

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
Consolidado correspondiente al ejercicio
anual finalizado el 31 de diciembre de 2024

**PROJECT EDU4KIDS, S.L.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de PROJECT EDU4KIDS, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Project Edu4Kids, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del 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 el Anexo I. "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" incluido en el EINF adjunto.

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 Project Edu4Kids, S.L. 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I. "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" del citado Estado.

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 Project Edu4Kids, S.L. 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 3.3 “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 2024.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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

El Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto no incluye la información relativa a la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el apartado "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I. "Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y estándares GRI" del citado Estado.

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.



ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

30 de mayo de 2025



Informe de Estado de la Información No Financiera (EINF) 2024



Contenido

1.	Introducción.....	5
2.	Modelo de negocio.....	7
2.1	Descripción general de la empresa	7
2.2	Misión, visión y pilares estratégicos de la compañía.....	7
2.3	Los fundadores.....	8
2.4	Diseñando el método.....	9
2.5	Creación de la red de franquiciados.....	10
2.6	Estructura empresarial	11
2.7	Presencia geográfica.....	11
2.8	Información fiscal	12
3.	Gobernanza en ESG	13
3.1	Objetivos y estrategias de la organización.....	13
3.2	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de Kids&Us	14
	Descripción general de la industria de la educación	14
	Mercado global de la educación.....	15
3.3	Análisis de materialidad	16
3.4	Comité ESG.....	24
4.	Gestión medioambiental.....	25
4.1	Sistema de gestión ambiental.....	25
	Compromisos ambientales del Grupo Kids&Us	25
4.2	Gestión energética.....	26
4.3	Consumo de agua.....	28
4.4	Gestión de residuos.....	29
4.5	Contabilización de la huella de carbono de la compañía	30
	Alcance 1.....	30
	Principios contables – Alcance 1.....	31
	Alcance 2.....	31
	Principios contables – Alcance 2.....	31
	Alcance 3.....	32
	Principios de Cálculo para las Emisiones de Alcance 3.....	33
4.6	Iniciativas de economía circular llevadas a cabo.....	34
5.	Cuestiones sociales y relativas al personal.....	36

5.1	Riesgos identificados.....	36
5.2	Política de la compañía.....	36
5.3	Gestión y desempeño social.....	37
	Empleo	37
	Número total y desglose de empleados por sexo y edad.....	37
	Número total y desglose de empleados por sexo y clasificación profesional.....	37
	Número total y desglose de empleados por sexo y país	38
	Número total y desglose de empleados por tipo de contrato y jornada.....	39
	Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por sexo y edad ..	39
	Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por clasificación profesional.....	40
	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe por sexo y por edad	40
	Número de despidos por sexo y por clasificación profesional	41
	Remuneraciones medias por edad y por sexo	41
	Remuneración media por clasificación profesional y sexo	42
	Brecha salarial.....	43
	Remuneración media de los consejeros y directivos	43
	Empleados con discapacidad	43
5.4	Organización del trabajo.....	43
	Organización del tiempo de trabajo	43
	Número de horas de absentismo	44
	Medidas destinadas a la conciliación.....	44
	Medidas destinadas a la desconexión laboral.....	44
5.5	Salud y seguridad.....	45
	Gestión de la salud y seguridad en el trabajo.....	45
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.....	45
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales desagregados por sexo	45
5.6	Relaciones sociales.....	46
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	46
	Organización del diálogo social.....	47
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.....	47

6.	Talento y condiciones generales	48
6.1	Proyectos de continuidad 2024 – Talento & Engagement	48
	Optimización la página de empleo “Trabaja con Nosotros” (Recruitment&Hiring)	48
	Continuidad de los Town Halls (Engagement)	50
6.2	Proyectos de mejora 2024 – Talento & Engagement	51
	Acompañamiento en el Proyecto Estratégico My Way	51
	Evaluación HPTI – DISC (Recruitment&Hiring)	51
	Level Test (Recruitment&Hiring)	52
	Promociones internas 2024 (Progress)	53
	Proceso de Onboarding (Onboard)	54
	Iniciativas de Engagement	54
	Proceso Offboarding (Exit)	55
6.3	Proyectos de mejora 2025 – Talento & Engagement	56
	LinkedIn Recruiter	56
	Engagement Survey	57
	Intranet (My Hub): el espacio que nos conecta	57
	Grow & Glow: Nuevo Modelo Evaluación del Desempeño	57
	Internship Program: El Futuro del Talento	58
	Proyecto Employer Branding: Valoración de Cambio de ATS y Mejora en la Atracción de Talento	59
6.4	Training	59
6.5	Novedades 2024 – Training	60
	Creación nuevos Cursos	60
	Nuevo servicio de idiomas gratuitos	60
	Lanzamiento nuevo LMS	61
	Sistema de rating de las formaciones	61
	Apuesta por la accesibilidad en la Formación	62
	Creación del Catálogo de Itinerarios Formativos y Calendarios de Webinars	62
	Implantación nuevo sistema de gestión de Incidencias	63
6.6	Proyectos de continuidad 2024 – Training	63
	Actualización de cursos	63
	Programa Excellence 2024	64
	Impulse 2024	64

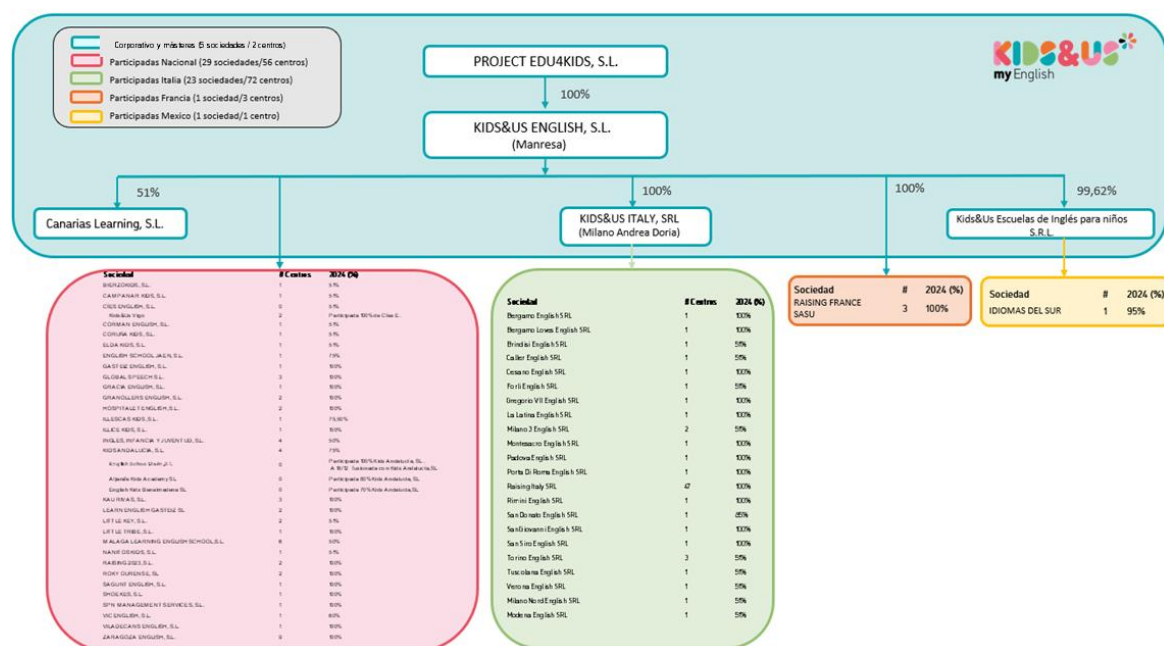
6.7	Training en cifras	65
	Promedio y total horas de formación de empleado	65
	Promedio de horas de formación por género – Mujeres	66
	Promedio de horas de formación por género – Hombres.....	66
	Promedio horas por Categoría Laboral – Directivos y Mandos Intermedios	67
	Promedio horas por Categoría Laboral – Expertos, Técnicos y Administrativos	67
	Promedio horas por Categoría Laboral – Profesores.....	67
	Servicios Generales.....	68
6.8	Proyectos de mejora 2025 – Training.....	68
	Implementación de herramientas de generación de vídeos por Inteligencia Artificial	68
	Training to Data.....	69
7.	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.....	70
8.	Calidad y seguridad del producto. Satisfacción de franquiciados y familias	71
8.1	Calidad y seguridad del producto	71
8.2	Satisfacción de franquiciados y familias.....	72
8.3	Quejas y sugerencias de servicio.....	74
8.4	Quejas y reclamaciones de material fungible	74
9.	Negocio ético y responsable.....	76
9.1	El modelo de compliance.....	76
9.2	Acciones desarrolladas.....	76
9.3	Acciones de relevancia.....	77
9.4	Objetivo	78
10.	Protección del menor.....	79
10.1	Protocolos de prevención destinados a la protección del menor	79
10.2	Política de convivencia.....	80
10.3	Coordinador general de bienestar y protección del menor.....	80
10.4	Canal de denuncias	81
11.	Privacidad de los datos y ciberseguridad	82
12.	Gestión responsable de la cadena de valor.....	84
	ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI	86

1. Introducción

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio fiscal 2024, correspondiente al ejercicio comprendido entre el 01/01/2024 y el 31/12/2024 de PROJECT EDU4KIDS, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo Kids&Us), que se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio; el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, del 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Las principales novedades del alcance de la información del presente informe, respecto al año anterior, son la creación de cinco nuevas sociedades en España, Cíes English S.L., English School Jaén S.L., Kau Rivas S.L., Kids Andalucía S.L., y Viladecans English S.L., mientras, que en Italia se crearon tres nuevas sociedades Verona English S.R.L., Milano Nord English S.R.L., y Módena English S.R.L.

El alcance de la información del presente informe corresponde a las actividades de las siguientes sociedades¹:



El Grupo Kids&Us desarrolla su actividad en España, Italia, México y Francia en los cuales contamos con centros propios, participados y franquicias. Por otro lado, como negocio

¹ El alcance del Informe Estado de Información no Financiera (EINF) alcanza las actividades de Kids&Us English S.L con sede en España, y centros propios y participados en España, Italia, Francia, y México, quedando fuera los centros franquiciados en todos los países. Se incluye datos de franquiciados en indicador de comunicaciones.

franquiciador nuestra actividad está presente en Andorra, Bélgica, Japón, República Checa, Vietnam y Myanmar.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, tenemos el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, con relación a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en lo que respecta con la sociedad que son relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades de negocio. En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos hemos tenido en cuenta los asuntos relevantes identificados por el Grupo Kids&Us. De esta manera, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, indicamos la relevancia para la compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Para la preparación de la información, hemos seleccionado algunos estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI) según su materialidad para la compañía y su alineación con la información requerida por la ley.

Finalmente, tal y como indica la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, el presente estado de información no financiera está sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

2. Modelo de negocio

2.1 Descripción general de la empresa

- En Kids&Us somos líderes en la enseñanza de inglés como *English As a Second Language (EASL)* en educación para niños y niñas en España e Italia.
- Fundada en 2003, empezamos nuestra actividad en Cataluña con la apertura de un centro en Manresa (Barcelona).
- Actualmente contamos con más de 650 centros en 3 continentes, con 157 centros propios y participados, y el resto bajo una red cohesiva de franquicias.
- En Kids&Us tenemos alrededor de 188.000 alumnos, de los cuales unos 150.000 están en España y 38.000 en el resto del mundo.

2.2 Misión, visión y pilares estratégicos de la compañía

En Kids&Us nos encantan desafiarnos constantemente, y durante el 2024 emprendimos el proyecto "Kids&Us Culture Activation" de profunda reflexión sobre nuestra razón de ser, que nos permitirá avanzar a un nuevo capítulo.

Sabemos que nuestro camino empezó hace ya muchos años y, desde entonces, hemos recorrido un largo camino. Hemos alcanzado e incluso sobrepasado nuestras metas; nos hemos hecho más fuertes y hemos vivido historias increíbles. Sin lugar a duda, en **Kids&Us creemos en la magia porque la hacemos realidad.**

Además, concebimos el aprendizaje del inglés como un vehículo de crecimiento para abrir nuevos horizontes, para entender el mundo. Nos importa lo que hacemos, cómo lo hacemos y, sobre todo, por qué lo hacemos.

No somos solo una escuela de inglés, en Kids&Us cultivamos experiencias significativas a partir de una educación con sentido porque queremos que cada niño y cada niña conecte con su esencia, especialmente, en este mundo en constante evolución.

En esta nueva era, queremos mantener que nuestro alumnado está en el centro de todo lo que hacemos. Queremos crear una experiencia holística para ellos y todos aquellos que forman parte de Kids&Us. Enfocados en este objetivo, renovamos nuestro propósito, nuestra razón de ser:

We ignite children's futures to unleash collective hope

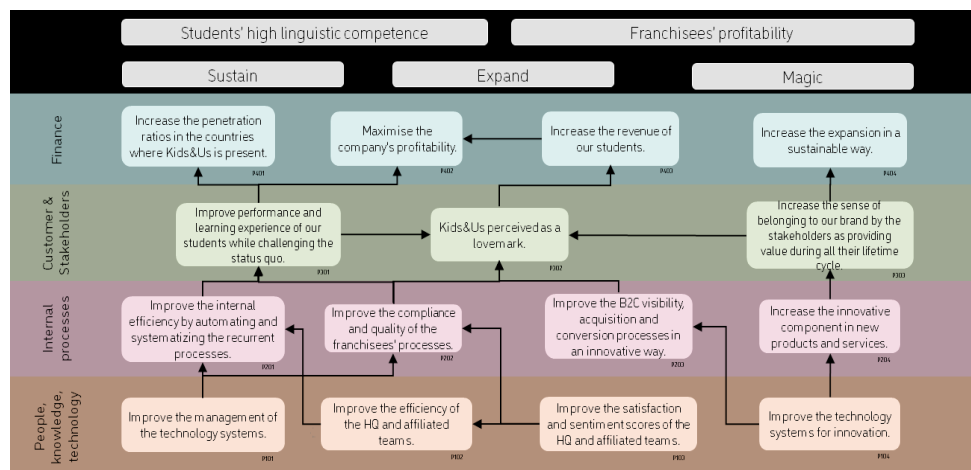
Damos alas al futuro de los niños y niñas porque creemos en ellos y en lo que quieren conseguir. Nuestro rol es enseñarles a usar el inglés como una herramienta para impulsar su futuro. Y les enseñamos así por un motivo muy específico: **queremos desatar la esperanza**

colectiva. Esta es nuestra nueva meta. La esperanza ilumina nuevos comienzos, alimenta nuevas ideas y aviva nuestro potencial; la esperanza es tan poderosa que queremos que sea nuestro norte.

Nuestros principios nos marcan el camino. Explican cómo pensamos, cómo nos relacionamos y cómo actuamos en el día a día para conseguir nuestro verdadero propósito, son nuestra hoja de ruta.



Por otro lado, hemos definido nuestro plan estratégico 2021-2027. En la siguiente tabla resumen, se detallan sus aspectos más relevantes:



2.3 Los fundadores

- Nàtalia Perarnau, licenciada en Filología Inglesa por la Universidad de Barcelona, fundó Kids&Us en el año 2003.

- Joaquim Serracanta, licenciado en Ciencias Empresariales, se incorporó a la compañía en 2007 para impulsar la creación y desarrollo de la red de franquiciados.
- Natàlia y Quim han dedicado su vida a la educación de los niños con el objetivo de generar impacto positivo a nivel social.

2.4 Diseñando el método

Kids&Us nace de la frustración de Natàlia, en aquel momento profesora de inglés y dueña de su propia academia, con la metodología tradicional de enseñanza de inglés. En su opinión, el método de aprendizaje debía basarse en el proceso natural de adquisición de la lengua materna.

Por ello, desarrolló un método centrado en el alumno, basado en la incentivación del aprendizaje de idiomas a través de la conexión emocional con el alumnado.

Se trata de un método dinámico adaptado para que el alumnado siga el proceso natural de aprendizaje de un idioma, con una enseñanza de alta calidad y una experiencia de aprendizaje única como pilares fundamentales.

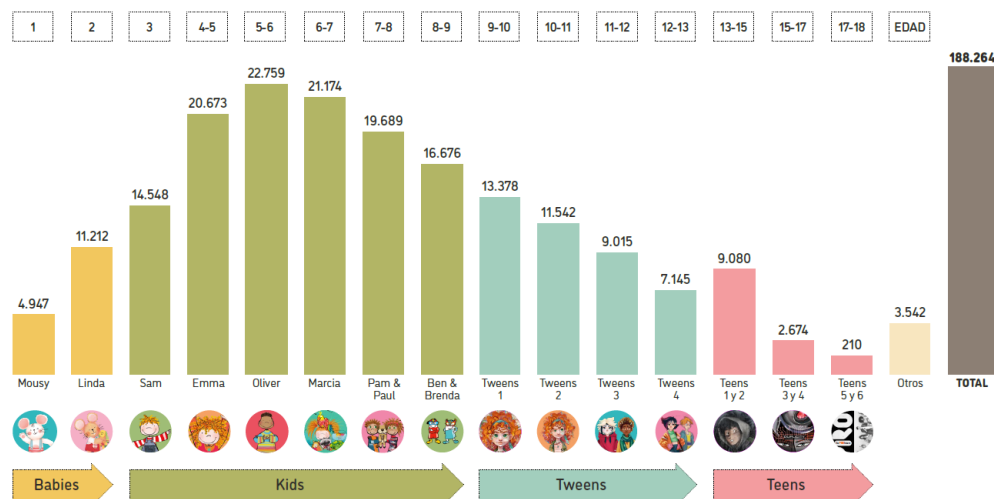
El método Kids&Us acompaña al alumnado y se adapta a su edad y sus necesidades:

- Bebés, a partir de 1 año: aprovechamos la capacidad innata que tienen los niños de 1 y 2 años para descifrar el lenguaje.
- Niños, a partir de 3 años: experimentamos con el lenguaje para que el inglés forme parte de sus vidas.
- Preadolescentes, a partir de 9 años: vivimos clases inmersivas y dinámicas pensadas para que el alumnado interiorice las estructuras del nuevo idioma.
- Adolescentes, a partir de 13 años: el inglés será un compañero de viaje que empodera a los jóvenes, ayudándolos a expresarse plenamente y hacerse oír en todo el mundo.

La distribución de los alumnos por curso a 31 de diciembre de 2024 es la siguiente:

Situación curso 31/12/2024

Datos alumnos



2.5 Creación de la red de franquiciados

Natàlia aprovechó la apertura de su academia en Manresa para poner en marcha y probar el método desde 2003. Inicialmente, exploró la concesión de licencias del método a academias cercanas, pero llegó a la conclusión de que, con esa estrategia, la esencia del método no se podía preservar por completo.

