidencia de Grupo Pama.

En 2016, en el mismo local donde se situaba el antiguo Bingo UD Las Palmas, abre sus puertas Bingu, la nueva apuesta de juego y ocio de Grupo Pama en Las Palmas.

Pese a algunas de las dificultades sufridas en toda la larga trayectoria histórica de Grupo Pama, y especialmente las vividas a causa de la pandemia del Coronavirus (ejercicios 2020 y 2021), la Compañía siempre ha sabido reinventarse y adaptarse a los nuevos tiempos hasta convertirse en lo que actualmente es: uno de los grupos de referencia en el sector del ocio y el juego, principalmente en el ámbito regional (grupo con mayor presencia en la economía canaria), todo ello a través de un enfoque profesionalizado orientado a la adaptación del modelo de negocio corporativo a las nuevas realidades de cada momento. La herencia emprendedora e innovadora de Juan Padrón sigue proyectándose a través de la larga y reconocida trayectoria de Grupo Pama, así como mediante el desarrollo corporativo de la Compañía, la cual continúa siendo líder en el sector del juego y el ocio en el archipiélago canario.

En el ejercicio 2024, Grupo Pama ha seguido focalizado su estrategia empresarial en potenciar el crecimiento de sus actividades principales (bingos y operación de máquinas recreativas).



## Actividades, marcas, productos y servicios 102-02 (2-6)

Las principales actividades, operaciones y procesos desarrollados por Grupo Pama se focalizan en el juego y el ocio, la hostelería y la restauración.

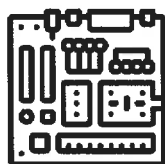
Grupo Pama también desarrolla actividades inmobiliarias.

### Nuestros servicios

Los principales servicios prestados por Grupo Pama son los que se resumen a continuación:



Bingos



Operadora de máquinas recreativas



Inmobiliaria



Centros recreativos y de ocio

#### Bingos

Grupo Pama, principalmente, explota bingos en la isla de Gran Canaria (Bingu, Colón, Hespérides, Mareta, Opera, Picachos y Victoria) y en la Isla de Tenerife (Bingo Canarias y Ciudad Laguna).

Grupo Pama también ofrece sus servicios de juego y ocio en la modalidad de bingo electrónico en red, a través de su marca corporativa de B!N6O. La experiencia consiste y permite jugar en red a través de los terminales corporativos disponibles en las salas de bingo y los salones recreativos que la Compañía tiene repartidos en las localidades en las que opera en las islas de Gran Canaria, Tenerife, Fuerteventura y Lanzarote.

#### Operadora de máquinas recreativas

A través de la marca corporativa Punto Zero Cop, Grupo Pama gestiona el mantenimiento y las instalaciones de las distintas áreas en las que opera. A su vez, los salones recreativos Punto Zero, permiten disfrutar de varios ambientes y experiencias. Por una parte, la *Family Time*, una opción orientada a los más pequeños de la familia y focalizada en compartir con ellos a través de juegos en equipo o individuales. Por otra parte, las experiencias para adultos, las cuales cuentan con la oferta de apuestas deportivas, *slots*, ruletas y bingos electrónicos.



#### Centros recreativos y de ocio

Grupo Pama cuenta con varios centros recreativos y de ocio tanto en Gran Canaria como en Lanzarote.

Holidayworld es el referente en diversión y entretenimiento para muchos residentes y visitantes. Con este proyecto Grupo Pama se ha reinventado, brindando a la isla de Gran Canaria el espacio de ocio más completo del archipiélago canario, ofreciendo más de treinta atracciones que se complementan con espectáculos, pasatiempos, espacios gastronómicos, etc.

## Marcas

Grupo Pama opera globalmente en España bajo la marca y el nombre comercial: Grupo Juan Padrón.

Las principales marcas utilizadas por Grupo Pama en la oferta y prestación de sus servicios, principalmente concentrados en las Islas Canarias son las siguientes:



**BAMM**  
Karaoke

**ANTHOLOGY**  
Escape Room

**The HARROW**  
GAMES BAR

**HW**  
HOLIDAYWORLD  
Hawaiianis Center

**SWING** N O M A D  
Bowling & Restaurant Gastro Market

**Rubicon**

**zero**  
play & win

**bingo**  
MAKI IT FUN!

**CONNECTIVE B!NGO**  
MAKI IT FUN!

**JUPAMA**

### Sede social y delegaciones 102-03 (2-1)

La sede social y el domicilio fiscal de Grupo Pama están ubicados en Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas, España), en la calle Suárez Naranjo 45.

### Delegaciones

Grupo Pama cuenta con un total de cinco delegaciones, repartidas entre las Islas Canarias (Gran Canaria, Tenerife, Fuerteventura y Lanzarote) y las Islas Baleares.

### Propiedad y forma jurídica 102-05 (2-1)

Pama e Hijos SA es una sociedad anónima cuya propiedad (100%), pertenece a siete socios familiares de nacionalidad española, sometidos todos ellos, igualmente, a la legislación española.

## ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

### Tamaño de la Compañía 102-07 (2-1)

Tamaño de la Compañía	2024	2023	Diferencia	
Activos	107,49 € MM	104,03 € MM	3,46 € MM	3,3%
Patrimonio neto	86,27 € MM	78,75 € MM	7,52 € MM	9,5%
Deudas	21,22 € MM	25,28 € MM	-4,06 € MM	-16,0%
Ventas - Importe neto cifra de negocios	190,67 € MM	170,82 € MM	19,85 € MM	11,6%
Compras - Aprovisionamientos	128,15 € MM	113,64 € MM	14,51 € MM	12,8%
Resultado antes de impuestos	14,58 € MM	14,81 € MM	-0,23 € MM	-1,5%
Empleados (promedio)	558,30	540,42	17,88	3,3%

### Cambios significativos en la Compañía y su cadena de suministro 102-10 (2-6)

Las operaciones realizadas por Grupo Pama durante el ejercicio 2024 se han mantenido en la línea habitual de crecimiento y expansión en España.

#### Aperturas, cierres y expansión

En líneas generales, las sedes y delegaciones de Grupo Pama en el ejercicio 2024, al margen de las reformas y/o mejoras corrientes realizadas en algunas de ellas en base al programa de adaptación y mantenimiento anual, se han mantenido en la línea del año anterior (2023). En el ejercicio 2024, el Gobierno Autónomo Canario ha dado fin a la moratoria, liberando licencias en las dos provincias; Grupo Pama ha optado por nueve de ellas. En 2024 se han inaugurado cuatro nuevos salones recreativos; en 2025 se prevén cinco nuevas aperturas.

En el ejercicio 2024 han continuado estando inactivas las sociedades del Grupo siguientes: Hotelera Nueva Canaria SAU y Rubicón Hotel SLU.

#### Capital social

La estructura de capital de Grupo Pama se ha mantenido sin cambios significativos en el ejercicio 2024, excepto por la adquisición de las acciones de un socio minoritario para su posterior amortización.

#### Proveedores y cadena de suministro

La cadena de suministro de Grupo Pama se ha mantenido estable en el ejercicio 2024. Grupo Pama ha venido colaborando con la mayoría de los proveedores habituales, al margen de las nuevas incorporaciones o bajas, por motivos estratégicos, de operativa ordinaria u oportunidad.

## Gobierno corporativo

El Consejo de Administración de Grupo Pama, con carácter general, define las políticas estratégicas y los valores corporativos, así como formula las directrices básicas para la ejecución y la gestión posterior de los aspectos derivados por parte de las direcciones funcionales y de negocio correspondientes. El Consejo de Administración realiza el acompañamiento necesario y ejerce la supervisión suficiente de forma continuada y periódica sobre las acciones ejecutivas relevantes llevadas a cabo.

El Consejo de Administración está formado por cinco personas (una mujer y cuatro hombres). Las principales competencias y desempeño del Consejo de Administración relativas al desarrollo y la actuación en relación con los asuntos tratados en este informe se focalizan en las siguientes áreas:

- Modelo y estrategia de negocio.
- Evaluación del desempeño económico, ambiental y social.
- Gestión del riesgo.
- Información y transparencia sobre sostenibilidad.

El Consejo de Administración traslada y vehicula los aspectos correspondientes a impulsar y desarrollar, directamente a través de la Dirección General, e indirectamente por medio de las direcciones funcionales y de negocio, o mediante Comités y Comisiones específicas, tanto en materia de estrategia y desarrollo de negocio, como relativas al análisis de los riesgos y la sostenibilidad corporativos.

## Organigrama corporativo

La estructura de gobierno corporativo de Grupo Pama, con detalle de sus direcciones funcionales y de negocio, es la siguiente:



El Comité de Dirección de Grupo Pama está compuesto por todas las personas con funciones directivas en la Compañía. Su principal cometido es la información y coordinación de las decisiones tomadas por parte de las distintas direcciones funcionales y de negocio de Grupo Pama, así como el análisis y debate sobre las mismas cuando resulte necesario, ya sea por la trascendencia de las mismas o por las interrelaciones departamentales derivadas. Con carácter particular, el Comité de Dirección ha elaborado y está trabajando en el despliegue corporativo del plan estratégico 2024/27, el cual, entre otros aspectos, está focalizado en el crecimiento orgánico e inorgánico del Grupo; la diversificación sectorial de las actividades; la profesionalización y la eficiencia de las operaciones; la mejora de la marca, el conocimiento y la fidelización de los clientes; y el desempeño en general en determinadas áreas y funciones.

A principios de 2025, Grupo Pama ha celebrado la primera convención corporativa centrada principalmente en la presentación del plan estratégico 2024/27 y las políticas y proyectos de la Compañía; esta convención se ha dirigido, principalmente, a los mandos intermedios. El lema de la convención ha sido: "Somos Uno!"



## Delegación de autoridad

El Consejo de Administración efectúa la delegación de autoridad en el resto del equipo directivo y personas trabajadoras, en función de las responsabilidades y atribuciones conferidas en cada caso, tanto para las decisiones económicas y de negocio, como en relación con los aspectos ambientales y sociales.

Para cada posición, Grupo Pama cuenta con la definición de las atribuciones, las responsabilidades y los requerimientos correspondientes, los cuales, de forma resumida, se concretan en las siguientes: misión; funciones; dependencia jerárquica; equipo a cargo; relaciones externas, funcionales, jurídicas y territoriales; y formación, conocimientos, habilidades, experiencia, etc., requeridas, tanto a nivel general como específico.

La Compañía informa y forma a las personas trabajadoras en relación con el contenido y las expectativas de cada posición, al tiempo que transmite la filosofía y los valores corporativos, los cuales se resumen en los siguientes:

**“Nuestra filosofía y valores reflejan cuáles son nuestras aspiraciones y qué tipo de grupo queremos ser. El Grupo Juan Padrón es una empresa familiar que hace de su honestidad, transparencia y responsabilidad, su principal carta de recomendación”**

**“La innovación en los procesos, el compromiso con el cliente y la oferta de un servicio de calidad en todas nuestras instalaciones, de los que nos podamos sentir orgullosos, es una forma de entender el modelo de negocio del Grupo Juan Padrón”**

## Sociedades del Grupo 102-45 (2-2)

Grupo Pama está formado por un total de diecisiete sociedades, todas de ellas domiciliadas en España.

En este Estado de Información No Financiera (EINF) no se reporta información ni datos de las sociedades Consulting Turístico Canario SA y Gran Casino de Las Palmas SA, ni del Subgrupo Comercial Jupama, el cual incluye su sociedad cabecera, Comercial Jupama SA, y las sociedades dependientes Automáticos Maxorata SA y Automáticos Quintana SL.

Las cinco sociedades indicadas no están incluidas en este Estado de Información No Financiera (EINF) relativo al ejercicio 2024, ya que consolidan con Grupo Pama por el método de puesta en equivalencia, al tratarse de inversiones de carácter financiero que no otorgan una participación mayoritaria en las compañías correspondientes, aunque suponen una vinculación duradera de la inversión en el tiempo.

Las sociedades de Grupo Pama, diferenciadas dependiendo que su información se reporte o no en este Estado de Información No Financiera (EINF), con detalle de sus actividades correspondientes, así como los porcentajes de participación asociados en cada caso, son las siguientes:

### Sociedades NO reportadas

Sociedad	Actividad	Participación
<b>Grupo Pama e Hijos</b>		
Consulting Turístico Canario SA	Construcción y promoción inmobiliaria	25%
Gran Casinos de Las Palmas SA	Explotación del casino	49%
<b>Subgrupo Comercial Jupama</b>		
Automáticos Maxorata SA	Explotación de máquinas recreativas	55%
Automáticos Quintana SL	Explotación de máquinas recreativas	100%
Comercial Jupama SA	Explotación de máquinas recreativas	38%

**Sociedades reportadas**

Sociedad	Actividad	Participación
Bingo el Faro SA	Explotación del juego de bingo y servicios complementarios	95%
Campo Bin SAU	Explotación del juego de bingo y servicios complementarios	100%
Comercial Nebinca SA	Arrendamiento de inmuebles	50%
Explotaciones Castillo Park SL	Explotación de salones recreativos, máquinas recreativas y negocios de hostelería	55%
Hotelera Nueva Canaria SAU	Inactiva	100%
Juegos San José SAU	Explotación de salas de bingo	100%
Pama Connect SAU	Gestión, organización y explotación de bingo electrónico en red	100%
Pama e Hijos SA	Holding; cartera de control; patrimonial; arrendamiento de otros bienes inmuebles y locales industriales; servicios financieros, económicos y jurídicos; y comercio al menor para actividades importación	100%
Pamadi SL	Explotación de salones recreativos, máquinas recreativas y negocios de hostelería	80%
Punto Zero Centros de Ocio SAU	Explotación de máquinas recreativas, recintos feriales y parques de atracciones	100%
Rubicón Hotel SLU	Inactiva	100%
Serauto Triana SLU	Arrendamiento de inmuebles	100%

## MERCADOS

### Ubicación de las operaciones 102-04 (2-6)

Grupo Pama desarrolla sus actividades, operaciones y procesos en España, principalmente, en las Islas Canarias (Gran Canaria, Tenerife, Fuerteventura y Lanzarote). Grupo Pama también opera en las Islas Baleares.

### Mercados servidos 102-06 (2-6)

Grupo Pama presta sus servicios en diversos sectores en España. Los clientes destinatarios de los servicios ofrecidos por Grupo Pama, generalmente son consumidores finales (personas físicas particulares), al margen de algunas operaciones residuales, sobre todo en el sector inmobiliario, en las cuales algunos clientes son empresas. En el año 2024, destacan por el volumen de operaciones gestionado y por la especialización corporativa de Grupo Pama, los sectores y subsectores siguientes:

- Bingos: 83,06%
- Operación de máquinas recreativas: 12,32%.
- Inmobiliaria: 2,04%.
- Centros recreativos y de ocio: 2,58%.



## OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Grupo Pama aboga por un juego responsable y sostenible, principalmente, en la modalidad de juego y ocio presencial, vía a través de la cual se asegura a todos los consumidores la posibilidad de ejercer de forma libre y con garantías todos sus derechos. La integración no intrusiva de la actividad corporativa de Grupo Pama en la sociedad, es otro de los principales retos que afronta la Compañía de cara al futuro.

La transformación digital, en absoluto incompatible con la defensa del juego y el ocio presencial, es otro de los pilares en los que se sustenta la estrategia futura de Grupo Pama, no sólo para la consecución de una mejora en la eficiencia operativa, sino para la búsqueda de la optimización de la experiencia de los clientes. El objetivo es mantener el proceso de innovación continua en todas las áreas de la Compañía. Con este enfoque, Grupo Pama ha introducido nuevas modalidades de juego, tales como el Bingo Electrónico de Red (BER), así como la innovación en el mayor centro de ocio corporativo en la isla de Gran Canaria, el Holidayworld.

Grupo Pama se compromete firmemente a abordar los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (*ESG, Environmental, Social & Governance*) en todas sus operaciones. Los objetivos y estrategias ESG se centran en crear valor sostenible para todas las partes interesadas y contribuir positivamente al bienestar de la sociedad y del medio ambiente.

### Medio ambiente (E)

Aunque el sector del juego y ocio no es intensivo en emisiones, Grupo Pama aboga por desarrollar políticas ambientales que reduzcan su impacto indirecto.

#### Objetivos

- Reducción del consumo energético, especialmente en salas de bingo y centros recreativos (climatización e iluminación).
- Minimización de los residuos (papel, plásticos, cartones, material electrónico, etc.).
- Fomento del uso de energías renovables en locales y oficinas.
- Gestión sostenible de los inmuebles (eficiencia energética y certificaciones ambientales).

#### Estrategias

- Sustitución de sistemas de iluminación convencional por LEDs eficientes. Instalación de paneles solares en centros de ocio, locales y oficinas.
- Digitalización de procesos para reducir el consumo de papel.
- Adopción de estándares o auditorías de sostenibilidad en edificios e instalaciones.

