

RANK HOLDING ESPAÑA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera
Consolidado del ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE RANK HOLDING ESPAÑA S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2025

A los accionistas de Rank Holding España S.A.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025, de Rank Holding España S.A., y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2025 adjunto de Grupo.

El EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Rank Holding, España, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Rank Holding, España, S.A., son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra Independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 (NIGC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo., que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo., para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, y descrito en el capítulo "1.1 Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

A fecha de emisión del presente informe, el Grupo no nos ha proporcionado evidencia documental suficiente, en lo que hace referencia al número de accidentes de trabajo, así como sus índices de frecuencia y gravedad desagregado por sexo.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido , excepto por los posibles efectos de las cuestiones descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Rank Holding España S.A., y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.



RSM SPAIN AUDITORES, S.L.P.
Carlos Cerdán Infantes
Socio

Barcelona, 2 de marzo de 2026

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

RSM SPAIN
AUDITORES, SLP

2026 Núm. 20/26/02904

IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



enracha

RANK HOLDING ESPAÑA, S.A.

**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

AÑO FISCAL 30 JUNIO 2025 / RANK GROUP



Rank Holding España, S.A

INDICE

1. BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	4
1.1. Análisis de materialidad	5
2. MODELO DE NEGOCIO	6
2.1. Estructura del Grupo	6
2.2. Descripción del modelo de negocio	7
2.3. Tamaño de la Organización y geografía	7
2.4. Misión, Compromiso y Valores	8
2.5. Políticas y Gestión de Riesgos	8
3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE	9
3.1. Enfoque de gestión medioambiental	9
3.2. Uso sostenible de los recursos	10
3.2.1 Consumo de agua	10
3.2.2 Consumo de energía y medidas de eficiencia energética y uso de renovables	10
3.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos	11
3.4. Cambio climático	11
4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	13
4.1. Riesgos que afectan a la organización en materia de Recursos Humanos	13
4.2. Número de empleados	14
4.3. Despidos	18
4.4. Remuneraciones	19
4.4.1 Brecha salarial	20
4.4.2 Remuneración media consejeros y directivos	21
4.5. Políticas de desconexión laboral	21
4.6. N.º de empleados con discapacidad	21
4.7. Organización del trabajo	21
4.7.1 Medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal	21
4.7.2 Número de horas de absentismo	22
4.8. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	22
4.9. Relaciones Sociales	25
4.9.1 Empleados cubiertos por convenio colectivo	25
4.10. Políticas de formación	25
4.11. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	28
5. DERECHOS HUMANOS	29
5.1. Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos	29
5.2. Políticas y compromisos	30
5.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	30
6. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO	31
6.1. Riesgos en materia de Corrupción y Soborno	31
6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	32
6.3. Aportaciones a asociaciones o patrocinios	32
7. SOCIEDAD	33
7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	33
7.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	34
7.3 Subcontratación y proveedores	35
7.4 Consumidores	36
8. INFORMACIÓN FISCAL	38
8.1 Beneficios	38
8.2 Impuestos	38
8.3 Subvenciones	38
9 ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	39

1. BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente informe de Estado de Información No Financiera ("EINF"), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025, y que forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado de Rank Holding España S.A., (en adelante, "Rank", "Enracha", "Grupo" o "la compañía") ha sido formulado por los Administradores de Rank dando cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Rank Holding España S.A. presenta cuentas consolidadas incluyendo las siguientes sociedades: Rank Catalunya, S.A.U., Gotfor, S.A.U., Top Rank Andalucía, S.A.U., Verdiales, S.L.U., Rank Centro, S.A.U., Conticin, S.L.U., Rank Digital España, S.A.U. y Rank Stadium Andalucía, S.L.U.



1.1. Análisis de materialidad

Con este informe la compañía pretende informar de las cuestiones en materia de sostenibilidad donde tiene impacto. En este sentido, la compañía realizó un análisis de materialidad considerando los asuntos requeridos por la Ley 11/2018 que impactan tanto para la compañía como para el entorno y el medio ambiente en el 2022.

Para el presente ejercicio, no se ha realizado un análisis de materialidad exhaustivo, pero sí se han evaluado los riesgos y asuntos prioritarios obtenidos en el último análisis realizado. Como consecuencia del proceso, se ha observado que no existen diferencias relevantes en el resultado a efectos del cumplimiento con la Ley 11/2018 y que por tanto siguen siendo válidos para el presente Estado.

El EINF se ha elaborado conforme a los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

El proceso de materialidad ha consistido en las siguientes fases:

- Actualización de los asuntos materiales obtenidos en el proceso de materialidad del año 2022 a partir de un análisis de prensa del último año, de un análisis de los requerimientos de inversores y analistas ESG para el sector y de un análisis de estándares de referencia.
- Priorización de los asuntos previamente identificados requeridos por la Ley de Información No Financiera.
- Validación de los asuntos, donde se ha confirmado que los riesgos y las oportunidades continúan siendo los mismos que en el proceso de materialidad realizado en 2022.

El resultado de las cuestiones materiales requeridas por la Ley de Información No Financiera se detalla en el

Anexo I, "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre."



2.MODELO DE NEGOCIO

2.1.Estructura del Grupo

Rank Holding España, S.A, domiciliada en la calle Balmes 268-270 es la Sociedad holding perteneciente a The Rank Group, en adelante ("Rank", "la compañía" o "Enracha") que gestiona 9 salas de bingo en España.

Rank, es una empresa líder en Europa en el sector del juego, presente en Reino Unido, y España a través de casinos, salas de bingo y plataformas de juego online. Desde los orígenes en el mundo del cine en 1937, se ha mantenido fiel a la misión de acercar a millones de personas la diversión y el entretenimiento que caracterizan el modelo de negocio.

La compañía cotiza en la bolsa de Londres y en España opera desde 1994. Rank en España, opera a través de la marca comercial Enracha, gestionando salas de bingo.

2.2. Descripción del modelo de negocio

Enracha es uno de los operadores líderes en el mercado español de uno de los subsectores de juego privado, dispone de unas posiciones muy bien asentadas en los mercados y ciudades más atractivas del país a través de un portfolio de salas de muy alta calidad.

Ofrece a sus clientes una actividad de juego y ocio muy potente gracias a la oportunidad de jugar a Bingo, a todo tipo de Máquinas Recreativas, Ruleta Electrónica y Apuestas Deportivas en un entorno confortable y una oferta gastronómica de gran calidad con una relación calidad-precio excelente. A través de la búsqueda de una estrategia corporativa para liderar la consolidación en mercados seleccionados de gran atractivo y una estrategia comercial enfocada a mejorar la oferta y experiencia del cliente.

Dado el entorno regulatorio y las reglas diferentes para cada región en la que opera Enracha, la contribución y el perfil de crecimiento de cada producto y juego varía entre regiones y salas.

Enracha ha desarrollado la flexibilidad para adaptarse rápidamente a los cambios en los mercados locales, al mismo tiempo que se beneficia de la diversificación del riesgo regulatorio y la capacidad de transferir las mejores prácticas y coordinar servicios clave, como compras, entre un grupo más amplio de salas.

La base de su estrategia es implementar una estrategia comercial basada en tres pilares:

- Brindar la mejor calidad de servicio a su clientela existente
- Mejorar la motivación de sus empleados
- Realizar un detallado control analítico de costes que ayudará a la dirección a tomar las decisiones adecuadas

Además, la calidad del servicio se puede dividir en tres áreas adicionales: relación con el cliente, servicio de catering e instalaciones atractivos y confortables.

El enfoque centrado en el consumidor de Enracha para la gestión operativa de sus clubes, refleja la importancia que le da al consumidor y los beneficios que este enfoque puede tener en los impulsores clave de las visitas y el gasto per cápita, ya que los clientes disfrutan más de la experiencia de ocio, visitan con mayor frecuencia y pasan más tiempo en cada visita. Enracha considera que la importancia otorgada al consumidor, y a las iniciativas que de él se han derivado, es una de sus principales competencias diferenciadoras y una prioridad estratégica.

Impulsada por el equipo de gestión operacional en las oficinas centrales, la estrategia comercial abarca e involucra todos los aspectos del funcionamiento de una sala, incluido el diseño, el número de empleados y las estructuras del equipo, así

como áreas como la política promocional y de marketing. Las amplias áreas cubiertas significan que Enracha ha desarrollado una estrategia integrada que aborda cómo se satisfarán las necesidades de los clientes y cómo se entregarán los roles de los empleados para brindar la oferta adecuada al cliente. Enracha cree que este enfoque integrado y centrado en el cliente permite a sus clubes mantener posiciones de liderazgo dentro de los mercados locales relevantes e impulsar el crecimiento general.

La gestión de las operaciones se lleva a cabo bajo el estricto cumplimiento de las distintas normas, sean éstas de carácter fiscal, de juego, laborales o de cualquier otra índole. Este enfoque aporta seguridad a las inversiones de Enracha.

2.3. Tamaño de la Organización y geografía

Rank Holding España, gestiona 9 salas de Bingo en Cataluña (6), Madrid (1) y Andalucía (2):

- Don Pelayo:** c/Compte d'Urgell 154, Barcelona
- Continental:** /c de Collblanc, 3, Hospitalet de Llobregat, Barcelona
- Sabadell:** Av/Onze de Setembre, 125, Sabadell
- Girona:** c/Pont de la Barca, 1, Girona
- Catedral:** ctra/ de Santa Coloma 77-79, Girona
- Reus:** c/Raval de Jesus, 14, Reus
- Universal:** c/Carretas 13, Madrid
- Zahira:** c/Conde de Robledo 1, Córdoba
- Andalucía:** Rda de Capuchinos 19, Sevilla

Los servicios que se prestan en cada sala son: i) sala de bingo, ii) máquinas recreativas, iii) zona de apuestas, iv) servicio de catering.