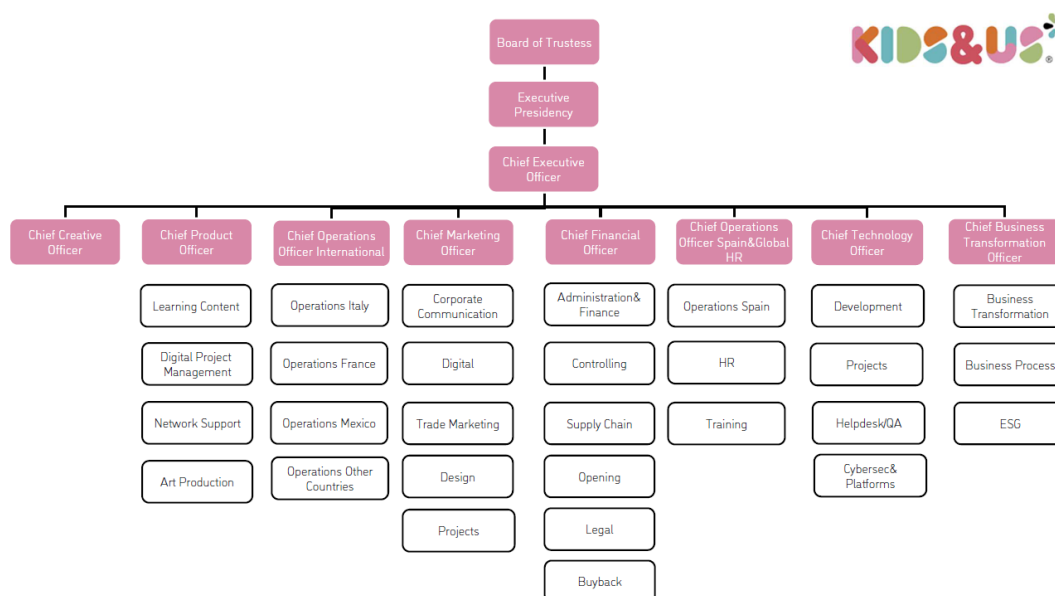
Desde 2008 hemos desarrollado una red de centros propios y franquiciados sólida y de alta calidad para preservar la calidad del método y promover la notoriedad de la marca.

- **Negocio franquiciador:** en Kids&Us ponemos a disposición del franquiciado los tres elementos clave del ecosistema (método, marca y servicio); damos asesoramiento sobre cómo iniciar una empresa en términos de ubicación, diseño de los centros, optimización del profesorado, etc. También proporcionamos los materiales educativos, apoyo en ventas y marketing, en las operaciones de *software* y damos financiación para garantizar un sistema comercial exitoso.
- **Negocio de centros propios:** en Kids&Us hemos desarrollado históricamente una sólida red de centros propios (de propiedad total o mayoritaria) por diferentes razones estratégicas, operativas y financieras.

Durante el 2024 se ha iniciado un proyecto denominado Legacy, que se concibe como una solución para la red de franquiciados de Kids&Us que deseen capitalizar su inversión, así como una herramienta para consolidar el crecimiento del Grupo. Una de las aristas de este proyecto se sustenta en la recompra de franquicias por parte la sociedad Kids&Us English, S.L., o sociedades participadas del Grupo.

2.6 Estructura empresarial

La empresa está dirigida por una junta directiva compuesta por 8 miembros. A continuación, mostramos el organigrama general de Kids&Us, así como los organigramas específicos para cada una de las áreas que componen la organización:



2.7 Presencia geográfica

Como se ha mencionado anteriormente, la red del Grupo Kids&Us se divide en centros propios y participados, y centros franquiciados:

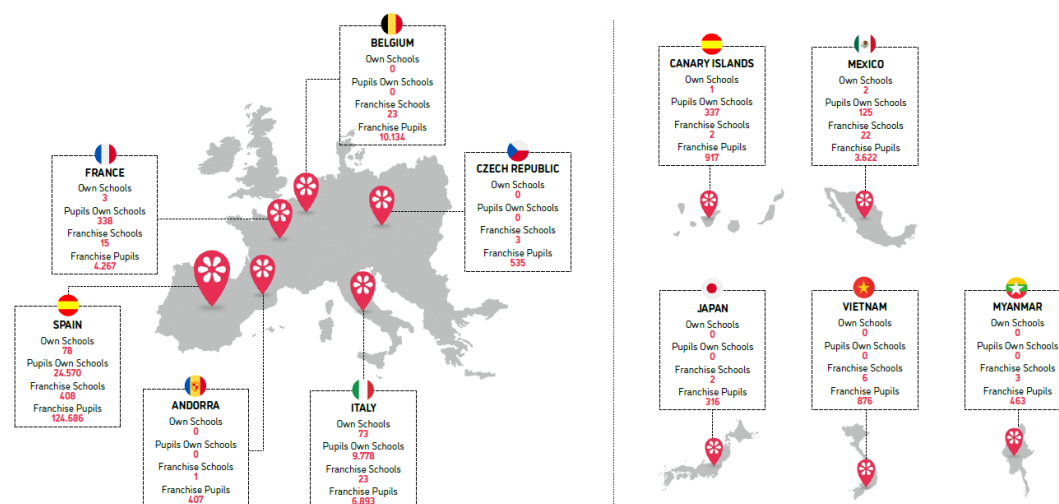
- **Negocio de centros propios y participados:** a la fecha, la compañía tiene un total de 157 centros que gestiona en su totalidad o parcialmente, 79 en España (16% del total de centros en el país), 73 centros en Italia (76% del total de centros en el país), 3 en Francia (17% del total de centros franceses) y 2 en México (8% del total de centros en el país).
- **Negocio franquiciador:** a la fecha, la compañía cuenta con más de 508 centros en 3 continentes diferentes, impulsados por una red cohesiva de negocios de franquiciadores.

Los datos contenidos en el presente informe hacen referencia a las operaciones oficinas centrales en España (Headquarter), máster Italia y máster México, así como a los centros propios y participados².

² Los datos de este apartado incluyen los centros Tweens&Teens, que no son centros con entidad propia, por lo que no aparecen en el esquema societario.

Situación curso 31/12/2024

Kids&Us en el mundo



2.8 Información fiscal

Los beneficios obtenidos, los impuestos pagados y las subvenciones recibidas por el Grupo Kids&Us en 2023 y 2024, se muestran en la siguiente tabla (en euros).

Durante los años 2023 y 2024 no se han recibido subvenciones públicas.

País	2023			2024		
	Resultado contable del ejercicio ³	Impuestos pagados en el ejercicio	Subvención pública recibida	Resultado contable del ejercicio ⁴	Impuestos pagados en el ejercicio	Subvención pública recibida
ESPAÑA	-28.703.267	5.972.564	-	-17.864.639	6.689.259,84	-
ITALIA	-962.472	2.731.492	-	-5.487.727	3.711.331,34	-
MÉXICO	236.265	57.014,09 ⁵	-	-260.686	57.918,17	-
FRANCIA	-413.507	78.062	-	-293.518	176.361,87	-
Total	-29.842.981	9.910.997	-	-23.906.570	10.634.871,22	-

* Criterio de caja

³ Resultado contable del ejercicio antes de impuestos 2023

⁴ Resultado contable del ejercicio antes de impuestos 2024

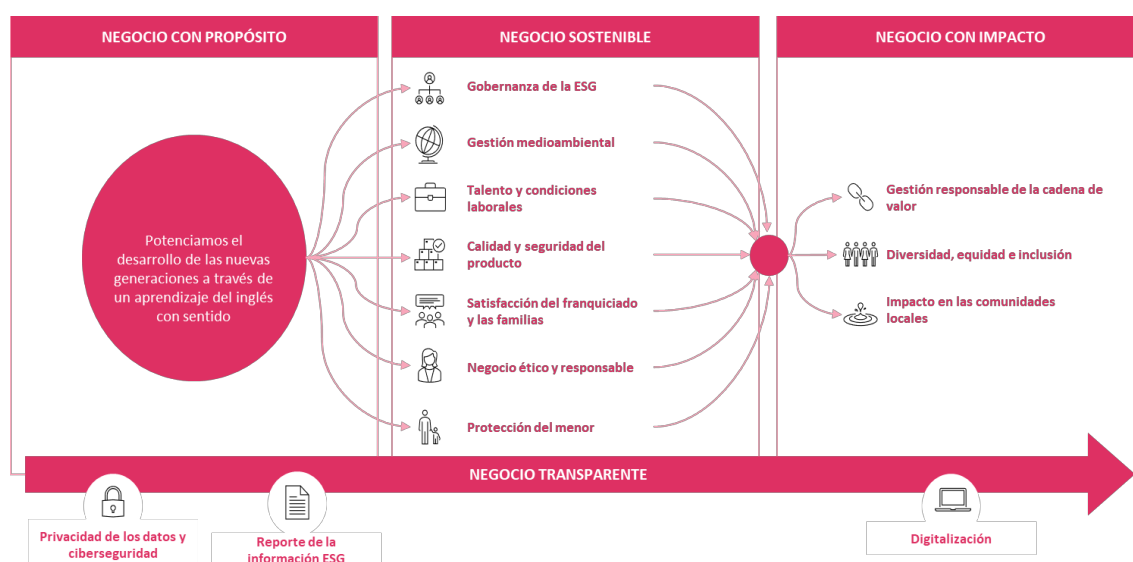
⁵ Corrección de información de impuestos pagados en México, por un error en el EINF 2023 se publicó información en pesos mexicanos 1.128.879.

3. Gobernanza en ESG

3.1 Objetivos y estrategias de la organización

En Kids&Us mantenemos un firme compromiso de seguir fortaleciendo nuestro propósito empresarial y los valores fundamentales de sostenibilidad en el modelo de gestión del negocio. La implementación de los criterios Ambientales, Sociales y Gobernanza (ESG⁶) la efectuamos a nivel corporativo e inciden en todas las operaciones del grupo, abarcando: i) la administración de los centros, ii) la actividad docente, y iii) las funciones de soporte corporativo. La integración de prácticas ambientales, sociales y de gobernanza en nuestra forma de trabajar e interactuar con los grupos de interés emana de forma natural de nuestro propósito.

"We ignite children's futures to unleash collective hope", es nuestro propósito, y nos ha permitido establecer nuestro propio modelo ESG, que se base en tres pilares fundamentales.



Negocio Sostenible: creamos un negocio sostenible y transformador, orientado al largo plazo y cuidando cada elemento y persona que interviene en la actividad del Grupo.

Negocio con impacto: buscamos la excelencia, y eso nos inspira a ser agentes de cambio. El impacto positivo está en nuestro ADN, y sabemos que podemos generar ese impacto no solo en nuestro alumnado, sino también en las empresas con las que colaboramos, en las personas con las que trabajamos y en las comunidades donde operamos.

Negocio transparente: abordamos la digitalización como una palanca para potenciar la transparencia ya que nos permite realizar un seguimiento más preciso y riguroso de la

⁶ El término ESG proviene de los criterios Ambiente, Social y Gobernanza en inglés.

información clave del negocio, que a su vez nos permite informar de manera fiable el qué hacemos y el cómo hacemos nuestras actividades a los grupos de interés.

A partir de este modelo, desarrollamos nuestro **Plan ESG** lo que nos ha permitido aprovechar las oportunidades existentes para afianzar la posición de Kids&Us a largo plazo y transmitir de manera efectiva su propuesta de valor.

El 2024 nos dedicamos a consolidar nuestro modelo de gobernanza ESG dentro de Kids&Us, así mismo, desarrollando instrumentos internos como políticas y procedimientos que nos permitan gestionar los riesgos materiales. A continuación, presentamos las principales iniciativas puestas en marcha por línea estratégica durante el 2024.

Línea estratégica	Iniciativas y acciones relevantes
Gobernanza de la ESG	Adecuación de los estatutos corporativos al modelo <i>Gobernanza de los Grupos de interés</i> Aprobación de la política de sostenibilidad corporativa Aprobación de política de viajes y gastos sostenibles
Gestión medioambiental	Implementación de protocolo de caracterización de residuos en oficinas central. Implementación de encuesta de hábitos de movilidad Elaboración del plan de gestión del inventario de Gases de Efecto Invernadero basado en el <i>GHG Protocol</i>
Calidad y seguridad de producto	Aprobación de política de calidad y seguridad de servicio y productos
Negocio ético y responsable	Implementación del plan de formación de empleados en código de conducta y canal de denuncias
Gestión responsable de la cadena de valor	Modificación de la política de selección de proveedores incorporando la evaluación de indicadores ESG

3.2 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de Kids&Us

Descripción general de la industria de la educación

La educación es reconocida como un pilar fundamental para el desarrollo humano y económico. La inversión en este sector genera beneficios a largo plazo, tanto para los individuos como para las sociedades en su conjunto⁷.

⁷ Banco Mundial, Informe Observatorio de la financiación de la educación (EFW) 2024.

El segmento de educación K-12⁸ representa una parte significativa del mercado educativo global. En 2023, se estimó que el sector EdTech (tecnología educativa) para K-12 constituiría más del 39% de la cuota de mercado, siendo el mayor contribuyente a la industria EdTech. Este crecimiento está impulsado por la creciente popularidad del aprendizaje basado en juegos y la integración de herramientas y sistemas de gestión basados en la nube, que buscan mejorar las experiencias de aprendizaje de los estudiantes y dotar a los educadores de herramientas más eficaces⁹.

Las principales tendencias tecnológicas del sector educativo que destaca el Foro Económico Mundial (WEF) son:

Inteligencia Artificial (IA) en la Educación: La IA tiene el potencial de revolucionar los sistemas educativos, haciéndolos más equitativos y eficientes. Puede liberar tiempo en las aulas, permitiendo a los educadores centrarse en aspectos más críticos del aprendizaje y adaptando la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes¹⁰.

IA Generativa: Herramientas como la IA generativa pueden democratizar la educación personalizada, ayudando a los estudiantes a abordar proyectos más ambiciosos y liberando a los educadores de tareas rutinarias. Esto permite una enseñanza más centrada en el desarrollo integral del alumno¹¹.

Tecnologías Inmersivas: La realidad virtual y aumentada están transformando la educación al ofrecer experiencias de aprendizaje más envolventes y efectivas. Estas tecnologías permiten a los estudiantes interactuar con el material educativo de maneras innovadoras, mejorando la comprensión y retención de la información¹².

Mercado global de la educación

El mercado educativo global está experimentando un crecimiento significativo, impulsado por factores como el aumento de la población estudiantil, la adopción de tecnologías educativas y la expansión de la educación digital.

De acuerdo con el análisis de inteligencia del mercado educativo *Education in 2030 Global Escenarios*¹³, se espera que el gasto global en educación y formación alcance al menos 10 billones de dólares para 2030, impulsado por el crecimiento poblacional en mercados en desarrollo, proyectándose un CAGR del 31.5% entre 2025 hasta 2030.

⁸ K-12 término educativo anglosajón referido a los ciclos de formación desde jardín de infancia hasta último año de educación gratuito.

⁹ Grand View Research, Education Technology Market Analysis Report 2024-2030.

¹⁰ Foro Económico Mundial, Cumbre del crecimiento: Empleo y oportunidades para todos 2023.

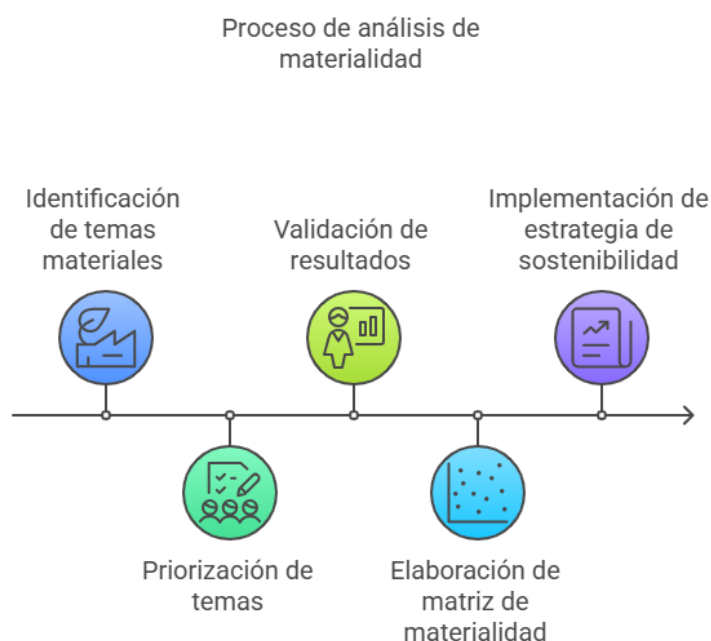
¹¹ Foro Económico Mundial, Centro para la cuarta revolución mundial 2024.

¹² Foro Económico Mundial, Así es como la tecnología inmersiva está transformando la educación, la sanidad y otros ámbitos 2023.

¹³ Estudio de mercado Holon IQ Education in 2030. Global Escenarios

3.3 Análisis de materialidad

En Kids&Us consideramos el análisis de materialidad un proceso clave para la toma de decisiones estratégicas, incorporando las recomendaciones del marco para la preparación de reportes de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI). La implementación de este proceso nos permite identificar los temas económicos, ambientales y sociales más relevantes. En el primer trimestre del 2024, se procedió a la revisión de la matriz de materialidad y entorno del modelo de negocio del Grupo Kids&Us.



El proceso inicia con la identificación de los temas materiales, llevando a cabo un análisis exhaustivo de diversas fuentes de información, incluyendo la revisión de estándares de sostenibilidad (GRI, SASB, ESRS, entre otros), el estudio de tendencias sectoriales, regulatorias, y de riesgos globales (WEF¹⁴), y la comparación con prácticas del sector utilizando índices de referencias como S&P y MSCI. Identificados los temas relevantes, se procedió a su priorización para ello se consideraron aspectos financieros, reputacionales, operacionales y normativos. Con la finalidad de garantizar la solidez del análisis, los hallazgos fueron analizados por el comité ejecutivo y otros actores claves de la organización. Como resultado de este proceso de reflexión, se acordó mantener la priorización de la matriz de materialidad, lo que nos permite asegurar la vinculación fundamental del propósito corporativo de Grupo Kids&Us, por tanto, su alineación con los objetivos estratégicos y las expectativas de nuestros grupos de interés. A continuación, se presenta el resultado del análisis de materialidad realizado, en forma de matriz, y la descripción de los 17 temas materiales de Kids&Us:

¹⁴ Global Risk Report 2024, <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>



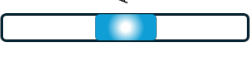
En Kids&Us nos estamos preparando para la transición hacia la nueva Directiva sobre Información de Sostenibilidad Corporativa de la Unión Europea. Esta directiva, que amplía los requisitos de divulgación en materia ambiental, social y de gobernanza, introduce la necesidad de realizar un análisis de doble materialidad. Este enfoque no solo evalúa cómo los factores ESG afectan a la empresa, sino también cómo las actividades de la empresa impactan en la sociedad y el medio ambiente.

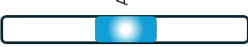
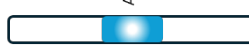
Con el objetivo de cumplir con estos nuevos requisitos, implementaremos en 2025 un análisis de doble materialidad basado en la CSRD y los estándares desarrollados por el Grupo Consultivo Europeo en Información Financiera (EFRAG). Estos estándares, conocidos como Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS), especifican los elementos que deben incluirse en los informes de sostenibilidad, asegurando que la información divulgada sea coherente, comparable y de alta calidad.

Al adoptar este enfoque, nos comprometemos a integrar todos los aspectos esenciales de sostenibilidad en su próximo informe, proporcionando una visión transparente y completa de nuestro desempeño sostenible. Este esfuerzo refleja nuestra visión estratégica, y cómo nuestro modelo de negocio se encuentra alineado con las mejores prácticas internacionales y a satisfacer las expectativas de sus grupos de interés en materia de sostenibilidad.