### Social (S)

La dimensión social cobra especial importancia en este sector por la exposición a riesgos como la adicción al juego o la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas.

#### Objetivos

- Prevención de la ludopatía y protección de colectivos vulnerables.
- Fomento del empleo local y formación continua del personal.
- Diversidad e inclusión en el entorno laboral.
- Compromiso con la comunidad local, especialmente en zonas turísticas o de alta afluencia.

#### Estrategias

- Programas de juego responsable, con límites de gasto y mensajes preventivos visibles.
- Colaboración con ONGs y centros de ayuda al jugador.
- Inclusión de la igualdad y la conciliación en la política de recursos humanos.
- Participación en iniciativas locales o programas sociales.
- Creación de protocolos para garantizar entornos seguros y libres de discriminación.

### Gobierno corporativo (G)

La regulación del juego es muy estricta en España, por lo que el buen gobierno y la transparencia son fundamentales.

#### Objetivos

- Cumplimiento riguroso de la regulación autonómica y nacional del juego.
- Transparencia fiscal y contable.
- Ética empresarial, prevención del blanqueo de capitales y lucha contra el fraude.
- Gestión de riesgos y compliance.

#### Estrategias

- Designación de un responsable de cumplimiento normativo.
- Implementación de un Código Ético y canal de denuncias.
- Formación en materia de prevención de blanqueo de capitales y protección de datos.
- Auditorías periódicas internas y externas sobre la legalidad de las operaciones y la transparencia contable.

## FACTORES Y TENDENCIAS DE EVOLUCIÓN

### Tendencias, retos y oportunidades

La tendencia actual de la industria del juego se focaliza en la sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa y el juego responsable. Por una parte, la oferta de un conjunto de opciones de ocio legal, reguladas y de calidad, a través de la implantación continua de las últimas tecnologías y los más altos estándares de calidad y seguridad en la industria. Por otra parte, el estricto cumplimiento de la normativa, el ejercicio proactivo de políticas sociales y responsables y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Todo ello en un sector innovador, comprometido con la sociedad y con los diferentes actores involucrados, con la finalidad de promover el consumo responsable a través del diálogo, la formación, el seguimiento y el análisis de los datos, así como mediante la colaboración en campañas preventivas e informativas y en la regulación.

La industria del juego en España, en su totalidad, representa uno de los sectores económicos nacionales más regulados, con un amplio arraigo en la sociedad y un menor índice de impacto social negativo.



## Tendencias

### Medio ambiente (E)

- Aumento de la presión para que el sector servicios reduzca su huella de carbono y comunique sus compromisos climáticos.
- Creciente interés por la eficiencia energética en edificios comerciales.
- Digitalización de procesos como vía para reducir residuos y consumo de papel.

### Social (S)

- Regulación más estricta en juego responsable, con herramientas tecnológicas que limitan tiempo y/o gasto por jugador.
- Mayor presión por adoptar políticas de diversidad, igualdad e inclusión.
- Valoración creciente del empleo local y de calidad como parte del compromiso social.

### Gobierno corporativo (G)

- Incremento de la demanda de reporting ESG.
- Integración de comités de sostenibilidad y canales de denuncia como buenas prácticas en grupos multisectoriales.
- Digitalización de los sistemas de control, trazabilidad y cumplimiento normativo.

## Retos

Grupo Pama ha identificado una serie de retos y oportunidades asociadas a la integración de los aspectos ESG en su estrategia y operaciones.

### Medio ambiente (E)

- Alta dependencia energética: climatización, iluminación y funcionamiento continuo de máquinas en salas de juego.
- Obsolescencia tecnológica en inmuebles y equipos.
- Desperdicio y residuos (papel, plásticos, cartones, material electrónico, etc.) con mejora posible en su gestión.
- Dificultades en la integración de energías renovables en ciertos locales.

### Social (S)

- Riesgo de ludopatía y percepción negativa del sector.
- Dificultad para implementar políticas inclusivas y de conciliación laboral en un sector con horarios irregulares.
- Falta de formación específica en sostenibilidad del personal.

### Gobierno corporativo (G)

- Elevada carga regulatoria en el sector del juego.
- Necesidad de garantizar transparencia fiscal y prevención del blanqueo.

## Oportunidades

### Medio ambiente (E)

- Rehabilitación de salas e instalaciones con criterios de eficiencia energética.
- Instalación de energías renovables (fotovoltaica).
- Mejora de la imagen mediante certificaciones ambientales o el uso de materiales sostenibles.

### Social (S)

- Posicionamiento como empresa comprometida con el juego responsable, liderando el desarrollo de soluciones tecnológicas.
- Desarrollo de alianzas con organizaciones sociales para promover la inclusión laboral de colectivos vulnerables o jóvenes en riesgo.
- Fidelización de los clientes y personas trabajadoras a través de prácticas laborales responsables, beneficios sociales y participación comunitaria.

### Gobierno corporativo (G)

- Creación de una estrategia ESG integrada que permita cumplir obligaciones legales y captar nuevas inversiones.

## POLÍTICAS

### Políticas y procedimientos de diligencia

Corresponde a la Dirección General de Grupo Pama la formulación directa y concreta de las políticas generales sobre la estrategia y acerca de las directrices básicas de gestión, así como la función general de supervisión y la consideración de cualquier otro asunto de especial relevancia, no reservado específicamente a la competencia del Consejo de Administración o de la Junta General de Accionistas.

La Dirección General de Grupo Pama, a través de las direcciones funcionales y de negocio correspondientes, ha venido definiendo, impulsando y desarrollando las diferentes políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida corporativos, en los siguientes ámbitos de actuación y gestión: compras; gobierno corporativo y finanzas; operaciones; social y recursos humanos.

### Verificación, control y medidas

Las direcciones funcionales y de negocio de Grupo Pama, en todo momento, velan por la adecuada implantación, ejecución y cumplimiento de todas las políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida, definidos y aprobados por la Dirección General con carácter corporativo, que estén en sus respectivas áreas de atribución, competencia y responsabilidad. A tal efecto, en base a la política corporativa de dirección y delegación de autoridad, cada una de las direcciones funcionales y de negocio, impulsan la ejecución y efectúan el seguimiento periódico correspondiente a través de los sistemas y medios de control interno, definiendo y ejecutando, cuando resulta necesario, los ajustes y las medidas correctoras apropiadas a cada situación, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos perseguidos, al tiempo que optimizar los resultados derivados de cada actuación en cuestión.

Las direcciones funcionales y de negocio, a través de sus máximos responsables en cada caso, reportan periódicamente a la Dirección General en relación con todas las políticas emprendidas, los compromisos asumidos, los objetivos y las metas establecidos, las responsabilidades atribuidas, los recursos comprometidos, las quejas y las reclamaciones recibidas y sus mecanismos para facilitar la emisión y libre circularización, las acciones específicas emprendidas o ejecutadas, con detalle de sus resultados, así como las propuestas de mejora que correspondan en cada caso.

La Dirección General efectúa la revisión y evaluación objetiva de todos los asuntos, adoptando las decisiones más oportunas en cada momento en relación con los mismos y/o modificando las tomadas en el pasado, si resulta necesario. Los principales objetivos de la Dirección General, en este sentido, son procurar el mejor y mayor cumplimiento posible a todos los compromisos corporativos asumidos y mejorar el desempeño general de Grupo Pama en materia económica, medioambiental y social.

## RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS

La aplicación de las políticas, los protocolos de actuación y los procedimientos de diligencia debida, definidos, aprobados, implantados y ejecutados por Grupo Pama, han generado resultados que pueden considerarse razonable y objetivamente positivos, por cuanto no se han identificado impactos negativos, o los registrados, han sido de carácter reducido o mínimo.

Especial consideración y mención se efectúa a lo largo de este informe en relación con las áreas, las materias y los asuntos altamente sensibles relativos a los aspectos económicos, ambientales y sociales, cuales son, entre otros, los siguientes:

- Accesibilidad y discapacidad.
- Acoso general, laboral y sexual.
- Anticorrupción y lucha contra el soborno.
- Conciliación laboral.
- Conducta corporativa y cumplimiento normativo.
- Igualdad, fomento y gestión de la diversidad, integración y lucha contra la discriminación.
- Lucha contra el blanqueo de capitales.
- Protección de los derechos humanos.
- Responsabilidad social corporativa.
- Seguridad y salud.

En particular, dada la naturaleza de algunos de los servicios prestados por la Compañía, en todo momento, Grupo Pama vela por la prevención, el fomento y la garantía del juego responsable en todas las actividades, operaciones y procesos de riesgo asociados.

En el ejercicio 2024, para todas las áreas, las materias y los asuntos indicados en el párrafo anterior, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la Compañía.



## RIESGOS 102-15 (3-2) / 102-47 (3-2)

### Materialidad

Grupo Pama ha efectuado el análisis de materialidad de sus actividades, operaciones y procesos desarrollados, identificando los impactos derivados, considerando los intereses y las expectativas de los Grupos de Interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera, así como la legislación y la normativa que es de aplicación.

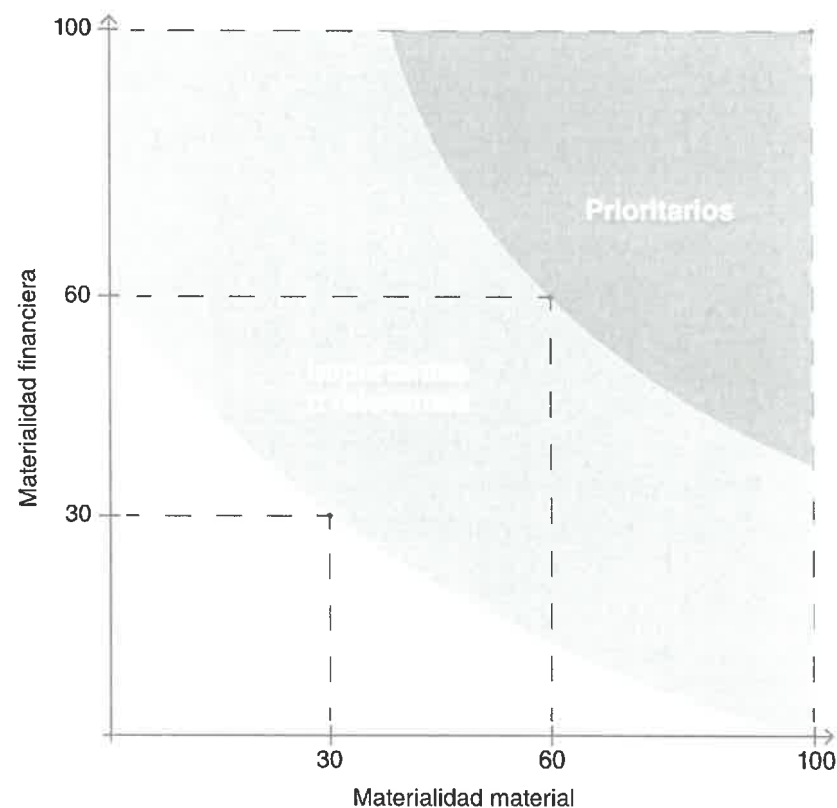
Todo ello se ha puesto en relación con los valores, las políticas y las estrategias de gestión propias, considerando las competencias corporativas esenciales. Con la finalidad de determinar los impactos, los retos y las oportunidades, Grupo Pama ha efectuado un análisis global, considerando varios puntos de vista, recursos y fuentes de información, en términos de sostenibilidad, los cuales se resumen en los siguientes:

- Los propios intereses y las expectativas de la Compañía.
- Los intereses y las expectativas de los Grupos de Interés.
- Las relaciones comerciales de la Compañía y los servicios con impactos potencialmente negativos.
- Los objetivos, retos y metas de la Compañía a corto, medio y largo plazo.
- Los procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos, la gestión corporativa de los mismos y los sistemas y mecanismos de gobernanza aplicados en relación con las oportunidades generadas por la Compañía.
- Los enfoques de priorización corporativos; y el desempeño de la Compañía, en relación con las tendencias de sostenibilidad.

### Matriz

Los principales temas y preocupaciones de, así como los impactos, retos y oportunidades identificadas que afectan o pueden tener incidencia significativa sobre la Compañía en el futuro, clasificados en función de los asuntos y temas económicos, ambientales y sociales y de acuerdo con su importancia, influencia, interés y expectativas, son los siguientes:

#### Nuestra matriz de materialidad



Grupo Pama ha evaluado veinte temas y asuntos económicos, ambientales y sociales. Diecinueve de ellos se han considerado prioritarios, importantes o relevantes y uno se ha calificado como no material en relación con las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía.

### Asuntos y temas materiales

#### Prioritarios

De los diecinueve asuntos y temas considerados materiales, ocho se han calificado como prioritarios. Han sido los siguientes:

#### Económicos

- Gobierno corporativo.
- Modelo de negocio.

#### Sociales

- Consumidores.
- Contribución a la comunidad.
- Empleo.
- Formación.
- Organización del trabajo.
- Seguridad y salud.

#### Importantes o relevantes

De los diecinueve asuntos y temas considerados materiales, once se han calificado como importantes o relevantes. Han sido los siguientes:

#### Ambientales

- Cambio climático y contaminación.
- Economía circular.
- Uso sostenible.

#### Económicos

- Corrupción y soborno.
- Riesgos corporativos.
- Subcontratación y proveedores.

#### Sociales

- Accesibilidad y discapacidad.
- Desarrollo sostenible.
- Igualdad.
- Relaciones sociales.
- Derechos humanos.

### Asuntos y temas NO materiales

En base al análisis efectuado, Grupo Pama ha considerado que no resultan materiales en relación con sus actividades, operaciones y procesos, los riesgos e impactos generados relacionados con la biodiversidad.



### Diálogo con los grupos de interés

Los grupos de interés identificados han sido los siguientes: socios; clientes; personas trabajadoras; proveedores y colaboradores y sociedad civil.

### Identificación de los riesgos

La política corporativa de identificación de riesgos y oportunidades se focaliza en la definición de los principios y el sistema de acción para el control y la gestión de los posibles riesgos que afectan o puedan afectar a Grupo Pama en la persecución de sus objetivos de negocio.

Esta política emana del Consejo de Administración y se ejecuta directamente por la Dirección General, trascendiendo transversalmente a todas las actividades y niveles de la Compañía, con implicación de todas las direcciones funcionales y de negocio y las personas trabajadoras, necesarias, según cada caso en particular.

También corresponde a la Dirección General la supervisión de los sistemas internos de información y control derivados de esta política. Periódicamente, la Dirección General identifica, revisa y actualiza los riesgos corporativos e impactos económicos, ambientales y sociales derivados de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Grupo Pama.

Grupo Pama toma en consideración el contexto y el entorno en el que opera, los requisitos legales que le son de aplicación y el resto de obligaciones a observar en el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos, así como a los grupos de interés, en el desarrollo y desempeño corporativo.

### Determinación de los riesgos

La determinación de los riesgos se efectúa por la Dirección General de Grupo Pama, siendo los objetivos principales de actuación, los siguientes:

- Identificar los riesgos estratégicos, económicos, ambientales y sociales significativos.
- Calificar los riesgos mediante el análisis, la medición y la evaluación de los mismos, considerando a tal efecto, la probabilidad de ocurrencia y sus efectos e impactos derivados.
- Priorizar la gestión de los riesgos.
- Definir las medidas correctoras concretas para cada riesgo identificado.
- Diseñar los planes de actuación y de contingencia derivados.
- Realizar el seguimiento y control de las medidas emprendidas en el marco de los planes de actuación y contingencia definidos y aprobados.
- Efectuar la actualización periódica de los riesgos, así como de las medidas y planes de actuación y contingencia asociados.

### Riesgos corporativos asumidos

Grupo Pama, procura eliminar o minimizar los riesgos que se derivan de sus actividades, operaciones y procesos, asumiendo únicamente aquellos que le permitan:

- Alcanzar los objetivos estratégicos y de negocio con los niveles de variabilidad e impacto negativo razonables.
- Aportar garantías para los Accionistas.
- Salvaguardar los resultados y la reputación de la Compañía.
- Promover y garantizar los intereses de los grupos de interés.
- Procurar la estabilidad de la Compañía y su solidez financiera sostenida en el tiempo.

## Principales impactos y riesgos

Los principales impactos y riesgos identificados por Grupo Pama, son los siguientes:

### Impactos

#### Medio ambiente (E)

- Consumo intensivo de energía, especialmente en salas de bingo y centros recreativos (climatización e iluminación).
- Generación de residuos sólidos y electrónicos, especialmente en actividades recreativas (papel, plásticos, cartones, material electrónico, etc.).

#### Social (S)

- Potencial contribución a problemas de adicción al juego (ludopatía) en colectivos vulnerables, con consecuencias económicas y psicológicas.
- Creación de empleo local y de proximidad.
- Posibilidad de ofrecer espacios de socialización y entretenimiento.