Las ventas de Enracha durante el ejercicio en España, se distribuyen geográficamente de la siguiente manera:

Comunidad Autónoma	Ventas (miles €)
Cataluña	87.665
Madrid	34.059
Andalucía	36.134
Total	157.858



2.4. Misión, Compromiso y Valores

Rank Holding España, Enracha, es la cabecera de un grupo de empresas que gestionan salas de bingo en España, mediante profesionales cualificados, fiel a sus valores y principios.

Enracha, cuya **misión** es acercar a las personas la diversión y el entretenimiento que caracterizan nuestro modelo de negocio, siempre con un enfoque de juego responsable, está **comprometida** en su actividad diaria con:

- Sus clientes: garantizando su satisfacción mediante una prestación de servicios de calidad y juego responsable,
- Sus empleados: creando las condiciones adecuadas para su desarrollo profesional y personal
- Sus accionistas: manteniendo su confianza con comportamientos éticos, garantizando la sostenibilidad de la compañía y generando valor a su inversión
- La Sociedad: mejorando la vida de las personas acercando a la sociedad la diversión y el entretenimiento que caracterizan nuestro modelo de negocio

Los **valores** sobre los que se cimenta la compañía son la integridad, la excelencia y el compromiso.

2.5. Políticas y Gestión de Riesgos

Enracha se rige por una serie de Normas Profesionales y Políticas que vienen preestablecidas por el Grupo. Concretamente, las normas profesionales y políticas de Enracha se organizan en dos grandes líneas:

- a) Riesgos y controles de calidad que recogen principalmente auditorías internas relativas a:
 - i) Verificación que toda la documentación legal necesaria relativa se encuentre debidamente ordenada y organizada en la sala (permisos maquinaria, sorteos, carnés empleados del bingo, etc.),
 - ii) Inventarios físicos de los efectivos en las salas,
 - iii) Auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad alimentaria, implantación de planes de higiene, sistemas de análisis de peligros y puntos de control crítico relacionado con la seguridad y compromiso alimentario.
- b) Impulsar su estrategia de compromiso empresarial en el impulso del Juego Responsable, fomentando el buen uso de la actividad lúdica y proporcionando los elementos necesarios para detectar y evaluar posibles problemáticas.

3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE

3.1. Enfoque de gestión medioambiental

Rank está avanzando en la implantación de medidas preventivas del impacto en el medio ambiente de sus actividades, productos y servicios ofrecidos.

Por su actividad los potenciales impactos en el medio ambiente son los siguientes: consumo energético y sus emisiones, consumo de agua, generación y gestión de residuos y desperdicio alimentario.

No obstante, para mitigar estos impactos la compañía, si bien no dispone de un sistema de gestión ambiental, aplica medidas tales como:

- Fomentar hábitos responsables de sus trabajadores en la utilización de los recursos naturales y buenas prácticas.
- Gestión eficaz de los residuos con gestores homologados.
- Minimización del consumo de agua, energía y papel.
- Compromiso con la seguridad alimentaria cumpliendo con la normativa vigente en lo referente a condiciones sanitarias de todos nuestros establecimientos así, como la implantación de prácticas correctas de higiene, reciclaje y formación al personal.
- Realización de auditorías periódicas durante el transcurso de las cuales se verifica el cumplimiento de la normativa en materias de sanidad e higiene.

Rank cuenta con un seguro de responsabilidad civil que incluye una cobertura por contaminación accidental con un máximo de 6.000.000€ por siniestro y año.

3.2. Uso sostenible de los recursos

Los datos cuantitativos presentados en este informe pueden mostrar pequeñas diferencias respecto a los que aparecen en el informe del Grupo. Esto se debe a que, en este EINF, se han incluido únicamente datos reales de todos los consumos (agua, gas y electricidad), mientras que en el informe del Grupo, parte de los datos eran estimaciones, ya que en el momento de su elaboración no se disponía de toda la información necesaria.

3.2.1 Consumo de agua

Consumo de agua por fuente (m³)	2023	2024	2025
Agua procedente de red	14.160	14.353	15.478

El uso del agua en las salas es uso de limpieza y alimentación principalmente.
Dada la actividad no se establecen parámetros de vertido ya que todo el consumo se vierte directamente a la red del sistema de saneamiento.

3.2.2. Consumo de energía y medidas de eficiencia energética y uso de renovables

Consumo de energía (kWh)	2023	2024	2025
Gas natural	536.783	510.527	548.856
Electricidad	4.167.010	4.085.807	-
Electricidad procedente de fuentes renovables	-	-	4.168.968
Total	4.703.793	4.596.334	4.717.824

Si bien en ejercicios anteriores la compañía no disponía de certificados de origen que acreditaran el consumo de energía renovable, durante el presente ejercicio toda la energía eléctrica consumida ha procedido de fuentes renovables, contando con garantías de origen que lo certifican para la totalidad del periodo.



3.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Rank ha adoptado medidas para la minimización de la generación de residuos y tiene establecidos una serie de procesos de control destinados a aumentar la capacidad de reciclado de sus residuos tales como:

- Depósito de cartones usados en contenedores para su posterior reciclado.
- Papeleres selectivas para el depósito de desechos orgánicos e inorgánicos para su posterior reciclado.
- Contenedores de papel.

Adicionalmente, Rank mantiene acuerdos con gestores de residuos homologados para los residuos de aceite.

Con relación al desperdicio alimentario, las medidas implementadas son las siguientes:

- Se ofrece a los clientes la posibilidad de llevarse los alimentos del menú si se producen sobrantes
- Mediante el uso de un programa de hostelería, implementado durante el ejercicio anterior, se ha mejorado la gestión del stock de los alimentos

3.4. Cambio climático

La compañía ha calculado su huella de carbono en los alcances 1, 2 y 3 para el ejercicio anterior (julio 2022 a junio 2023) a través de una consultora junto con la cual se está diseñando un plan de reducción de emisiones para los próximos años.

Las principales emisiones son las derivadas del consumo de electricidad y del gasóleo para climatización.

Las emisiones por ejercicio han sido las siguientes:

2025					
Alcance	Fuente	Dato actividad		Factor Emisión PCG	Emisiones (kgCO2)
		Cifra	Unidad		
Alcance 1	Gas natural	548.856	kWh	0,182 ¹	kgCO2eq/kWh 99.891,79
Alcance 2	Electricidad	4.168.968	kWh	0 ²	kgCO2/kWh 0

1 Fuente: Factores de Emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono – Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, 2024

2 El factor de emisión es 0 ya que toda la energía eléctrica consumida durante el ejercicio procede de fuentes renovables

2024						
Alcance	Fuente	Dato actividad		Factor Emisión PCG	Unidades	Emisiones (kgCO2)
		Cifra	Unidad			
Alcance 1	Gas natural	510.527	kWh	0,182 ³	kgCO2eq/kWh	92.915,91
Alcance 2	Electricidad	4.085.807	kWh	0,260 ⁴	kgCO2/kWh	1.062.309,82
2023						
Alcance	Fuente	Dato actividad		Factor Emisión PCG	Unidades	Emisiones (kgCO2)
		Cifra	Unidad			
Alcance 1	Gas natural	536.783	kWh	0,182 ⁵	(kg CO2eq/kWh)	97.694,51
Alcance 2	Electricidad	4.167.010	kWh	0,271 ⁶	(kg CO2/kWh)	1.129.259,71

El sistema de monitorización de consumos, instalado en todas las salas a cierre del ejercicio 2024, permite obtener datos de consumo de forma continua y en tiempo real, segregados por cada instalación existente en las salas. A medida que se registran los consumos, el sistema envía todos los datos, en tiempo real, a una plataforma on-line para su gestión y análisis. Durante el ejercicio 2025, el sistema ha continuado operativo en todas las salas, proporcionando información precisa y actualizada que facilita la identificación de oportunidades de mejora en eficiencia energética.

La información proporcionada por el sistema de monitorización, y su posterior análisis, han permitido históricamente adoptar medidas correctoras inmediatas en las salas, como, por ejemplo:

- Racionalizar del uso de las instalaciones de climatización y elaboración de protocolos con instrucciones para encender y/o apagar dichas instalaciones
- Pequeñas reparaciones y optimizaciones de la maquinaria y componentes de dichas instalaciones

Adicionalmente a esta medida, se cambió en la sala Universal, todo el sistema de clima con sistemas de recuperación energética.

Todas las instalaciones disponen de moqueta para disminuir al máximo posible los posibles inconvenientes acústicos que pueda generar la actividad y mejorar la experiencia de los clientes.

3-4 Fuente: Factores de Emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono – Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, 2023

5-6 Fuente: Factores de Emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono – Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, 2022

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

4.1.Riesgos que afectan a la organización en materia de Recursos Humanos

Para Rank, como empresa de servicios, la capacidad de su equipo humano es su principal activo.

La política en materia de recursos humanos busca llevar a cabo las mejores prácticas en ámbitos como el desarrollo profesional, la formación, el entorno laboral o planes de carrera.

Por ello se han identificado aquellos riesgos que puedan afectar a la organización, y que se pueden resumir en:

CUMPLIMIENTO CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE	
Derechos y obligaciones:	El adecuado cumplimiento de la legislación vigente es uno de los focos principales de Enracha, para ello la empresa cuenta con aquellas personas ya sea dentro de la organización, o bien como servicios proveedores externos, que garanticen la adecuada gestión de este cumplimiento
tipología de contratos, horarios, descansos, salarios	
Prevención de riesgos laborales	

SELECCIÓN DE TALENTO	
Incorporar a los trabajadores más adecuados a cada puesto de trabajo	La atracción y selección de talento como pilares fundamentales de Enracha: valores como honradez y honestidad son fundamentales como criterios de selección.