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
3	Satisfacción con la experiencia educativa	Social	Garantizar la satisfacción de las familias y los alumnos de Kids&Us con la educación que reciben, no solo en relación con el aprendizaje del inglés, sino con el modelo educativo en su conjunto.		
16	Protección del menor	Social	Establecer mecanismos y garantías para proteger a los menores atendidos en Kids&Us de los distintos tipos de abusos y riesgos de vulneración de sus derechos por parte de empleados de Kids&Us y sus franquiciados, así como por parte de otros alumnos o cualquier persona en contacto con ellos.		
7	Calidad, innovación y personalización de la educación	Social	Garantizar los resultados del método de enseñanza, valor diferencial del negocio de academias de Kids&Us, a través de una mejora continua que asegure la experiencia del alumnado partiendo de la innovación en sus materiales y método de aprendizaje.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
20	Transformación digital y tecnologías emergentes	Gobernanza	Enfoque de gestión encaminado al aprovechamiento de las posibilidades tecnológicas existentes para desarrollar, mejorar y completar la experiencia educativa ofrecida por los centros de Kids&Us, así como para mejorar la gestión, la comunicación y otras tareas corporativas.		
1	Resiliencia del modelo de negocio y crecimiento sostenible	Gobernanza	Capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios a corto plazo, así como la expansión internacional sostenible, a un ritmo y en unas condiciones que garanticen la viabilidad de las nuevas aperturas a largo plazo.		
4	Empoderamiento del alumnado	Social	Aprendizaje inmersivo y participativo del inglés como herramienta para ayudar a las nuevas generaciones no solo a aprender el idioma, sino a adquirir conocimiento con sentido. Darles verdaderas herramientas de comunicación, dotando a los alumnos de la capacidad para conectar de forma segura y firme con su entorno.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
21	Satisfacción del franquiciado	Social	Garantizar la satisfacción de los franquiciados Kids&Us con los servicios prestados por la empresa, disponiendo de los mecanismos necesarios para responder a sus necesidades e inquietudes.		
22	Mecanismos de control y supervisión sobre los franquiciados respecto al modelo educativo	Gobernanza	Establecer mecanismos efectivos para asegurar que los franquiciados despliegan en su negocio el modelo educativo definido por Kids&Us, incluyendo la formación, el seguimiento y el control periódico.		
15	Ética, integridad y transparencia	Gobernanza	Gobierno ético e íntegro. Vigilancia interna sobre posibles conductas poco éticas por parte de cualquier mando o subalterno, así como el establecimiento y gobierno de los canales adecuados para su denuncia. Transparencia sobre las decisiones tomadas que afectan a la compañía, a sus empleados o a los stakeholders.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
2	Asegurar la viabilidad de negocio en cada una de nuestras franquicias	Gobernanza	Evitar el riesgo de baja rentabilidad de cada una de las franquicias de Kids&Us.		
6	Privacidad, seguridad de la información y ciberseguridad	Gobernanza	Protección de los datos privados y personales de las familias y alumnos de Kids&Us en el plano analógico, pero, sobre todo, en el digital, fortaleciendo la ciberseguridad de los sistemas de la compañía.		
5	Atracción y retención del talento	Social	Fortalecer el <i>employer branding</i> de Kids&Us para posicionarse como una empresa que atraiga tanto al talento docente como a otros perfiles clave para el desarrollo del negocio, como los perfiles tecnológicos. Aumentar la capacidad de Kids&Us para retener el talento ya contratado y formado y reducir así la rotación involuntaria.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
12	Desarrollo del capital humano	Social	Formar a los empleados (de las oficinas y de los centros) de Kids&Us, así como darles oportunidades de desarrollo profesional, fomentar planes de carrera y la capacitación y adquisición de habilidades enriquecedoras más allá de las estrictamente necesarias para el cumplimiento de las responsabilidades de sus puestos de trabajo actuales.		
11	Calidad y seguridad del producto	Social	Vigilancia sobre los estándares de calidad de los productos y materiales de enseñanza desarrollados para asegurar su utilización satisfactoria y segura.		
8	Marketing ético	Social	Supervisión de las acciones de comunicación y publicidad de Kids&Us y sus franquiciados para garantizar su transparencia y que sean realistas, fidedignas y no engañosas.		

No.	Tema Material	Pilar ESG	Definición	Importancia del impacto	Relevancia para la compañía
17	Seguridad y bienestar de los trabajadores	Social	Medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro frente a accidentes o enfermedades profesionales, promoviendo la salud y seguridad de los empleados. Medidas para aumentar el bienestar de los trabajadores: mejorar los horarios o las condiciones de trabajo, facilitar la conciliación de vida laboral y personal...		
14	Diversidad, inclusión e igualdad	Social	Medidas para la consecución de un entorno de trabajo con diversidad de género, racial y étnica, así como para la inclusión de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, garantizando sus posibilidades de desarrollo y la igualdad de oportunidades.		

3.4 Comité ESG

Durante el 2024, el consejo de administración designó como nueva responsable corporativa de sostenibilidad a Mercè Barrera, e integrando el departamento de ESG en el área de Transformación de Negocio.

El Comité ESG ha evolucionado significativamente, pasando de 8 a 11 miembros, lo que ha permitido una representación más amplia de todas las áreas de negocio. Esta ampliación ha dinamizado la implementación del plan ESG, favoreciendo una integración más efectiva de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la operación de la compañía.

En paralelo, se ha dedicado un esfuerzo sustancial al fortalecimiento de la gobernanza en materia de sostenibilidad. Esto se ha materializado en el desarrollo de instrumentos clave, como políticas, procesos y procedimientos que abarcan todos los ámbitos de la organización. Dichos mecanismos no solo garantizan el alineamiento con la estrategia corporativa, sino que también contribuyen a la identificación y minimización de riesgos ESG, consolidando un modelo de gestión más sólido y resiliente.

4. Gestión medioambiental

4.1 Sistema de gestión ambiental

El Grupo Kids&Us, aunque no realizamos una actividad con alto impacto ambiental, nos aseguramos de garantizar que nuestro modelo de negocio es compatible con los criterios de transición hacia una economía más sostenible. Por este motivo, promovemos una serie de compromisos que conforman nuestra política de sostenibilidad, aprobada durante el 2024, y estableceremos mecanismos para asegurarnos de su implementación en nuestra estrategia y modelo de negocio.

Compromisos ambientales del Grupo Kids&Us

- Cumplimos con todas las leyes, regulaciones y normativas ambientales aplicables en todas las jurisdicciones donde operamos.
- Garantizamos la implementación de los mecanismos oportunos para identificar, evaluar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad de todas las actividades corporativas.
- Nos aseguraremos de que los proveedores comparten nuestros valores de sostenibilidad, promoviendo prácticas éticas y sostenibles en toda nuestra cadena de suministro.
- Impulsamos la innovación y mejora continua para alcanzar la eficiencia de nuestras operaciones mediante la reducción en el consumo de recursos naturales, incluyendo el agua y la biodiversidad, la implementación de prácticas de eficiencia energética y la utilización de fuentes de energía renovable.
- Implementamos medidas para reducir la generación de residuos en nuestras operaciones, fomentando la reutilización, el reciclaje y la recuperación de recursos, y minimizando la eliminación de residuos en vertederos.
- Potenciamos la economía circular mediante el diseño de productos y procesos que minimicen el desperdicio de recursos y fomenten la reutilización y el reciclaje de materiales.
- Promovemos acciones que nos permitan reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero para mitigar el cambio climático, alineándonos con el objetivo de limitar el aumento de la temperatura global a 1.5°C por encima de los niveles preindustriales.
- Comunicamos de forma clara y transparente sobre nuestro desempeño ambiental, incluyendo datos relevantes sobre la gestión de la cadena de suministro, la biodiversidad, las emisiones de gases de efecto invernadero, la generación de residuos y nuestras iniciativas de economía circular.

- Valoramos el diálogo abierto y la colaboración con nuestras partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y accionistas para abordar de manera efectiva los desafíos ambientales y promover soluciones sostenibles.

4.2 Gestión energética

Para la gestión energética aplicamos un enfoque de control operativo para la consolidación de métricas de energía. El consumo de energía incluye el uso de electricidad renovable y no renovable, aclaramos que, en ninguna de las oficinas, centros propios y participados tenemos contrato de gas natural.

La recopilación de la información se realiza de manera centralizada, y se realiza mediante el procesamiento de las facturas de las empresas distribuidoras de energía eléctrica.

A continuación, presentamos información relativa al consumo de energía, electricidad de todas las operaciones del Grupo, es decir, tanto de las oficinas como de los centros propios y participados. En primer lugar, presentamos los consumos eléctricos de la oficina central, localizada en Manresa, y las oficinas másteres franquicias¹⁵:

Consumo eléctrico oficinas y Másteres (kWh)	Año		Variación (%)
	2023	2024	
Manresa (Central)	112.574,00	117.941,68	4,77%
Milán (Máster Italia) ¹⁶	1.165,00	5.217,00	347,11%
México D.F. (Máster México) ¹⁷	2.012,34 ¹⁸	4.619,73	129,57%
Consumo total anual (kWh)	115.751,34	127.778,41	10,39%

En materia de consumo energético, la oficina de Manresa (Central) presenta un ligero incremento entre el consumo del año 2024 y 2023, debido a un crecimiento significativo en el número de empleados favorecido por nuestra estrategia de innovación tecnológica del método, que ha llevado a un incremento significativo en profesionales en algunas de las áreas del negocio, principalmente en Producto y Tecnología. Así mismo, se puede observar un

¹⁵ La Máster franquicia son estructuras organizativas en un mercado distinto al español. Realizan la funcionalidad de Central en un mercado concreto. Actualmente tenemos habilitada un Máster en México, a partir del segundo trimestre del 2023 se cerró el Máster Italia.

¹⁶ En esta tabla, el consumo del Máster de Italia 2024 incluye los consumos de las actividades del centro educativo que se emplaza en el mismo local en el que se ubica la oficina.

¹⁷ De la misma forma que en el caso del Máster Italia, los datos de 2024 para México reflejan los consumos de la oficina juntamente con los del centro educativo que se emplaza en el mismo edificio.

¹⁸ Se realiza una corrección en el consumo de electricidad en México de 422 kWh reportado en 2023. Esta modificación es como resultado de una auditoría interna sobre el sistema de facturas de electricidad desarrollado posterior al cierre de la revisión del informe del año 2023.

significativo incremento en el consumo energético en México, que se encuentra alineado con el objetivo de expansión en la nación americana. Debemos resaltar que tanto la oficina máster México y los centros donde se imparte nuestro método se encuentran ubicados en la misma instalación, lo que no permite una disgregación en el consumo eléctrico. Es notable el incremento de alumnos en dicho país, con un crecimiento para el 2024 de 2,3 veces el número de inscritos del 2023. En el caso del Máster Italia, iniciaron operaciones de manera presencial en Milán en 2024, en el mismo local que el centro Andrea Doria, y debido a las condiciones de instalaciones no se puede disgregar el consumo en dicho máster. Por tanto, para este año se presenta el consumo eléctrico combinado del máster y el centro, y es por ello, que se observa un incremento del 347,11% con relación al dato del 2023.

A continuación, presentamos los consumos de los centros propios y participados.

Consumo eléctrico Centros Propios & Participados (kWh)	Año		Variación (%)
	2023	2024	
España	528.680,00	634.754,10	20,06%
Italia	175.871,00	225.300,00	28,10%
Francia	12.789,00	13.239,56	3,52%
Consumo total anual (kWh)	717.340,00	873.293,66	21,74%

El cálculo del consumo eléctrico se ha realizado en su totalidad de consumo real, a partir de la información obtenida de las facturas. Se puede observar un incremento en el consumo eléctrico de los centros en España, debido a un aumento del 32,1% de alumnos inscritos con respecto al año 2023, acá denotamos que nuestras iniciativas de eficiencia energética implementadas en años anteriores nos han permitido mantener un control sobre la gestión de nuestro consumo eléctrico en nuestros centros en España. Así mismo, se identifica un incremento considerable en el consumo eléctrico en Italia, que está relacionado con nuestro proyecto de expansión en dicho país, en el cual hemos pasado de poseer 49 centros reportados en el 2023 a 73 centros para el 2024. Solamente, Francia tiene un pequeño aumento en el consumo eléctrico, a pesar de experimentar una leve disminución en el número de estudiantes en nuestros centros propios. En términos generales, seguiremos potenciando una gestión y eficiencia energética en nuestras instalaciones.

A continuación, presentamos el consumo de combustible de 2023-2024 de los vehículos en modalidad leasing.

Consumo de combustible (L)	2023	2024	Variación (%)
Gasolina	2.537,24	1.389,71	-45,22%
Diesel	1.799,15	1.496,81	-16,80%

El cálculo se ha realizado a partir de la información del sistema de pago de combustible utilizado en la flota de vehículos de la empresa. Como se puede observar, durante el 2024 el consumo de combustible para nuestra flota presenta una disminución, que se explica por un cambio en la estrategia de reducción del número de portadores de la tarjeta SolRed, así como también, en la política del uso de vehículos corporativos¹⁹.

4.3 Consumo de agua

A continuación, realizaremos una breve comparativa del consumo de agua entre los períodos comprendidos entre 2023 - 2024 segregando por Central y Másteres y, seguidamente, por centros propios y participados:

Consumo de agua oficinas y Másteres	Año		Variación (%)
	2023	2024	
Manresa (España)	318,0	440,0	38,36%
Milán (Italia) ²⁰	20,0	49,48	147,40%
México D.F. (México)	61,0	65,34	7,11%
Consumo total anual (m ³)	399,0	554,82	39,05%

En términos generales, se ha visto un incremento en tanto en oficinas en Manresa y México, debido a un aumento en el número de empleados para el primer caso, y en el segundo caso, por el incremento en el número de estudiantes, ya que tantas oficinas como centro se encuentran localizados en la misma instalación, compartiendo medidor de agua.

En el caso de los centros propios y participados de España, en los cuales se implementaron una serie de estrategias para la reducción del consumo de agua, ha pasado un consumo de 0,11 a 0,07 m³ por estudiante – año, es decir una reducción del 36,4%. En el caso de los centros en Italia y Francia, seguimos utilizando un factor de consumo basado en los datos reportados previamente en el EINF 2022, y adaptaremos en el próximo año dicho factor en base al proceso de implementación de las mismas medidas de reducción de consumo de agua en dichos países.

¹⁹ El consumo de combustible en vehículos corporativos incluye aquellos que tienen asociada una tarjeta SolRed, el resto de los vehículos corporativos se han integrado en el cálculo de huella de carbono alcance 3, Viajes Corporativos, dado que se reportan el número de kilómetros recorridos a través de la plataforma Tickelia. El alcance del consumo de combustible con tarjeta SolRed y Tickelia corresponde a las operaciones de España, nos encontramos trabajando para incluir datos de consumos en otros países.

²⁰ El Máster Italia inició operaciones en el mismo espacio de un centro Kids&Us, con un número de 28 personas, se utilizará un factor de consumo de agua equivale a 1,77 m³ persona año, igual al consumo de agua per cápita en HQ España.

Consumo de agua centros propios y participados	Año		Variación (%)
	2023	2024	
España	1533,0	1.792,0	16,89%
Italia ²¹	715,6	1.075,6	50,30%
Francia ²²	36,3	37,2	2,48%
Consumo total anual (m ³)	2.284,9	2.904,8	27,13%

4.4 Gestión de residuos

Como parte de nuestro compromiso con la gestión sostenible de residuos, hemos iniciado la implementación de un procedimiento estructurado para la caracterización de residuos en nuestras oficinas centrales en Manresa. En esta fase inicial, hemos llevado a cabo la primera campaña de caracterización durante el otoño de 2024, lo que nos ha permitido obtener una primera aproximación a la composición y generación de residuos en nuestras instalaciones, para ello hemos utilizado la clasificación de residuos de Cataluña.

A lo largo de 2025, continuaremos con este proceso mediante campañas estacionales adicionales para lograr una caracterización más precisa. Basados en los resultados iniciales, presentamos una primera proyección de residuos generados, que servirá de referencia para la implementación de medidas de reducción, incremento en la separación y mejora en la gestión de residuos.

Fracción de residuos	Porcentaje de fracción de residuos ²³	Generación de residuos ²⁴ (kg año ⁻¹)
Plásticos y envases	8,9%	4.413,19
Residuos orgánicos	14,6%	7.292,91
Vidrio	0,0%	0,00
Resto	47,7%	23.764,75
Papel	28,8%	14.318,35

²¹ Debido a que los centros en Italia no poseen medidor de consumo de agua, en el año 2024 se ha utilizado un factor de consumo de agua por estudiante – año basado en la información reportada en el EINF 2022 con las escuelas propias y participadas de España, equivalente a 0,11 m³ por alumno-año.

²² Debido a que los centros en Francia no poseen medidor de consumo de agua, en el año 2024 se ha utilizado un factor de consumo de agua por estudiante – año basado en la información reportada en el EINF 2022 con las escuelas propias y participadas de España.

²³ Dato obtenido de la primera caracterización de residuos en la oficina central en Manresa, durante el muestreo de otoño 2024.

²⁴ Dato obtenido de la aplicación de la tasa de generación de residuos por persona-día, tasa de generación por estudiante.

Así mismo, se calculó la tasa de generación de residuos para el 2024 siendo de 0,16 kg residuos por persona-día, en base a la caracterización de residuos en la oficina de Manresa – HQ. Estamos trabajando para extender el procedimiento a más instalaciones del Grupo, y obtener una mejor tasa de generación por país.

Este procedimiento se extenderá su implementación a todos nuestros centros propios, lo que nos permitirá conocer la tasa de generación de residuos en los centros Kids&Us. Sin embargo, para la presentación de este reporte hemos realizado una proyección de residuos dentro de la red de centros propios y participados, para ello hemos utilizado factores ajustados de generación de residuos en centros de educación²⁵; 1,41 kg residuos por estudiante-año para menores de 10 años y 1,38 kg residuos por estudiante-año para mayores de 10 años. El ajuste de los factores toma en consideración el horario de actividades que los niños y niñas realizan de manera presencial en nuestros centros, así mismo, para la proyección se han aplicado los mismos porcentajes de fracciones de residuos obtenidos de la caracterización en nuestras oficinas centrales en Manresa.

Para el año 2025, se lanzará campañas para la incrementar la separación de residuos, de tal forma, que se reduzca significativamente la fracción resto en todas nuestras instalaciones. En cuanto al resto de las fracciones, estas se gestionan a través del sistema de gestión de residuos municipales, por tanto, se asegura que entran dentro del modelo de gestión más adecuado.

4.5 Contabilización de la huella de carbono de la compañía

A continuación, se detalla la huella de carbono, alcance 1 y 2, para el período 2023-2024:

Emisiones (t CO ₂ e)		2023	2024	Cambio relativo (%)
Alcance 1		10,81 ²⁶	6,89	-36,26%
Alcance 2	Location-based	160,79	271,56	68,89%
	Market-based	74,36	175,00	135,34%

Alcance 1

Nuestras emisiones de Alcance 1 provienen del combustible para automóviles que se encuentra en modalidad leasing, y de fuentes fugitivas de los sistemas de aire acondicionado. En este apartado, incluimos una corrección para el alcance 1, ya que, durante una revisión del

²⁵ Factores de generación de residuos obtenidos de BusinessWaste.co.uk que han sido ajustados al horario de actividades de los centros Kids&Us and T&T, ya que los originales toman en cuenta la jornada lectiva de una escuela.