#### Gobierno corporativo (G)

- Uso significativo de dinero en efectivo en parte de las operaciones, que puede implicar riesgo de fraude o blanqueo si no se controla adecuadamente.
- Riesgo reputacional por la percepción social negativa asociada al juego (aunque sea legal y regulado), especialmente si no se comunica una política de responsabilidad social activa.

### Riesgos

#### Medio ambiente (E)

- Riesgo regulatorio: nuevas normativas energéticas, de residuos o eficiencia en el sector servicios pueden suponer inversiones no planificadas.
- Riesgo climático indirecto: el cambio climático y los fenómenos extremos pueden afectar la actividad turística y por tanto la afluencia a los centros de ocio.

#### Social (S)

- Riesgo reputacional por efectos sociales negativos asociados al juego (ludopatía, pérdida económica en familias, percepción de “juego fácil”, etc.).
- Desajuste entre oferta laboral y la cualificación disponible en el mercado laboral, aspecto que pueda dificultar la contratación de personal estable y formado.

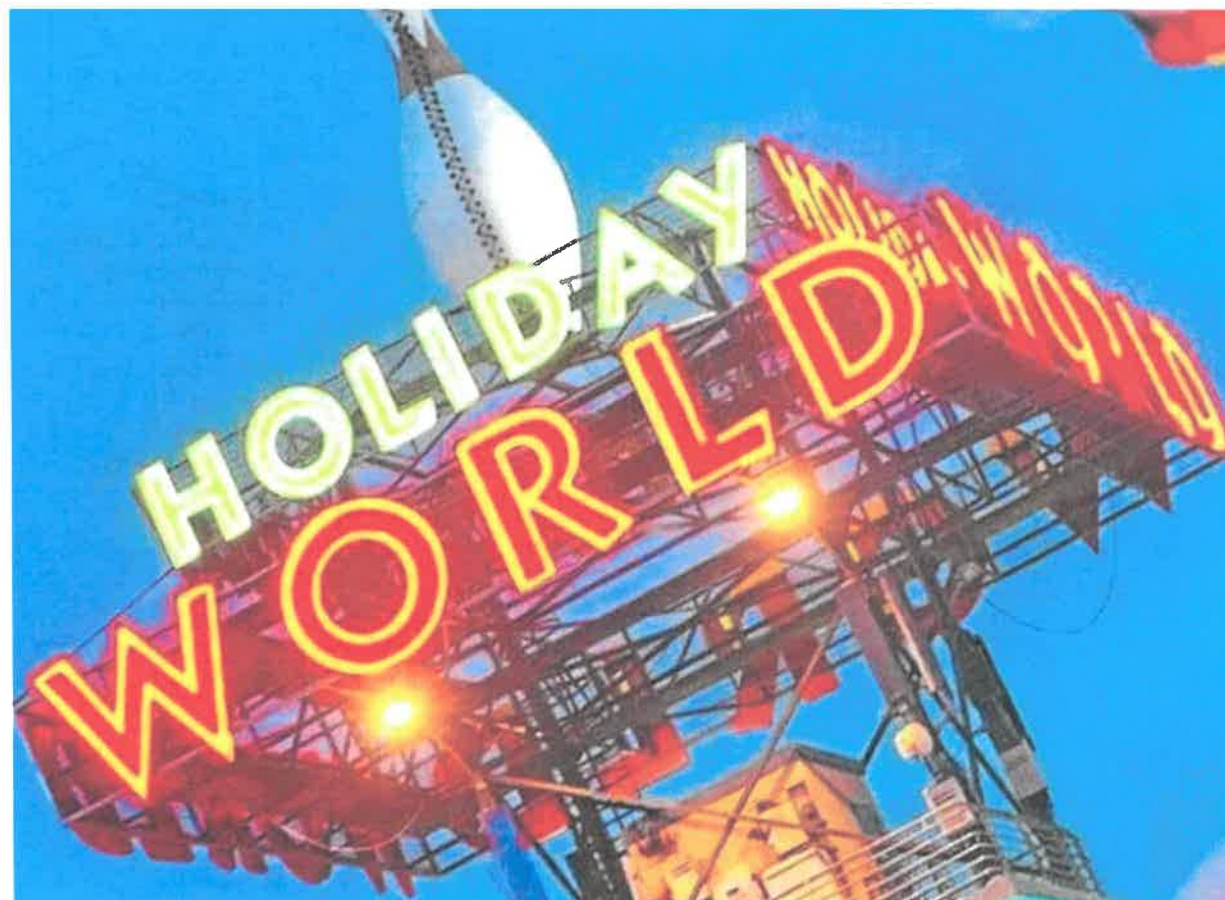
#### Gobierno corporativo (G)

- Sanciones económicas por incumplimiento de regulaciones de juego, protección de datos o prevención del blanqueo de capitales.
- Dificultad para acceder a financiación o inversión si la empresa no demuestra un compromiso ESG.



## INDICADORES 102-54

Este informe se ha elaborado haciendo uso referencial y discrecional, completo o parcial, de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los temas tratados y abordados en el mismo en cada caso en particular, en relación con los contenidos de los estándares correspondientes.



# Medioambiente

## Visión y actuación

Las actividades desarrolladas por Grupo Pama representan impactos potenciales en el medio ambiente. Grupo Pama está totalmente comprometida con la protección del medio ambiente, hecho que conlleva la integración de la prevención y gestión medioambiental en todas sus actividades, operaciones y procesos. Grupo Pama desarrolla su actividad con el compromiso de sostenibilidad medioambiental. A tal efecto, realiza todas las actividades a su alcance, encaminadas a la prevención de la contaminación, la mejora de la economía circular y la prevención y gestión de los residuos, el desempeño en el uso eficiente de los recursos y la promoción de la responsabilidad medioambiental corporativa.

La visión medioambiental de Grupo Pama, también se focaliza hacia la autosostenibilidad. A tal efecto inspiran su actuación la mejora en la gestión eficiente del uso de la energía, la promoción de mayores y mejores pautas y conductas en la gestión de los residuos, minimizando el uso de los mismos y mejorando su reciclaje, siempre que ello resulte posible.

El principio medioambiental principal de Grupo Pama en el desarrollo de su estrategia empresarial, es velar por la conservación del medio ambiente, minimizando el impacto de sus actividades, operaciones y procesos en el mismo. Para cumplir con este principio de la mejor forma y con el mayor alcance posible, en todas las actividades, operaciones y procesos realizados por la Compañía, entre otros, se observan los compromisos medioambientales siguientes:

**Asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente, la reglamentación requerida exigible y cualesquiera otros requisitos; fomentar la formación y la sensibilización para concienciar, implicar y responsabilizar a todas las personas trabajadoras, proveedores y colaboradores externos; gestionar, controlar y desarrollar eficazmente las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados, en general, y los medioambientales, en particular; cumplir con las necesidades y las expectativas de los Grupos de Interés, en general, y con las concretas en materia medioambiental, en particular, incluyendo la gestión eficaz de las incidencias registradas; controlar, reducir y minimizar las emisiones y los consumos de recursos naturales para lograr un desarrollo sostenible, siendo el objetivo principal la prevención de la contaminación; reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados y, cuando ello no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.**

## Efectos en el medioambiente

Los principales riesgos medioambientales identificados por Grupo Pama, aunque con reducido impacto, son los siguientes: la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y sus efectos en el cambio climático, la generación de residuos y el uso no eficiente de los recursos energéticos.

En relación al resto de fuentes de contaminación ambiental, incluidas el ruido y la iluminación, se considera que tienen un impacto no material en el conjunto de las actividades, las operaciones y los procesos desarrolladas por la Compañía, motivo por el cual no son objeto de análisis y desarrollo exhaustivo en este informe.

## Evaluación y certificación

En base a los sistemas y los protocolos de seguimiento y control corporativos, Grupo Pama realiza controles internos medioambientales periódicos sobre las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados, tanto en la sede corporativa como en las delegaciones, aplicándose en todos los casos, pautas de mejora continua a partir de los resultados obtenidos.

## Recursos dedicados

En el ejercicio 2024, Grupo Pama no ha registrado separadamente las inversiones en sistemas, equipos e instalaciones para la protección y la mejora del medio ambiente. Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía, no comportan especiales responsabilidades, gastos, activos, provisiones y/o contingencias de naturaleza medioambiental que puedan considerarse significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la Compañía. Por este motivo, no se incluyen los desgloses específicos en la memoria de las Cuentas Anuales de la Compañía.

## Principio de precaución

Grupo Pama ha realizado el análisis ambiental de sus actividades, operaciones y procesos, focalizándola en la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y sus efectos en el cambio climático, la economía circular y la prevención y gestión de los residuos y el uso sostenible de los recursos. Las principales fuentes de riesgo medioambiental potencial de la Compañía, se han acotado en las siguientes:

**Adaptación a los cambios legislativos y normativos; formación adecuada y suficiente del personal y las contrataciones en materia medioambiental; control y detección de los consumos frente a picos registrados en los mismos; presentación de las declaraciones periódicas de residuos; impacto en los bienes materiales y humanos de terceros a causa de incidentes; control de los límites de emisión y vertidos; mezcla accidental de residuos; prácticas ambientales del personal y las contrataciones; requisitos legales en materia medioambiental y de emergencias; restricciones administrativas de operación o localización; etc.**

Grupo Pama facilita toda la información a sus personas trabajadoras en materia medioambiental y les proporciona el soporte y el acompañamiento sobre cualquier cuestión relacionada con el medio ambiente, a través de sus mandos directos, de acuerdo con los sistemas y los protocolos medioambientales corporativos.

Los principales objetivos de Grupo Pama en materia medioambiental son: la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y la minimización de sus efectos en el cambio climático a través, por ejemplo, del fomento de la movilidad sostenible; la disminución de los residuos generados y la mejora en su gestión y el reaprovechamiento mediante, por ejemplo, la reducción del uso de papel en las oficinas y de los fungibles en general; la eficiencia energética mediante el control y el seguimiento de los consumos y a través de la implantación de sistemas energéticos más sostenibles.

## Provisiones y garantías

En el ejercicio 2024 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan requerido la constitución de provisiones.

## CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN 305-01 / 305-02

Las actividades desarrolladas por Grupo Pama representan impactos potenciales en relación con la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI). La Compañía se ha marcado el objetivo de continuar determinando sus emisiones globales de CO<sub>2</sub> a la atmósfera, mediante un proceso sistemático y periódico de recopilación de datos y cálculo de indicadores.

Grupo Pama ha llevado a cabo varias y diversas acciones enfocadas a la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), destacando, entre otras, las siguientes:

- Movilidad sostenible. Se han instalado puntos de recarga de vehículos eléctricos en varios centros de la Compañía.
- Utilización de tecnologías VRV (Volumen de Refrigerante Variable) de alta eficiencia en los sistemas de climatización corporativos.
- Sustitución paulatina de los puntos de iluminación convencionales por tipo LED.
- Implantación de proyectos BMS (Building Management Systems) para gestión remota de las instalaciones de climatización, ventilación, iluminación, así como el control del agua y el gas en los edificios corporativos. Estos sistemas permiten realizar el control y la supervisión de los consumos, al tiempo que optimizar el funcionamiento energético de las instalaciones de la Compañía.
- Renovación del equipamiento TIC (Tecnologías Información y Comunicación) corporativo, con modelos más eficientes energéticamente.
- Fomento de buenas prácticas en responsabilidad ambiental y en movilidad sostenible.

Como continuación a la política de eficiencia energética observada por Grupo Pama, la Compañía continúa invirtiendo en Tecnologías de la Información TI “verdes” que permitan optimizar el consumo energético y responsable con el objetivo de reducir la huella ecológica corporativa.

Algunas de las principales acciones emprendidas en los últimos años, han sido las siguientes:

- Adquisición de servidores y equipos más eficientes, tanto tecnológica como energéticamente.
- Incorporación de tecnologías más eficientes para la gestión de la iluminación y la climatización.
- Utilización de sistemas de comunicación basados en las multiconferencias telefónicas, videollamadas de alta definición con pantallas compartidas, mensajería inteligente o videoconferencias, para disminuir los desplazamientos y los viajes que generan las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.
- Conexión de los principales centros corporativos a una plataforma web que permite realizar el control y monitorización del uso energético, siendo el objetivo optimizar el consumo para alcanzar una mayor eficiencia y reducir el impacto medioambiental de la Compañía.
- Establecimiento de acuerdos de colaboración entre Grupo Pama y las empresas suministradoras inscritas en el listado de proveedores de servicios energéticos del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), para el impulso de actuaciones y proyectos de eficiencia energética y energías renovables, a través de la financiación de proyectos y el desarrollo y gestión de programas de ayudas públicas.



Grupo Pama ha calculado sus emisiones de CO<sub>2</sub> en sus centros de trabajo. Las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente generadas por Grupo Pama en el ejercicio 2024, clasificadas en función de su alcance –1 ó 2– y comparativamente con las registradas en el año anterior, han sido las siguientes:

Emisiones GEI [ Tn CO <sub>2</sub> e ]	2024	2023	Diferencia	
Alcance 1				
Emisiones directas <i>Por quema de combustibles</i>	372,56	419,39	-46,83	-11,2%
Alcance 2				
Emisiones indirectas <i>Por electricidad consumida y comprada</i>	2.582,51	2.354,15	228,36	9,7%
Total	2.955,07	2.773,54	181,53	6,5%

Las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente indicadas, se han determinado para los alcances 1 y 2. Las emisiones de alcance 1, se corresponden con las directas asociadas a las fuentes energéticas que están bajo el control directo de la Compañía (combustión de grupos electrógenos, vehículos, etc.) e incluyen también las emisiones fugitivas, asociadas a los aparatos de aire acondicionado corporativos; las emisiones de alcance 2, son las indirectas generadas a causa de la electricidad adquirida y consumida por Grupo Pama.

El perímetro que se ha tenido en cuenta para reportar los datos anteriores, ha sido el correspondiente a todas las sociedades del grupo, excepto las siguientes: Comercial Nebinca SA, por no resultar material y Hotelera Nueva Canaria SAU y Rubicón Hotel SLU, por haber estado inactivas durante todo el ejercicio 2024.

Los factores de emisión utilizados para la determinación de las emisiones de CO<sub>2</sub> de alcance 1, han sido los siguientes: 2,380 kg CO<sub>2</sub>eq/l, en el caso de los combustibles de la flota de vehículos y 2,610 kg CO<sub>2</sub>eq/l, para los combustibles de los grupos electrógenos. En el caso del gas licuado del petróleo (GLP), ha sido de 2,940 kg CO<sub>2</sub>eq/kg y para los gases fluorados, de 1.725 kg CO<sub>2</sub>eq/kg. La fuente utilizada para la selección de los coeficientes de CO<sub>2</sub> equivalente utilizados por unidad de consumo, ha sido la Oficina Española de Cambio Climático (OECC), del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico del Gobierno de España, para su base de datos referida las emisiones equivalentes correspondientes al ejercicio 2024.

Para la determinación de las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente generadas para el alcance 2, se ha utilizado el mix de la red eléctrica española publicado por la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia), relativo a la energía producida en el año 2024. El factor de emisión utilizado para el cálculo de ha sido de 0,283 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh.

La principal causa de reducción de las emisiones de alcance 1, ha sido la disminución de los consumos registrados, tanto para el gas licuado del petróleo (GLP), como para las emisiones fugitivas de gases fluorados. En el caso de las emisiones de alcance 2, los motivos más relevantes han sido el aumento del factor de emisión y el incremento del consumo de electricidad por la propia evolución de la actividad y apertura de nuevas sedes.



## ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS 306-02

Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Grupo Pama implican la generación de residuos. Los principales residuos generados por la Compañía en su sede central y en las delegaciones, entre otros, son los siguientes: aceites, componentes y consumibles industriales, envases y embalajes, papel y cartón, plásticos, residuos electrónicos, desechos orgánicos, tóner, etc.

El compromiso de Grupo Pama con el medioambiente, comporta el desempeño corporativo en relación con los procesos de tratamiento de residuos, principalmente orientados a su minimización y a la correcta gestión una vez generados.

Grupo Pama efectúa la recogida selectiva de residuos en su sede central y en las delegaciones, a través de empresas especializadas y certificadas a tal efecto. Conscientes de esta problemática y sus efectos perniciosos sobre el medioambiente, Grupo Pama ha definido e implantado a nivel corporativo un código de buenas prácticas con la finalidad de mejorar día a día la economía circular y la prevención y la gestión de los residuos en la sede central y sus delegaciones. Las principales acciones en materia de gestión y tratamiento de residuos, propuestas por la Compañía, entre otras, son las siguientes: en cuanto al aprovisionamiento, elegir materiales, productos y suministradores que realicen una gestión ambiental correcta; solicitar productos en las cantidades estrictamente necesarias; acordar con los proveedores el envasado idóneo para evitar residuos y, a ser posible, utilizar envases retornables.

En cuanto al consumo, desarrollar prácticas orientadas al ahorro de materiales; priorizar los materiales y los productos con certificaciones que garanticen la menor incidencia sobre el medio ambiente; elegir materiales cuyo origen de fabricación o generación hayan sido recursos renovables.