Las condiciones de trabajo han de permitir satisfacer las necesidades de los trabajadores y así éstos han de mantener su voluntad por la continuidad en la empresa. Las condiciones para atender dichas necesidades pasan por: conciliación de la vida personal, estabilidad laboral, salarios adecuados y formación.

La formación no sólo es importante para el mejor desempeño de las funciones de cada trabajador, sino que es la herramienta para favorecer las promociones internas y de este modo atender la satisfacción del trabajador y la retención del talento, a la vez que la empresa cubre vacantes con el talento de perfiles que conocen la empresa.

Uno de los aspectos más relevantes para Enracha, es la igualdad en las oportunidades sin discriminación por razón ideológica, sexual, física o psíquica, para ello disponemos de Planes de igualdad para las diferentes empresas que lo conforman.

Más allá de los Planes de igualdad, el Grupo dispone un Protocolo de actuación para los casos de acoso, ya sea sexual, abuso de poder o mobbing entre compañeros.



4.2. Número de empleados

En el ejercicio anterior se realizó una nueva clasificación de las categorías de la empresa, según el nivel de responsabilidad y el área de trabajo. Las cinco categorías son las siguientes:

- Directores de negocio y sala: Directivos de los departamentos del negocio y de las salas. Funciones: dirigir y coordinar las actividades de las diferentes áreas de la empresa, tanto las relacionadas con el producto o servicio que ofrecen, como las que se realizan en las salas donde se atiende al público.
- Supervisores de sala: Mandos intermedios de las salas. Funciones: Supervisar y controlar el trabajo del personal operativo de las salas, asegurando el cumplimiento de los objetivos y la calidad del servicio al cliente.
- Personal de sala: Personal operativo de las salas. Funciones: tareas propias de cada sala, como la atención al cliente, la venta, el cobro, el mantenimiento, la limpieza, etc.
- Supervisores de oficina: Mandos intermedios de las oficinas. Funciones: gestión y apoyo de las funciones administrativas, financieras, contables, de recursos humanos, de marketing, etc., que se realizan en las oficinas centrales.
- Personal de oficina: Personal operativo de las oficinas. Funciones: tareas administrativas, financieras, contables, de recursos humanos, de marketing, etc., que se realizan en las oficinas centrales o regionales de la empresa.

El número de empleados en España (personas físicas) a cierre del ejercicio fiscal (junio 2025) es de 649. A continuación, se exponen los principales datos cuantitativos de la plantilla:

Por sexo

	2023			2024			2025		
Tipo contrato y jornada	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	229	283	512	258	319	577	269	324	593
Parcial	53	14	67	52	22	74	54	17	71
Completo	176	269	445	206	297	503	215	307	522
Temporal	24	29	53	18	21	39	30	26	56
Parcial	7	11	18	3	4	7	4	1	5
Completo	17	18	35	15	17	32	26	25	51
Total	253	312	565	276	340	616	299	350	649

Por edad

	2023				2024				2025			
Tipo contrato y jornada	<30	30-50	<30	Total	<30	30-50	<30	Total	<30	30-50	>50	Total
Indefinido	36	244	232	512	45	282	250	577	48	292	261	601
Parcial	6	41	20	67	3	40	31	74	3	40	36	79
Completo	30	203	212	445	42	242	219	503	45	252	225	522
Temporal	13	28	12	53	10	18	11	39	24	17	7	48
Parcial	3	4	11	18	2	2	3	7	1	2	2	5
Completo	10	24	1	35	8	16	8	32	23	15	5	43
Total	49	272	244	565	55	300	261	616	72	309	268	649

Por categoría⁷

	2025					
Tipo contrato y jornada	Directores de negocio y sala	Supervisores retail	Personal operativo retail	Supervisores oficina	Personal oficina	Total
Indefinido	17	64	422	19	79	601
Parcial	1	6	71	0	1	79
Completo	16	58	351	19	78	522
Eventual	1	0	47	0	0	48
Parcial	0	0	5	0	0	5
Completo	1	0	42	0	0	43
Total	18	64	469	19	79	649

	2024					
Tipo de contrato y jornada	Directores de negocio y sala	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Indefinido	18	62	419	18	60	577
Parcial	1	4	68	0	1	74
Completo	17	58	351	18	59	503
Temporal	0	0	39	0	0	39
Parcial	0	0	7	0	0	7
Completo	0	0	32	0	0	32
Total	18	62	458	18	60	616

⁷ Se incluyen en la categoría "Directores de negocio y sala" a los miembros del Comité de Dirección en el apartado 4.2 y en el 4.3

2023						
Tipo de contrato y jornada	Directores de negocio y sala	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Indefinido	15	54	388	10	45	512
Parcial	0	2	64	0	1	67
Completo	15	52	324	10	44	445
Temporal	0	3	49	0	1	53
Parcial	0	3	14	0	1	18
Completo	0	0	35	0	0	35
Total	15	57	437	10	46	565

En 2025, el promedio de trabajadores del ejercicio ascendió 638,09 (en 2024 fue de 587,55 y de 557,96 en 2023):

Por sexo

En algunos desgloses los totales varían ligeramente al considerar todos los decimales en el cálculo.

2023			2024			2025			
Tipo de contrato y jornada	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	216,24	289,81	506,06	245,32	306,39	551,71	270,46	329,09	599,55
Parcial	53,47	14,00	67,47	50,08	22,25	72,33	54,40	25,17	79,58
Completo	162,77	275,81	438,59	195,23	284,15	479,38	216,06	303,92	519,97
Temporal	30,22	21,67	51,90	18,88	16,95	35,84	20,79	17,76	38,54
Parcial	9,02	2,68	11,71	2,64	1,41	4,05	3,39	2,03	5,42
Completo	21,20	18,99	40,19	16,24	15,55	31,79	17,40	15,73	33,13
Total	246,47	311,49	557,96	264,2	323,35	587,55	291,24	346,85	638,09

Por edad

2023					2024				2025			
Tipo de contrato y jornada	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Indefinido	34,42	243,92	227,72	506,06	39,79	266,38	245,55	551,71	52,40	288,54	258,61	599,55
Parcial	4,49	41,48	21,50	67,47	4,12	38,20	30,01	72,33	4,86	39,93	34,79	79,58
Completo	29,93	202,44	206,22	438,59	35,66	228,18	215,54	479,38	47,54	248,61	223,82	519,97
Temporal	12,35	31,30	8,24	51,90	11,19	19,79	4,86	35,84	14,22	17,44	6,88	38,54
Parcial	2,21	7,62	1,88	11,71	1,52	1,72	0,82	4,05	2,10	1,99	1,32	5,42
Completo	10,15	23,68	6,36	40,19	9,67	18,07	4,05	31,79	12,12	15,45	5,56	33,13
Total	46,77	275,22	235,96	557,96	50,97	286,16	250,41	587,55	66,62	305,98	265,49	638,09

Por categoría

2025						
Tipo de contrato y jornada	Directores de negocio y sala*	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Indefinido	16,58	62,30	427,92	17,49	75,27	599,55
Parcial	1,00	5,50	72,07	0,00	1,00	79,57
Completo	15,58	56,80	355,84	17,49	74,27	519,97
Temporal	0,12	0,00	38,43	0,00	0,00	38,54
Parcial	0,00	0,00	5,42	0,00	0,00	5,42
Completo	0,12	0,00	33,01	0,00	0,00	33,13
Total	16,70	62,30	466,34	17,49	75,27	638,09

2024						
Tipo de contrato y jornada	Directores de negocio y sala	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Indefinido	16,71	58,76	409,64	16,44	50,17	551,71
Parcial	0,25	4,43	66,07	0,00	1,58	72,33
Completo	16,46	54,33	343,57	16,44	48,59	479,38
Temporal	0,00	0,00	35,84	0,00	0,00	35,84
Parcial	0,00	0,00	4,05	0,00	0,00	4,05
Completo	0,00	0,00	31,79	0,00	0,00	31,79
Total	16,71	58,76	445,48	16,44	50,17	587,55

2023						
Tipo de contrato y jornada	Directores de negocio y sala*	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Indefinido	16,00	65,72	371,53	10,42	42,40	506,06
Parcial	0,00	6,00	58,61	0,00	2,87	67,47
Completo	16,00	59,72	312,92	10,42	39,53	438,59
Temporal	0,00	0,00	51,46	0,00	0,44	51,90
Parcial	0,00	0,00	11,27	0,00	0,44	11,71
Completo	0,00	0,00	40,19	0,00	0,00	40,19
Total	16,00	65,72	422,99	10,42	42,83	557,96



4.3. Despidos

Por sexo

Años	Mujeres	Hombres	Total
2025	7	13	20
2024	16	12	28
2023	10	15	25

Por edad

Años	<30	30-50	>50	Total
2025	3	10	7	20
2024	7	14	7	28
2023	4	11	10	25

Por categoría

	Directores de negocio y sala*	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
2025	0	2	16	0	2	20
2024	0	1	25	0	2	28
2023	0	3	20	1	1	25

4.4. Remuneraciones

El detalle de las remuneraciones medias, teniendo en cuenta salario base y complementos, se muestra a continuación:

Por sexo

Remuneración media	2023 (€)	2024 (€)	2025 (€)
Hombres	26.867,46	27.862,27 €	29.776,44 €
Mujeres	20.300,58	21.700,09 €	23.197,80 €
Total	23.846,31	24.994,97 €	26.758,13 €

Por edad

Remuneración media	2023 (€)	2024 (€)	2025 (€)
<30	20.555,04	23.035,66 €	23.777,27 €
30-50	24.066,34	25.534,10 €	27.946,14 €
>50	24.507,19	24.901,63 €	26.164,24 €
Total	23.846,31	24.994,97 €	26.758,13 €