²⁶ Posterior a la verificación del Informe del Estado de la Información No Financiera (EINF) 2023, se realizó una auditoría del mantenimiento realizada al sistema de aire acondicionado identificándose una recarga de 35 kg de refrigerante 410A en la oficina de Manresa pasando de 10,81 originalmente a 78,15 t CO₂e corregido.

mantenimiento de equipos de aires acondicionado, ya que se identificó un procedimiento de recarga en el equipo de oficinas centrales, pasando de 10.81 a 78,15 t CO₂e. Este año, hemos solicitado a nuestro personal responsable la obtención de certificados de mantenimiento y cero recargas, con la finalidad de asegurar la información proporcionada.

Principios contables – Alcance 1

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 se refieren a las emisiones directas de fuentes que son propiedad o están bajo el control de una organización. Las emisiones directas de GEI comprenden la suma de los gases de efecto invernadero, convertidos a equivalentes de CO₂. Estas emisiones provienen de la combustión de productos de combustible relacionados con los automóviles en leasing, y del mantenimiento de los sistemas de aire acondicionado a los que se les ha practicado una recarga de refrigerante.

Para calcular las emisiones de GEI, se ha utilizado la versión más reciente de los factores de conversión de GEI (2023)²⁷.

Alcance 2

Nuestro Alcance 2 incluye el consumo de electricidad en oficinas y centros propios y participados.

Las emisiones basadas en la ubicación (Location-based) de Alcance 2 aumentaron un 68,89%, pasando de 160,79 a 271,56 toneladas de CO₂e. Este aumento corresponde principalmente al incremento en el número de estudiantes a nivel global durante el 2024, y que a su vez se encuentra ligado al proceso de expansión y consolidación del Grupo, especialmente en países como Italia donde observamos un mayor consumo de electricidad, debido a un incremento en el número de centros que iniciaron operación durante el año.

Las emisiones basadas en el mercado (Market-Based) de Alcance 2 aumentaron un 135,34%, de 74,36 a 175,00 toneladas de CO₂e. Este incremento fue resultado del aumento de las actividades comerciales en nuestras entidades que operan fuera de la red energética de España, donde tenemos contratado el servicio de electricidad con certificados de garantía de origen, sin embargo, debido a cambios estructurales el porcentaje de contratación de este tipo de energía se ha reducido durante el 2024.

Principios contables – Alcance 2

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 2 se refieren a las emisiones indirectas resultantes de la generación de energía adquirida y utilizada por una organización. Las emisiones de Alcance 2 ocurren en la instalación donde se genera la energía, por lo que se

²⁷ Emisiones calculadas según el *GHG Protocol* mediante el método market-based para el cálculo de la huella de carbono de España y *location-based* para el resto de los países. Los factores de conversión y de emisión se han obtenido de MITECO, versión de 2021 y actualización 2023.

clasifican como emisiones indirectas. Estas emisiones están vinculadas al consumo de electricidad.

Enfoque basado en el mercado (Market-based)

Las emisiones se calculan considerando las fuentes de energía específicas utilizadas por la organización para su electricidad, calefacción o vapor adquiridos. En el cálculo de las emisiones indirectas de GEI mediante este enfoque, se toman en cuenta las compras de energía renovable y los certificados correspondientes.

Certificados de energía renovable

Los certificados de compra de energía renovable solo se utilizan como documentación si se cuenta con una Garantía de Origen (GdO) o con una declaración en la factura de electricidad. Para el cálculo de las emisiones de GEI, se ha utilizado la versión 2023 del residual mix europeo para las entidades en Europa, y la versión 2024 de los factores país de la IEA para entidades fuera de Europa.

Enfoque basado en la ubicación (Location-based)

Las emisiones se calculan utilizando las fuentes de energía específicas empleadas por la organización para su electricidad, calefacción y vapor adquiridos, aplicando factores de emisión promedio de la red eléctrica regional o nacional. Este método refleja la combinación energética de la zona específica de consumo y no considera compras de energía renovable ni créditos. Para el cálculo de las emisiones de GEI, se ha utilizado la versión 2024 de los factores país de la IEA.

Alcance 3

En esta ocasión, presentamos la contabilización del alcance 3 de la huella de carbono, es decir, de la cadena de valor de nuestras operaciones, dado que reconocemos nuestro compromiso, tenemos una planificación de afrontar la contabilización de las categorías principales de este alcance en un plazo de 3 años. Para este 2024, presentamos por primera vez las siguientes categorías: productos y servicios adquiridos, actividades de energía y combustibles, residuos, viajes corporativos, traslado de trabajadores, así mismo, declaramos que no son materiales las categorías de activos alquilados en emisiones aguas arriba, ya que son parte las instalaciones donde operaran nuestros centros propios y participados son considerados dentro de nuestra control operacional y/o financiero, tampoco son relevantes procesamiento de productos, ya que no por la naturaleza de nuestro negocio no poseemos centros de manufactura de productos tangibles, y además queda fuera la categoría de inversiones. En total, reportamos para este año un total de 2.647,45 t CO_{2e}, contabilizadas en 5 categorías.

Categoría	Emisiones (t CO ₂ e)
Productos y servicios adquiridos	22.220,12
Actividades de energía y combustibles	19,97
Residuos	20,16
Viajes corporativos ²⁸	173,33
Traslado de trabajadores ²⁹	213,97

Principios de Cálculo para las Emisiones de Alcance 3

El Grupo kids&Us reportará todas las categorías de Alcance 3 significativas y relevantes según las directrices del Inventario del Alcance 3 del Protocolo de GEI. Se tiene como objetivo evaluar la relevancia y magnitud de todas las categorías de Alcance 3 y actualizar el inventario según sea necesario.

Las emisiones de productos y servicios adquiridos se calculan para los aquellos que forman parte de nuestro catálogo de bienes y servicios directos e indirectos, y tanto para el modelo de negocio B2B (canal de venta en línea, abierto a todo público) y B2C (modelo franquiciador). Las emisiones totales se calculan a partir de dos modalidades, la primera utilizando la metodología de gasto total por producto o servicio, o metodología basada en la información específica dada por el proveedor. En el caso de los factores de emisión utilizados en la metodología por gasto, estos provienen de la base de datos como Ecoinvent V3.4, Climatiq, y para la segunda metodología se utilizan las Declaraciones Ambientales de Producto (EPD) de los fabricantes o proveedores.

Las emisiones de residuos en operaciones propias se calculan multiplicando los datos de residuos proyectados con los factores de emisión extraídos de “Guía para el cálculo de las emisiones GEI derivadas de la gestión de los residuos municipales. Metodología para organizaciones”, según el tipo de residuo y el método de tratamiento, y la “Guía para el cálculo de las emisiones de GEI derivadas del ciclo del agua de las redes urbanas en Catalunya”, para ello se ha considerado que el agua consumida en nuestras oficinas, centros propios y participados proviene del sistema de abastecimiento municipal, y termina su disposición en plantas de tratamiento municipales. El Grupo Kids&Us no posee plantas de manufactura, por tanto, no generamos compuestos contaminantes, considerándose que su efluente tendrá una caracterización similar a un efluente domiciliar.

²⁸ Esta categoría incluye los viajes en tren y avión del grupo, así mismo, cubre el desplazamiento de trabajadores de España realizan con vehículos de su propiedad para la realización de actividades relacionadas a sus funciones. Nos encontramos trabajando para ampliar la información de esta categoría en otras locaciones.

²⁹ Categoría calculada parcialmente, alcance para oficina central en Manresa.

Los datos de viajes de negocios en avión se han recopilado de la agencia de viajes que utiliza kids&Us para la gestión de sus viajes. Los cálculos de emisiones están alineados con la metodología de DEFRA³⁰ e ICAO³¹.

Las emisiones relacionadas con las actividades de energía y combustibles utilizan el consumo total de electricidad por país, y los factores relativos de pérdidas en transmisión y distribución, así como el factor de emisión relacionado se utilizan la base de datos de la IEA.

Para el caso del traslado de empleados, se llevó a cabo una encuesta "Preferencia de modos de traslado y teletrabajo" de todos los trabajadores de la oficina central de Manresa, de la cual se obtuvieron días de teletrabajo promedios por empleados, distancia recorrida y modo de transporte preferente. Los datos de distancia fueron multiplicados por los factores de emisión correspondiente al tipo de modo de transporte, basándose en los datos aportados para el año 2023 en las calculadoras de huella de carbono de MITECO y la Generalitat de Catalunya.

4.6 Iniciativas de economía circular llevadas a cabo

Para el Grupo Kids&Us, es muy importante seguir avanzando e incorporando medidas y acciones que favorezcan al medioambiente, y seguiremos implementando una serie de iniciativas que fomenten en la mejora continua y que impacten positivamente en nuestro entorno.

Como parte de esta estrategia podemos identificar una serie de iniciativas que nos permita incrementar la concientización a todos los niveles de la compañía.

Proyecto de caracterización de residuos generados en oficinas centrales, a partir del 2024 iniciamos nuestro proyecto de caracterización y cuantificación de residuos en la oficina central de Manresa, este protocolo que nos permitirá establecer las formas más efectivas de minimizar los residuos y favorecer una conciencia colectiva de reciclaje en nuestros trabajadores.

Alianza con Fundación EcoPilas, ha mediado del año firmamos un convenio con la organización EcoPilas dentro del proyecto "Acoge un depósito", lo que nos permite recolectar las pilas y baterías en nuestra oficina central de Manresa, procurando una gestión ambientalmente responsable de este tipo de residuos.

Fomentamos el uso de botellas reutilizables con nuestros trabajadores, para ello se proporciona una botella reutilizable a todos los trabajadores de la oficina central en Manresa, la cual puede ser rellenada en varias fuentes que poseen sistemas de purificación del agua de red, lo que nos permite reducir la generación de botella plásticas.

Uso de cubertería, vasos y botellas de vidrio en reuniones, hemos dotado nuestra "cantina" con una cantidad considerable de cubiertos a disposición de todos nuestros trabajadores, con la

³⁰ Department for Environment, Food & Rural Affairs, United Kingdom Government.

³¹ International Civil Aviation Organization, Carbon footprint methodology

finalidad de reducir el uso de cubiertos de un solo uso. Así mismo, las salas de reunión cuentan con vasos y botellas de vidrio que son rellenadas con agua de los dispensadores de agua. En relación con los productos que conforman parte de nuestra metodología pedagógica, hemos eliminado el uso de empaques de plásticos, así mismo, incorporamos prácticas de diseño para reducir el tamaño del empaque de cartón, excesos de papel y cartón en productos como hoja de pegatinas, entre otras acciones encaminadas a reducir la generación de residuos de papel y cartón.

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

El equipo del Grupo Kids&Us es uno de los mayores activos de nuestra compañía, y su compromiso se refleja en cada uno de nuestros desarrollos. Fieles a nuestros valores, sabemos que la clave de nuestro éxito reside en las personas. Por eso, nos esforzamos continuamente en destacar la importancia de cada miembro del Grupo Kids&Us mediante acciones que aporten valor a su presente y futuro, promoviendo la igualdad y el compromiso con el medioambiente. Con la excelencia como modelo a seguir, creemos en una plantilla con derechos, motivada, feliz y, sobre todo, bien formada. Solo así podremos enfrentar y superar los desafíos diarios. Un equipo humano sólido es esencial en cualquier proyecto educativo; en nuestro caso, un equipo comprometido con el proyecto Kids&Us es aún más crucial, ya que trabajamos por y para el futuro de los niños y niñas.

Como parte de una mejora en la presentación de los datos cuantitativos, a partir del presente año se presentarán la información relativa a nuestros trabajadores en equivalente a tiempo completo, esto permitirá una mejor comprensión de nuestro sector.

5.1 Riesgos identificados

En el Grupo Kids&Us destinamos esfuerzos y recursos para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores, asesorándonos mediante servicios de consultores especializados en las diferentes materias y, sobre todo, siendo conocedores de las leyes y derechos inherentes a cada país. En consecuencia, no se considera que exista un riesgo de vulneración de los derechos de los trabajadores. Garantía de salud y funcionamiento: Las decisiones tomadas se centran en garantizar tanto la salud de los trabajadores como el funcionamiento de la compañía, priorizando en ese orden.

Perfil de los empleados: El perfil de los empleados del Grupo Kids&Us no implica un riesgo de exposición profesional a factores específicos.

5.2 Política de la compañía

En el Grupo Kids&Us contamos con políticas y procedimientos que permiten una correcta y completa gestión de las personas que integran la organización. Al tratarse de políticas globales, se aplican en todos los países y centros propios y participados.

Las políticas que afectan a las personas se detallan a continuación.

- Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Política de teletrabajo
- Política de desconexión digital

5.3 Gestión y desempeño social

Empleo

A cierre del ejercicio 2024, el Grupo Kids&Us cuenta con un total de 596³² empleados, de los cuales el 79,9% son mujeres. Así mismo, es destacable el importante impacto que tenemos en cuanto a la empleabilidad de mujeres y jóvenes, con un 38.5% de empleados con edad menor a 30 años. Estos datos son significativos en la realidad del Grupo Kids&Us y su contribución a la empleabilidad, ya que el informe del Instituto Nacional de Estadísticas, indica que la tasa de paro femenina 2024 era 11,6% superior que la tasa de paro general que alcanzó el 10,6%.

Los datos que se muestran a continuación corresponden a los empleados a cierre de ejercicio 2024 del número de empleados, sin incluir becarios, trabajadores externos y de ETT³³, de los años 2023 y 2024.

Número total y desglose de empleados por sexo y edad

	2023		
Edad	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	420	67	487
Entre 30 y 50	365	69	434
A partir de 50	44	12	56
Total	829	148	977

	2024		
Edad	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	196	34	230
Entre 30 y 50	244	76	320
A partir de 50	36	10	46
Total	476	120	596

Número total y desglose de empleados por sexo y clasificación profesional

Para la clasificación profesional hemos tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Dirección y mandos intermedios: incluye todo el personal de dirección, managers y jefes de administración del grupo Kids&Us.
- Expertos, técnicos y administrativos: incluye todo el personal técnico, administrativo, auxiliar y coordinadores del grupo Kids&Us.
- Profesores y monitores: incluye todos los profesores y monitores del grupo Kids&Us.

³² A partir del presente año, 2024, se presentan datos de personal en FTE, Full-Time Equivalent

³³ ETT acrónimo de Empresa de Trabajo Temporal

- Empleados de servicios generales: incluye todo el personal de limpieza del grupo Kids&Us.

	2023		
Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	123	22	145
Expertos, técnicos y administrativos	94	43	137
Profesores y monitores	605	82	687
Empleados de servicios generales	7	1	8
Total	829	148	977

	2024		
Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	130	41	171
Expertos, técnicos y administrativos	103	41	144
Profesores y monitores	241	38	279
Empleados de servicios generales	2	0	2
Total	476	120	596

Número total y desglose de empleados por sexo y país

	2023		
País	Mujer	Hombre	Total
España	583	109	692
Italia	228	36	264
México	4	1	5
Francia	14	2	16
Total	829	148	977

	2024		
País	Mujer	Hombre	Total
España	325	97	422
Italia	140	19	159
México	5	2	7
Francia	6	2	8
Total	476	120	596

Número total y desglose de empleados por tipo de contrato y jornada

	2023	
Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial
Indefinido	287	545
Temporal	26	119
Total	313	664

	2024	
Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial
Indefinido	327	247
Temporal	3	19
Total	330	266

Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por sexo y edad

Los datos que se muestran a continuación corresponden a la media de los empleados (FTE) que hay a cierre de cada trimestre, sin incluir becarios, trabajadores externos y de ETT, de los años 2023 y 2024.

		2023			
		Indefinido		Temporal	
Sexo	Edad	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Mujer	Menores de 30	44	301	15	76
	Entre 30 y 50	171	180	7	37
	A partir de 50	24	19	0	0
Hombre	Menores de 30	10	48	5	9
	Entre 30 y 50	40	32	1	1
	A partir de 50	10	2	0	0
Total		299	582	28	123

		2024			
		Indefinido		Temporal	
Sexo	Edad	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Mujer	Menores de 30	49	134	2	11
	Entre 30 y 50	161	75	1	7
	A partir de 50	30	6	0	0
Hombre	Menores de 30	14	19	0	1
	Entre 30 y 50	64	12	0	0
	A partir de 50	9	1	0	0
Total		327	247	3	19

Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por clasificación profesional

	2023			
	Indefinido		Temporal	
Clasificación profesional	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Dirección y mandos intermedios	111	12	23	4
Expertos, técnicos y administrativos	111	11	3	3
Profesores y monitores	77	551	2	116
Empleados de servicios generales	0	8	0	0
Total	299	582	28	123

	2024			
	Indefinido		Temporal	
Clasificación profesional	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Dirección y mandos intermedios	155	1	0	5
Expertos, técnicos y administrativos	125	15	3	0
Profesores y monitores	47	218	0	14
Empleados de servicios generales	0	3	0	0
Total	327	237	3	19

Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe por sexo y por edad

	2023		
Edad	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	10	3	13
Entre 30 y 50	9	4	13
A partir de 50	3	0	3
Total	22	7	29

	2024		
Edad	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	23	2	25
Entre 30 y 50	21	12	33
A partir de 50	7	2	9
Total	51	16	67

Número de despidos por sexo y por clasificación profesional

	2023		
Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	13	1	14
Expertos, técnicos y administrativos	0	1	1
Profesores y monitores	9	5	14
Empleados de servicios generales	0	0	0
Total	22	7	29

	2024		
Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	11	7	18
Expertos, técnicos y administrativos	6	2	8
Profesores y monitores	33	7	40
Empleados de servicios generales	1	0	1
Total	51	16	67

Remuneraciones medias por edad y por sexo

A continuación, se presentan las remuneraciones medias de los años 2023 y 2024. Para el cálculo se ha tenido en cuenta a los empleados activos a cierre del ejercicio y hemos extrapolado su remuneración a todo el año y jornada completa. No se incluyen becarios, trabajadores externos ni de ETT. Las remuneraciones no percibidas en euros se han

transformado, utilizando el tipo de cambio a cierre de ejercicio correspondiente para ambos años. Como se puede observar, la remuneración promedio general del año 2024 incrementó un 11,56% con relación al promedio general del año 2023.

	2023		
Edad	Mujer	Hombre	Promedio
Menores de 30	21.756,08	21.835,99	21.767,86
Entre 30 y 50	24.017,30	30.392,68	25.011,90
A partir de 50	32.785,07	45.932,47	35.385,65
Promedio	23.273,23	27.142,19	23.868,27

	2024		
Edad	Mujer	Hombre	Promedio
Menores de 30	22.418,28	25.084,11	22.802,20
Entre 30 y 50	27.606,31	39.600,83	30.062,58
A partir de 50	40.838,64	62.734,39	45.273,22
Promedio	25.142,75	33.867,82	26.627,12

Remuneración media por clasificación profesional y sexo

	2023		
Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Promedio
Dirección y mandos intermedios	30.117,37	42.478,26	32.024,48
Expertos, técnicos y administrativos	31.018,04	37.323,69	32.881,98
Profesores y monitores	21.542,51	21.898,98	21.590,92
Empleados de servicios generales	19.496,86	15.395,97	19.041,21
Promedio	23.273,23	27.142,19	23.868,27

	2024		
Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Promedio
Dirección y mandos intermedios	33.379,64	62.546,16	39.872,97
Expertos, técnicos y administrativos	31.995,97	33.731,05	32.455,26
Profesores y monitores	22.274,92	24.124,77	22.530,55
Empleados de servicios generales	19.816,66	16.651,83	19.552,93
Promedio	25.142,75	33.867,82	26.627,12

Brecha salarial³⁴

Brecha salarial por clasificación profesional	2023	2024
Dirección y Mandos Intermedios	29,10%	46,63%
Expertos, técnicos y administrativos	16,89%	5,14%
Profesores y monitores	1,63%	7,67%
Empleados de servicios generales	-26,64%	-19,01%
Brecha salarial global	14,25%	25,08%

En cuanto a la brecha, se observa un incremento significativo en la brecha salarial en la clasificación profesional de Dirección y Mandos Intermedios, este incremento con relación al año 2023 se encuentra relacionada a la inclusión en el cálculo de la remuneración percibida por parte de dos miembros del consejo de administración, y que en años anteriores no se incluía, ya que no ejercían funciones relativas a la dirección.