En materia de reciclaje, Grupo Pama separa los residuos en origen; a tal efecto presenta diferenciados, o en recipientes especiales, los residuos susceptibles de distintos aprovechamientos o que sean objeto de gestiones específicas; deposita los residuos en los contenedores determinados para ello; identifica los contenedores con diferente etiquetado según la naturaleza de cada residuo; sigue las pautas establecidas en el caso de residuos objeto de servicios de recogida especial.

Los residuos generados por Grupo Pama en el ejercicio 2024, clasificados en función de su naturaleza y comparativamente a los registrados en el año anterior, han sido los siguientes:

Residuos generados [Tn]	2024	2023	Diferencia	
No peligrosos				
Aceites (ltrs)	5.200,00	1.430,00	3.770,00	263,6%
Desechos orgánicos (Tn)	95,68	110,48	-14,80	-13,4%
Papel y cartón - Envases y embalajes (Tn)	21,83	23,07	-1,24	-5,4%
Plásticos (Tn)	0,45	0,49	-0,04	-8,2%

Adicionalmente, a causa del cumplimiento de las estrictas normativas y reglamentaciones del sector del juego en relación con la baja definitiva de las máquinas recreativas al término de su vida útil planificada, éstas son destruidas convenientemente según los protocolos establecidos por la Compañía, a través de empresas especializadas y acreditadas a tal efecto, en base a los requisitos establecidos en la industria del juego.

Las sociedades consideradas en el perímetro de información de los residuos corporativos, atendiendo a la materialidad en la generación de los mismos, han sido las siguientes: Bingo el Faro SA, Campo Bin SAU y Juegos San José SAU, para los aceites; y Pama e Hijos SA y Punto Zero Centros de Ocio SAU, en relación a los desechos orgánicos, el papel, cartón, envases, embalajes y los plásticos.

El aumento en la cantidad de aceites registrados, principalmente, se explica por la ampliación del perímetro de sociedades reportadas. En 2023 solo se incluyó la información correspondiente a la sociedad Campo Bin SAU, mientras que en 2024 se han incorporado también los datos de Juegos San José SAU y Bingo el Faro SA.

La disminución en los residuos de desechos orgánicos, papel, cartón, envases y embalajes en general, responde principalmente a mejoras implementadas en los circuitos de compras. Estas mejoras han permitido una gestión más eficiente de los productos perecederos.

## USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS 302-01 / 303-05

Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Grupo Pama, implican el consumo de recursos y energía. La Compañía realiza el control medioambiental y financiero periódico del consumo y coste de los recursos y de la energía consumida y analiza las desviaciones unitarias y monetarias significativas registradas, adoptando cuantas medidas oportunas resulten necesarias, en todos aquellos casos susceptibles de ser medidos y controlados por la Compañía.

La visión medioambiental se focaliza hacia la autosostenibilidad y por tanto, se orienta al ahorro de recursos y energía. A tal efecto, la Compañía ha definido e implantado a nivel corporativo un código de buenas prácticas con la finalidad de mejorar día a día el uso apropiado, medido y responsable de los recursos y la energía.

Grupo Pama ha ejecutado un conjunto de proyectos y acciones encaminadas a mejorar la eficiencia energética, destacando, entre otras, las siguientes:

- Implantación de criterios ambientales y de sostenibilidad concretos en algunos de los procedimientos de compras de productos de oficina y máquinas recreativas.
- Generación de energía térmica a partir de las placas fotovoltaicas/térmicas instaladas en los centros corporativos, destinada principalmente a la producción de agua caliente sanitaria (ACS).
- Instalación de sistemas de generación de energía a través de placas fotovoltaicas en algunos centros de la Compañía (Sala Ciudad Laguna).
- Centralización de los sistemas de impresión, aumento de la digitalización de la información y automatización de los flujos de trabajo.

### Gestión del papel

Los boletos y los resguardos son uno de los consumibles más importante en la actividad de Grupo Pama; hace varios años, la Compañía implementó medidas sostenibles en relación con el uso, el consumo y el reciclaje del papel, destacando la adoptada relativa a la utilización, únicamente, de papel con el sello FSC (*Forest Stewardship Council*), certificación que garantiza la correcta gestión de los recursos forestales que acaban convertidos en diferentes productos de consumo, al tiempo que asegura al consumidor la contribución a la conservación de los bosques y de los valores sociales, culturales y ambientales asociados.



## Gestión del agua

El suministro de agua de Grupo Pama es íntegro de la red pública; la mayor parte del consumo de agua corporativo es de uso doméstico, fundamentalmente para la limpieza y el agua sanitaria. El vertido de las aguas residuales se efectúa a través de las redes de saneamiento municipales, no impactando en ningún hábitat protegido. Grupo Pama fomenta y promueve entre sus personas trabajadoras, colaboradores y clientes, el uso medido y responsable de este recurso tan necesario y escaso, mediante recordatorios continuos que animan a los usuarios a no desperdiciar el agua cuando hacen uso de ella.

## Gestión de la energía

En los contratos de servicio energético suscritos por Grupo Pama, se pone en valor la necesaria renovación y el mantenimiento de los dispositivos y elementos correspondientes, con la finalidad de poder incorporar nuevos equipos e instalaciones que permitan el ahorro de energía, la eficiencia energética y la utilización de energías renovables o residuales, más eficientes respecto a los equipos o instalaciones anteriores sustituidas o renovadas.

Los recursos y la energía consumidos por Grupo Pama en el ejercicio 2024, comparativamente con los registrados en el año anterior (2023, reformulados por ajustes posteriores de valor), han sido los siguientes:

Recursos y energía consumidos	2024	2023	Diferencia	
Agua [m3]	34.610	34.107	503	1,5%
Combustible - Grupos electrógenos [ltrs]	1.269	362	907	250,6%
Combustible - Vehículos [ltrs]	78.120	68.476	9.645	14,1%
Electricidad [kWh]	9.125.493	9.054.441	71.052	0,8%
Gas Licuado de Petróleo - GLP [kg]	24.600	26.519	-1.919	-7,2%
Gases refrigerantes [kg]	64	103	-39	-37,5%

El perímetro considerado para reportar los consumos corporativos, ha sido el correspondiente a todas las sociedades de Grupo Pama, excepto las siguientes: Comercial Nebinca SA, por no resultar material y Hotelera Nueva Canaria SAU y Rubicón Hotel SLU, por haber estado inactivas durante todo el ejercicio 2024.

El aumento del consumo de combustible en grupos electrógenos se debe a incidencias técnicas en el centro de transformación público que abastece el complejo Holidayworld. En 2024, estas interrupciones han supuesto la puesta en marcha de los grupos electrógenos durante varias mañanas. En el caso del consumo de combustible de la flota de vehículos corporativa, el principal motivo del incremento ha sido el crecimiento de la propia actividad.

La disminución de las emisiones fugitivas de gases refrigerantes, ha sido debida, fundamentalmente, al descenso significativo de las averías en los equipos de refrigeración.

**Grupo Juan Padrón considera que es tarea común de todos perseguir la protección del medioambiente y contribuir al desarrollo de los Objetivos de la Agenda 2030 relacionados con esta causa.**

**Dentro del compromiso con el medioambiente, apoya la difusión y visibilidad de la lucha contra el cambio climático y la protección del hábitat.**

**«Colaboramos en su cumplimiento, conscientes que nos enfrentamos a la apuesta más importante que hemos tenido en toda nuestra historia, el cambio climático».**

**«Utilizamos nuestros salones de juego con mensajes para promover y sensibilizar sobre el uso sostenible».**

# Personal y social

## EMPLEO

En este apartado se presentan las principales magnitudes significativas referentes al empleo en Grupo Pama. Del análisis de los datos contenidos en las tablas que se presentan a continuación, se infieren las principales conclusiones siguientes (en términos promedio anual de personas trabajadoras):

<p><b>Personas trabajadoras</b> (al cierre)</p> <p><b>624</b> +7,2%</p>	<p><b>Hombres</b></p> <p><b>52,7%</b></p>	<p><b>Contratos indefinidos</b> (completa y parcial)</p> <p><b>94,3%</b></p>
<p><b>Personas trabajadoras</b> (promedio)</p> <p><b>558,30</b> +3,3%</p>	<p><b>Mujeres</b></p> <p><b>47,3%</b></p>	<p><b>Contratos temporales</b> (completa y parcial)</p> <p><b>5,7%</b></p>

La plantilla de Grupo Pama al cierre del ejercicio 2024, ha aumentado en cuarenta y dos personas trabajadoras, respecto al total (582) registrado en el año 2023. En términos promedio, Grupo Pama está formado por un 47,3% de mujeres y un 52,7% de hombres.

Predominan en la plantilla de Grupo Pama las personas trabajadoras de 30 años o más (82,2% en términos promedio en 2024), destacado, a su vez, las de 30 a 50 años (49,4%).

## Número total de personas trabajadoras al cierre del ejercicio 102-08 (2-7)

### Por edad y género

Edad / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	77	58	135	61	47	108
30 a 50 años	178	123	301	158	128	286
> 50 años	53	135	188	51	137	188
Total	308	316	624	270	312	582

### Por clasificación profesional y género

Clasificación profesional / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros/as y personal de alta dirección	1	3	4	1	3	4
Directivos/as y mandos intermedios	18	38	56	16	37	53
Administrativos/as	30	13	43	28	14	42
Técnicos/as y operarios/as	208	211	419	174	198	372
Otro personal de apoyo y soporte	51	51	102	51	60	111
Total	308	316	624	270	312	582

## Número promedio anual de personas trabajadoras 102-08 (2-7)

### Por edad y género

Edad / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	57,77	41,80	99,58	50,06	31,79	81,85
30 a 50 años	156,15	119,49	275,64	150,84	121,52	272,36
> 50 años	49,97	133,12	183,08	48,28	137,94	186,22
Total	263,89	294,41	558,30	249,17	291,25	540,42

### Por clasificación profesional y género

Clasificación profesional / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros/as y personal de alta dirección	1,00	3,00	4,00	1,00	2,20	3,20
Directivos/as y mandos intermedios	16,81	36,43	53,24	15,48	34,95	50,44
Administrativos/as	29,33	13,46	42,79	29,00	13,12	42,12
Técnicos/as y operarios/as	173,48	193,54	367,02	159,21	188,31	347,52
Otro personal de apoyo y soporte	43,27	47,98	91,25	44,48	52,67	97,15
Total	263,89	294,41	558,30	249,17	291,25	540,42

**Número promedio anual de contratos** 401-01

**Por género y tipología contractual**

Género / Tipología contractual	2024			2023		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Mujeres	246,59	17,30	263,89	238,45	10,73	249,17
Hombres	279,79	14,62	294,41	278,13	13,11	291,25
Total	526,37	31,93	558,30	516,58	23,84	540,42

**Por edad y tipología contractual**

Edad / Tipología contractual	2024			2023		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
< 30 años	84,98	14,60	99,58	73,97	7,87	81,85
30 a 50 años	260,70	14,94	275,64	261,74	10,62	272,36
> 50 años	180,69	2,39	183,08	180,86	5,35	186,22
Total	526,37	31,93	558,30	516,58	23,84	540,42

**Por clasificación profesional y tipología contractual**

Clasificación profesional / Tipología contractual	2024			2023		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Consejeros/as y personal de alta dirección	4,00		4,00	3,20		3,20
Directivos/as y mandos intermedios	52,74	0,50	53,24	48,68	1,75	50,44
Administrativos/as	41,81	0,98	42,79	42,12		42,12
Técnicos/as y operarios/as	339,82	27,20	367,02	328,77	18,75	347,52
Otro personal de apoyo y soporte	88,00	3,25	91,25	93,81	3,33	97,15
Total	526,37	31,93	558,30	516,58	23,84	540,42

La estrategia de gestión de recursos humanos de Grupo Pama, fomenta el empleo estable y de calidad mediante el equilibrio en la formalización de contratos indefinidos y temporales, considerando y diferenciando en todo momento las necesidades de contratación, tanto estructurales como coyunturales.

El 94,3% de las personas trabajadoras de Grupo Pama son fijas en plantilla. La Compañía prima y prioriza en todo momento la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

## Número total anual de despidos 401-01

### Por edad y género

Edad / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	2	6	8	4	2	6
30 a 50 años	8	11	19	15	8	23
> 50 años	1	3	4		3	3
Total	11	20	31	19	13	32

### Por clasificación profesional y género

Clasificación profesional / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros/as y personal de alta dirección						
Directivos/as y mandos intermedios	1		1		1	1
Administrativos/as	1		1	1		1
Técnicos/as y operarios/as	8	16	24	15	7	22
Otro personal de apoyo y soporte	1	4	5	3	5	8
Total	11	20	31	19	13	32

## Remuneración media de las personas trabajadoras 102-38 (2-21)

### Por edad y género

Edad / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	18.074 €	18.990 €	18.458 €	17.954 €	19.022 €	18.369 €
30 a 50 años	21.585 €	23.581 €	22.450 €	20.986 €	21.345 €	21.147 €
> 50 años	22.118 €	27.164 €	25.787 €	21.402 €	25.338 €	24.305 €
Total	20.917 €	24.549 €	22.833 €	20.455 €	22.964 €	21.805 €

### Por clasificación profesional y género

Clasificación profesional / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos/as y mandos intermedios	28.586 €	39.942 €	36.356 €	25.581 €	40.530 €	35.940 €
Administrativos/as	28.102 €	33.225 €	29.713 €	28.495 €	29.207 €	28.717 €
Técnicos/as y operarios/as	18.739 €	20.791 €	19.821 €	18.262 €	19.767 €	19.077 €
Otro personal de apoyo y soporte	20.619 €	21.237 €	20.944 €	21.279 €	21.185 €	21.228 €
Total	20.917 €	24.549 €	22.833 €	20.455 €	22.964 €	21.805 €

## Brecha salarial 405-02

Grupo Pama aplica una política de retribución transparente e igualitaria que se ejecuta anualmente, en base a las características de los puestos de trabajo y el desempeño de las personas trabajadoras.

Para la determinación de la política de retribución, se parte del principio fundamental y básico de “retribución equivalente a trabajo de igual valor”, evitando por tanto cualquier tipo de discriminación salarial por razones personales. La Dirección General de la Compañía es la responsable de la aprobación de la política de retribución y del presupuesto anual asociado; a tal efecto, toma en consideración e incorpora en sus decisiones, los análisis, las valoraciones y las conclusiones generales y sobre equidad salarial, según criterios profesionales de aplicación al respecto.

La aplicación de la política de retribución por parte de la Compañía, alcanza desde la fijación de los salarios en el momento de la contratación de las personas trabajadoras, hasta las sucesivas revisiones de los mismos a lo largo de su vida laboral.

Grupo Pama considera que no se produce ninguna discriminación salarial por razón de sexo en la compensación de las personas trabajadoras, siendo las diferencias retributivas que puedan existir, debidas y fundamentadas en factores de tipo personal, tales como el nivel de formación, la experiencia laboral, la antigüedad, etc., o a las propias características del puesto de trabajo, tales como las funciones realizadas, el nivel de responsabilidad, la jornada, etc.

Grupo Pama tiene el firme propósito de seguir velando en el futuro para evitar cualquier tipo de trato discriminatorio en la fijación y satisfacción de los salarios referidos a puestos de trabajo iguales.

La diferencia promedio en la retribución total entre hombres y mujeres (brecha bruta), en 2024 ha sido del +14,8%, determinada en base al cálculo de los registros retributivos correspondientes al ejercicio.



## Remuneración media del órgano de administración y el personal de alta dirección 102-38 (2-21) / 405-01

El Consejo de Administración de Grupo Pama está formado por cinco personas, una mujer y cuatro hombres. El personal de Alta Dirección de la Compañía es un equipo de cuatro personas, una mujer y tres hombres. Las retribuciones medias anuales percibidas en el ejercicio 2024 por las personas del Consejo de Administración y el personal de Alta Dirección, comparativamente con las satisfechas en el año anterior (2023), han sido las siguientes:

Posición / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros/as	25.000 €	34.250 €	32.400 €	25.000 €	29.750 €	28.800 €
Personal de Alta Dirección	72.100 €	94.131 €	88.624 €	72.100 €	82.257 €	79.083 €
Total	97.100 €	128.381 €	121.024 €	97.100 €	112.007 €	107.883 €

La retribución de los miembros del Consejo de Administración, según cada caso en particular, incluye la compensación por su asistencia y participación en los Consejos, de acuerdo con lo estipulado en los Estatutos de la Compañía. La compensación del equipo de Alta Dirección, comprende la retribución correspondiente al desempeño corporativo de sus funciones directivas de carácter laboral.

## Discapacidad 405-01

En relación con las personas discapacitadas y su integración en el mercado laboral, Grupo Pama procura dar cumplimiento a la legislación de aplicación en la materia integrando en su plantilla a personas discapacitadas, al tiempo que proporcionando el seguimiento, formación y apoyo necesarios para el normal desarrollo de sus actividades profesionales en la Compañía.