Por categoría⁸

2025 (€)			
Remuneración media	Mujeres	Hombres	Total
Directores de negocio y sala	Con	72.955,91 € ⁹	75.451,20 €
Supervisores de sala	29.636,25 €	31.872,43 €	31.440,10 €
Personal de sala	20.526,53 €	23.088,28 €	21.740,51 €
Supervisores de oficina	59.440,35 €	62.021,23 €	61.436,88 €
Personal de oficina	35.015,78 €	40.573,50 €	38.601,60 €
Total	23.197,80 €	29.776,44 €	26.758,13 €

2024 (€)			
Remuneración media	Mujeres	Hombres	Total
Directores de negocio y sala	71.151,80 €	46.393,50 ¹⁰ €	54.011,44 €
Supervisores de sala	26.523,23 €	30.738,57 €	29.866,43 €
Personal de sala	19.646,95 €	22.581,98 €	21.042,63 €
Supervisores de oficina	Con	63.858,10 €	62.758,81 €
Personal de oficina	34.067,98 €	38.581,03 €	37.097,28 €
Total	21.700,09 €	27.862,27 €	24.994,97 €

8 Para las remuneraciones promedio no se tienen en cuenta los miembros del Comité de Dirección en la categoría "Directores de negocio y sala".
9 El incremento observado en la remuneración media de esta categoría obedece a dos factores principales: la aplicación de ajustes salariales internos a los miembros existentes y la incorporación de nuevas posiciones que han requerido niveles retributivos superiores.

10 La diferencia entre los datos de este grupo para este ejercicio, en comparación con el año 2023, se debe a la salida de la compañía de empleados con salarios elevados

2023 (€)			
Remuneración media	Mujeres	Hombres	Total
Directores de negocio y sala	Con	76.305,83	72.826,39
Supervisores de sala	26.526,80	30.523,94	29.818,56
Personal de sala	19.065,38	21.331,02	20.147,48
Supervisores de oficina	Con	55.472,07	55.597,45
Personal de oficina	33.057,06	39.962,51	37.614,65
Total	20.300,58	26.867,46	23.846,31

4.4.1 Brecha salarial¹¹

Para el cálculo de la brecha salarial se ha utilizado la siguiente fórmula:

Donde, la brecha positiva indica el % en que la media salarial de las mujeres es inferior a la media salarial de los hombres y; brecha negativa indica el % en que la mediana salarial de las mujeres es superior a la mediana salarial de los hombres.

Atendiendo a la condición de género, a continuación, el detalle de la brecha existente en cada una de las categorías contempladas:

Categoría	Brecha salarial 2023	Brecha salarial 2024	Brecha salarial 2025
Directores de negocio y sala	Con	-53,37%	Con
Supervisores de sala	13,10%	13,71%	7,02 %
Personal de sala	10,62%	13,00%	11,10 %
Supervisores de oficina	Con	Con	4,16 %
Personal de oficina	17,28%	11,70%	13,70 %
Total	24,44%	22,12%	22,09 %

4.4.2 Remuneración media consejeros y directivos

La remuneración media de los miembros del Comité de Dirección son las siguientes:

2025			
Remuneración media	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros y directivos	Con	130.935,54 €	128.425,29

2024			
Remuneración media	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros y directivos	Con	140.915,73 €	136.601,28 €

2023			
Remuneración media	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros y directivos	Con	159.243,01 €	153.368,71 €

El Consejo no está remunerado, la Dirección efectiva del Grupo, se realiza a través de las decisiones del Comité de Dirección. El Comité está formado por cuatro hombres y una mujer. Al existir una única mujer en este colectivo, no se reporta el salario desglosado por mujeres por confidencialidad.

4.5. Políticas de desconexión laboral

Enracha tiene establecidos programas de flexibilidad (maternidad, paternidad, reducción de jornadas) y políticas de desconexión digital para que sus empleados puedan desconectar fuera de su jornada laboral. Por ejemplo, ni se llama a los trabajadores cuando se encuentran fuera de su jornada laboral, ni se incentiva a que estos puedan conectarse a ordenadores o teléfonos.

4.6. Número de empleados con discapacidad

Todo y el compromiso de la compañía de alcanzar el 2% de la plantilla con personal que cuente con discapacidad, la cifra no ha podido ser alcanzada este ejercicio, contando con un total de 11 trabajadores con discapacidad durante el ejercicio.

4.7. Organización del trabajo

La organización del trabajo se realiza teniendo en cuenta:

1. La actividad productiva propia de la empresa:
Es fundamental que las salas se encuentren abiertas en los horarios que los clientes acostumbran a acudir; por lo que hay turnos por centro para cubrir el horario integro de apertura de las mismas.
2. La actividad de mantenimiento de servicios de las salas:
Estas actividades se realizan dependiendo del modo en como interfieran en la actividad productiva de la sala; es decir, hay operativas como la limpieza que de modo genérico se realizan fuera del horario de asistencia de clientes para no interferir, eso no elimina que siempre se realizan actividades de limpieza durante la jornada. Lo mismo ocurre con el mantenimiento, hay reparaciones que se pueden hacer durante la jornada, y otras han de esperar a que no haya clientes en la sala.
3. La actividad de gestión administrativa de la empresa:
Los departamentos a dicha actividad: administración y finanzas, recursos humanos o marketing, realizan su jornada en un horario "convencional" de oficinas con flexibilidad en el horario de entrada y salida, siempre y cuando respete el cumplimiento de la jornada contractualmente convenida.

4.7.1 Medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal

- El Grupo tiene instauradas medidas para facilitar la conciliación de la vida personal que permiten al trabajador disponer de tiempo libre para poder dedicarlo a sí mismo, con total independencia de sus posibles cargas familiares. La empresa intenta con su política de flexibilidad de horarios que todo el mundo pueda disponer de una cierta conciliación del modo más igualitario posible.
- Las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral se diferencian en función de la actividad:

11 Se utiliza la indicación 'Con' en aquellos grupos en los que no se reporta el dato por razones de confidencialidad, debido a que existen tres o menos personas en dicho grupo

1. La actividad productiva propia de la empresa:

- Hay personas que por sus necesidades personales precisan un determinado horario, con éstas se establece el mismo, de modo fijo, el cual les permite la correspondiente conciliación.
- El resto de personal realiza su jornada conforme cuadrante variables que se ponen en conocimiento de los mismos con un mes de antelación.

2. La actividad de mantenimiento de servicios de las salas:

- En principio la mecánica conciliadora es la misma que la vista para el personal de la actividad productiva propia. No obstante, pueden darse particularidades en una actividad como es la de mantenimiento en la que pueden surgir imprevistos que precisen ser reparados, en tal caso, se habla con el trabajador para buscar un mejor acomode entre la necesidad del mismo y atender la operativa de mantenimiento.

3. La actividad de gestión administrativa de la empresa:

- Existe flexibilidad de horario de entrada y salida para favorecer la conciliación de la vida personal. Además, las particularidades extraordinarias que puedan surgir por asuntos fuera del horario previamente conciliado son tratadas entre el trabajador y su jefe inmediato.

4.7.2 Número de horas de absentismo

Nº de horas de absentismo a lo largo del año fiscal:

Total horas absentismo ¹²			
2023		2024	2025
I.T.	Otras causas	I.T.	I.T.
4.126 ¹³	73.743	72.844 ¹⁴	91.256 ¹⁵

- Las horas de absentismo que se han producido por "otras causas" en ejercicios anteriores, corresponden a:

2023						
Maternidad	Paternidad	Riesgo embarazo	Asuntos personales	Enfermedad / defunción familiar 2º Grado	Traslado domiciliario	Sanciones
720	1.537	783	40	70.154	11	451

12 Para los ejercicios 2024 y 2025 solamente se dispone de registro de las horas de baja por accidente de trabajo y enfermedad. No se ha realizado un registro de horas más detallado como en 2023.

13 Para el ejercicio 2023 solo se consideran dentro de I.T. las horas de baja por accidente laboral.

14 Horas de baja por accidente de trabajo (3.084 horas) y horas por enfermedad (69.760 horas).

15 Horas de baja por accidente de trabajo asumiendo 8 horas por día.

4.8. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

- Tal como se viene exponiendo a lo largo del presente documento, la importancia del capital humano que conforman la empresa es su gran activo. Como no puede ser por tanto de otro modo, la seguridad y salud de las personas es un tema esencial y prioritario para la dirección de la compañía.

El cuidado de la salud en un concepto amplio que se engloba bajo dos aspectos:

a) El entorno de trabajo

- Ninguna persona ha de ver perjudicada su salud como ocasión o consecuencia del trabajo, por ello no sólo se cumple con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención de Riesgos Laborales y los RD que articulan la misma, sino que se hacen campañas como la llevada a cabo en el presente año, en difundir consejos sobre el modo de evitar caídas, dado que este es el principal riesgo y el que en mayor número puede tener lugar en las salas y oficina.

b) En el ámbito particular

- La empresa en el buen deseo de velar por el bienestar de los trabajadores lleva a cabo un seguimiento de las causas por las que el personal causa baja médica (seguimiento que se realiza con el soporte de los informes de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales, totalmente anónimo y del que únicamente se valora el motivo que causa la contingencia).
- Dicho estudio se realiza con el fin de poder valorar cuales son los problemas de salud más recurrentes y poder lanzar campañas informativas o preventivas que ayuden a evitarlos, así como para aquellos casos en los que la atención médica de los trabajadores pueda ir demorada por las listas de espera de los servicios públicos de salud, pueda servir la colaboración de la mutua, a través de sus servicios médicos, de ayuda a los mismos.