Remuneración media de los consejeros y directivos

Por motivos de confidencialidad, no se presenta información relativa a remuneración media de consejeros y directivos.

Empleados con discapacidad

En el marco de las obligaciones que establece la Ley General de Discapacidad y de las medidas alternativas permitidas, en el Grupo Kids&Us disponemos del correspondiente certificado de excepcionalidad en virtud del cual mantenemos la relación iniciada en 2023 con el centro especial de empleo en Manresa como es la fundación AMPANS.

	2023	2024
Número de trabajadores con certificado de discapacidad	3	5

5.4 Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

En España, donde se encuentra la mayoría de nuestras operaciones, la semana laboral en oficinas es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña. Para los profesores en escuelas de formación no reglada del Convenio Autonómico de Cataluña, la jornada es de

³⁴ La fórmula utilizada para el cálculo es la siguiente: Brecha = $(1 - (\text{remuneración media mujer} / \text{remuneración hombre})) \times 100$.

31 horas semanales de promedio en cómputo anual, mientras que para los directores/coordinadores es de 36 horas semanales de promedio en cómputo anual. En el ámbito estatal, el Convenio de Formación no Reglada establece 34 horas semanales para los profesores y 39 horas semanales para los directores/coordinadores, siempre en promedio anual y cumpliendo con las normativas de cada convenio colectivo de aplicación.

Número de horas de absentismo

Hemos tenido en cuenta como absentismo las horas perdidas por enfermedad común, maternidades y paternidades.

	2023		
Absentismo (horas)	Mujeres	Hombres	Total
Total	51.115,92	14.218,73	65.334,65
Ratio horas por empleados	75	94	78

	2024		
Absentismo (horas)	Mujeres	Hombres	Total
Total	41.834,27	6.141,51	47.975,78
Ratio horas por empleados	88	51	80

Medidas destinadas a la conciliación

En materia de conciliación, estamos alineados con el marco legal aplicable y tenemos un compromiso claro para alcanzar el equilibrio entre el ámbito personal y laboral.

Para conciliar la vida familiar y laboral, mantenemos las siguientes condiciones: teletrabajo hasta 3 días a la semana, horario flexible y jornada intensiva en verano desde la última semana de junio hasta la última de agosto para el personal de oficinas centrales. Asimismo, disfrutamos un permiso retribuido el día de cumpleaños, lo que ha permitido un avance en la conciliación de la vida personal y profesional.

Medidas destinadas a la desconexión laboral

En el transcurso del 2024, se implementó la política de desconexión digital, que busca el equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo de descanso. El objetivo de esta política ha sido que todos nuestros equipos puedan crecer profesionalmente de manera saludable y efectiva, cuidando su bienestar en todos los aspectos: social, físico y mental. Este enfoque integral es algo que valoramos en Kids&Us.

5.5 Salud y seguridad

Gestión de la salud y seguridad en el trabajo

En el Grupo Kids&Us, la salud y la seguridad en el trabajo son aspectos clave. Nuestro principal objetivo es evitar cualquier riesgo y formar e informar a fin de trabajar en la prevención constante. Por este motivo, colaboramos con diferentes servicios de prevención siguiendo la normativa específica de cada país y actividad.

La prevención de riesgos se planifica anualmente para lograr un conjunto coherente de buenas prácticas en lo que se refiere a aspectos técnicos, organizativos, relaciones sociales, factores ambientales y todo lo relativo a las condiciones laborales. Asimismo, se priorizan las medidas de protección colectivas frente a los sistemas individuales.

Para evitar daños personales por accidentes, el Grupo Kids&Us tiene implementado un modelo de prevención integral, promoviendo acciones que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, del proceso productivo y del producto acabado.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La prevención de riesgos está integrada en el conjunto de políticas del Grupo Kids&Us, de tal forma que los directivos, mandos, técnicos y resto de empleados asuman las responsabilidades que tengan en la materia, entendiendo que, para realizar correctamente un trabajo, debe hacerse con seguridad.

Durante el año 2024 lanzamos el "Manual de Recursos Humanos". Este manual proporcionará a los/las directoras/es de las escuelas una guía de buenas prácticas. Un capítulo completo se encuentra dedicado a la Política de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo la normativa, formularios y un check-list para verificación y control. Esta herramienta escrita y esquematizada permitirá a los directores comprobar de manera rápida y sencilla la correcta ejecución de las medidas de prevención en las escuelas.

La modalidad preventiva implantada para todo el Grupo Kids&Us es el servicio de prevención ajeno que cubre todo lo marcado en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales desagregados por sexo

Dado que la actividad del Grupo Kids&Us se lleva a cabo principalmente en oficinas y centros, es poco probable que alguno de los empleados del grupo pueda accidentarse durante la jornada laboral. La probabilidad mayor de riesgo de accidente se alberga en los empleados que deben desplazarse en coche para realizar sus labores; de aquí que principalmente puedan producirse accidentes *in itinere*. A continuación, se muestran los datos de accidentabilidad laboral, sus respectivos índices y las enfermedades profesionales declaradas para todo el Grupo Kids&Us en 2023 y 2024.

	2023		
	Mujer	Hombre	Total
Número de accidentes laborales con baja (no incluye <i>in itinere</i>)	2	0	2
Número de accidentes laborales sin baja (no incluye <i>in itinere</i>)	0	0	0
Accidentes <i>in itinere</i>	2	0	2
Índice de frecuencia de accidentes	2,65	0	2,65
Índice de gravedad de accidentes	0,07	0	0,07
Número de enfermedades profesionales	3	0	3

	2024		
	Mujer	Hombre	Total
Número de accidentes laborales con baja (no incluye <i>in itinere</i>)	2	1	3
Número de accidentes laborales sin baja (no incluye <i>in itinere</i>)	0	0	0
Accidentes <i>in itinere</i>	3	1	4
Índice de frecuencia de accidentes	2,38	4,72	2,85
Índice de gravedad de accidentes	4,48	2,6	4,10
Número de enfermedades profesionales	0	0	0

5.6 Relaciones sociales

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

En el Grupo Kids&Us contamos con los siguientes convenios colectivos:

- En la Central de España: convenio colectivo de oficinas y despachos que tiene un comité de empresa.
- En centros propios y participados localizados en España: convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada estatal y autonómico (en el centro Kids&Us de Manresa también hay comité de empresa).
- En la Central de Italia: *contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi*.
- En centros propios y participados localizados en Italia: CCNL scuole private laiche Aninsei.
- Francia: no aplica convenio.

País	2023	2024
España	100%	100%
México	100%	100%
Italia	100%	100%
Francia	N/A	N/A

Organización del diálogo social

Desde su formación, el Comité de Empresa desempeña un papel fundamental como interlocutor entre la dirección del Grupo con los trabajadores, siendo incluidos en el diseño e implementación de proyectos estratégicos, como agentes negociantes de condiciones que pueden tener un impacto en los trabajadores como el calendario laboral 2024, acordado en diciembre del 2023.

Manteniendo nuestro compromiso para el fortalecimiento de la comunicación interna, se han mantenido las sesiones del Town Hall, en las que se explica temáticas como la consecución de los objetivos, implantación de nuevas herramientas, proyectos estratégicos entre otras, así como reuniones en las que las personas pueden participar mediante la realización de preguntas y aportaciones.

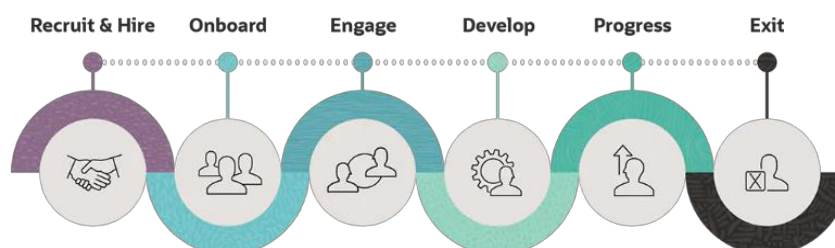
En 2024, se fortaleció la implementación del portal del empleado de ATISA, que permite su uso como herramienta de gestión del tiempo y como herramienta de comunicación interna de los empleados de las oficinas y también para las escuelas. Por otro lado, se lanzó la herramienta Bubble, una herramienta de comunicación con la red de centros, en las que se realizan lanzamientos de comunicados, se encuentra un repositorio con los documentos de referencia para los centros propios, participados y franquicias, así como también, otras funcionalidades de gestión comercial, académica, financiero, comercio electrónico y video auditorias.

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) de la sociedad Kids&Us English S.L. se constituyó en 2023, debido a los cambios organizativos producidos en la sociedad, siendo su principal función el óptimo funcionamiento de la prevención y vigilancia de la salud y se ha desarrollado el reglamento de funcionamiento interno.

6. Talento y condiciones generales

Durante 2024, en Talent&Engagement hemos desarrollado iniciativas alineadas con el *Employee Branding* que queremos consolidar, poniendo el foco en la mejora de alguna de las etapas del *Employee Journey*.



Con estas acciones buscamos fortalecer nuestra cultura organizacional, potenciar el compromiso de nuestros colaboradores/as y consolidar nuestra posición como empresa innovadora, centrada en las personas, diversa e inclusiva. Este enfoque ha sido clave para la evolución de nuestra propuesta de valor al empleado y marcará el camino a seguir en los proyectos futuros, asegurando que la experiencia de nuestros equipos siga siendo una prioridad estratégica, abarcando todas las etapas del *employee journey*.

6.1 Proyectos de continuidad 2024 - Talento & Engagement

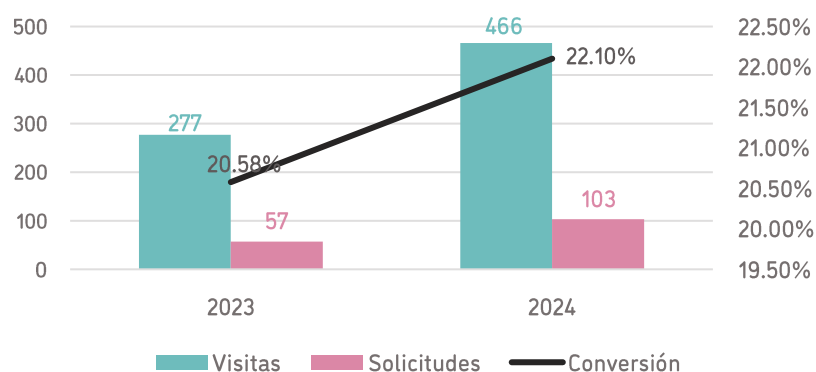
En 2024, los proyectos de continuidad de Talent han seguido consolidando las bases establecidas en 2023, con el objetivo de fortalecer la atracción y gestión del talento en la organización. A continuación, detallamos las principales iniciativas en las que se ha continuado trabajando.

Optimización la página de empleo "Trabaja con Nosotros" (Recruitment&Hiring)

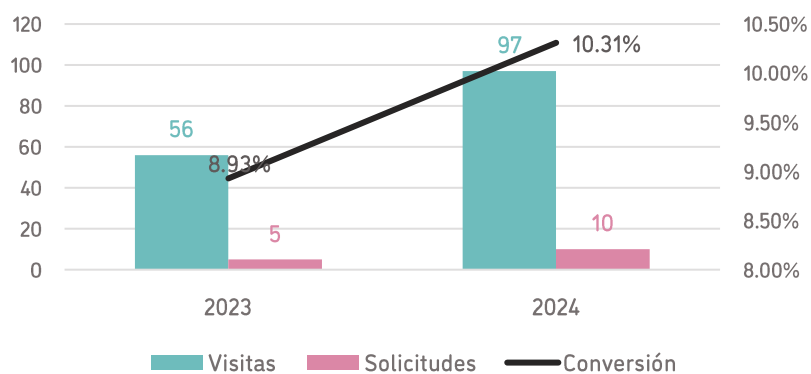
Esta página sigue siendo nuestra herramienta principal para la captación de talento. No solo nos permite captar candidatos/as de manera eficiente, sino que también pone en evidencia la conexión que muchas personas sienten con nuestra marca Kids&Us. Gracias a esta página, logramos atraer perfiles que comparten nuestros valores y están altamente motivados/as por formar parte de nuestra organización. Este vínculo fortalece nuestra capacidad para construir equipos comprometidos y alineados con nuestra visión, consolidándola como una pieza clave en nuestra estrategia de atracción y selección de talento.

En el uso del portal web de empleo destacan cuatro países del grupo como son España, Italia, Bélgica y Francia que presentan los siguientes resultados.

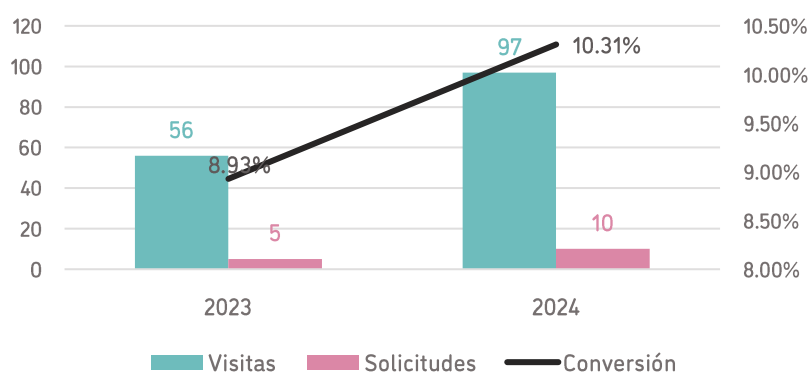
Conversión de visitas web en solicitudes en España



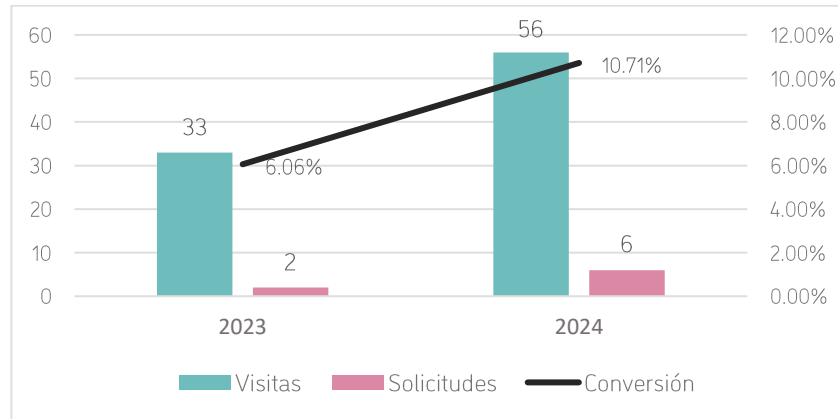
Conversión de visitas web en solicitudes en Italia



Conversión de visitas web en solicitudes en Bélgica



Conversión de visitas web en solicitudes en Francia



En los casos de España, Italia y Bélgica vemos un incremento tanto en visitas como solicitudes y en el factor de conversión de visitantes a solicitudes de empleo. En Francia, aunque disminuyen las visitas se mantienen las solicitudes, por lo que aumenta la conversión. Estos datos ponen en valor el uso de la web de empleo como una buena fuente de captación de talento junto con una estrategia de redacciones atractivas de empleo.

Continuidad de los Town Halls (Engagement)

Desde su inicio a mediados de 2022, los Town Halls se han convertido en un pilar esencial de nuestra cultura de comunicación y transparencia. Estas reuniones mensuales, que reúnen a todo el equipo corporativo tanto de manera presencial como a través de streaming, han sido clave para fortalecer el alineamiento estratégico y garantizar que todos los colaboradores tengan acceso directo a información relevante. En cada sesión, se comparten los resultados de la compañía y se explican proyectos clave que impactan a nivel transversal, fomentando así una mayor conexión y compromiso de los equipos.

En 2024, hemos dado continuidad a esta iniciativa, reafirmando nuestro compromiso con una comunicación abierta y bidireccional. Los Town Halls se han consolidado como mucho más que un espacio para compartir avances y resultados: son una oportunidad para fomentar la participación de los equipos, reforzar el sentido de pertenencia y abrir un diálogo enriquecedor sobre el futuro de la organización. Este formato seguirá siendo una herramienta clave para fortalecer la transparencia y el compromiso de todas las personas que formamos parte de Kids&Us.

6.2 Proyectos de mejora 2024 – Talento & Engagement

Durante 2024, hemos impulsado diferentes proyectos de mejora enfocados en la optimización de nuestros procesos, la eficiencia operativa y la experiencia de nuestros colaboradores/as. Estas iniciativas han sido diseñadas no solo para generar un impacto inmediato, sino también construir una base sólida para su evolución y perfeccionamiento continuo a largo plazo.

Entendemos que la mejora es un proceso *ongoing*, por lo que seguiremos trabajando en su consolidación y adaptación a las necesidades del negocio, garantizando su alineación con nuestros objetivos estratégicos y el crecimiento sostenible de la compañía.

Acompañamiento en el Proyecto Estratégico My Way

Como parte del compromiso con los objetivos estratégicos de la compañía, desde el departamento de Talento hemos trabajado estrechamente en uno de los proyectos clave para afrontar los retos y cumplir con las metas propuestas. El proyecto My Way, con su enfoque innovador, ha implicado la colaboración de diversos equipos, especialmente en la selección de perfiles altamente especializados para asegurar el éxito del mismo.

Para cubrir áreas específicas y tecnológicas de gran complejidad, se optó por externalizar los servicios de contratación a diferentes empresas especializadas, garantizando una selección más ágil y ajustada a las necesidades del proyecto.

A través de estas alianzas estratégicas, conseguimos asegurar una garantía extendida durante el periodo de prueba de los perfiles contratados. Esto nos permitió contar con un margen para realizar posibles sustituciones sin afectar el desarrollo del proyecto, garantizando la continuidad y calidad de los resultados a largo plazo.

Evaluación HPTI - DISC (Recruitment&Hiring)

Con el objetivo de ofrecer a nuestros Hiring Managers información más detallada sobre las personas candidatas y facilitar la toma de decisiones, hemos integrado los servicios de la plataforma Thomas International, específicamente su evaluación High Potential Trait Indicator (HPTI) o APP.

La evaluación de HPTI mide los perfiles profesionales en base a una encuesta que reciben en su correo electrónico y que, tras responder varias preguntas en un periodo de tiempo, crea un informe. Este informe mide, en una escala de 4 (Bajo-Moderado-Óptimo-Excesivo) 6 características clave: Autoexigencia, Adaptación, Curiosidad, Enfoque de riesgo, Aceptación a la ambigüedad y Competitividad.