El número de personas trabajadoras discapacitadas en la plantilla de Grupo Pama en el ejercicio 2024, comparativamente con las dadas de alta en el año anterior (2023), es el que se indica a continuación:

Personas discapacitadas	2024			2023		
	Total	Plantilla	%	Total	Plantilla	%
Al cierre del ejercicio	7	624	1,12%	8	582	1,37%
Promedio anual	5,39	558,30	0,97%	7,97	540,42	1,48%

## Desconexión laboral

Como extensión de la visión y la actuación global de Grupo Pama, orientada a la estabilidad laboral de sus personas trabajadoras y la consideración de las mismas como el máximo valor a respetar, proteger y cuidar, la Compañía promueve todas las acciones de desconexión laboral posibles, que sean compatibles con las operaciones normales y habituales de negocio.

Algunas de las principales acciones de desconexión son: evitar la comunicación, por cualquier canal, fuera del horario laboral establecido, salvo necesidad urgente, imprevista y que no pueda ser resuelta por otros medios alternativos que eviten perturbar la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras; evitar la convocatoria de reuniones y eventos en las franjas horarias extremo de la jornada laboral establecida (primeras y últimas horas de la mañana y la tarde, respectivamente), las cuales puedan afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras; promover la flexibilidad horaria para mejor la adaptación del horario laboral y un mayor grado de conciliación de la vida familiar.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo de las diferentes actividades, operaciones y procesos desarrollados por Grupo Pama, viene regulado por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso. En el ejercicio 2024, el número de horas promedio derivado de los Convenios Colectivos aplicados a las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados, ha sido de 1.798,64 horas/año, oscilando entre un mínimo de 1.750 horas/año y un máximo de 1.829 horas/año, cantidades horarias anuales y jornadas diarias equivalentes que Grupo Pama y las personas trabajadoras cumplen según lo establecido, con la flexibilidad necesaria por ambas partes con la finalidad de garantizar las necesidades de producción en cada momento o temporada, preservando siempre los derechos de las personas trabajadoras y su conciliación familiar.

Al margen de la regulación colectiva y/o legal, Grupo Pama ha establecido criterios de ordenación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso que, adaptándose a las necesidades de operación, al mismo tiempo permitan y garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar y el ejercicio responsable de la paternidad y la maternidad por parte de las personas trabajadoras, diferenciándose a tal efecto, los distintos entornos de producción.

En cada entorno, siguiendo la línea general corporativa de la Compañía, se observan y aplican regulaciones distintas y parámetros de flexibilización diversos, dado que las necesidades de operación, son distintas. En cuanto al resto de tiempos de descanso a los que tienen derecho las personas trabajadoras, tales como permisos, festivos, vacaciones, etc., la Compañía los establece en el marco de la regulación colectiva y resto de legislación aplicable, en base a las necesidades de producción y procurando en todo momento maximizar las preferencias y deseos de las personas trabajadoras.

### Absentismo y horas trabajadas / perdidas 403-09 / 403-10

#### Absentismo

Las tasas de absentismo calculadas para los procesos de baja derivados de los accidentes de trabajo, las enfermedades (comunes y profesionales) y los permisos (retribuidos o no), para el ejercicio 2024, son las que se detallan para cada caso a continuación:



El absentismo comprende todas aquellas ausencias de las personas trabajadoras, ya sea por incapacidad temporal, por enfermedad sin baja médica, o bien, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como por los permisos (retribuidos o no).

## Horas trabajadas y horas perdidas

En el ejercicio 2024, la información relativa al número de horas y de jornadas trabajadas, así como las perdidas, derivadas de los procesos de baja por accidente de trabajo, por enfermedades (comunes y profesionales), por paternidad-maternidad y por permisos (retribuidos o no), comparativamente con el año anterior (2023), es la que se indica a continuación:

Horas (jornadas) trabajadas y perdidas	2024			2023		
	Horas	Jornadas	%	Horas	Jornadas	%
Horas (jornadas) trabajadas	927.788 h	115.973 d	92,63%	908.448 h	113.556 d	93,70%
Horas (jornadas) perdidas	73.829 h	9.229 d	7,37%	61.125 h	7.641 d	6,30%
Accidentes	2.691 h	336 d	0,27%	768 h	96 d	0,08%
Enfermedades comunes y bajas	59.122 h	7.390 d	5,90%	49.054 h	6.132 d	5,06%
Enfermedades profesionales						
Paternidad - maternidad	8.392 h	1.049 d	0,84%	9.135 h	1.142 d	0,94%
Permisos - Absentismo	3.623 h	453 d	0,36%	2.168 h	271 d	0,22%
Total	1.001.616 h	125.202 d	100%	969.573 h	121.197 d	100%

El número total de horas (jornadas) se ha determinado a partir de la consideración del total horas teóricas anuales de trabajo, ponderadas por el porcentaje de jornada de cada persona trabajadora y por la proporción de los días teóricos de trabajo efectivos del año, en cada caso, según cada contrato asociado.

El número total de horas (jornadas) perdidas, se ha obtenido en base a los registros de bajas de la Compañía.

El número total de horas (jornadas) trabajadas, se ha estimado por diferencia entre el número total de horas-jornadas teóricas anuales y el número total de horas (jornadas) perdidas.

Para la conversión de las horas a jornadas, se ha considerado una jornada teórica diaria (8 horas/día).

## Conciliación

En términos generales, Grupo Pama promueve la conciliación laboral en el marco de lo dispuesto en los Convenios Colectivos y resto de normativa de aplicación.

En particular, la Compañía aplica medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, considerando todas las opciones posibles en función de las distintas realidades personales y familiares de las personas trabajadoras, siendo el objetivo último crear y mantener un entorno laboral para las personas trabajadoras que favorezca la consecución de la mayor calidad de vida posible y potencie las posibilidades de promoción profesional.

Las medidas adoptadas por Grupo Pama en materia de conciliación laboral abarcan desde la regulación de los tiempos de trabajo y su flexibilización (cambios en los días y horarios de trabajo, los días festivos y las vacaciones, reducciones de jornada, etc.), según las posibilidades de producción y diferenciando los entornos de trabajo definidos, hasta las acciones y el entorno adecuados para facilitar los procesos de paternidad y maternidad, antes, durante y después del nacimiento de los hijos, con la finalidad que el impacto y transcendencia personal y profesional en las personas trabajadoras sea la mínima posible.

## SALUD Y SEGURIDAD

### Condiciones de seguridad y salud 403-01 / 403-03

Grupo Pama promueve la seguridad y salud de sus personas trabajadoras en todas las decisiones y actuaciones que se derivan de sus actividades de negocio, siendo el principal y único objetivo proteger la vida, la integridad y la salud de las personas trabajadoras de la Compañía y de las empresas colaboradoras.

Con el asesoramiento especializado externo de los Servicios de Prevención Ajenos, la Compañía define y aplica los procedimientos de prevención de riesgos laborales correspondientes necesarios, así como las instrucciones de trabajo específicas, diferenciadas para los distintos entornos de trabajo definidos. Grupo Pama gestiona los riesgos a través de la planificación de la actividad preventiva y la información y formación continua de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

Grupo Pama implementa y desarrolla la política de salud y seguridad en el marco de la normativa española de prevención de riesgos laborales, conjuntamente con los Delegados de Prevención (únicamente en la sociedad Campo Bin SA), los cuales participan en la definición y el seguimiento del plan de prevención, así como en la elaboración de las investigaciones de accidentes y la puesta en marcha de las medidas preventivas correctoras correspondientes.

### Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 403-09 / 403-10

La información obtenida y analizada por Grupo Pama en relación con el número de accidentes con baja, el número de jornadas de trabajo perdidas, el número de enfermedades profesionales y los índices de frecuencia y gravedad derivados, registrados en el ejercicio 2024, comparativamente con las del año anterior (2023), es la que se presenta a continuación:

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales / Género	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Número de accidentes <sup>1</sup>	4	11	15	2	8	10
Número de enfermedades profesionales <sup>2</sup>						
Jornadas perdidas accidentes y enfermedades profesionales	68 d	268 d	336 d	16 d	80 d	96 d
Índice de frecuencia <sup>3</sup> (número accidentes con baja / número horas trabajadas) x 10 <sup>6</sup>	9,03	22,69	16,17	4,78	16,33	11,01
Índice de gravedad <sup>4</sup> (número jornadas perdidas / número horas trabajadas) x 10 <sup>3</sup>	0,15	0,55	0,36	0,04	0,16	0,11

(1) Accidentes con baja registrados en el ejercicio, incluidos los "in itinere".  
 (2) Enfermedades profesionales registradas en el ejercicio.  
 (3) El número de accidentes, no incluye los "in itinere".  
 (4) Las jornadas perdidas, corresponden únicamente a los días laborales estimados.

## RELACIONES SOCIALES 102-41

### Diálogo social

Grupo Pama basa las relaciones laborales en el respeto a las personas trabajadoras, así como en el cumplimiento de la legislación y la normativa de aplicación en materia de negociación colectiva y diálogo social.

A tal efecto, la Compañía establece todos los medios y vías de información y comunicación posibles, eficaces y efectivas, para mantener el diálogo con las personas trabajadoras, con la finalidad de evitar conflictos, llegar a acuerdos provechosos para las partes y resolver las incidencias que puedan surgir en el normal desarrollo de la actividad de la Compañía y en la relación con sus personas trabajadoras.

En el ejercicio 2024, excepto para las sociedades Bingo el Faro SA, Campo Bin SAU y Juegos San Jose SAU, Grupo Pama no ha contado con representación legal de su plantilla. La comunicación con las personas trabajadoras se realiza de forma directa, fluida y personal, en cada caso en particular, a través de sus superiores jerárquicos, de acuerdo con la línea de delegación de autoridad corporativa establecida, así como por medio de las direcciones funcionales y de negocio correspondientes, cuando resulta conveniente a las necesidades e intereses de las personas trabajadoras en cuestión.

En las sociedades Bingo el Faro SA, Campo Bin SAU y Juegos San Jose SAU, Grupo Pama garantiza que en todo momento la representación legal de las personas trabajadoras, sea informada y consultada sobre las cuestiones que les puedan afectar, así como sobre la situación de la Compañía y la evolución del empleo en la misma.

La información y la consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, se realiza por diferentes canales de comunicación, con la finalidad que tengan conocimiento de cualquier cuestión suscitada, al objeto que puedan analizarla y evaluarla convenientemente

En materia de consultas, Grupo Pama enfoca la acción hacia el intercambio de opiniones y la apertura del diálogo social sobre las cuestiones correspondientes, incluida, en su caso, la emisión de informes previos cuando resulta necesario.

### Alcance de los Convenios Colectivos

El 100% de las personas trabajadoras de Grupo Pama están cubiertos por los respectivos convenios colectivos de aplicación, incluyéndose todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía.

### Balance de los Convenios Colectivos

En la relación entre Grupo Pama y las personas trabajadoras, habitualmente suele imperar el espíritu de cooperación por ambas partes, con la finalidad de dar cumplimiento y garantizar los derechos y obligaciones recíprocas. En las reuniones y negociaciones entre Grupo Pama y las personas trabajadoras o su representación legal, ambas partes otorgan y facilitan por igual, el análisis y el debate de los temas y los asuntos de especial interés para la Compañía, así como aquellos más focalizados en los intereses de las personas trabajadoras.

En el ejercicio 2024, las relaciones laborales en general y las relaciones con las personas trabajadoras y/o con su representación legal, en particular, se han desarrollado con normalidad y sin incidentes ni conflictividad, no destacando ningún asunto negativo de especial relevancia.

## FORMACIÓN 404-01

### Política de formación

Grupo Pama fomenta e impulsa la formación. La planificación de la formación se realiza anualmente en relación con las materias de interés corporativo para el negocio y puntualmente según las necesidades y oportunidad; la formación está alineada con los objetivos estratégicos y de negocio de la Compañía y constituye una herramienta para potenciar eficazmente que el personal de la Compañía pueda colaborar y aportar valor a la consecución y el logro de los objetivos corporativos definidos para el futuro.

También despliega planes individuales de formación y desarrollo; en función de las necesidades concretas y particulares identificadas, se ponen en marcha alternativas distintas y diversas para potenciar el desarrollo y la carrera profesional de las personas trabajadoras en cuestión.

La Compañía introduce y potencia en todos sus planes de desarrollo formativo aspectos que, aunque no están directamente ligados con las operaciones del negocio, son necesarios para realizarlas en un entorno adecuado de proyección personal de las personas trabajadoras y de la Compañía como entidad socialmente responsable y comprometida que proyecta una imagen reputacional adecuada.

### Formación por clasificación profesional

La información relativa al desempeño de Grupo Pama en materia de formación en el ejercicio 2024, la cual incluye tanto el gasto incurrido como las horas de formación realizadas, distribuidas según la clasificación profesional realizada en este informe, comparativamente con la información equivalente correspondiente al año anterior (2023), es la que se presenta a continuación:

Clasificación profesional / Horas-Inversión	2024		2023	
	Horas	Inversión	Horas	Inversión
Directivos/as y mandos intermedios	368 h	3.589 €	66 h	2.058 €
Administrativos/as			41 h	291 €
Técnicos/as y operarios/as	402 h	3.952 €	41 h	898 €
Otro personal de apoyo y soporte	150 h	1.087 €	12 h	244 €
<b>Total</b>	<b>920 h</b>	<b>8.629 €</b>	<b>161 h</b>	<b>3.491 €</b>

El número de total de horas de formación e inversión, para cada categoría contemplada en la clasificación profesional de la Compañía, en 2024 se ha distribuido en la misma proporción (por categoría) que en el ejercicio anterior (2023).

## ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Todos los centros de trabajo de Grupo Pama, son accesibles por cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma.

Esta situación viene motivada por el desempeño de Grupo Pama en evitar cualquier problema de accesibilidad físico, por el deseo de contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral y social, así como por el cumplimiento con la normativa aplicable en la materia, la visión de negocio en general y la actitud de responsabilidad social corporativa, orientada y focalizada en conseguir que cualquier delegación de Grupo Pama sea accesible por cualquier persona con independencia de sus limitaciones.

Grupo Pama aplica esta orientación y enfoque de mejora a todos los nuevos planes de obras y reformas a ejecutar, los cuales incluyen como premisa de diseño, la accesibilidad a los mismos por personas con discapacidad.

## IGUALDAD 405-01 / 405-02 / 406-01

### Igualdad entre mujeres y hombres

Grupo Pama está totalmente comprometido con el establecimiento y el desarrollo de políticas que supongan la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La Compañía promueve todas las medidas necesarias para conseguir la igualdad real y efectiva en el trabajo y en las oportunidades derivadas de cada puesto de trabajo, aplicándolas en todos los procesos de riesgo, tales como la selección, la promoción, el desarrollo profesional y la política de compensación de las personas trabajadoras.

Asimismo, Grupo Pama asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, en la ejecución de las medidas de seguridad y salud laboral, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la implementación de las acciones corporativas destinadas a garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, informando de todas las decisiones adoptadas en materia de igualdad y proyectando una imagen corporativa acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La aplicación de los principios y los compromisos corporativos en materia de igualdad, se hacen realidad en Grupo Pama a través del fomento de las medidas correspondientes, instrumentadas mediante la implantación del plan de igualdad, el cual tiene por finalidad mejorar y perfeccionar de forma analítica, consensuada y planificada la situación en materia de igualdad en cada momento, así como establecer los sistemas de monitorización, control y seguimiento necesarios y suficientes para maximizar la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Compañía, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

### Plan de igualdad

Grupo Pama continúa desarrollando, mejorando y actualizando día a día sus planes de igualdad, de conformidad con los requerimientos y obligaciones derivados del Real Decreto-ley 6/2019 y resto de normativa de desarrollo.

### Promoción del empleo

La captación de talento y la retención a largo plazo del mismo, constituyen una parte muy importante en la estrategia corporativa de recursos humanos de Grupo Pama. El sistema actual de promoción profesional de Grupo Pama, principalmente, se basa en las valoraciones realizadas por las direcciones funcionales y de negocio de Grupo Pama. En estas valoraciones se evalúa el desempeño en el puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora candidata a promocionar, así como su progreso profesional la Compañía. Es intención de Grupo Pama seguir mejorando y perfeccionando en el futuro el sistema corporativo de evaluación para la promoción de las personas trabajadoras, de forma que sea lo más objetivo posible y considere un análisis multivariante en la determinación de los resultados.

Periódicamente, la Compañía efectúa promociones entre sus personas trabajadoras, focalizándose algunas de ellas en el género femenino.

### Protocolos contra el acoso, la integración y la accesibilidad universal

Grupo Pama aplica una política de “tolerancia cero” frente a cualquier manifestación, por reducida que sea, de violencia, acoso físico, sexual, psicológico o moral, abuso de autoridad en el puesto de trabajo, o cualquier otra forma de acoso o conducta que pudiera generar un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas trabajadoras, en particular, y en relación con este tipo de conductas frente a los clientes, los colaboradores y/o los proveedores, en general.