A continuación, vemos el número de accidentes sucedidos con detalle por causa:

Causa del accidente 2025	Sucedidos en el centro de trabajo		In itinere		Total
	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja	
Choque o golpe contra un objeto en movimiento	7	2	8	0	13
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc....	3	2	0	0	3
Contacto con agente material cortante, punzante, duro	3	0	0	0	3
Total	13	4	8	0	25

Causa del accidente 2024	Sucedidos en el centro de trabajo		In itinere		Total
	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja	
Choque o golpe contra un objeto en movimiento	5	1	0	0	6
Golpe contra un objeto inmóvil o trabajador en movimiento	5	6	0	0	11
Mordeduras, patadas, etc.... de animales o personas	1	2	3	0	6
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc....	1	1	0	0	2
Contacto con agente material cortante, punzante, duro	6	3	3	0	12
Total	18	13	6	0	37

Causa del accidente 2023	Sucedidos en el centro de trabajo		In itinere		Total
	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja	
Choque o golpe contra un objeto en movimiento	7	5	2	2	14
Golpe contra un objeto inmóvil o trabajador en movimiento	2	2	1	1	5
Mordeduras, patadas, etc.... de animales o personas	0	0	0	0	0
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc....	6	3	0	0	9
Contacto con agente material cortante, punzante, duro	1	0	0	0	1
Total	16	10	3	3	32

Entrando en un análisis detallado de las causas de los accidentes sufridos se puede destacar:

- a) Se los reparten casi por un igual entre mujeres (8 casos con un 47,06 %) y hombres (9 casos con un 52,94 %).
- b) Por edades estos quedan repartidos en 1 caso en menores de 30 años (5,88%), 9 casos de personas entre 30 y 50 años (52,94 %) y 7 casos para mayores de 50 (41,18%).
- c) De los accidentes laborales con independencia si existe baja médica o no (excluidas in itinere), el motivo de los mismos se lo reparten por igual entre cortes o pinchazos y sobreesfuerzos (con tres casos cada una de dichas tipologías) y cinco casos se han debido a golpes con objetos inmóviles.
- Tanto golpes contra objetos inmóviles como cortes o pinchazos, tienen su origen en distracciones, por lo que podemos llegar a extraer esta conclusión como el primer agente causante de los accidentes existentes.
- d) Algo más de la mitad de los accidentes (53,84 %) se han producido en fin de semana, mientras que el 46,16 % restante ha tenido lugar entre lunes y viernes.

Datos de accidentabilidad:

2025		
Índices de accidentabilidad	Mujeres*	Hombres**
Índice de incidencia	8,43	4,25
Índice de frecuencia	48,14	24,28
Índice de gravedad	1,01	0,49
Nº de accidentes con baja (contando in itinere)	12	9
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0

2024		
Índices de accidentabilidad	Mujeres*	Hombres**
Índice de incidencia	8,68	3,19
Índice de frecuencia	49,52	18,20
Índice de gravedad	1,11	0,37
Nº de accidentes con baja (sin in itinere)	13	5
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0

2023		
Índices de accidentabilidad	Mujeres*	Hombres**
Índice de incidencia	6,83	4,96
Índice de frecuencia	39,00	28,34
Índice de gravedad	1,26	0,40
Nº de accidentes con baja (sin in itinere)	12	7
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0

Nota:

Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja / número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10⁶

Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja / número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10³

Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja / número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10⁶

Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja / número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10³

4.9. Relaciones Sociales

- En todos los centros de trabajo, con salvedad del existente en la ciudad de Córdoba, existe representación legal de los trabajadores, con quienes se mantiene un diálogo abierto y fluido. En el caso de Córdoba, la empresa promovió que, entre el conjunto de trabajadores de la sala, de modo democrático, escogiesen un par de representantes para en nombre del conjunto poder constituir la Comisión de igualdad, elaborar dicho Plan y poder tratar conjuntamente cualquier aspecto que, en materia de desigualdad, acoso o cualquier otro aspecto susceptible de ser objeto de acción discriminatoria, pudiese surgir.
- En el mismo sentido ocurre en materia de prevención de riesgos laborales. Todos los centros, con la salvedad de Córdoba, disponen de delegados de prevención que forman parte de los correspondientes Comités de Seguridad y Salud Laboral. En el caso de Córdoba, al no contar con los mismos, la empresa hace partícipe de cualquier tema relacionado con la salud y prevención, a la totalidad de trabajadores del centro.
- Las reuniones que la empresa mantiene con ambos Comités tienen una frecuencia trimestral, lo que no elimina que en el momento que pueda surgir cualquier tema, ambas partes se reúnen de urgencia.

4.9.1 Empleados cubiertos por convenio colectivo

- La totalidad de trabajadores en España están bajo regulación específica de convenio colectivo. La totalidad de convenios hacen mención a la seguridad y salud en el trabajo, pero únicamente para hacer mención al derecho de participación y consulta; es decir, nada por encima de lo ya establecido por la Ley Orgánica de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre que ya contempla este derecho no sólo de los delegados de prevención, sino de la totalidad de trabajadores.

4.10. Políticas de formación

Una de las prioridades de Enracha en la gestión del capital humano es proporcionar a sus profesionales oportunidades de formación y mejora continua. La formación es un aspecto altamente valorado en la compañía el cual contempla materias en dos vertientes:

- a) Aspectos técnicos:
- Son aquellas materias que se necesitan esencialmente para poder desarrollar un puesto de trabajo desde un punto de vista "objetivo". Pueden ser materias propias de la actividad de la empresa destinadas principalmente al personal de sala, o bien aquellas propias del área de gestión dedicadas principalmente al personal de gestión.
 - Hay materias que son incluso totalmente transversales a la organización, e igualmente necesarias para todo el personal como por ejemplo el conocimiento de la lengua inglesa.
- b) Aspectos relacionales o conductuales:
- Son materias que permiten una mejor relación con otras personas de la organización. El personal al que está destinado principalmente este tipo de formaciones son: mandos intermedios o directores, por la obvia responsabilidad que tienen en la gestión de personas, o bien personal técnico/administrativo que está o puede estar sometido a una elevada carga de estrés.
 - Los aspectos o áreas formativas comentadas están orientadas para atender una doble vía de necesidades formativas.

- 1) La mejora competencial:
- Es la formación que se imparte al personal con el fin de conseguir una mejora en el desarrollo de sus funciones habituales en su puesto de trabajo.
- 2) Promociones y ascensos
- Son aquellas que se imparten a personas de a las que a priori hay un interés en promocionar, es decir, se ha detectado un adecuado potencial en su resultado de evaluación y desempeño o se han apuntado a la Universidad corporativa "Enracha campus" y han obtenido unos resultados suficientemente favorables, como para pensar que hay que invertir en su continuo desarrollo.
 - El programa formativo Enracha campus, si bien no es un programa de ascensos, sí que es una plataforma formativa a la que pueden acceder los trabajadores apuntándose libre y voluntariamente a la misma, por la cual pueden obtener una formación que les ayude a una mejora competencial. Así como permite al mismo tiempo la detección de talento que requiera dar una formación distinta, con vistas a la promoción a un puesto de mando o bien de mayor valor añadido.

- Por otra parte, la empresa cuenta con un programa formativo que recibe el nombre de Silver talent, es propiamente un programa que pretende el desarrollo del profesional tanto a nivel competencial como técnico y que se realiza dentro de la Universidad corporativa.
- A continuación, se incluye el número de personas y horas de formación que se han dedicado en los últimos años.¹⁶

Nº de personas que participan en la formación (julio 2024 – junio 2025)	Directores de negocio y sala	Superviso- res de sala	Personal de sala	Superviso- res de oficina	Personal de oficina	Total
Orientación al cliente	0	8	7	0	0	15
Inteligencia emocional	0	8	7	0	0	15
Inglés	4	7	0	2	9	22
Orientación al cambio	0	8	7	0	0	15
Cultura del dato	0	8	7	0	0	15
Valores y ética	0	8	7	0	0	15
Comunicación verbal y no verbal	0	8	7	0	0	15
Negociación	0	8	7	0	0	15
Toma de decisiones	0	8	7	0	0	15
Total	4	71	56	2	9	142

Nº de personas que participan en la formación (julio 2023 – junio 2024)	Directores de negocio y sala	Superviso- res de sala	Personal de sala	Superviso- res de oficina	Personal de oficina	Total
Orientación al cliente	0	6	6	0	0	12
Inteligencia emocional	0	6	6	0	0	12
Inglés	5	1	0	7	17	30
Francés	1	7	2	0	0	10
Orientación al cambio	0	6	6	0	0	12
Valores y ética	0	6	6	0	0	12
Comunicación verbal y no verbal	0	6	6	0	0	12
Negociación	0	6	6	0	0	12
Toma de decisiones	0	6	6	0	0	12
Digital Graphic designer	0	0	0	1	0	1
ISTQB Certified Tester	0	0	0	1	0	1
Dirección de seguridad privada	0	0	1	0	0	1
Total	6	50	45	9	17	127

¹⁶ Se computan los empleados que han recibido la formación específica en cada ámbito por lo que un mismo empleado puede estar contabilizado en diferentes ámbitos.