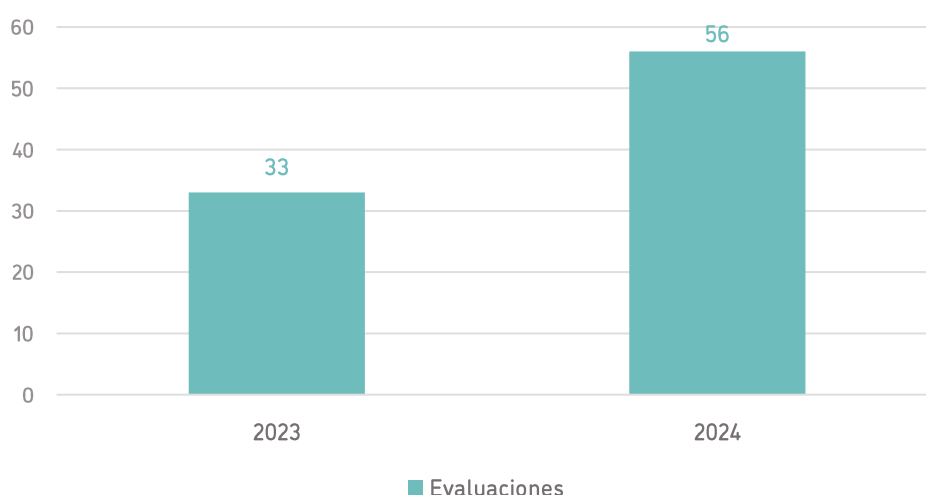
La evaluación HPTI está orientada a los perfiles de liderazgo, donde se miden otros aspectos como la propia autopercepción y la autopercepción en base al resto, generando un informe de puntos fuertes y puntos de mejora que ayudan a entender el perfil profesional de un futuro

mánager para Kids&Us en base a un perfil DISC o Dominio – Influencia – Estabilidad – Cumplimiento.

Es importante destacar que esta herramienta es un complemento dentro del proceso de selección y no la única base para la toma de decisiones. Los resultados del HPTI se combinan con las diferentes entrevistas por competencias y el análisis de los casos prácticos, asegurando así una evaluación integral de cada persona.

Durante el año 2024, esta herramienta ha sido clave para mejorar la identificación de perfiles ajustados a las necesidades específicas de los distintos departamentos. Su aplicación ha ido más allá de las posiciones de liderazgo, siendo también una guía clave en la selección de perfiles técnicos y especialistas. Al final, esta metodología facilita la alineación entre las competencias de la persona candidata y los requisitos del puesto de trabajo, asegurando decisiones más precisas y sólidas en los procesos de contratación.

Evaluaciones totales realizadas en la plataforma Thomas International



Level Test (Recruitment&Hiring)

El Level Test es un servicio clave que se lleva a cabo desde HQ para evaluar el nivel de inglés de los candidatos, tanto para el área Corporativa como de Centros y determinar si cumplen con los requisitos para desempeñar la función asignada. A mediados de septiembre 2024 implementamos una mejora significativa en la gestión de este proceso mediante la integración de Jira de Atlassian como herramienta para la recepción y administración de solicitudes.

Esta integración nos ha permitido un avance en términos de eficiencia y trazabilidad, permitiéndonos gestionar de manera más estructurada las peticiones de los centros y de las posiciones de HQ, diferenciando el proceso de evaluación para ambos casos.

Este sistema nos ha permitido una mayor organización y visibilidad ya que todas las peticiones quedan registradas en un sistema centralizado; reducción de tiempos de respuesta gracias a

la automatización de flujos de trabajo; nos ha permitido tener un histórico de solicitudes y mejorar la comunicación entre los colaboradores implicados en este proceso.

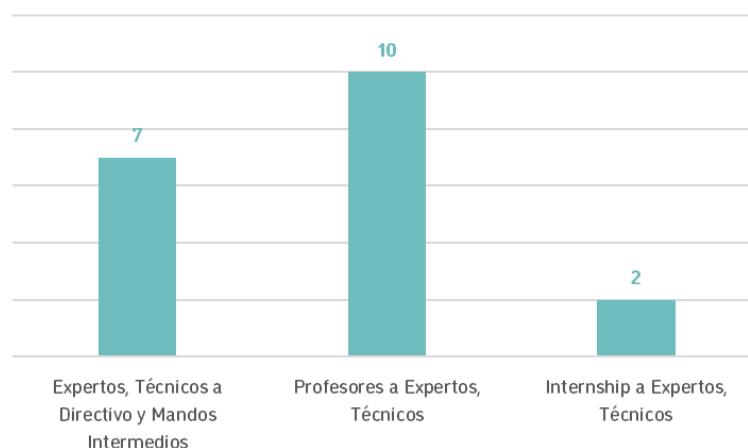
Se han diseñado dos procesos de Level Test dependiendo de si es para el área corporativa o para Centros. Y se puede resumir de la siguiente manera: en ambos casos, este Level Test consta de una prueba escrita y otra oral; previa firma por parte del candidato de "Cesión de datos". Para los centros, el School Director solicita la evaluación a través de Jira, adjuntando las pruebas, que son analizadas y calificadas según criterios de la compañía. En **oficina central**, tras la entrevista con Recursos Humanos, es Talent que gestiona el proceso en Jira, programando la prueba oral por teléfono y recopilando la redacción digital. Una vez evaluado, el resultado se comunica en el mismo *ticket*.

Hemos optimizado un servicio esencial para la selección de nuestro talento docente e interno, asegurando un proceso más ágil, transparente y eficiente. Seguiremos explorando oportunidades para perfeccionar este servicio, garantizando su adaptación a las necesidades en constante evolución de la compañía.

Promociones internas 2024 (Progress)

En línea con nuestro compromiso con el desarrollo profesional y la fidelización del talento, durante el 2024 hemos impulsado la promoción interna como una de las principales palancas de crecimiento dentro de la compañía. Tanto en el ámbito corporativo como en nuestros centros propios, numerosos profesionales han tenido la oportunidad de asumir nuevos retos y avanzar en su trayectoria dentro de la organización.

Este año, hemos reforzado los procesos para identificar y promover el talento interno, asegurando que todos los colaboradores/as cuenten con oportunidades de desarrollo alineadas con las necesidades del negocio. No obstante, la falta de datos comparativos de 2023 nos impide realizar una evaluación cuantitativa de la evolución, aunque los resultados obtenidos refuerzan nuestra apuesta por esta estrategia.



Las promociones realizadas en 2024 reflejan nuestro compromiso con el desarrollo profesional y la movilidad interna, consolidando un entorno donde el crecimiento del talento es una prioridad estratégica. Seguiremos avanzando en esta dirección, estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación que nos permitan medir el impacto de estas acciones en los próximos años.

Proceso de Onboarding (Onboard)

Durante 2024, hemos continuado trabajando en nuestra política de *onboarding* con el objetivo de que cada nueva incorporación se sienta acogida, pueda adaptarse fácilmente a su entorno laboral y cuente con toda la información necesaria para desarrollar su rol con confianza y conocer mejor la compañía.

Lo hemos rediseñado para asegurar una integración fluida y efectiva de las nuevas incorporaciones, combinando formación estructurada, sesiones interactivas y un acompañamiento cercano desde el primer día. A través de una experiencia híbrida, que combina reuniones presenciales y formación online, buscamos que cada persona conozca la cultura, los procesos y su rol dentro de la compañía, garantizando una adaptación progresiva y alineada con nuestra metodología.

Durante la primera semana, se abordan aspectos clave como la bienvenida por parte del mánager y el equipo, la entrega de recursos esenciales, formaciones en herramientas y normativas internas, así como sesiones específicas sobre nuestra metodología y modelo de negocio. Además, se realizan visitas a los centros educativos y workshops de producto para comprender de primera mano el impacto de nuestra actividad. El proceso finaliza con una reunión individual con Recursos Humanos para revisar el progreso, resolver dudas y recoger feedback sobre la experiencia. Este modelo flexible y estructurado refuerza nuestro compromiso con el talento, asegurando que cada nueva incorporación se sienta acompañada y preparada para su desarrollo en la compañía.

Iniciativas de Engagement

A lo largo de 2024, hemos puesto un énfasis especial en potenciar el bienestar de nuestros equipos, priorizando la salud mental como uno de los pilares clave de nuestra estrategia. A través de iniciativas enfocadas en el cuidado de las personas, hemos implementado beneficios que favorecen la conciliación entre la vida personal y profesional, además de ofrecer oportunidades que fomentan el aprendizaje continuo. Estas acciones han tenido un impacto directo en la experiencia de los colaboradores/as, promoviendo un entorno laboral más saludable, flexible y enriquecedor.

Beneficios y Bienestar

- Acuerdo con COBEE: incorporación de una plataforma flexible permitiendo a los empleados gestionar su compensación de manera personalizada (alimentación, transporte y guarderías) y optimizar su retribución.
- Alianza con IFEEL: se ha puesto a disposición de todos los equipos de corporativo y de los centros propios y participados un servicio de apoyo psicológico online, facilitando el bienestar emocional de nuestros equipos y promoviendo una cultura de cuidado y prevención de salud mental.
- Fruta diaria gratuita: refuerzo de hábitos saludables mediante la disponibilidad de snacks nutritivos en nuestras oficinas.
- Descuentos en todos los cursos y actividades Kids&Us para los hijos o familiares directos de los empleados.
- Cesta de Navidad: entrega de un obsequio navideño a todos los empleados como muestra de reconocimiento y gratitud.
- Día libre en el cumpleaños: reforzando la conciliación y el bienestar, ofrecemos un día festivo para que cada empleado celebre su cumpleaños.

Desarrollo y Aprendizaje:

- Mejora en el servicio de aprendizaje de idiomas: ver más detalle en el apartado de Training, dentro de este mismo capítulo.

Flexibilidad y Conciliación:

- Mantenimiento del modelo híbrido: continuidad del esquema de trabajo de dos días en la oficina y tres en remoto, garantizando un equilibrio óptimo entre vida personal y profesional.
- Horario intensivo los viernes y en verano: implementación de jornadas reducidas para los equipos de corporativo en estos periodos, facilitando la conciliación y el bienestar de los empleados.

Conexión y Sentido de pertenencia:

- Team Days: realización de dos jornadas anuales dedicadas a fortalecer la cohesión de equipo mediante actividades colaborativas y dinámicas de integración.
- Cena de Navidad: encuentro anual para celebrar los logros del año y reforzar el sentido de comunidad dentro de la empresa.

Proceso Offboarding (Exit)

Durante 2024, hemos fortalecido las entrevistas de salida u *offboarding*, un proceso clave para recoger feedback valioso de los colaboradores/as que dejan la compañía. Estas entrevistas se

realizan en un entorno de confianza, con el objetivo de obtener una visión directa sobre la posición, el departamento y la experiencia general dentro de Kids&Us, además de reforzar el acompañamiento a los miembros de HQ hasta su último día en la organización.

En el marco de la entrevista de *offboarding*, se abordan aspectos como el **employee journey**, los motivos y el proceso de decisión detrás de la salida, así como la percepción de la posición en comparación con el mercado. Además, se explora la experiencia del colaborador/a en cada una de las etapas, evaluando aspectos clave como el equipo, la relación con el manager, las oportunidades de crecimiento y otros factores relevantes.

Este proceso nos permite conocer la opinión de aquellos que dejan la organización, identificando posibles áreas de mejora y oportunidades para seguir evolucionando como marca.

6.3 Proyectos de mejora 2025 – Talento & Engagement

LinkedIn Recruiter

Con vistas a 2025, desde el departamento de Talento buscamos fortalecer y optimizar nuestro proceso de selección de nuevos colaboradores/as mediante la incorporación de **LinkedIn Recruiter** a nuestro portafolio de herramientas. Esta herramienta complementará nuestra estrategia actual de búsqueda pasiva de perfiles profesionales, realizada a través de la publicación de ofertas en las plataformas disponibles, al integrar la búsqueda activa gracias al acceso a la base de datos de LinkedIn, líder global en el sector de reclutamiento.

Además, con LinkedIn Recruiter, contaremos con tres **job slots promocionados** en la plataforma, lo que nos permitirá aumentar la visibilidad de nuestras ofertas y atraer un mayor flujo de candidaturas al destacarlas frente a las demás.

Una de las grandes ventajas de esta herramienta es su integración directa con nuestra plataforma principal de gestión de candidaturas, **Teamtailor**, lo que nos permitirá gestionar de manera integral todas las aplicaciones generadas a través de las publicaciones promocionadas en LinkedIn.

La implementación de LinkedIn Recruiter no solo optimiza el proceso de selección, sino que también mejora y asegura la experiencia de la persona candidata, no solo por su mayor transparencia y agilidad, sino porque las personas que forman parte de este proyecto son las que mejor pueden transmitir con pasión e implicación lo que significa unirse a nuestra marca. Al gestionar el proceso de selección de principio a fin, nos permite reducir la dependencia de servicios externos, obtener un ahorro significativo en costes y, lo más importante, ofrecer una experiencia única a los/as candidatos/as, reflejando los valores y la cultura de Kids&Us.

Engagement Survey

Este año lanzamos una encuesta ágil y práctica para medir el pulso de nuestros colaboradores/as y evaluar el NPS interno. Buscamos comprender lo que realmente importa, fortalecer nuestra conexión como equipo y alinear esfuerzos con nuestro propósito compartido. Evaluaremos dimensiones clave como:

- Cultura: Valores, propósito y orgullo de pertenencia.
- Desarrollo: Crecimiento personal y profesional.
- Liderazgo: Confianza, motivación y reconocimiento.
- Bienestar: Balance, respeto y seguridad psicológica.
- Autonomía y Rol: Claridad, empoderamiento y trabajo significativo.

Con los resultados, construiremos un plan de acción que guiará nuestras mejoras para el futuro.

Intranet (My Hub): el espacio que nos conecta

En Kids&Us, siempre buscamos maneras de mejorar la experiencia de nuestro equipo. Aunque actualmente tenemos varios canales de comunicación interna, no contamos con un espacio único que centralice toda la información clave de nuestra marca. Por eso, estamos creando My Hub, un punto de encuentro centralizado para fomentar la comunicación, la colaboración y facilitar el acceso a los recursos esenciales para todos/as los/as que formamos parte de la comunidad de Kids&Us.

Objetivo: Crear un espacio único donde la comunicación sea ágil, el acceso a herramientas sea sencillo y todos podamos colaborar de manera más eficiente y conectada.

Beneficios:

- Comunicación clara y directa: Información relevante y accesible para todos/as, facilitando la conexión entre equipos y la toma de decisiones rápidas.
- Acceso ágil a herramientas corporativas: Todo lo que necesitas en un solo lugar, desde políticas hasta plataformas internas, para un trabajo más eficiente.
- Refuerzo de nuestra cultura y valores: Un espacio donde todos podemos estar alineados con la misión, visión y propósito que nos impulsa como compañía.
- Fomento de la colaboración global: Potenciar el trabajo conjunto entre equipos de todo el mundo, creando un ambiente inclusivo y global.

Con My Hub, buscamos crear una plataforma que no solo facilite el acceso a la información, sino que también refuerce nuestra cultura y valores, permitiendo que cada miembro del equipo se sienta más conectado que nunca.

Grow & Glow: Nuevo Modelo Evaluación del Desempeño

En Kids&Us, creemos firmemente que el feedback es una herramienta clave para el desarrollo personal y profesional. Por ello, hemos creado Grow & Glow, un nuevo modelo de evaluación

del desempeño que tiene como objetivo fomentar una cultura de feedback constante y bidireccional entre managers y colaboradores/as.

Objetivo: Crear un proceso de conversación constructiva y enfocada en el desarrollo, donde se identifiquen tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora, se acuerde un plan de acción y se acuerden los objetivos a conseguir durante el año. Este proceso busca asegurar que cada miembro del equipo tenga claro lo que se espera de su rol y cómo puede seguir mejorando.

Enfoque: El proceso de evaluación del desempeño se basa en una conversación abierta, donde el feedback siempre se considera un regalo y una oportunidad de crecimiento. Además, se enfoca en un intercambio de opiniones constructivas, que ayuden a los colaboradores a crecer y a mejorar continuamente.

Formación para Managers: Para garantizar que estas conversaciones sean lo más efectivas y enriquecedoras posible, los managers recibirán formaciones específicas para tener un enfoque constructivo y positivo, centrado en el desarrollo de la persona. Además, se les ofrecerán guías y consejos prácticos para que la experiencia sea única, enfocada en el crecimiento personal y profesional.

Beneficios:

- Cultura de Feedback: Un espacio para dar y recibir feedback de manera constante y bidireccional.
- Desarrollo Profesional: Ayudar a los colaboradores a identificar sus fortalezas y áreas de mejora, con un plan de acción claro.
- Gestión del Talento: Identificar y potenciar al talento clave para iniciar programas de desarrollo y crecimiento profesional.
- Claridad en los Objetivos: Alinear las expectativas y las prioridades de negocio con la contribución de la persona.

Con Grow & Glow, buscamos crear un entorno donde cada miembro del equipo se sienta acompañado y apoyado en su crecimiento, ayudándonos a gestionar el talento de manera más eficaz y alineada con nuestros valores y objetivos.

Internship Program: El Futuro del Talento

En 2025, queremos **potenciar y expandir** nuestro programa de **internship**, consolidándolo como una cantera de talento preparada para cubrir futuras posiciones en Kids&Us. Estableciendo nuevas alianzas con universidades estratégicas, buscaremos desarrollar programas **más estructurados y atractivos** para mejorar la conversión de interns en colaboradores a largo plazo.

Acciones clave:

- Ampliar alianzas con universidades para seguir sumando talento.
- Desarrollar programas más completos que faciliten el aprendizaje y crecimiento.
- Ola conversión de interns a empleados permanentes.

Además, reforzaremos nuestra **marca empleadora** participando en ferias universitarias y mostrando la experiencia única de ser parte de Kids&Us.

Proyecto Employer Branding: Valoración de Cambio de ATS y Mejora en la Atracción de Talento

Dentro de los proyectos estratégicos para 2025, estamos enfocándonos en el proyecto Employer Branding, que incluye la evaluación de un posible cambio de nuestro Sistema de Seguimiento de Candidatos (ATS). El objetivo de esta actualización es optimizar nuestros procesos de selección, especialmente en la atracción de perfiles especializados para nuestros centros académicos, que actualmente nos resulta más complejo captar. Esta mejora nos permitirá gestionar las candidaturas de forma más eficiente y llegar a estos perfiles de manera más eficaz.

Además, el proyecto Employer Branding tiene como fin potenciar nuestra marca empleadora, explicando con claridad nuestra propuesta de valor como empresa. Queremos resaltar lo que significa formar parte de Kids&Us, nuestro propósito, los valores que compartimos, y cómo vivimos nuestra cultura. Buscamos también reforzar nuestra comunicación tanto externa como interna acerca de los beneficios que ofrecemos y la experiencia del equipo.

Dentro de esta estrategia, se contempla un rediseño de nuestra página de Careers, con un nuevo *look&feel* que esté alineado con nuestra identidad como marca. El objetivo final es mejorar nuestra marca empleadora, potenciando la atracción y fidelización del talento, para garantizar que los/as futuros colaboradores/as se identifiquen con nuestra visión y valores desde el primer contacto.

Todas estas iniciativas forman parte de una estrategia integral para garantizar la continuidad y el crecimiento del área de Talent, asegurando que las bases del 2023, se hayan consolidado en el 2024 y evolucionen para seguir atrayendo y fidelizando el mejor talento.

6.4 Training

El año 2024 ha traído importantes avances en el ámbito de la formación, con iniciativas centradas en la creación de nuevos contenidos tanto para los centros como para los equipos de corporativo, el lanzamiento de un nuevo sistema de gestión del aprendizaje (LMS) con más foco en accesibilidad e inclusión. Además, se ha implementado un sistema de rating de formaciones y un completo catálogo de itinerarios y webinars, consolidando una oferta formativa más dinámica y personalizada.