Cuenta con un protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo o género, el cual se aplica a todas las actividades, operaciones y procesos, sin distinción, en todos los centros de trabajo y entornos de producción. Este protocolo define las conductas a prevenir, arbitra las medidas específicas para su prevención, así como establece los medios para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, puedan formularse.

También cuenta con un procedimiento ágil y eficaz para la investigación de los casos registrados, el cual se aplicará cuando se produzcan denuncias relativas a las conductas amparadas por el protocolo.

El procedimiento de investigación, garantiza la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

### Discriminación y diversidad

En el ejercicio 2024, para todas las áreas y las materias indicadas en este apartado en general, y en particular en relación con los asuntos y los temas relativos a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el acoso laboral y sexual por razón de sexo, la integración y la diversidad, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la Compañía o personales para las personas trabajadoras afectadas.



# Conducta y derechos humanos

## VISIÓN Y ACTUACIÓN 102-16

Con carácter global y amplio, Grupo Pama está comprometido y promueve la defensa de los derechos humanos en todas las actividades, operaciones y procesos que desarrolla, y particularmente vela por su cumplimiento y respeto corporativo por parte de todas las personas trabajadoras de la Compañía.

Grupo Pama focaliza la actuación corporativa hacia el propósito final, la promoción y la garantía de un consumo responsable de sus productos y servicios, especialmente los relativos al juego. El fomento por Grupo Pama del consumo responsable, contribuye a que la actividad del juego no se convierta en una experiencia menos agradable de lo que en si misma debiera ser. Ofrece al mercado juegos atractivos y responsables con la finalidad que los consumidores puedan disfrutar y compartir sus experiencias; la Compañía es un referente en materia de juego responsable.

Grupo Pama observa la política corporativa de transparencia en la relación con los usuarios, los clientes y la sociedad civil en general, tanto por responsabilidad propia de Compañía, como por cumplimiento de la Ley estatal 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública.

La Compañía facilita y promueve que cualquier persona pueda acceder al Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Canarias, en el supuesto que considere que se hayan vulnerado los derechos a la información, así como para efectuar cualquier sugerencia o reclamación. El Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Canarias es el órgano dedicado al fomento, análisis, control y protección de la transparencia y del derecho de acceso a la información pública en el ámbito canario.

Grupo Pama tiene un Código de Conducta corporativo en el que se definen los principios y los valores por los que se deben regir todas las personas trabajadoras de la Compañía. Asimismo, Grupo Pama cuenta con un Canal de Denuncias interno para que cualquier quebranto del nuevo Código de Conducta pueda ser informado al departamento de *Compliance*, creado a tal efecto con el objeto que se proceda a la investigación, y en su caso, la adopción de las medidas adecuadas cuando resulten necesarias.



## MEDIDAS 102-16 (2-23)

Grupo Pama tiene el compromiso de generar impactos positivos en la sociedad, desarrollando su modelo de negocio de manera ética. La Compañía aplica una política de tolerancia cero frente a las conductas contrarias a la ética, no admitiendo ninguna infracción de los principios previstos en su Código de Conducta corporativo, ya sea por parte de las personas trabajadoras, para todos los niveles de la cadena de mando, como por parte de los clientes, proveedores y colaboradores externos.

### Nuestro Código de Conducta

El Código de Conducta de Grupo Pama define los valores corporativos, así como los principios éticos y las pautas generales a observar por todas las personas trabajadoras de la Compañía con la finalidad de dar cumplimiento a los principios empresariales, los compromisos y las expectativas corporativas de Grupo Pama. Considera que sus personas trabajadoras actúan en nombre de la Compañía. En consecuencia, el personal debe desarrollar sus actividades profesionales de forma responsable y cumpliendo en todo momento con el Código de Conducta corporativo.

El Código de Conducta corporativo es el referente para todas las personas trabajadoras, así como para los clientes, proveedores y colaboradores externos, entre los que se incluyen, aplicándose en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía. Grupo Pama promueve y procura la adhesión de todos ellos a los valores y los principios corporativos definidos. Además, la Compañía espera de sus clientes, proveedores y colaboradores externos que, a su vez, exijan a sus personas trabajadoras y subcontratistas que desarrollen sus actividades y modelos de negocio de manera acorde con los principios corporativos de Grupo Pama.

Grupo Pama considera que sus personas trabajadoras actúan en nombre de la Compañía. En consecuencia, el personal debe desarrollar sus actividades profesionales de forma responsable y cumpliendo en todo momento con el Código de Conducta corporativo.

El equipo que conforma la Dirección de Grupo Pama tiene responsabilidades superiores a las del resto de personas trabajadoras, se espera que la Dirección de la Compañía guíe al personal mediante el ejemplo y demuestre su compromiso con el Código de Conducta corporativo.

La Dirección de Grupo Pama debe velar y garantizar que las actividades, operaciones y procesos incluidos en su ámbito de responsabilidad correspondiente se realizan de acuerdo con el Código de Conducta corporativo, las leyes, los reglamentos y las normas aplicables, así como de conformidad con el resto de las políticas y procedimientos de la Compañía.

## VALORES CORPORATIVOS

### Comportamiento ético

Estamos comprometidos con los principios de la ética empresarial y con la transparencia en todos nuestros ámbitos de actuación. Por lo tanto, las personas trabajadoras deben desarrollar sus funciones en el seno del grupo de forma recta, íntegra y honesta, absteniéndose de participar en actividades ilegales o que puedan perjudicar, de cualquier modo, la imagen, el prestigio o la reputación del grupo.

### Cumplimiento de la legalidad

En Grupo Pama perseguimos el interés social de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente y las obligaciones contraídas con terceras partes.

El comportamiento honesto, responsable y fiel al más absoluto cumplimiento de las normas aplicables por parte de todos cuantos formamos parte del grupo, es la guía de actuación irrenunciable que configura uno de los rasgos más sólidos de nuestra personalidad societaria.

## PRINCIPIOS ÉTICOS

### Profesionalidad y responsabilidad

En el ejercicio de la actividad empresarial trabajamos en la búsqueda continua de la excelencia profesional.

### Integridad, honestidad, confianza y buena fe

Para Grupo Pama, la integridad, la honestidad y el buen hacer profesional, constituyen una convicción incuestionable.

### Independencia y transparencia

Independencia y transparencia son valores irrenunciables para el grupo, por lo que las personas trabajadoras actuaremos siempre con imparcialidad, manteniendo un criterio independiente y ajeno a cualquier presión externa o interés particular.

### Respeto

Todos y cada uno de nosotros somos responsables de generar un ambiente de cordialidad y amabilidad en nuestro entorno. Potenciamos el respeto y confianza entre las personas.

## PAUTAS DE CONDUCTA

### Respeto a la imagen y reputación de Grupo Pama

Grupo Pama considera el respeto a la imagen y reputación de la organización como uno de sus activos más valiosos que redundan en una percepción de empresa íntegra y respetuosa con sus grupos de interés.

Las personas trabajadoras deben poner el máximo cuidado y la debida diligencia en preservar la imagen y la reputación del grupo en todas sus actividades profesionales, incluyendo intervenciones públicas.

### Respeto a las personas y a su intimidad

El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración hacia las personas, son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo. En ese sentido se rechazará cualquier tipo de acoso, ya sea físico, sexual, psicológico, moral u otros, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales.

Grupo Pama respeta el derecho a la intimidad del personal, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal. A su vez, se compromete a no divulgar datos de carácter personal, salvo que disponga del consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

### No discriminación e igualdad de oportunidades

Grupo Pama se compromete a proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, sexo, estado civil, orientación sexual, religión, ideología política, discapacidad o cualquiera otra condición personal, física o social de las personas.

De manera especial, Grupo Pama promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes, servicios y su suministro, en lo referente a la actividad profesional del empleado.

### Utilización responsable de los recursos

Grupo Pama considera indispensable que los recursos con los que cuenta sean utilizados con el debido cuidado y rigor por todas las personas trabajadoras, y por ello pone a disposición del mismo los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional.

En consecuencia, las personas trabajadoras se comprometen a tener respeto y cuidado en el uso de: las instalaciones, equipos informáticos, mobiliario, instrumentos de trabajo y demás elementos.

### Seguridad y salud en el trabajo

Un entorno de trabajo seguro es una prioridad para Grupo Pama, siendo objetivo del grupo la mejora permanente de las condiciones de trabajo y de las medidas de seguridad en todas sus instalaciones.

Por lo tanto, las personas trabajadoras deberán cumplir rigurosamente y en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilizando los recursos establecidos por Grupo Pama y cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales.

### Protección del medio ambiente y desarrollo sostenible

Grupo Pama desarrolla su actividad desde el compromiso activo y responsable con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias contempladas en la legislación aplicable en materia de prevención de la contaminación y protección medioambiental y abogando por el desarrollo sostenible.

### Lealtad a la empresa, imparcialidad y conflictos de intereses

Las decisiones profesionales que en cada momento adopten las personas trabajadoras, en el ámbito de sus funciones y competencias, deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de Grupo Pama, de forma que no estén influidas por relaciones personales o de familia o cualesquiera otros intereses particulares directos, indirectos o a través de personas interpuestas.

En relación con los posibles conflictos de interés y con el propósito de evitar dichas situaciones, Grupo Pama velará por una mayor transparencia, objetividad y justicia.

Las personas trabajadoras del grupo deberán seguir los siguientes principios generales de actuación:

- **Independencia:** las personas trabajadoras se abstendrán de primar sus propios intereses a expensas de los de Grupo Pama.
- **Abstención:** las personas trabajadoras que pueda incurrir en un conflicto de interés personal, se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar al grupo, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- **Comunicación:** las personas trabajadoras del grupo deberán poner en conocimiento en el momento de su contratación y durante el ejercicio de sus funciones, cualquier situación que pudiera suponer un conflicto entre su propio interés y el de Grupo Pama.

### Relación con las Autoridades y Administraciones Públicas

Las relaciones de Grupo Pama con las Administraciones Públicas han de estar guiadas por el respeto institucional, la transparencia y una actitud de colaboración, debiéndose siempre dar cumplimiento a las resoluciones que de ellas emanen. Toda la información que se transmita a las Autoridades Judiciales o Administrativas a petición de éstas, deberá ser veraz, adecuada, útil y congruente.

En las relaciones de Grupo Pama con las Administraciones Públicas, deberán seguir los siguientes principios generales de actuación: está prohibido influir en un funcionario público o autoridad, aprovechándose de una relación personal, para conseguir una resolución que pueda generar un beneficio para Grupo Pama o suponer cualquier tipo de trato de favor.

Las personas trabajadoras deben abstenerse de ofrecer regalos, comisiones o retribuciones a autoridades, organismos y Administraciones Públicas, partidos políticos e instituciones en general.

Las personas trabajadoras que tenga relación con las Administraciones Públicas deben guardar y conservar la documentación intercambiada, incluidos los datos y decisiones tomadas; las personas trabajadoras que vayan a tener relación con las Administraciones Públicas deben ser asignadas previamente por su responsable directo para actuar en nombre de Grupo Pama.

Está expresamente prohibido asignar a las personas trabajadoras la gestión de la relación con las Administraciones Públicas siempre que exista algún tipo de riesgo de conflicto de intereses.

### **Prohibición expresa de actos corruptos. Regalos y comisiones.**

Grupo Pama manifiesta su firme y riguroso rechazo a cualquier forma de corrupción, soborno o extorsión, y se declara contraria a influir en la voluntad de personas ajenas a Grupo Pama para obtener un beneficio o ventaja de cualquier clase mediante el uso de prácticas que contravengan la Ley o los principios y normas de conducta recogidas en este Código.

Las personas trabajadoras deben evitar cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional. En este sentido, está prohibida la recepción y la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión o regalo (directo o indirecto o a persona afín o interpuesta) a cualquier autoridad o funcionario público o miembro de entidades privadas, siempre que por su frecuencia, características o circunstancias pudieran ser interpretados por un observador objetivo como realizados con la voluntad de afectar al criterio imparcial del receptor.

No obstante, no se incluyen en esta prohibición: los objetos de propaganda de escaso valor; los regalos que respondan a signos de cortesía o a atenciones comerciales habituales; las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales, siempre que no sean en metálico y estén dentro de los límites razonables.

### **Confidencialidad de la información**

Grupo Pama considera la información como uno de sus activos más valiosos, por lo que desde este Código Ético se promueve su salvaguarda y protección.

Las personas trabajadoras deberán guardar secreto profesional respecto de aquellos datos que no sean de carácter público de los que tengan conocimiento como consecuencia de su actividad profesional, ya procedan o se refieran a Grupo Pama, a sus personas trabajadoras o a cualquier otro tercero. También se comprometen a transmitir la información de forma rigurosa, fiable y a no divulgar información incorrecta o confidencial que pueda constituir una infracción de la normativa aplicable. La obligación de confidencialidad permanecerá de forma indefinida y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con Grupo Pama que las personas trabajadoras tengan en su poder (...). Las personas trabajadoras se comprometen a obtener la información de terceros de forma ética y legítima, rechazando toda aquella información obtenida de forma impropia o que suponga una violación del secreto de empresa o de la confidencialidad de esta.

### **Derechos de propiedad intelectual y de propiedad industrial**

Las personas trabajadoras deberán respetar la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a Grupo Pama. Asimismo, las personas trabajadoras deberán respetar igualmente los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas a Grupo Pama.

Por otra parte, las personas trabajadoras se abstendrán de utilizar la imagen, nombre o marcas de Grupo Pama, para fines particulares o ajenos al grupo.

### **Obligaciones tributarias y fondos públicos**

Grupo Pama prohíbe expresamente todas aquellas prácticas que supongan la elusión del pago de tributos o impuestos en perjuicio de la Hacienda Tributaria, la Seguridad Social, o cualquier otro ente administrativo de las Administraciones locales o regionales, por lo que las personas trabajadoras deberán evitar dichas prácticas en todo momento.

Del mismo modo, está prohibido obtener indebidamente cualquier tipo de beneficio económico de carácter fiscal mediante el falseamiento de información contable o tributaria.

Además, Grupo Pama prohíbe solicitar u obtener subvenciones, desgravaciones o ayudas de cualesquiera Administraciones Públicas, nacionales o extranjeras, falseando las condiciones exigidas para su concesión, ocultando las condiciones que hubiesen impedido su obtención o destinándolas a un fin distinto para las que fueron otorgadas.

### **Prevención de blanqueo de capitales**

Grupo Pama manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas o criminales.

Asimismo, el grupo se compromete a cumplir todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes y de aplicación en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Especialmente las entidades del grupo sujetas a la normativa de blanqueo de capitales prestan la debida diligencia respecto de las prescripciones normativas.

## DENUNCIAS 406-01

### Nuestro Canal de denuncias

Grupo Pama pone a disposición de sus personas trabajadoras, así como de clientes, asociados, proveedores y cualquier persona que mantenga una relación profesional con la Compañía, un sistema interno de información que permita comunicar posibles conductas irregulares o cualquier incumplimiento de las normas recogidas en el Código de Conducta corporativo. Las conductas irregulares son recibidas por el órgano designado a tal efecto, el cual investigará las potenciales violaciones del Código de Conducta y gestionará el proceso de tramitación y resolución de las cuestiones planteadas con total confidencialidad. Grupo Pama no realiza discriminación alguna, ni toma represalias contra las personas trabajadoras por el hecho de haber informado, de buena fe, sobre infracciones reales y probadas.

El incumplimiento del Código de Conducta puede dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes. En todo caso, también serán aceptadas sugerencias, comentarios o denuncias con carácter anónimo a través de los medios habilitados para este fin.

Grupo Pama no ha identificado riesgos relacionados con la vulneración de los derechos humanos. En el ejercicio 2024, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la vulneración de los derechos humanos.

## PROMOCIÓN DE CONVENIOS INTERNACIONALES

Grupo Pama está comprometido con la aplicación del contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como con el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, relativas al respeto de 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.

A su vez, promueve la defensa de los Derechos Humanos en todas las actividades que desarrolla, y particularmente, vela por el cumplimiento y el respeto de los aspectos relativos a la discriminación y el acoso general y/o sexual, el abuso de poder y la protección de datos personales, tanto de las personas trabajadoras, como de los clientes, los proveedores y/o cualquier otro tercero con el que se mantengan relaciones comerciales que supongan acopiar información y datos.

### Rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso

En Grupo Pama rechazamos el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio, comprometiéndonos a no incorporar a nuestra actividad empresarial ningún producto o servicio que proceda del mismo en ninguna de las comunidades y países en que estamos presentes. Nos adherimos a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo infantil y la esclavitud.



# Corrupción y soborno

## CORRUPCIÓN Y SOBORNO 205-03

La corrupción supone una falta grave en cualquier ámbito y circunstancia. Grupo Pama está comprometido con el estricto cumplimiento de la normativa de prevención y lucha contra la corrupción.