Nº de personas que participan en la formación (julio 2022 – junio 2023)	Directores de negocio y sala	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Orientación al cliente	1	7	43	0	0	51
Inteligencia emocional	0	3	10	0	0	13
Inglés	3	0	0	5	17	25
Francés	2	6	2	0	0	10
Orientación al cambio	0	3	10	0	0	13
Seguridad	4	18	44	0	0	69
Valores y ética	0	3	10	0	0	13
Negociación	0	3	10	0	0	13
Toma de decisiones	0	3	10	0	0	13
Total	10	46	139	5	17	220

Nº de horas dedicadas a la formación (julio 2024 – junio 2025)	Directores de negocio y sala	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Perso- nal de oficina	Total
Orientación al cliente	0	32	28	0	0	60
Inteligencia emocional	0	32	28	0	0	60
Inglés	124	217	0	62	279	681
Orientación al cambio	0	32	28	0	0	60
Valores y ética	0	32	28	0	0	60
Cultura del dato	0	32	28	0	0	60
Comunicación verbal y no verbal	0	32	28	0	0	60
Negociación	0	32	28	0	0	60
Toma de decisiones	0	32	28	0	0	60
Total	124	473	224	62	279	1.116

Nº de horas dedicadas a la formación (julio 2023 – junio 2024)	Directores de negocio y sala	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Orientación al cliente	0	2	2	0	0	4
Inteligencia emocional	0	2	2	0	0	4
Inglés	10	34	0	15	16	75
Francés	36	29	13	0	0	78
Orientación al cambio	0	2	2	0	0	4
Valores y ética	0	2	2	0	0	4
Comunicación verbal y no verbal	0	2	2	0	0	4
Negociación	0	2	2	0	0	4
Toma de decisiones	0	2	2	0	0	4
Digital Graphic designer	0	0	0	0	1.503	1.503
ISTQB Certified Tester	0	0	0	0	20	20
Dirección de seguridad privada	0	0	0	1.503	0	1.503
Total	46	77	27	1.518	1.539	3.207

Nº de horas dedicadas a la formación (julio 2022 – junio 2023)	Directores de negocio y sala	Supervisores de sala	Personal de sala	Supervisores de oficina	Personal de oficina	Total
Orientación al cliente	4	28	172	0	0	204
Inteligencia emocional	0	12	40	0	0	52
Inglés	129	0	0	167	527	823
Francés	84	252	99	0	0	435
Orientación al cambio	0	12	40	0	0	52
Seguridad	24	108	264	0	18	414
Valores y ética	0	12	40	0	0	52
Negociación	0	12	40	0	0	52
Toma de decisiones	0	12	40	0	0	52
Total	241	448	735	167	545	2.136

• La accesibilidad e igualdad de trato en las oportunidades de acceso a la formación están garantizadas por:

- a) La objetividad que representa la evaluación del desempeño como elemento utilizado para la identificación del potencial talento a potenciar y promocionar.
- b) La objetividad que representa la evaluación de los resultados obtenidos por aquellas personas que se han apuntado a la plataforma formativa de Enracha campus.
- c) La diversidad de inputs, objetivables todos ellos, para acceder al programa Silver talent
- d) La propia política de no discriminación, garantizada por los diversos Planes de igualdad, tras los que existen las oportunas Comisiones de igualdad que velan por su adecuado cumplimiento y recogen cualquier tipo de reclamación o denuncia que sobre dicho aspecto pueda darse.
- e) El protocolo de acoso, el cual en la misma medida que los Planes de igualdad, garantizan que no se puedan producir acciones encaminadas a dificultar el acceso a la formación o promoción, como consecuencia a un acto de acoso.

4.11.Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

- La compañía tiene el compromiso de garantizar la accesibilidad universal, por lo que todas sus oficinas y principales instalaciones cumplen con las normas establecidas para garantizar el acceso a personas con movilidad reducida.

5. DERECHOS HUMANOS

5.1.Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos

- Dedicarse a una actividad empresarial en una sociedad occidental implica un elevado nivel de fiscalización de todo aquello que ocurre en la misma, obligaciones tributarias (AEAT), sociales (TGSS, INSS e Inspección de trabajo), o también por las propias de la actividad empresarial (Comisión del juego).
- Todo esto se convierte en una garantía como mínimo, de que los principios fundamentales de derechos humanos son respetados y por lo tanto no existen riesgos que afecten a la empresa o a los integrantes de la misma.



5.2. Políticas y compromisos

- En este sentido y aún sin tener suscrito ningún convenio internacional como pueda ser el Pacto mundial de la ONU, sí que mantiene en sus valores de empresa los diez principios del mismo.
- a) **Derechos humanos:** las propias garantías establecidas por La Constitución, Estatuto de los trabajadores, Ley de prevención de riesgos laborales y convenios colectivos, Planes de igualdad y protocolo de actuación ante el acoso, así como las correspondientes inspecciones de trabajo o Seguridad Social, y la negociación con los correspondientes Comités de empresa y delegados de personal, protegen a los trabajadores de recibir cualquier tipo de trato que vulnere los mismos.
- b) **Mano de obra:** la legislación, medios y organismos indicados con anterioridad, garantizan igualmente el respeto a las condiciones laborales conforme los estándares establecidos por la OIT entre los cuales se encuentra, el no empleo de mano de obra infantil.
- c) **Medio ambiente:** la empresa ofrece a sus trabajadores medios de retribución flexible con el cual pueden acceder a la compra de billetes de transporte público, lo que permite la exención de tributación, y así fomentando de transporte público frente al privado y contribuyendo a la mejora de condiciones medioambientales. De igual modo ofrece la posibilidad del teletrabajo como medida de ayuda al ahorro económico de los trabajadores, así como la reducción de CO2 al medioambiente.
- Otras medidas adoptadas por la empresa pasan por promover la digitalización del trabajo y de este modo reducir el consumo de papel, o disponer de máquinas de juego de última tecnología las cuales tienen un menor consumo energético.
- d) **Anticorrupción:** la naturaleza de la actividad de la empresa obliga, no sólo a garantizar un juego limpio, sino que a la transparencia del mismo. Para ello, las máquinas de juego son sometidas a test tanto internos como externos, por parte de la empresa comercializadora de la misma o de la propia Comisión del juego, quienes garantizan la honestidad del mismo.
- Así mismo la empresa cuenta con la figura del compliance officer para velar por que no se produzcan acciones punibles.

5.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

- No se han recibido denuncias por la vulneración de derechos humanos en ninguna sociedad del Grupo.
- En cualquier caso, el Protocolo de actuación ante el acoso establece los medios y canales de comunicación para que estas se puedan llevar a cabo de manera anónima, y el mismo es conocido por el conjunto de la empresa ya que es divulgado mediante notas informativas en los tableros de anuncios o bien también a través de la representación legal de los trabajadores.



6. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

6.1. Riesgos en materia de Corrupción y Soborno

La dirección, a través del Código de conducta, manifiesta claramente su voluntad y propósito de cumplir sin falta todas las leyes, prohibiendo estrictamente toda forma de corrupción en la empresa de cualquier tipo. Esa ha sido su cultura en todos sus años de existencia y ha sido siempre un aspecto clave en la elaboración de la estrategia de la sociedad.

A fecha de cierre del presente Estado, no se ha recibido ninguna denuncia por corrupción.

Rank tiene un Programa de Prevención de Delitos (Compliance) mediante el que se despliegan las siguientes medidas:

- Formación específica del personal en la empresa a los efectos de profundizar en el desarrollo de una política de tolerancia cero respecto de conductas que promuevan la corrupción a todos los niveles. Es importante subrayar que la prohibición de actuaciones corruptas abarca no sólo aquellas en beneficio de un directivo o empleado, de su familia, amigos, etc., sino también las que presuntamente se pudieran llevar a cabo en beneficio de la propia empresa.
- Definición de responsabilidades: Las relaciones con las Administraciones Públicas se llevarán a cabo únicamente por las personas específicamente apoderadas para ello, sean estos los abogados de la empresa, gerentes, etc. Ninguna otra persona representará a la empresa en esas relaciones bajo ningún concepto.
- Llevanza confidencial de un fichero que incluya a los cargos públicos de designación política con los que se desarrollen relaciones de particular significación, de modo que se pueda conocer en cada caso con quién se trató cada asunto de particular importancia.
- Prohibición absoluta de regalos, pagos, propinas, servicios, privilegios, etc. a cualquier cargo público, salvo usos y costumbres.
- Insistir y hacer gala de la obligatoriedad Código de conducta y de la misión, visión y valores de la empresa en la formación y de manera continua en el día a día, e informar adecuadamente al personal de las consecuencias disciplinarias que pueden incurrir por no observar el Código de Conducta.
- Ante una eventual sospecha de conducta presuntamente constitutiva de los delitos mencionados, se procederá a su comunicación a través del Canal Compliance Externo o del resto de mecanismos de denuncia existentes.

6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Las sociedades que componen el Grupo Enracha, incluido el Grupo en España, están obligadas a llevar a cabo sistemas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

En concreto, se encuentran obligados por el artículo 2.1 u) de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, en cuanto al pago de premios se refiere. Las indicadas empresas del grupo han adoptado los correspondientes programas de prevención, que actualmente se encuentran activos y son objeto de revisión periódica.

Asimismo, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 10/2010, el sistema de prevención de blanqueo de capitales es objeto de un informe de experto externo acreditado ante el SEPBLAC cada tres años, así como informes anuales de seguimiento, también informados por el experto externo, informes que se remiten al SEPBLAC con la periodicidad indicada.

Recientemente, no se ha producido ninguna alerta que ponga en marcha el procedimiento de comunicación de operaciones sospechosas al SEPBLAC.

Dentro de las medidas de prevención de blanqueo de capitales establecidas por el grupo, encontramos las siguientes:

1. Designación de un Representante único ante el Sepblac, conforme dicta la normativa vigente.
2. Designación de un Órgano de Control Interno con representación en distintas áreas de negocio del grupo, que vela por el cumplimiento de la normativa celebrando reuniones ordinarias con periodicidad trimestral.
3. Identificación de premios otorgados en una o varias partidas consecutivas por un mismo jugador, superiores a 2.000 €, o del mismo importe
4. Formación a empleados reciente impartida
5. Archivo de documentación relativa al BC/FT en el seno de cada sociedad: relativa a los documentos que se elaboran en cada revisión anual, listado de premiados, cuestionarios de autoevaluación a empleados recogidos (...) entre otros.
6. Reparto de Instrucciones a empleados, con catálogo de operaciones sospechosas, procedimiento de comunicación de alertas, etc.
7. Orden de abstenerse de ejecutar una operación si la misma presenta indicios de delito de blanqueo de capitales, así como no revelar nada al cliente.