También se ha optado por potenciar proyectos clave como la actualización de cursos y la mejora de itinerarios formativos, junto con programas destacados como "Excellence Top Performers 2024" y el workshop "Impulse 2024". Mirando hacia el futuro, se preparan mejoras

para 2025, incluyendo el uso de herramientas de inteligencia artificial para la generación de contenidos, reafirmando el compromiso con la innovación y la excelencia formativa.

6.5 Novedades 2024 – Training

Creación nuevos Cursos

En nuestro compromiso por seguir ofreciendo formaciones relevantes y alineadas con las necesidades del equipo, hemos desarrollado **once nuevos cursos** que abarcan distintas áreas clave. Estos contenidos han sido diseñados para proporcionar herramientas prácticas y mejorar el desempeño tanto de los equipos en los centros como del equipo corporativo. Todos disponibles en nuestra plataforma formativa My Learning.

Con esta nueva oferta formativa, buscamos fortalecer aspectos esenciales como la metodología de enseñanza, la gestión operativa, la digitalización de procesos y la comunicación efectiva. Los cursos abordan temas que facilitan el uso de herramientas digitales, mejoran la planificación comercial y optimizan la selección de personal, brindando a los equipos conocimientos prácticos aplicables en su día a día.

Además, hemos incorporado formaciones en redes sociales y creación de contenido, que permiten potenciar la presencia digital y mejorar la interacción con la comunidad. De este modo, los participantes podrán aprovechar al máximo las plataformas disponibles y generar un impacto positivo en su entorno profesional.

Esta selección de cursos refleja nuestra apuesta por la innovación y la mejora continua, garantizando que los equipos cuenten con las herramientas necesarias para afrontar los desafíos actuales con mayor preparación y confianza.

Nuevo servicio de idiomas gratuitos

Debido a las limitaciones detectadas, en 2024 se redefinió el servicio de idiomas buscando una solución más flexible y adaptada a las necesidades de los colaboradores. Se evaluaron varias plataformas online que ofrecieran aprendizaje autónomo combinado con clases de conversación, accesibles desde cualquier lugar y en cualquier horario. Tras un análisis, se seleccionó **Speexx** por su usabilidad, coste competitivo y capacidad para cubrir las expectativas de los usuarios.

Este servicio se abrió a todos los colaboradores de las sedes de España, Italia, Francia y México, con la condición de haber superado el período de prueba para las nuevas incorporaciones. Este modelo ha permitido mayor flexibilidad, facilitando que los colaboradores organicen su aprendizaje según su disponibilidad.

Con esta nueva modalidad, Kids&Us refuerza su compromiso con el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, asegurando que el aprendizaje de idiomas sea accesible, flexible y relevante para sus necesidades.

Lanzamiento nuevo LMS

En marzo de 2024 se realizó el lanzamiento para todos los usuarios de la plataforma de formación My Learning de Kids&Us. Este nuevo LMS (Learning Managing System), cuyo proveedor tecnológico es Netex Learning, se distingue por su capacidad de ofrecer una experiencia de aprendizaje personalizada, eficiente e innovadora, diseñada para satisfacer las necesidades de diversos usuarios. Esta plataforma destaca por su facilidad de uso, integración con herramientas corporativas y adaptabilidad a múltiples formatos y dispositivos, lo que permite a los usuarios acceder a contenidos de formación en cualquier momento y lugar. Además, su diseño modular facilita la gestión de cursos, el seguimiento del progreso y la evaluación del desempeño, optimizando el aprendizaje de manera integral.

Un aspecto clave del LMS de Netex es su firme compromiso con la accesibilidad e inclusividad. La plataforma incorpora estándares que aseguran que los contenidos sean accesibles para personas con diferentes capacidades, garantizando una experiencia de formación equitativa para todos los usuarios. Funcionalidades como subtítulos, narraciones de texto y configuraciones personalizables permiten que la formación sea inclusiva, fomentando una cultura de aprendizaje donde la diversidad y la igualdad de oportunidades son prioritarias. Esto no solo mejora la experiencia del usuario, sino que también contribuye a cumplir con los estándares globales de accesibilidad.

Sistema de rating de las formaciones

Como parte de las mejoras en la experiencia de aprendizaje, el nuevo LMS incorpora un sistema de rating que ha sido testeado con algunos cursos publicados. Los resultados iniciales han sido positivos, ya que los usuarios dedican unos segundos a valorar los contenidos y, en muchos casos, incluyen comentarios tanto de felicitación como de sugerencias para mejorar.

La idea es ampliar este sistema de rating a todos los cursos que actualmente estamos ofreciendo para sacar el máximo provecho a las ventajas que nos ofrece el rating:

- Retroalimentación en tiempo real: Permite conocer de manera inmediata la percepción de los usuarios sobre los cursos.
- Mejora continua: Gracias a los comentarios recibidos, se pueden realizar ajustes y optimizaciones en los contenidos.
- Mayor compromiso de los usuarios: Al sentirse parte del proceso de mejora, los usuarios interactúan más activamente con la plataforma.
- Identificación de mejores prácticas: Se pueden detectar los cursos mejor valorados y replicar sus estrategias en otros contenidos.

Con la incorporación de este sistema, se busca fortalecer la calidad de la oferta formativa y garantizar que los usuarios tengan una experiencia de aprendizaje enriquecedora y adaptada a sus necesidades.

Apuesta por la accesibilidad en la Formación

La accesibilidad en la formación son principios fundamentales en nuestra estrategia de desarrollo de talento humano.

El nuevo LMS nos permite:

- Introducción de plataformas de aprendizaje en línea compatibles con tecnologías de asistencia como opciones de texto ampliado.
- Diseño responsivo para permitir el acceso desde dispositivos móviles y áreas con conectividad limitada.
- Desarrollo de cursos en múltiples idiomas para empleados en regiones diversas.

Creación del Catálogo de Itinerarios Formativos y Calendarios de Webinars

Como parte de la estrategia de desarrollo profesional dentro del centro, se ha diseñado un Catálogo de Itinerarios Formativos adaptado a los distintos roles existentes en la institución. Este catálogo considera no solo las necesidades específicas de cada función dentro del centro, sino también la naturaleza del negocio y sus particularidades. De esta manera, se asegura una formación alineada con los objetivos estratégicos y operativos de la organización.

Cada itinerario está estructurado de manera progresiva, permitiendo a los participantes avanzar en su desarrollo de competencias según su rol y necesidades específicas. La oferta formativa incluye cursos de capacitación en diversas modalidades, desde formación en línea hasta sesiones presenciales, con el fin de garantizar una experiencia de aprendizaje flexible y efectiva.

Este catálogo está a disposición de todos los franquiciados y School Directors (directores de centro), quienes son los responsables de la formación de sus equipos. Además, al tratarse de un catálogo en línea, permite su actualización de manera inmediata, asegurando que la información esté siempre vigente y alineada con las necesidades del negocio.

Adicionalmente, para reforzar el aprendizaje y promover la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en la plataforma de formación, se ha desarrollado un calendario trimestral de webinars dirigidos a los profesores. Estos webinars tienen como objetivo consolidar la parte de autoconsumo realizada por los docentes y fomentar el intercambio de experiencias y mejores prácticas en la implementación de los aprendizajes en el aula.

Los webinars son impartidos por nuestros KTCs, profesores de los centros Kids&Us escogidos por sus altas puntuaciones en nuestras auditorías internas, que proporcionan un enfoque práctico y dinámico para facilitar la transferencia de conocimientos. La asistencia a estos webinars es altamente recomendada, ya que representan una oportunidad clave para resolver dudas, profundizar en los contenidos y mejorar la experiencia de aprendizaje.

El calendario trimestral de webinars también está disponible en línea, permitiendo su actualización inmediata y asegurando que los docentes siempre tengan acceso a la información más reciente sobre las sesiones disponibles.

Con estas iniciativas, el centro reafirma su compromiso con la formación continua y el desarrollo profesional de su personal, asegurando una capacitación pertinente y de calidad que impacte positivamente en el desempeño de cada rol dentro de la institución.

Implantación nuevo sistema de gestión de Incidencias

Con el objetivo de mejorar la eficiencia en la gestión de incidencias relacionadas con Training, se ha implementado el sistema Jira. Este nuevo sistema permite una gestión estructurada y centralizada de las solicitudes y problemas, facilitando el seguimiento y resolución de incidencias de manera rápida y eficiente.

Las principales ventajas de esta implantación incluyen:

- Mayor visibilidad y trazabilidad: Todas las incidencias quedan registradas y pueden ser consultadas en cualquier momento, permitiendo un mejor control de los procesos.
- Automatización y eficiencia: Jira permite la automatización de flujos de trabajo, reduciendo el tiempo de gestión y mejorando la respuesta a los usuarios.
- Priorización y categorización: Las incidencias pueden ser clasificadas por prioridad, lo que facilita una asignación de recursos adecuada y una resolución ágil.

Con la implementación de Jira, se refuerza el compromiso con la excelencia en la gestión de la formación, garantizando una atención eficiente y de calidad a todas las incidencias que puedan surgir en el ámbito de Training.

6.6 Proyectos de continuidad 2024 – Training

Actualización de cursos

Con el objetivo de mantener la calidad y relevancia de nuestras formaciones, hemos actualizado diversos cursos para adaptarlos a las necesidades actuales de nuestro equipo. Estas actualizaciones permiten mejorar la experiencia de aprendizaje, integrar nuevas metodologías y asegurar que los contenidos sigan siendo prácticos y aplicables en el día a día. Los cursos renovados abarcan desde la preparación para exámenes oficiales y la gestión académica hasta estrategias para el manejo de aula y la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales. También se han incorporado mejoras en formaciones específicas para docentes, como el uso de la teatralidad en la enseñanza, la introducción a la lectura y escritura, y el análisis de desempeño.

Para garantizar un aprendizaje flexible y accesible, estos cursos se presentan en distintos formatos: píldoras formativas y modelos híbridos que combinan contenido de autoconsumo

con webinars en vivo. De esta manera, los participantes pueden adaptar su formación a sus tiempos y necesidades específicas.

Estas actualizaciones reflejan nuestro compromiso con la mejora continua y el desarrollo profesional de nuestro equipo, asegurando que cuenten con herramientas actualizadas y eficaces para enfrentar los desafíos diarios en su labor educativa.

Programa Excellence 2024

El **Programa Excellence** ha llegado a su tercera edición consolidándose como una iniciativa clave para el desarrollo y fortalecimiento de los franquiciados con un perfil estratégico dentro de nuestra red. Este exclusivo programa está diseñado para aquellos centros que cumplen con criterios exigentes en cuanto a número de alumnos, porcentaje de fidelización y crecimiento sostenido, además de contar con un rol de gestión más orientado al liderazgo y la dirección empresarial, asumiendo una posición de CEO dentro de sus operaciones.

Cada año, el programa se enfoca en una temática de gran relevancia para el crecimiento y la optimización de la gestión de los franquiciados. En su edición de 2024, 27 franquiciados de la red en España participaron en una formación centrada en el **liderazgo femenino**. Para ello, se contó con la colaboración de formadores externos especializados en la materia, quienes aportaron conocimientos y estrategias clave para potenciar habilidades de liderazgo, fomentar la inclusión y promover una gestión empresarial más equitativa y efectiva.

El **Programa Excellence** no solo brinda formación de alto nivel, sino que también crea un espacio de intercambio entre franquiciados, fortaleciendo la red y promoviendo el aprendizaje colaborativo. A través de esta iniciativa, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua y la excelencia en la gestión de nuestros centros, asegurando que los franquiciados cuenten con herramientas y conocimientos que les permitan seguir elevando su desempeño y el de sus equipos.

Impulse 2024

Dentro del apartado de Proyectos de Continuidad, destaca el proyecto Impulse, cuyo objetivo es capacitar a nuestros School Directors y Academic Coordinators en habilidades comerciales para la venta de los cursos. A través de workshops presenciales, se refuerzan las competencias necesarias para mejorar la eficacia en la comercialización de nuestra oferta formativa.

En 2024, se ha llevado a cabo la segunda edición de Impulse en formato presencial en cinco ciudades de España, con la participación de una experta en ventas. La metodología del programa ha combinado una parte teórica con una parte práctica basada en Role Plays, permitiendo a los asistentes aplicar de inmediato las estrategias aprendidas.

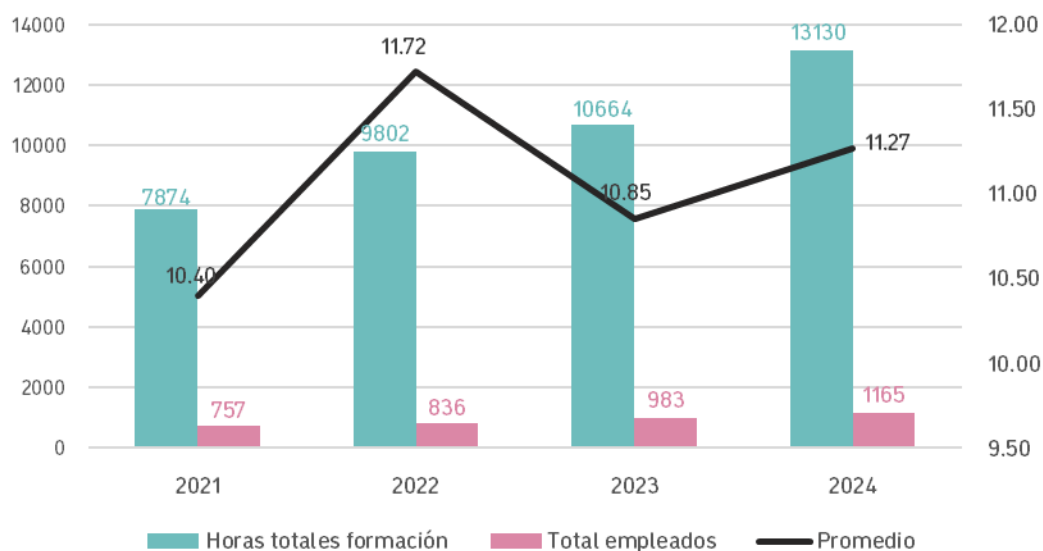
La participación ha sido del 83% de los convocados, lo que refleja el alto interés y compromiso de los asistentes. Estos resultados nos animan a seguir adelante con nuevas ediciones del

programa en 2025, consolidando así nuestra apuesta por la mejora continua en la formación comercial de nuestros equipos.

6.7 Training en cifras

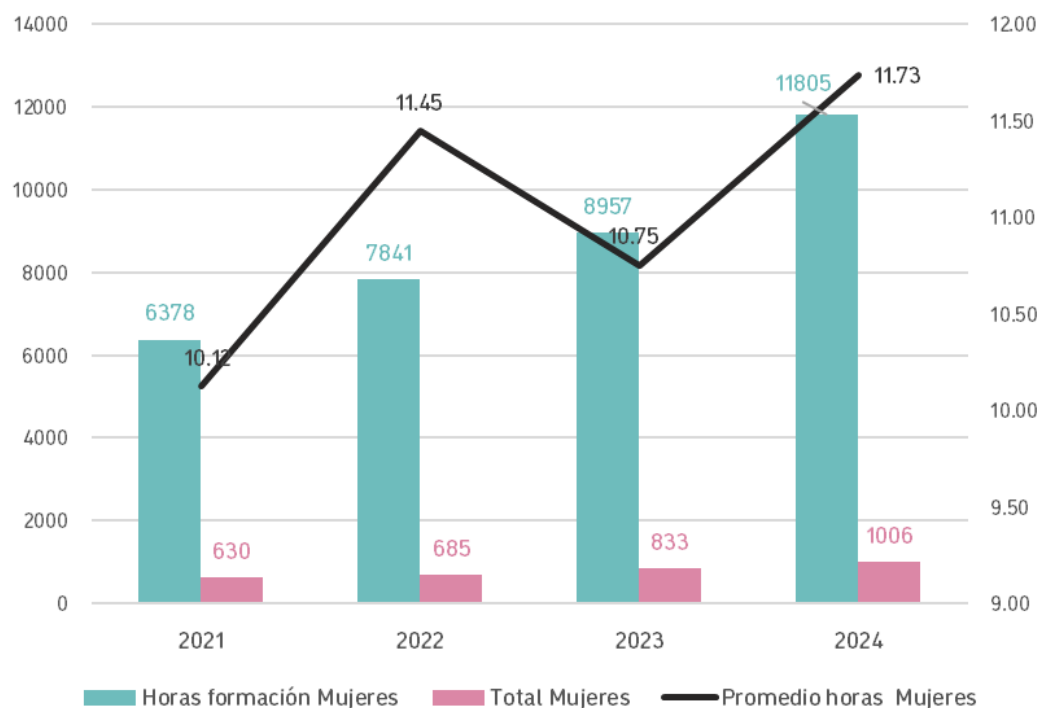
En este apartado analizamos las horas de formación realizadas por los equipos tanto de corporativo como de los centros propios y participados (España, Italia, Francia y México) durante el año 2024. A efectos de este importe, se ha excluido el grupo de colaboradores de los centros franquiciados de la red. Dicha exclusión se debe a la naturaleza independiente de estas unidades de negocio, donde la responsabilidad de la formación y el desarrollo puede variar significativamente entre los franquiciados.

Promedio y total horas de formación de empleado



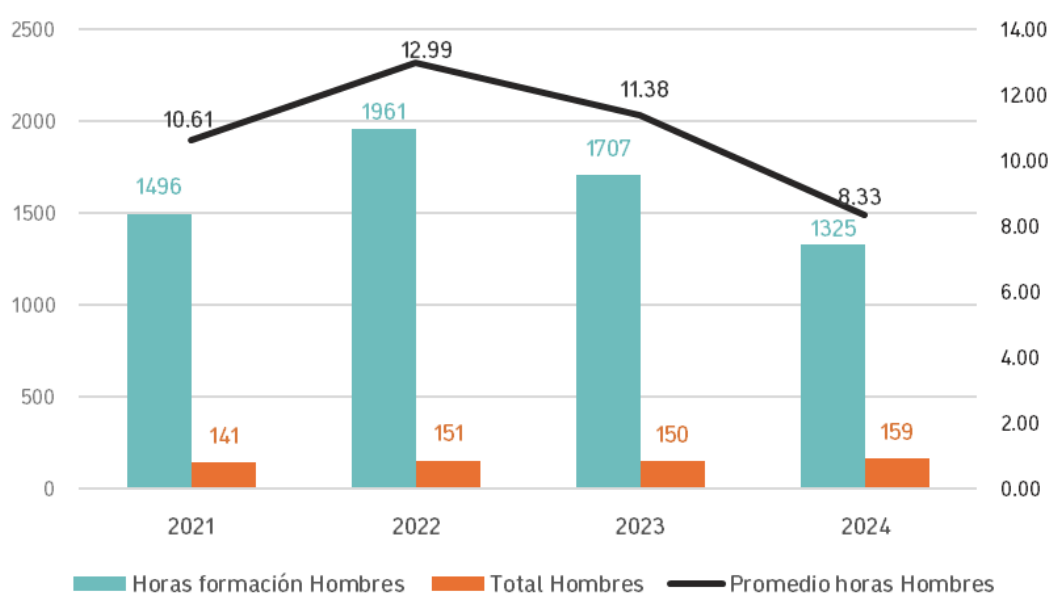
El motivo por el que las horas de formación han incrementado viene dado por querer dar contenidos adaptados a nuevos procedimientos que se han establecido en ciertas funciones. Esto implica la creación de nuevos contenidos formativos que no existían en el año 2023.