Grupo Pama rechaza toda forma, directa o indirecta, de soborno, tráfico de influencias, cohecho y/o corrupción, siendo el propósito corporativo hacer lo correcto y mantener firme la confianza en las relaciones a largo plazo con los colaboradores, los clientes, los proveedores, los funcionarios públicos y las autoridades en general. A su vez, aplica una política de “tolerancia cero” frente a cualquier manifestación de corrupción o soborno. Inspiran y condicionan las actuaciones de la Compañía en esta materia, los aspectos siguientes:

- Proyectar, comunicar y transmitir a todos los niveles, tanto internos (personas trabajadoras) como externos (colaboradores), la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad debida, a observar en la ejecución de cualquier operación o transacción.
- Cumplir con la legislación y normativa, tanto general, como de lucha contra la corrupción y el soborno, en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía.
- Registrar contablemente todas las operaciones económicas y financieras de forma adecuada y precisa, con detalle, y en su caso, desagregación al nivel necesario y suficiente, de las liberalidades, las atenciones, los regalos, los gastos de hospitalidad, los patrocinios y las donaciones.
- Identificar y controlar especialmente las actividades u operaciones susceptibles de riesgo en materia de corrupción o soborno, por reducido que sea, y denunciar y castigar adecuada y proporcionadamente cualquier conducta que fomente o derive en la corrupción o el soborno en cualquiera de sus manifestaciones posibles.

Grupo Pama, con carácter general, considera como prácticas prohibidas, las acciones encaminadas a solicitar, dar o recibir cantidades, cualquiera que sea su forma o denominación, y con independencia de cuál sea el destinatario o receptor de las mismas, cuya finalidad sea alcanzar o mantener fuentes de negocio, obteniendo una ventaja comercial indebida y fuera de las leyes y las buenas prácticas de gestión y dirección de operaciones y negocios.

## Medidas para prevenir la corrupción y el soborno

- No permitir sobornar, o dejarnos sobornar, con dádivas u otros favores o incentivos.
- No permitir ningún ofrecimiento, favor, compensación, pago de comisiones o atención a funcionarios públicos o personas trabajadoras de las autoridades o las agrupaciones políticas, que puedan estar fuera de la ley, o enfocadas a obtener indebidos beneficios para la Compañía, de índole personal, o bien, la adopción favorable de resoluciones por las autoridades.
- No aceptar como pago de nuestros servicios dinero procedente de actividades ilícitas y actuar de la misma manera frente a las personas trabajadoras y/o la dirección de las organizaciones privadas, cuando los ofrecimientos puedan significar el soborno en contra de los intereses de la Compañía o de la organización a la que representan.
- No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de, o con causa en, las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que llevemos a cabo.
- Reflejar fielmente y de forma adecuada todas nuestras actuaciones, operaciones y transacciones en los libros y registros de las sociedades.
- Si nuestras personas trabajadoras tienen constancia, dudas o sospechas respecto a cualquier forma de corrupción o soborno, deberán comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico.

Los principales riesgos relativos a la corrupción y el soborno identificados por Grupo Pama, vinculados a sus actividades corporativas, fundamentalmente, están relacionados con las relaciones comerciales de la Compañía con los proveedores y en el trato con las Administraciones Públicas.

Grupo Pama dispone de un Órgano de Cumplimiento, un Órgano de Control Interno y un Representante ante el SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias). La Compañía deposita toda su confianza en ellos para velar constantemente por el desarrollo y cumplimiento de las leyes y las normas internas, así como para asegurar de forma concreta el cumplimiento del Código de Conducta corporativo.

El Órgano de Cumplimiento tiene potestad total en la resolución de cuantos conflictos o situaciones de incertidumbre se produzcan en Grupo Pama, relacionadas con las comunicaciones y/o denuncias recibidas; además actúa como guía para resolver las dudas que surjan al respecto.

En el ejercicio 2024, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la corrupción y el soborno.

## BLANQUEO DE CAPITALES 205-03

Grupo Pama no facilita el blanqueo de dinero ni la financiación de actividades terroristas. La Compañía ha adquirido el firme compromiso de colaborar estrechamente con las autoridades competentes, para aportar y facilitar toda la información que resulte necesaria y trascendente en cada momento, de conformidad con las normas y reglamentaciones legales vigentes en la materia, así como denunciando cualquier operación sospechosa.

La Compañía tiene establecido y comunicado a todos los niveles (personas trabajadoras y colaboradores), la prohibición de realizar cualquier operación que no se corresponda claramente con la realidad, naturaleza y sentido de la transacción que se formaliza, así como evitar el pago en efectivo de cualquier servicio, total o parcialmente, salvo excepción justificada, quedando limitada la cantidad admisible en tal caso y debiéndose registrar oportunamente los datos de la operación y de los intervinientes en la misma.

### Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Grupo Pama, y muy particularmente las correspondientes a la principal línea de negocio de la Compañía, relativa al sector del juego y las apuestas, comportan un constante tráfico y flujo de fondos de dinero en efectivo. Por tal motivo, Grupo Pama ha diseñado, implantado y aplica un conjunto de medidas específicas, entre las que destacan, entre otras, las siguientes:

- Aplicación de la normativa contra el blanqueo de capitales y de la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, haciéndose especial énfasis en el cumplimiento de las medidas relativas a las limitaciones de pago en efectivo. Internamente, Grupo Pama tiene limitados los cobros y los pagos en efectivo, en todo tipo de operaciones, a un máximo de 300 euros, siendo necesaria la autorización expresa correspondiente por parte de un responsable de la Compañía, en caso de plantearse operaciones de cantidad superior a la indicada.
- Identificación y análisis de los potenciales riesgos asociados a las relaciones comerciales mantenidas con los socios de negocio, los proveedores y cualesquiera otros terceros colaboradores de Grupo Pama, a fin de actuar de forma diligente. En caso que las personas trabajadoras de Grupo Pama tengan constancia, dudas o sospechas respecto de cualquier forma de blanqueo de capitales, deben comunicarlo inmediatamente al superior jerárquico corporativo.

### Pautas de comportamiento

Grupo Pama manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas o criminales.

La Compañía se compromete a cumplir todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes y de aplicación en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

En el ejercicio 2024, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con el blanqueo de capitales.

## APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Grupo Pama colabora con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, siendo la única finalidad la participación solidaria en los proyectos correspondientes. En el ejercicio 2024, la Compañía ha participado en diferentes proyectos y ha colaborado con distintas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones empresariales generales o sectoriales, entre las que destacan las siguientes:



Asociación Española Contra el Cáncer



Asociación Libertad Felina



Clásica Car Home Services



Festival de Ópera de Canarias



Fundación Canaria de Cáncer de Pulmón



Fundación MUPOL



Plataforma para el Juego Sostenible

Total aportaciones, donaciones y patrocinios: 11.760 euros

# Sociedad

## DESARROLLO SOSTENIBLE

### Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local 413-01

Las actividades económicas desarrolladas por Grupo Pama, generan impactos directos, positivos y de largo alcance sobre el empleo y el desarrollo local. Contribuye a la generación, el crecimiento continuo y sostenido y el mantenimiento del empleo local, a través de puestos de trabajo estables y de calidad, en los que las personas trabajadoras de la Compañía cuentan con un medio de generación de recursos económicos para el desarrollo de sus actividades personales y unas posibilidades de promoción profesional compatibles y equilibradas con sus respectivos modelos de vida familiar.

Grupo Pama está totalmente comprometida con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad. En la mayor parte de los casos, los proveedores y colaboradores son de proximidad, aspecto que adicionalmente al impacto positivo indirecto que genera en el empleo local, también favorece la reducción de los impactos medioambientales negativos, al reducirse y minimizarse los desplazamientos y transportes contaminantes derivados de los pedidos de productos y servicios efectuados.

### Plataforma Asociación Española para el Juego Sostenible (AEJS)

El sector del juego representa una industria pacífica muy regulada desde hace más de 40 años. En los últimos tiempos, el sector se ha visto sometido a una atención social, política y periodística muy intensa. Las principales causas son la evolución de la oferta de juego y la visibilidad del juego *online*.

La reacción ha sido de rechazo, hecho que se ha traducido en una presión social que puede comportar la adopción de una serie de decisiones normativas, encaminadas a intentar paliar las posibles externalidades negativas de la actividad, sobre todo en ámbitos de población vulnerable y joven.

La mayoría de estas medidas se refieren a una restricción de la oferta de juego, solución poco eficaz hoy en día puesto que el acceso a casi cualquier tipo de mercado u oferta de ocio es global a través de internet.

Además, las medidas restrictivas orientadas a la disminución del actual mercado legal del juego, pueden provocar de manera simultánea la aparición de uno ilegal, el cual carecería de todo control y no pagaría impuestos, aparte que implicaría la destrucción de empresas y de empleo.

Sin embargo, la inquietud social y política es real y no debe quedar sin respuesta; la industria del juego debe ser capaz de apoyar a la sociedad civil para mejorar en este campo, proponiendo actuaciones que demuestren la preocupación sectorial y el desempeño en evitar las posibles externalidades negativas causadas por la actividad del juego, protegiendo a los más vulnerables.

El objetivo es poner en práctica soluciones que aporten valor y respondan a las preocupaciones actuales de la sociedad civil. Con tal finalidad, deben diseñarse e implantarse herramientas e iniciativas de prevención, destinadas a evitar las adicciones de comportamiento y conducta entre los más jóvenes, comprometidas con una visión saludable de la sociedad y focalizadas en la prevención primaria, la información y la educación de los jóvenes, así como la formación de los padres y los profesores.

Una primera solución, de índole regulatorio y tecnológico, pasa por la existencia en todos los ámbitos de juego de un control de acceso que impida la participación de menores y autoprohibidos. Solo con esta medida, ya existente, se soluciona la práctica totalidad de las incidencias en el juego presencial y el juego online de gestión privada.

Sin embargo, en un mundo plagado de posibilidades de ocio, sobre todo digital, la inquietud del sector del juego debe ir más allá, principalmente en lo referido a la educación y la protección de los jóvenes en los ámbitos de las redes sociales, los videojuegos, los móviles, las nuevas tecnologías, etc.

La Asociación Española para el Juego Sostenible (AEJS), cuya fundación tuvo lugar a iniciativa de Grupo Pama, ha desarrollado el proyecto FES, el cual responde a las actuaciones de Formación, Educación y Sensibilización que desde el sector del juego se proponen como necesarias para fomentar la prevención primaria, informando y educando a los jóvenes sobre el riesgo de desarrollar una adicción ante cualquier tipo de oferta de ocio o juego.

El Proyecto FES es una campaña de prevención de adicciones comportamentales en adolescentes que se basa en la Formación, la Educación y la Sensibilización, dirigida a jóvenes de entre 12 y 17 años (ESO y Bachillerato), a padres y a educadores, sobre la importancia de la prevención primaria, que significa contar con las herramientas que propicien el control o eliminación de los factores que pueden provocar la aparición de problemas de adicciones comportamentales y sus consecuencias.



## FORMACIÓN + EDUCACIÓN + SENSIBILIZACIÓN

Implica informar y educar a toda la cadena implicada, desde las evidencias científicas, con la puesta en marcha de charlas y talleres en los que se demuestre que la vía de la prevención y la educación es la única realmente eficaz para evitar conductas adictivas por parte de la juventud y con las que se constate que el sector del juego tiene un compromiso real con todo lo anterior, ya que fomenta y facilita su puesta en marcha, promoción y difusión.

Resulta imprescindible en todo el proyecto el adecuado acompañamiento y control parental, para dotar a los padres, y a los propios educadores, de las herramientas necesarias para comunicar con los jóvenes y acompañarlos en todo el proceso, con el objetivo final de propiciar, que la juventud haga una gestión sana del tiempo libre.



## Acuerdo entre el sector del juego y CONACEE para promover la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad

La Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE), la Plataforma Asociación Española para el Juego Sostenible (AEJS) y la Asociación Española Club de Convergentes, en 2022, firmó un convenio de colaboración para fomentar la inclusión laboral a través de los centros especiales de empleo entre las empresas del juego en España. El proyecto contempla la promoción de los centros especiales de empleo como vías de integración laboral entre las empresas del sector del juego, sensibilizando a las personas trabajadoras de los riesgos de las adicciones comportamentales y proporcionándoles herramientas para prevenir los mismos.

### Fomentar la integración laboral

El acuerdo alcanzado permitirá fomentar el conocimiento de la labor de los centros especiales de empleo como vías de promoción y acceso al mercado laboral para las personas con discapacidad entre las más de 5.000 empresas, entre multinacionales y pequeñas empresas familiares, que configuran el del sector del "juego privado" en España, accediendo a un mercado laboral formado actualmente por más de 48.000 personas trabajadoras. El objetivo inicial marcado en este convenio contempla la generación de oportunidades de integración para personas con discapacidad.



### Formación, educación y sensibilización

Por otro lado, el proyecto contempla acciones de formación en técnicas de identificación, prevención y tratamiento de potenciales adicciones comportamentales dirigidas a las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo. Estas acciones parten de la experiencia acumulada por la Plataforma Asociación Española para el Juego Sostenible y su iniciativa FES (Formación, Educación y Sensibilización) que se centra en prevenir los riesgos de desarrollar adicciones comportamentales por parte de adolescentes y jóvenes, derivadas de un entorno tecnológico que tiende a fomentar un uso excesivo de videojuegos, móviles, redes sociales o internet.

Sobre esta experiencia, que ya se ha desarrollado en varias comunidades autónomas en toda España, el convenio pretende adaptar unas directrices de formación y sensibilización contrastadas hacia un colectivo las personas trabajadoras con discapacidad con un enfoque también más amplio que el entorno del juego, para profundizar en otros riesgos derivados del desarrollo de las nuevas tecnologías.

Estos planes de formación pretenden alcanzar en los dos primeros años a más de 15.000 trabajadores de centros especiales de empleo, en una dinámica que se irá complementando y enriqueciendo sobre la base de esta experiencia inicial.

Para impulsar este desarrollo las tres entidades han diseñado un proyecto piloto que será escalable a otros ámbitos, incluyendo tanto el sector del juego de gestión privada, como de otros agentes y organizaciones representativas de la discapacidad.

La gestión de este proyecto será asumida por una comisión mixta que coordinará y evaluará el desarrollo de las iniciativas, en un modelo abierto a la incorporación otras entidades asociativas que compartan estos objetivos y permitan potenciar la expansión de nuevas actividades.



**El acuerdo supone aunar esfuerzos ante uno de los objetivos esenciales de la plataforma que se centra en promover un juego seguro y responsable, incidiendo en la prevención y el abordaje de potenciales riesgos de adicción, especialmente entre un colectivo que en ocasiones puede resultar especialmente vulnerable**

**Jaime Estalella Carvajal**, Presidente de la Plataforma Asociación Española para el Juego Sostenible

### Compromiso con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Grupo Pama está comprometido e integra en su modelo de negocio, así como en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados corporativamente, los Diez Principios y la Agenda 2030 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, impulsando y promoviendo con carácter general la mejora en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas.



Con carácter particular, Grupo Pama integra, ejecuta y desarrolla un conjunto de acciones concretas para la mejora de sus actividades, operaciones y procesos, en relación con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando en la agenda medioambiental, social y de gobierno corporativo, los siguientes:



Los ODS contribuyen a impulsar las líneas de actuación de Grupo Pama de forma sostenible. Asimismo, el desempeño corporativo conjunto con los Grupos de Interés de la Compañía, ayudan a conseguir que las comunidades sean más sostenibles.

## Asociación y patrocinio 102-13 (2-28)

Grupo Pama, según la oportunidad de cada momento, colabora activamente en diversos proyectos medioambientales, sociales y solidarios a través de Asociaciones y Fundaciones sin ánimo de lucro y otras entidades sociales, con impacto positivo en las comunidades.

En el desarrollo de los proyectos de asociación y patrocinio en los que participa Grupo Pama, en ocasiones cuenta con la ayuda los proveedores y colaboradores y de las propias personas trabajadoras de la Compañía, los cuales con su trabajo conjunto garantizan el éxito de estos proyectos solidarios.

Algunos de los principales proyectos en los que ha participado Grupo Pama en el ejercicio 2024, han sido los siguientes:

### Asociación Española Contra el Cáncer

- La Asociación Española Contra el Cáncer es una organización sin ánimo de lucro formada por pacientes, familiares, voluntarios, colaboradores y profesionales. Esta lidera el esfuerzo de la sociedad española para disminuir el impacto causado por el cáncer y mejorar la vida de las personas.

### Asociación Libertad Felina

- La Asociación Libertad Felina, fundada en 2013 en Las Palmas de Gran Canaria, gestionan una gran colonia felina de forma integral castrando, alimentando y dando asistencia veterinaria.