6.3. Aportaciones a asociaciones o patrocinios

Durante el presente ejercicio no se han realizado aportaciones a asociaciones sectoriales ni patrocinios.



7. SOCIEDAD

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Enracha asume su compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible, contribuyendo en i) la creación de empleo y en ii) una política de juego responsable

El juego proporciona a las personas una vía de mejora de su bienestar social y emocional aportando beneficios que repercuten en sus relaciones personales, siempre que se juegue de forma responsable, hecho que implica una decisión informada y educada por parte de los consumidores.

Enracha pone al cliente en el centro de sus políticas de juego responsable implementando acciones de sensibilización, y control que benefician a los jugadores en general y a aquellos con posibles problemas de adicciones comportamentales.

- Controles de acceso para la protección de menores y personas autoexcluidas
- Formación para empleados acerca del juego responsable y códigos de conducta ante situaciones de adicciones comportamentales
- Plan de comunicación en las salas acerca del juego seguro para clientes y empleados

7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio, RANK ha realizado una donación por importe de 3.120 euros a la cuenta solidaria de la Generalitat Valenciana destinada a la reparación de daños y reconstrucción tras la DANA, en el marco del *Pla Recuperem València*. Esta aportación se efectuó conforme a la iniciativa oficial para canalizar ayudas económicas a la recuperación social y económica de las zonas afectadas.

7.3.Subcontratación y proveedores

Con el fin de que Enracha pueda mantener su nivel de actividad y compromiso de calidad, dispone de una red de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos.

Enracha entiende la relación con sus proveedores basada en el comportamiento ético y la confianza mutua. Enracha busca en estos aliados estratégicos a empresas que sean capaces de incrementar constantemente la calidad de su trabajo y que cuenten con la flexibilidad requerida en el entorno actual para hacer frente a los cambios que demanda el mercado.

En todos los contratos que se firman con proveedores, se incluye una cláusula "antibribery" donde el proveedor declara que cumple con la normativa aplicable en materia de anti-corrupción, declarando expresamente: (i) que no ha ofrecido, no ha acordado dar, no ofrecerá ni acordará dar a ningún empleado ni administrador del Cliente (Rank) ni, en el término más general, a ninguna persona que haya sido contratada por el Cliente, ningún obsequio, prebenda o ventaja de ningún tipo ni clase que haya podido

o pudiera suponer un incentivo o compensación por cualquier acto u omisión relacionado de alguna forma con el presente Contrato o con cualquier otro acuerdo, incluso potencial, entre el Proveedor y el Cliente y (ii) que tampoco ha ofrecido, no ha acordado dar, no ofrecerá ni acordará dar a ningún tercero ningún obsequio, prebenda o ventaja de ningún tipo ni clase que haya podido o pudiera suponer un incentivo o compensación por cualquier acto u omisión en beneficio del Cliente, tanto si dicho beneficio estuviera relacionado de alguna forma con el presente Contrato, como si lo estuviera con cualquier otro acuerdo, incluso potencial, entre el Proveedor y el Cliente.

La política de selección de proveedores se fundamenta en la calidad, el precio, la variedad y el respeto a los principios éticos.

Por la naturaleza de su actividad, los principales proveedores de Enracha son: i) de Alimentación para la actividad de hostelería, ii) de Maquinaria y su mantenimiento para la actividad de las salas y iii) de Construcción y reformas para las obras que se realizan en las salas.

Uno de los principios éticos de Enracha hace referencia a la cadena de suministros responsable donde no se tolera ningún tipo de comportamiento ilícito o inmoral por parte de nuestros proveedores.

Para la actividad de hostelería la mayoría de las compras se realizan a un mismo proveedor global con compromisos y estándares de sostenibilidad. Por este motivo no se considera necesario realizar auditorías adicionales en este ámbito.

En el caso de la maquinaria y su mantenimiento, se está trabajando para incorporar criterios de sostenibilidad tales como eficiencia energética en la compra de nueva maquinaria.

Finalmente, en las obras que realizamos, el Grupo tiene el compromiso de trabajar con proveedores que incorporen medidas para reducir el consumo y la contaminación lumínica y acústica, cómo, por ejemplo, la instalación de luminaria eficiente (LED) en los locales y salas donde es necesario realizar renovaciones u obras.

7.4. Consumidores

Medidas de privacidad y seguridad de los datos de los consumidores

El grupo Enracha dispone de un documento de Seguridad que aplica a la Sociedad, que garantiza una correcta legitimación en la recogida de datos, una correcta información a los afectados, la atención a los mismos de forma adecuada, estableciendo medidas de protección de acuerdo con criterios basados en un análisis de riesgo, preservando la confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de los datos de carácter personal.

La empresa ha establecido también un protocolo dirigido a todos los empleados y se compromete a implantar y actualizar esta normativa de obligado cumplimiento para todo el personal que trate datos de carácter personal o a los sistemas de información, archivo y documentación que permiten al acceso a los mismos. Todas las personas que tengan acceso a los datos de carácter personal definidos en las distintas actividades de tratamiento, o bien a través de cualquier otro medio automatizado o manual de acceso a los datos, se encuentran obligadas por ley a cumplir lo establecido en este documento.



Medidas adoptadas para promover el juego seguro y responsable

Grupo Rank dispone de un protocolo de Juego Responsable. El Grupo Rank, incluidas las Sociedades del grupo operadoras de establecimientos de juego en España, desarrolla su actividad bajo el principio de responsabilidad social empresarial, entre otras cosas, con el compromiso social de fomentar el juego responsable y, para ello, prevenir, minimizar y detectar el riesgo de práctica de juego no responsable o de ludopatía de sus clientes.

Con este objetivo, el protocolo tiene la finalidad de compilar las diferentes actuaciones que se han venido desarrollando por el Grupo Rank en los establecimientos "Enracha", junto con otras nuevas, concretando y definiendo la Política de Juego Responsable ("PJR") a aplicar en todos los establecimientos "Enracha".

Con ese fin, esta PJR identifica situaciones de riesgo y determina protocolos protocolo de actuación en relación con aquellos clientes que presenten síntomas o factores susceptibles de considerarse como de riesgo de práctica de juego no responsable o de ludopatía.

Los directores de las diferentes sociedades del grupo "Enracha", incluida las sociedades de España, recibieron este ejercicio una formación completa sobre el Juego Responsable.

Además de estas medidas, se ponen a disposición de los clientes folletos sobre el juego responsable en salas, así como posters en los lavabos.

Medidas adoptadas para proteger a consumidores jóvenes y/o vulnerables

De acuerdo con todos los reglamentos que desarrollan la actividad en las salas de juego y azar en todas las Comunidades Autónomas (CCAA) en las que la empresa opera, la compañía sigue rigurosamente todas y cada una de las obligaciones.

Existe una base datos en admisión de cada una de las salas en la que se relaciona el número de potenciales clientes que tienen prohibido su acceso a una sala de juegos de acuerdo con los listados de interdicción de cada CCAA.

El ordenador de admisión está conectado directamente con el servidor del departamento de juego de cada CCAA para realizar el chequeo.

El operador de cada admisión exige el documento de identidad de cada cliente para hacer la doble comprobación de que no está incluido en la anteriormente mencionada base datos y que además es mayor de edad.

Descripción de las medidas adoptadas con relación al márketing y la publicidad

Todas las acciones de márketing y publicidad cumplen estrictamente con las regulaciones en materia de promoción y publicidad de juego de cada Comunidad Autónoma. Eso significa que se tramita la comunicación y/o autorización de todas y cada una de las acciones que quieran realizarse al órgano competente en cuestión. Asimismo, cada acción, ya sea de proyección interna o externa, va acompañada con los avisos de juego responsable y +18.

Solamente se mandará información relacionada con las salas a aquellos clientes que hayan manifestado que quieran recibirla de forma expresa y explícita. Del mismo modo, el cliente podrá revocar dicho consentimiento en cualquier momento y por distintos canales puestos a su disposición de una forma clara y accesible.

En el interior de la sala también se pone a disposición de los clientes folletos y cartelería informativa, donde se comunican los problemas que puede conllevar el juego sin moderación, y se ofrece un canal de ayuda gratuito para aquellos clientes que puedan considerar que tienen un problema relacionado con el juego.

Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

La empresa pone a disposición de todos sus consumidores las correspondientes hojas de reclamación oficiales de acuerdo con la normativa de cada una de las CCAA en las que la compañía está presente. Estas reclamaciones, se gestionan a través de una plataforma central en la que se reportan todas estas incidencias ocurridas en relación con las quejas y reclamaciones recibidas.

En el presente ejercicio se han recibido 15 quejas relacionadas con el servicio de la sala y la prohibición de entrada a la sala las cuales se han gestionado desde el departamento legal de Enracha, tan solo una de ellas ha sido presentada ante la oficina de consumo correspondiente. Las salas tienen una línea de actuación flexible para que los directores y jefes de sala, puedan en cada momento decidir la mejor manera de gestionar un determinado incidente y teniendo como base el reglamento del juego, que nunca puede ser infringido.

Enracha evalúa de forma semestral la satisfacción y la percepción de sus clientes a través de encuestas realizadas por un tercero independiente. Estas encuestas permiten medir la calidad del servicio, la seguridad del entorno de juego, la fidelización, y diversos aspectos operativos de las salas. Los resultados de la última encuesta enviada (mayo 2025) muestran una valoración muy positiva por parte de los clientes de Enracha.

En cuanto a la relación global con nuestros clientes, los indicadores principales -el índice de retención TRI*M y el Net Promoter Score (NPS)- mantienen valores muy altos. El índice TRI*M alcanza los 100 puntos y el NPS llega a 60 puntos, ambos significativamente superiores a los obtenidos en el mismo periodo del año anterior. Las salas Continental, Universal y Don Pelayo destacan con unos resultados por encima de la media del Grupo.

Las encuestas también confirman que el 89% de los clientes está totalmente o bastante de acuerdo en que Enracha promueve un entorno de juego seguro y responsable, un elemento clave del compromiso y valores corporativos. Estos resultados se mantienen muy estables respecto a olas anteriores.

En conjunto, los resultados de las encuestas confirman un alto nivel de satisfacción y fidelidad por parte de los clientes, al tiempo que ofrecen una visión clara de la evolución de su experiencia, del perfil del cliente y de las palancas que más influyen en su percepción. Esta información es clave para priorizar acciones en materia de servicio, instalaciones, fidelización, seguridad y juego responsable, y constituye una base fundamental para la toma de decisiones de Rank y para seguir avanzando en una oferta de ocio segura, responsable y orientada al cliente.



8. INFORMACIÓN FISCAL

8.1. Beneficios

Los beneficios obtenidos por Enracha en el ejercicio cerrado el 30 de junio de 2025 son:

Resultado (beneficio) antes de impuestos: 13.775. 000 € (11.994.831 € en el ejercicio anterior y 10.308.761 € en el ejercicio del 2023)

8.2. Impuestos

Los impuestos sobre beneficios devengados en el presente ejercicio han sido:

España	IS devengado (€)	Pagos realizados en el ejercicio (Pagos fraccionados) (€)
Impuestos	3.534.741	3.363.221€

Los impuestos sobre beneficios devengados en el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2024 fueron:

España	IS devengado (€)	Pagos realizados en el ejercicio (Pagos fraccionados) (€)
Impuestos	3.040.745	2.512.674

A 30 de junio de 2023 fueron los siguientes:

España	IS devengado (€)	Pagos realizados en el ejercicio (Pagos fraccionados) (€)
Impuestos	2.106.333	1.558.807

8.3. Subvenciones

No se han recibido subvenciones a lo largo del periodo revisado ni en los periodos finalizados en 2024 y 2023.

ANEXO 1

9. ANEXO I

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Contenidos de ley de información no financiera	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	¹⁷ Contenidos GRI ¹⁸	Observaciones/razón de omisión
INFORMACIÓN GENERAL				
Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	2.1 Estructura del Grupo 2.2 Descripción del modelo de negocio	GRI 2-6 a)	No aplica
Mercados en los que opera	Material	2.3 Tamaño de la organización y geografía	GRI 2-1 GRI 2-6 a)	No aplica
Objetivos y estrategias de la organización	Material	2.4 Misión, compromiso y valores 2.5 Políticas y Gestión de Riesgos	GRI 2-6	No aplica
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	2.5 Políticas y Gestión de Riesgos	GRI 2-6	No aplica
Marco de reporting utilizado	Material	1.1 Análisis de materialidad	GRI 1	No aplica
Principio de materialidad	Material	1.1 Análisis de materialidad	GRI 3-1 a)	No aplica

¹⁷
¹⁸ GRI – Global Reporting Initiative. Todos ellos en la última versión disponible

Contenidos de ley de información no financiera	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ¹	Observaciones/razón de omisión
MEDIO AMBIENTE				
Gestión Ambiental				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	3.1 Enfoque de gestión medioambiental	GRI 3-3 GRI 2-23 a)	No aplica
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	3.1 Enfoque de gestión medioambiental	GRI 3-3	No aplica
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3.1 Enfoque de gestión medioambiental	GRI 3-3	No aplica
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	3.1 Enfoque de gestión medioambiental	GRI 3-3	No aplica
Aplicación del principio de precaución	Material	3.1 Enfoque de gestión medioambiental	GRI 2-23 a) iii	No aplica
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	3.1 Enfoque de gestión medioambiental	GRI 3-3	No aplica
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Conforme al análisis de materialidad realizado no se considera que este asunto sea relevante para la organización	No aplica	No aplica	No aplica
Economía circular y prevención de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	3.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos	GRI 3-3	No aplica
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	3.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos	GRI 3-3	No aplica

Contenidos de ley de información no financiera	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI¹	Observaciones/razón de omisión
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3.2.1 Consumo de agua	GRI 303-05 a)	No aplica
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Conforme al análisis de materialidad realizado no se considera que este asunto sea relevante para la organización	No aplica	No aplica	No aplica
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	3.2.2 Consumo de energía y medidas de eficiencia energética y uso de renovables	GRI 302-01 a)	No aplica
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	3.2.2 Consumo de energía y medidas de eficiencia energética y uso de renovables	GRI 3-3	No aplica
Uso de energías renovables	Material	3.2.2 Consumo de energía y medidas de eficiencia energética y uso de renovables	GRI 3-3	No aplica
Cambio climático				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	3.4. Cambio climático	GRI 305-1 a) GRI 305-2 a)	No aplica
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Conforme al análisis de materialidad realizado no se considera que este asunto sea relevante para la organización	No aplica	No aplica	No aplica
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	3.4. Cambio climático	GRI 3-3	No aplica
Biodiversidad				
Protección de la biodiversidad: Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Conforme al análisis de materialidad realizado no se considera que este asunto sea relevante para la organización	No aplica	No aplica	No aplica
Protección de la biodiversidad: Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Conforme al análisis de materialidad realizado no se considera que este asunto sea relevante para la organización	No aplica	No aplica	No aplica

Contenidos de ley de información no financiera	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI¹	Observaciones/razón de omisión
SOCIAL Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	4.1 Riesgos que afectan a la organización en materia de Recursos Humanos	GRI 3-3 GRI 2-23 a)	No aplica
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	Material	4.2. Número de empleados	GRI 2-7 en lo que respecta a empleados por género	No aplica
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.2. Número de empleados	GRI 2-7 en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo y por género	No aplica
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.3 Despidos	GRI 3-3	No aplica
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	4.4 Remuneraciones	GRI 405-2	No aplica
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	4.4.1 Brecha salarial	GRI 405-2	No aplica
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	4.4.2 Remuneración media consejeros y directivos	GRI 405-2	No aplica
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4.5 Políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	No aplica
Empleados con discapacidad	Material	4.6 N° de empleados con discapacidad	GRI 405-1 b) iii	No aplica
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	4.7 Organización del trabajo	GRI 3-3	No aplica
Número de horas de absentismo	Material	4.7.2 Número de horas de absentismo	GRI 403-9 en lo que respecta a las horas de absentismo	No aplica
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	4.7.1 Medidas destinadas a facilitar la conciliación de vida personal	GRI 3-3	No aplica

Contenidos de ley de información no financiera	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI¹	Observaciones/razón de omisión
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4.8 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3–3	No aplica
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	Material	4.8 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403–9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403–9 e) GRI 403–10 a) en lo que respecta a los fallecimientos y las enfermedades laborales de empleados	No aplica
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	4.9 Relaciones sociales	GRI 3–3	No aplica
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	4.9.1 Empleados cubiertos por convenio colectivo y balance que estos hace sobre el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 2–30 a)	No aplica
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	4.9.1 Empleados cubiertos por convenio colectivo y balance que estos hace sobre el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3–3	No aplica
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4.10 Políticas de formación	GRI 3–3 GRI 404–2 a)	No aplica
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Material	4.10 Políticas de formación	GRI 404–1 a) ii	No aplica
Accesibilidad universal				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.11 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3–3	No aplica

Contenidos de ley de información no financiera	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI¹	Observaciones/razón de omisión
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4.1 Riesgos que afectan a la organización en materia de Recursos Humanos	GRI 3–3 GRI 2–26 a)	No aplica
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.1 Riesgos que afectan a la organización en materia de Recursos Humanos	GRI 3–3	No aplica
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4.1 Riesgos que afectan a la organización en materia de Recursos Humanos	GRI 3–3	No aplica
DERECHOS HUMANOS				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.1. Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos 5.2. Políticas y compromisos	GRI 3–3 GRI 2–23 a) iii	No aplica
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	5.1. Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos 5.2. Políticas y compromisos	GRI 3–3 GRI 2–26	No aplica
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406–1 a)	No aplica
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	Material	5.1. Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos 5.2. Políticas y compromisos	GRI 3–3	No aplica
CORRUPCIÓN Y SOBORNO				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	6.1. Riesgos en materia de Corrupción y Soborno	GRI 3–3 GRI 2–23 a) iii GRI 2–26	No aplica
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	6.1. Riesgos en materia de Corrupción y Soborno	GRI 205–3 a) GRI 2–26	No aplica
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2–26	No aplica
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	7.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3–3	No aplica

Contenidos de ley de información no financiera	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI¹	Observaciones/razón de omisión
SOCIEDAD				
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 3-3 GRI 2-23 a)	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	6.3. Aportaciones a asociaciones o patrocinios	GRI 2-28	No aplica
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	7.3 Subcontratación y proveedores	GRI 3-3	No aplica
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	7.3 Subcontratación y proveedores	GGRI 308-1	No aplica
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	Material	7.3 Subcontratación y proveedores	GRI 3-3	No aplica
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	7.4 Consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1	No aplica
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	7.4 Consumidores	GRI 3-3 GRI 416-2 a) GRI 418-1 a)	No aplica
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	8.1 Beneficios	GRI 207-4 b) vi	No aplica
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	8.2 Impuestos	GRI 207-4 b) ix	No aplica
Las subvenciones públicas recibidas	Material	8.3 Subvenciones	GRI 201-4 a) y b)	No aplica