### Clásica Car Home Services

- La Clásica Car Home Services es un evento de exhibición de automóviles clásicos. Durante el evento, los participantes recorren distintas rutas mientras los asistentes disfrutan de una exposición de vehículos icónicos.

### Festival de Ópera de Canarias

- El festival de ópera de Canarias se celebra anualmente en la isla. El programa lo componen diversos estrenos operísticos y otras piezas de gran calidad con la asistencia de primeras figuras nacionales e internacionales de la música y un espectacular elenco de solistas. Grupo Pama tiene suscrito un contrato por 10 años (vencimiento 31 diciembre 2026) con la Asociación Amigos Canarios de la Ópera (Fundación Canarias Festival de Ópera Alfredo Kraus), en virtud del cual la Compañía efectúa una aportación de 6.000 euros anuales para contribuir a la organización de la edición anual del Festival de Ópera de Canarias.

### Fundación Canaria de Cáncer de Pulmón (FCCP)

- FCCP es una organización sin ánimo de lucro cuya misión es promover la investigación oncológica en Canarias, mejorar la calidad de vida de los pacientes de cáncer de pulmón, sensibilizar a la sociedad sobre esta enfermedad y luchar contra el tabaquismo.

### Fundación MUPOL

- MUPOL es una entidad de Previsión Social Complementaria, sin ánimo de lucro, fundada en el año 1951 y que actúa como instrumento de previsión social empresarial dentro del ámbito de la Dirección General de la Policía.

### Plataforma para el Juego Sostenible

- La Plataforma para el Juego Sostenible agrupa a empresas y asociaciones relevantes de los diferentes subsectores del Juego Privado de España, preocupados y ocupados en ser parte de la solución de los problemas relacionados con la actividad de los juegos de azar, con el eje de sus acciones puesto en la Responsabilidad Social Corporativa y el Juego Responsable.

## SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES 102-09

En relación con los proveedores y colaboradores externos, de tamaño distinto y actividad diversa, Grupo Pama procura transmitir su visión del negocio y de la sociedad y promueve su actuación de acuerdo con los valores y las políticas corporativas. En general, la actuación de estos proveedores y colaboradores es correcta, profesional y en consonancia con la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad de Grupo Pama.

La política de proveedores de Grupo Pama, al igual que en el caso del empleo, está orientada a las relaciones de larga duración, basadas en la confianza en los productos suministrados y los servicios prestados, así como en la excelencia en la actuación profesional y el buen hacer empresarial.

En este sentido, la Compañía fomenta la empleabilidad local, y en consecuencia, en los procesos de compra y en relación con la cadena de suministro, da prioridad a la adquisición de productos y servicios de origen local.

### Política de compras

#### Selección

Grupo Pama aplica su propio sistema de evaluación corporativa para la elección de los proveedores con los que realiza las compras o contrata los servicios.

Los requisitos básicos que se utilizan a la hora de seleccionar a los proveedores, entre otros, son los siguientes:

- Las condiciones económicas.
- El alcance de la cobertura de los suministros y los servicios contratados.
- El compromiso garantizado del servicio.
- Los plazos y los tiempos de entrega.
- La política y los sistemas de atención.
- Las condiciones logísticas y de transporte.
- La consideración e integración en el suministro de los aspectos y las políticas medioambientales y sociales, de cumplimiento y de compromiso social corporativo, por parte de los proveedores en la realización de sus actividades, operaciones y procesos.

#### Homologación

Grupo Pama realiza procesos de homologación iniciales para garantizar que la orientación y las capacidades económicas, ambientales y sociales de todos sus proveedores, son acordes con los valores y el modelo de negocio corporativos.

Una vez homologados los proveedores, se realizan comprobaciones periódicas para garantizar el mantenimiento de las condiciones iniciales, o bien para homologar los nuevos requerimientos exigidos, generalmente como consecuencia de las mejoras y el desarrollo de la política de compras de la Compañía, así como en base a las nuevas exigencias derivadas de la legislación y normativa vigente de aplicación en cada momento.

El área de compras Grupo Pama, gestiona y mantiene actualizada la relación de proveedores, para la evaluación y el seguimiento periódico de los mismos. La relación de proveedores homologados, a su vez es puesta a disposición de todos los miembros de la Compañía con responsabilidades y atribuciones en la materia, de forma periódica y por los medios corporativos correspondientes.

### Responsabilidad social y ambiental

Grupo Pama, al tiempo de iniciar las relaciones comerciales con los proveedores, traslada íntegramente sus políticas en materia económica, social y medioambiental, exigiéndoles el cumplimiento de las mismas con alcance, contenido y desempeño equivalente al observado corporativamente a tal efecto.

#### Sistemas de supervisión y auditorías

Grupo Pama evalúa periódicamente a sus proveedores. A tal efecto, utiliza una serie de indicadores ajustados y acordes con las condiciones básicas de contratación.

En caso que los proveedores no cumplan adecuadamente los acuerdos y compromisos alcanzados con Grupo Pama y ello afecte de manera considerable al desarrollo de las actividades, las operaciones y los procesos corporativos, o bien genere impactos negativos de naturaleza económica, medioambiental o social, se insta a los proveedores a que reconduzcan sus políticas aplicables en cada materia afectada.

En caso de no observarse mejoras sustanciales en el desempeño de los proveedores a corto y medio plazo, se les califica como “no apto” y se rescinde la relación comercial con los mismos.

## CONSUMIDORES

Grupo Pama presta sus servicios con los máximos estándares de calidad y seguridad, tanto para los consumidores y clientes, como para las propias personas trabajadoras. Con carácter general, la Compañía cuenta con un procedimiento de evaluación de la satisfacción de los consumidores y clientes, el principal objetivo del cual es evaluar su percepción y su grado de satisfacción, en relación al cumplimiento por parte de la Compañía de los compromisos asumidos, así como la calidad de los servicios prestados a los mismos.

Grupo Pama utiliza las reclamaciones y quejas recibidas como medio de evaluación de la satisfacción de los consumidores y clientes, así como de la calidad de los servicios prestados. Las reclamaciones y quejas recibidas, son analizadas para la mejora continua de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Grupo Pama.

Las reclamaciones y quejas, se reciben a través de los distintos medios de comunicación puestos a disposición de los clientes de la Compañía. Una vez recibidas, son derivadas a los departamentos correspondientes afectados, los cuales analizan las problemáticas expuestas por los clientes y dan solución a las mismas en el mínimo plazo de tiempo posible. Asimismo, de las reclamaciones y quejas recibidas se efectúa un profundo análisis con la finalidad de instrumentar las medidas corporativas necesarias y suficientes con la finalidad de evitar su repetición en el futuro.

En el ejercicio 2024, no se han registrado reclamaciones ni quejas significativas, ni en número ni en importancia de las mismas, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la Compañía.

## INFORMACIÓN FISCAL 207-04

### Beneficio antes de impuestos

En el ejercicio 2024, Grupo Pama ha generado un resultado consolidado antes de impuestos (beneficios) de 14.583 miles de euros (14.814 miles de euros en 2023).

### Impuesto sobre beneficios - devengado

En el ejercicio 2024, Grupo Pama ha devengado un impuesto sobre beneficios consolidado (positivo, gasto) de 1.067 miles de euros (1.366 miles de euros en 2023).

### Impuesto sobre beneficios - pagado

En el ejercicio 2024, el efecto en tesorería (cantidades pagadas menos importes cobrados) del impuesto sobre sociedades consolidado de Grupo Pama, ha supuesto una entrada de 216 miles de euros (a diferencia de 2023 que supuso una salida de 1.415 miles de euros). El impuesto sobre beneficios consolidado cobrado, es la resultante de la liquidación del impuesto sobre sociedades consolidado del ejercicio anterior (2023), así como las retenciones y los pagos a cuenta efectuados en el corriente (2024).

### Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2024, el importe total de subvenciones públicas recibidas por Grupo Pama ha sido de 12.000 euros, en concepto del "Kit Digital"; esta subvención se ha destinado a mejorar la digitalización de la Compañía. En 2023, Grupo Pama recibió un total de 1.499 miles de euros en subvenciones públicas, en concepto de "Línea COVID de ayudas directas a personas y empresas".

# Bases de formulación

## CONTENIDO

### Grupos de interés

Los grupos de interés identificados han sido los siguientes: accionistas; personas trabajadoras; clientes; proveedores y colaboradores; sociedad civil.

### Materialidad

La materialidad se ha determinado a partir de los impactos identificados, considerando los intereses y las expectativas de los grupos de interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera la Compañía, así como la legislación y la normativa que le es de aplicación.

Todo ello se ha puesto en relación con los valores, las políticas y las estrategias de gestión propias, considerando las competencias corporativas esenciales.

### Sostenibilidad

El desempeño de la Compañía se ha definido en relación con la sostenibilidad, considerando la información objetiva disponible. Se han determinado e indicado las condiciones y los objetivos de desarrollo y los impactos y las contribuciones económicas, ambientales y sociales de la Compañía y todo ello se ha relacionado con la estrategia corporativa.

### Exhaustividad

El contenido del informe se considera exhaustivo, por cuanto contempla los asuntos y temas materiales y sus coberturas, refleja los impactos económicos, ambientales y sociales y aporta la información para que los grupos de interés puedan evaluar adecuadamente el desempeño de la Compañía.

## CALIDAD

### Precisión

La Compañía ha elaborado este informe de manera precisa y detallada. El mismo, incorpora un conjunto de datos medidos, la descripción de las bases y los métodos de cálculo personas trabajadoras y las estimaciones correspondientes con indicación de la sistemática observada. Se considera que el margen de error registrado no debe influir en la opinión de los grupos de interés para su evaluación del desempeño de la Compañía.

### Equilibrio

La información presentada en este informe es equilibrada. No se aprecian sesgos en la misma derivados de la selección u omisión de información.

### Claridad

Este informe se considera claro. Su información es comprensible y accesible por los grupos de interés e incorpora el nivel de agregación de los datos adecuado. Se ha evitado el uso de tecnicismos, acrónimos, jerga, etc. que dificulten su comprensión y se incluyen las explicaciones necesarias para su adecuada interpretación. Este Estado de Información No Financiera (EINF) se refiere al ejercicio 2024 y está disponible para el acceso público de los grupos de interés en la página web de la Compañía.

[www.grupojuanpadron.com](http://www.grupojuanpadron.com)

### Comparabilidad

La información y los datos contenidos en este informe se refieren al ejercicio 2024. Todas las figuras y tablas del informe contienen la información y los datos agregados o detallados correspondientes a todas las unidades que forman parte de la Compañía. En aquellos casos en los que alcance es inferior al total, se ha incluido mención expresa al respecto en el apartado correspondiente. Inspira la confección del informe la comparabilidad de la información contenida en el mismo. En todos aquellos casos en los que la oportunidad y la relevancia así lo han permitido y aconsejado, se ha presentado la información correspondiente relativa al ejercicio anterior (2023). No se ha incluido información contextual para la interpretación de las diferencias de impacto o desempeño respecto a otras organizaciones similares.

Para la obtención y el proceso de tratamiento de la información y los datos contenidos en el informe, así como la definición de su formato y la elaboración de las explicaciones contenidas en el mismo, se han aplicado las metodologías y los enfoques considerados más adecuados a los fines perseguidos.

En la medida de lo posible, es voluntad de la Compañía el mantenimiento en el tiempo de los criterios aplicados en este informe. No obstante a lo anterior, es previsible que el mismo experimente y registre cambios en los ejercicios futuros siguientes, en base a la evolución de la Compañía y su entorno, así como en función de la importancia relativa de los asuntos y temas económicos, ambientales y sociales para los grupos de interés y la para la propia Compañía.

### Fiabilidad

La fiabilidad del informe se considera la debida. Se han definido y aplicado un conjunto de principios concretos para su elaboración, así como se han implantado los procesos, los flujos y los controles internos necesarios a tal efecto, disponiéndose de la información de soporte acreditativa correspondiente.

Solo se ha incluido información sobre los impactos y los desempeños corroborados mediante evidencias, salvo que, no disponiendo de las mismas, hayan resultado materiales, en cuyo caso se ha incluido la máxima información posible con las debidas explicaciones necesarias para poder aclarar las incertidumbres asociadas.

### Puntualidad 102-50 / 102-52

Este Estado de Información No Financiera (EINF) se refiere al ejercicio 2024 y comparativamente al año anterior (2023). Ha sido formulado por el Órgano de Administración de la Compañía con fecha 28/03/2025.

El ciclo de elaboración del Estado de Información No Financiera (EINF) es anual, abarcando el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

### Referencia a los estándares GRI 102-54

Este informe se ha elaborado haciendo uso referencial y discrecional, completo o parcial, de los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) publicados por el GSSB (*Global Sustainability Standards Board*), según las necesidades concretas de los asuntos y temas tratados y abordados en el mismo en cada caso en particular, en relación con los contenidos de los estándares correspondientes.

### Verificación externa

Este Estado de Información No Financiera (EINF) ha sido auditado por un prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º, apartado 2º, de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, a través de la incorporación del nuevo apartado 6º añadido a tal efecto.

### Contacto 102-53

Para cualquier aclaración, duda o información adicional acerca este informe, pueden dirigirse:

**Grupo Pama**  
Departamento Financiero

Suárez Naranjo 45  
35004 Las Palmas de Gran Canaria  
Las Palmas - España

+34 928 247 463

[info@grupojuanpadron.com](mailto:info@grupojuanpadron.com)

[www.grupojuanpadron.com](http://www.grupojuanpadron.com)

# Índice EINF/GRI

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página	
Compañía	Entorno empresarial	GRI 102-01 Nombre de la organización (2-1)	3	
		GRI 102-02 Actividades, marcas, productos y servicios (2-6)		
		GRI 102-03 Ubicación de la sede (2-1)		
		GRI 102-05 Propiedad y forma jurídica (2-1)		
	Organización y estructura	GRI 102-07 Tamaño de la organización (2-1)	8	
		GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro (2-6)		
	Mercados	GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados (2-2)	13	
		GRI 102-04 Ubicación de las operaciones (2-6)		
		GRI 102-06 Mercados servidos (2-6)		
		Objetivos y estrategias		GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)
Factores y tendencias de evolución		GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)		15
Políticas		GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)		17
Riesgos	Resultado de las políticas	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	18	
	Indicadores	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	19	
		GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades (3-2)		
		GRI 102-47 Lista de temas materiales (3-2)		
		GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	23	

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Medioambiente	Visión y actuación	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	24
		GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	
	Cambio climático y contaminación	GRI 305-01 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	26
		GRI 305-02 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
	Economía circular y residuos	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	28
		GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación	
	Uso sostenible de los recursos	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	
	GRI 302-01 Consumo energético dentro de la organización	29	
	GRI 303-05 Consumo de agua		

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Personal y social	Empleo	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	31
		GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores (2-7)	
		GRI 102-38 Ratio de compensación total anual (2-21)	
		GRI 401-01 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	
		GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	Organización del trabajo	GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	39
		GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	
	Seguridad y salud	GRI 403-09 Lesiones por accidente laboral	41
		GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	
		GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	
GRI 403-01 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			
GRI 403-03 Servicios de salud en el trabajo			
Relaciones sociales	GRI 403-09 Lesiones por accidente laboral	42	
	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales		
Formación	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	43	
	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva (2-30)		
Igualdad	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	44	
	GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado		
	GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
		GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
		GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Conducta y derechos humanos	Visión y actuación	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	46
		GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
	Medidas	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	47
		GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
Denuncias	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	51	
	Promoción de convenios internacionales	GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	51

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Corrupción y soborno	Corrupción y soborno	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	52
		GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
	Blanqueo de capitales	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	53
GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	54

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página	
Sociedad	Desarrollo sostenible	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)	55	
		GRI 102-13 Afiliación a asociaciones (2-28)		
	GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluación del impacto y programas de desarrollo			
	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)			
Sociedad	Subcontratación y proveedores	GRI 102-09 Cadena de suministro (2-6)	60	
		GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)		
	Consumidores	GRI 103 Enfoque de gestión (3-3)		61
	Información fiscal	GRI 207-04 Impuestos: informes país por país	61	
Capítulo		GRI estándar aplicado	Página	
Bases de formulación	Puntualidad	GRI 102-50 Periodo objeto del informe (2-3)	63	
		GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes (2-3)		
	Referencia a los estándares GRI	GRI 102-54 Declaración de elaboración del informes de conformidad con los estándares GRI		63
	Contacto	GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe (2-3)		63

## Formulación

Y para que conste a los efectos oportunos y de cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, los miembros del Consejo de Administración la sociedad Pama e Hijos SA, firman la presente por triplicado ejemplar en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas) a 28 de marzo de 2025.

Presidente

Firmado:  
D. Manuel Padrón Padrón

Vicepresidente

Firmado:  
D. Delfín Francisco Padrón Padrón

Secretaria

Firmado:  
D. Gloria África Padrón Padrón

Vocal

Firmado:  
D. Víctor Tàpies Puig

Vocal

Firmado:  
D. Juan José Vera Díaz