Promedio de horas de formación por género - Mujeres



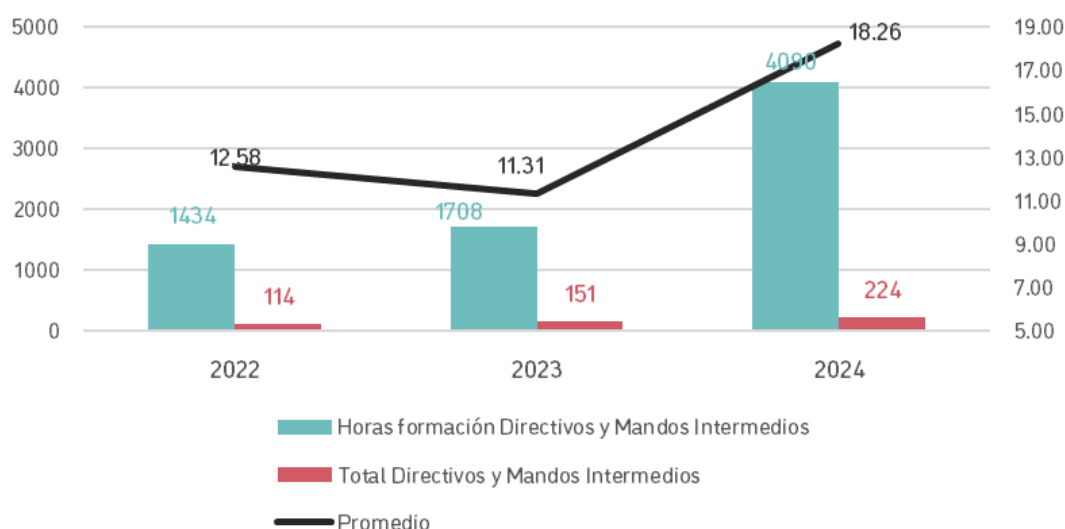
En el caso de las mujeres, se observa un incremento del 9,11% de las horas promedio de formación con relación al 2023, y que se encuentra relacionado con una mayor tasa de consumo de contenido formativos no obligatorio por parte de ellas.

Promedio de horas de formación por género - Hombres



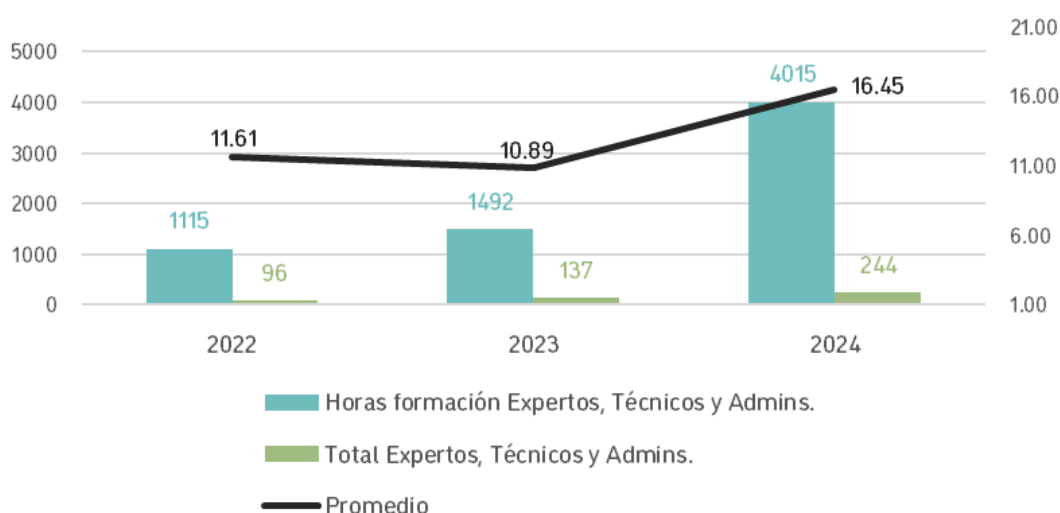
Promedio horas por Categoría Laboral - Directivos y Mandos Intermedios

Esta categoría incluye el Equipo directivo y managers de corporativo, así como los School Directors de los centros propios y participados.



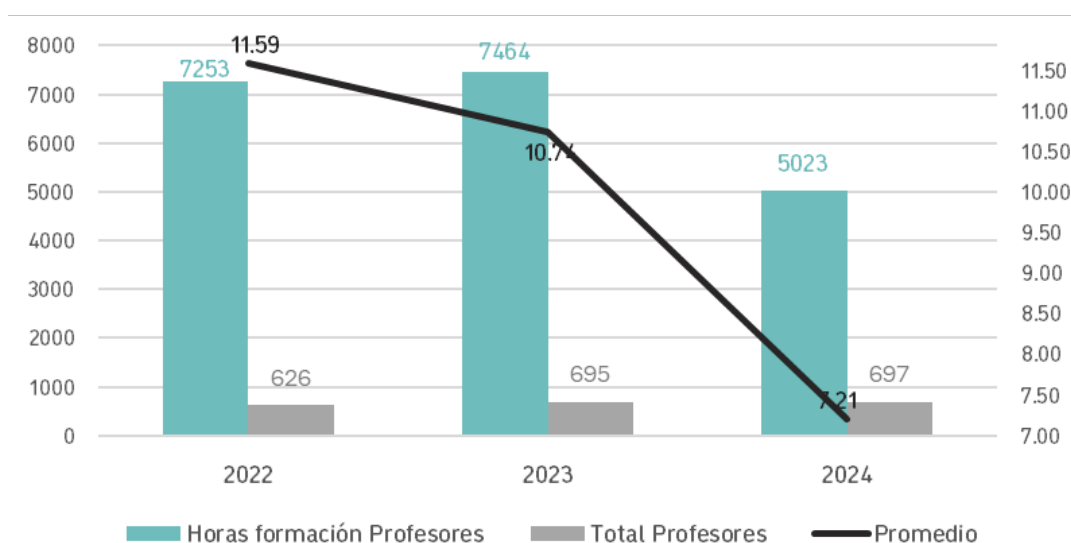
Promedio horas por Categoría Laboral - Expertos, Técnicos y Administrativos

Esta categoría incluye Técnicos de corporativo, así como Coordinadores Académicos de los centros propios y participados.



Promedio horas por Categoría Laboral - Profesores

Esta categoría incluye los Teachers de los centros propios y participados.



Servicios Generales

Esta categoría no se ha reflejado en el cómputo de formaciones ya que sólo aplica a las categorías antes mencionadas.

6.8 Proyectos de mejora 2025 – Training

Implementación de herramientas de generación de vídeos por Inteligencia Artificial

La implementación de herramientas de generación de videos por Inteligencia Artificial aportará múltiples beneficios a la formación y desarrollo de los equipos. Uno de los principales es la **personalización de contenidos**, ya que permitirá crear videos adaptados a diferentes niveles de experiencia y áreas de especialización. Además, la inclusión de simulaciones y ejemplos específicos facilitará un aprendizaje más práctico y alineado con las necesidades reales de los equipos, asegurando que los conocimientos sean aplicables en su día a día.

Otro aspecto clave es la **accesibilidad y optimización de recursos**. Gracias a la IA, los videos podrán contar con subtítulos automáticos y opciones en varios idiomas, mejorando la inclusión y facilitando su acceso en distintos contextos. Asimismo, estas herramientas reducirán significativamente el tiempo y el costo de producción en comparación con los materiales audiovisuales tradicionales, permitiendo actualizaciones en tiempo real y garantizando contenidos siempre actualizados. Además, la incorporación de formatos interactivos, gamificación y aprendizaje visual fomentará la innovación y el compromiso de los empleados, mejorando la retención del conocimiento y aumentando su participación en los procesos de formación.

Training to Data

El proyecto Training to Data tiene como objetivo optimizar los procesos de formación y aprovechamiento de datos en las actividades de aprendizaje y desarrollo del equipo. Se pretende:

- Mejorar la calidad de los datos de formación: esto nos permitirá ser más precisos y relevantes en el diseño de los programas formativos.
- Automatizar la recopilación y análisis de datos: tener datos en tiempo real será básico para poder generar informes detallados.
- Personalizar los programas formativos: utilizar insights basados en datos para diseñar experiencias de aprendizaje adaptadas a las necesidades individuales y de equipo.
- Reducir los tiempos y costes asociados: minimizar el esfuerzo manual y los recursos necesarios para gestionar el ciclo de vida de la formación.

Esperamos que esta estrategia basada más en datos nos ayude a estar más alineados con los objetivos de la organización.

7. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Nuestro modo de enseñar inglés permite a las nuevas generaciones expresarse y explorar su entorno a través de la comunicación para crecer y tener impacto en el mundo; por ello, en Kids&Us contribuimos a este compromiso con la sociedad.

En relación con las donaciones realizadas durante el 2024, hay que mencionar que el Grupo Kids&Us ha aportado a la Fundació AMPANS, así como a la Fundació del Convent de Santa Clara y Fundació CRE100DO. También nuestro centro de Illice realizó una aportación al AMPA CEIP Pascual Andreu de Almoradí durante el presente año.

En 2023, además de aportar a La Marató de TV3, se realizaron aportaciones a la Fundació AMPANS, Fundació del Convent de Santa Clara, así como a la Fundació Universitaria del Bages (FUB).

Asimismo, nuestro centro de Vic ha realizado una aportación a la Fundació Esportiva de Vic, tal y como ya hizo en 2023, y el centro participado de Vigo ha hecho, como ya hizo el año anterior, una aportación a la Fundación Celta de Vigo.

En 2024, se ha donado un total de 17.458,50€ (47.246,54€ en 2023) a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. En 2024 y 2023 no se han hecho patrocinios. La disminución en las donaciones responde a una menor solicitud de aportes de las fundaciones, especialmente, aquellas relacionadas con AMPA, así mismo, se espera contar en el año 2025 con un instrumento que regule las aportaciones y donaciones a causas relacionadas con el ámbito de actuación del Grupo Kids&Us.

Por último, el Grupo Kids&Us sigue formando parte de las siguientes asociaciones o fundaciones:

- Fundación CRE100DO
- CEOE (Confederación Española de las Organizaciones Empresariales)
- CATformació (Organizació Empresarial Catalana de la Formació)
- PIMEC (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya)
- Asociación Española del Franquiciado
- Asociación para el Progreso de la Dirección
- Asociación española de Financieros de Empresa
- Associació Cluster de Productes Infantils de Catalunya (KID'S Cluster)
- Federació Empresarial Catalana de la Formació
- Associació Independent Joves Empresaris de Catalunya (AIJEC)

8. Calidad y seguridad del producto. Satisfacción de franquiciados y familias

8.1 Calidad y seguridad del producto

La calidad y la seguridad de nuestros productos son aspectos clave para el Grupo Kids&Us. Nuestro principal objetivo es evitar cualquier riesgo y trabajar en la prevención constante. Somos plenamente conscientes de la responsabilidad hacia nuestros clientes; es decir, trabajamos por y para ellos.

La prevención de riesgos se planifica anualmente para lograr un conjunto coherente de buenas prácticas en lo que se refiere a los aspectos técnicos y organizativos, las relaciones sociales, los factores ambientales y todo lo relativo a las condiciones laborales. Asimismo, se priorizan las medidas de protección colectivas frente a los sistemas individuales.

Para evitar daños, en el Grupo Kids&Us asumimos un modelo de prevención integral que los afronte todos, promoviendo todas aquellas acciones que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo y la calidad del producto acabado. Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de seguridad y salud, declaramos los siguientes principios básicos:

- Estamos al servicio de nuestros clientes, comprometidos con la sociedad, el medioambiente y la salud de las personas trabajadoras, respetando el marco legal y normativo establecido para cada caso.
- Asumimos la necesidad de mejora continua en la calidad de nuestros productos y servicios, de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo.
- Realizamos todas las actividades sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por consideraciones económicas o de productividad.
- Seleccionamos los proveedores de producto teniendo en cuenta sus estándares de calidad, los requerimientos y las certificaciones de producto, y su capacidad de resolución de incidencias.

Para cumplir con estos principios, asumimos los siguientes compromisos:

- Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de las personas trabajadoras a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función.
- Promovemos y establecemos los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas.
- Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente

el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios.

- Informamos y formamos a las personas trabajadoras sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.

Los materiales que hacemos llegar a nuestros clientes finales cumplen con los estándares de calidad establecidos y ninguno de los aditivos utilizados para su producción es perjudicial para la salud. Aseguramos que todos nuestros proveedores sigan la normativa y estándares de calidad.

Para los elementos de uso lúdico, disponemos de la aprobación de los distintos *tests* que certifican la utilización de los elementos e indican la edad de uso recomendada.

El Departamento de Compras y nuestros proveedores son los responsables de obtener las distintas certificaciones y *tests* que aseguran que los materiales utilizados y vendidos a nuestros clientes no son nocivos para su salud.

El Grupo Kids&Us ha estado trabajando en la redacción de su Política Seguridad Servicios y Producto. La política fue aprobada el 18 de diciembre 2024 y recoge todos los aspectos clave mencionados previamente.

8.2 Satisfacción de franquiciados y familias

En el Grupo Kids&Us, tenemos dos modelos de consumidores o clientes finales, debido a la naturaleza de nuestra compañía.

En primer lugar, nuestros clientes son las familias. El objetivo de nuestro negocio es que los niños y niñas aprendan inglés de manera natural.

En segundo lugar, por nuestro modelo de negocio de franquicias, necesitamos hacer seguimiento a los centros para verificar que están implementando nuestra metodología propia de manera óptima y que todos los niños y niñas aprenden inglés de la misma manera que aprenden su lengua materna, independientemente del país donde se encuentren.

En el Grupo Kids&Us buscamos constantemente la excelencia en todo lo que hacemos y un factor importante para conseguirla es conocer la opinión y experiencia de todos los implicados. Para medir la satisfacción de nuestras familias, cada año ponemos a su disposición una encuesta de satisfacción (*Customer Experience Survey*), que nos permite conocer su opinión sobre la experiencia de aprendizaje de sus hijos e hijas. Los resultados obtenidos son clave para seguir mejorando e impulsado el inglés con sentido.

La encuesta la realiza una empresa externa, con amplia experiencia en estudios similares. Se encarga de crear y enviar las encuestas; gestionar los resultados, y asegurar el anonimato y

confidencialidad de todos los datos obtenidos. Una vez analizados los resultados, se comparten internamente y se toman las medidas pertinentes.

Los resultados de 2024 han conseguido una tasa de respuesta del 35.74 %, tras enviar 164.017 encuestas, esta tasa de respuesta es un 1,34% más alta en relación con la tasa de respuesta obtenida en 2023. Además, la satisfacción global obtenida ha sido del 8.77 sobre 10, logrando un incremento del 0.08% respecto al resultado del año pasado, lo que reafirma nuestro compromiso con la satisfacción de las familias con nuestros servicios y productos.

En Kids&Us no solamente nos interesa la opinión de las familias en lo que a la experiencia de aprendizaje se refiere, también ponemos a disposición de los alumnos la *Learning Experience Survey (LES)*, realizada el año anterior, de manera anual para conocer, de primera mano, cómo perciben su experiencia de aprendizaje. El contenido de la encuesta está relacionado con todos los elementos que forman parte del proceso de aprendizaje del inglés en nuestros centros (materiales, actividades, profesorado, aplicaciones de aprendizaje y percepción del alumnado del papel que tiene el inglés en su vida). En términos generales, los resultados de esta encuesta demuestran que el alumno se encuentra satisfecho con las actividades dentro de las aulas.

En relación con los franquiciados, disponemos del Manual de Organización y Servicio (en adelante, MOS) donde se establecen todos los procesos de negocio, y que se les otorga con la firma del contrato de franquicias. La información que incluye el MOS se puede resumir en estos tres puntos:

- La estructura, la organización y la dirección de cada centro
- La formación de los miembros del equipo de cada centro
- Los procesos de servicio de un centro de Kids&Us

En este manual, definimos cómo organizar un centro Kids&Us internamente y cómo llevar a cabo todas las tareas que implica. El MOS explica al detalle las distintas tareas que debe llevar a cabo cada centro y cómo debe evolucionar con el tiempo, así como las tareas para conseguir una excelente calidad y los mejores resultados para la fidelización de nuestros clientes y colaboradores.

El Área de Operaciones es responsable de hacer cumplir los procesos y de la consecución de los resultados: asegura que los centros están bien organizados y que los procesos se llevan a cabo correctamente para garantizar los resultados del negocio. Dispone de una *check-list* con un conjunto de KPI que les permite medir la implementación de los procesos.

Los indicadores MOS se dividen en cuatro bloques:

- Estructura y organización
- Volumen, crecimiento y fidelización
- Gestión comercial: garantizar aquellos procesos comerciales que permitirán conseguir una óptima captación de clientes
- Gestión académica

Estos indicadores se valoran una vez por trimestre.

Del mismo modo que nos preocupamos por saber el nivel de satisfacción de nuestras familias y alumnos en relación con su experiencia de aprendizaje, mediante las encuestas CES y LES; en el Grupo Kids&Us tenemos la necesidad de conocer el nivel de satisfacción de nuestra red de franquiciados. Anualmente les ofrecemos responder a la encuesta ACE (*Franchisee Satisfaction Survey*) para medir su grado de satisfacción con todos los aspectos relacionados con el negocio y compararlo con el grado de satisfacción medio del sector.

La encuesta la realiza una empresa externa, con amplia experiencia en estudios similares. Se encargan de crear y enviar las encuestas; gestionar los resultados, y asegurar el anonimato y confidencialidad de todos los datos obtenidos. Una vez analizados los resultados, se comparten internamente y se toman las medidas pertinentes que nos permitan mejorar en todos aquellos ámbitos que sea necesario y mejorar así, en futuras ediciones. Cabe destacar que un 75% de los franquiciados del Grupo completó la encuesta. Los resultados de la encuesta de satisfacción, a nivel general, han sufrido un ligero descenso de 2% respecto el año anterior, aunque, cabe destacar que los resultados generales obtenidos siguen situando al Grupo en la nota promedio según sector.

8.3 Quejas y sugerencias de servicio

En Kids&Us nos comprometemos a recibir, tramitar y gestionar todas aquellas comunicaciones que clientes, socios, franquiciados y proveedores formulen a través de los canales oficiales a tal efecto habilitados: el correo electrónico info@kidsandus.com y el canal de reclamaciones de servicio, ambos identificables en la página web corporativa.

Asimismo, la red de centros propios y participados cuenta con una tercera herramienta a su disposición: la plataforma de gestión de comunicaciones de CIPDI, despacho asociado a Kids&Us English, S.L., en materia de cumplimiento normativo y privacidad. Dicha plataforma se gestiona íntegramente por cuenta de terceros, garantizando así el carácter objetivo del órgano instructor.

8.4 Quejas y reclamaciones de material fungible

Por otro lado, y en lo que respecta al material fungible, disponemos de tres canales de recepción y gestión de quejas, sugerencias o reclamaciones referentes a materiales.

- Supply Chain: se encarga de la resolución de dudas, quejas o incidencias de toda la red de centros Kids&Us. El tipo de quejas que llegan son de producto: error en pedidos, artículo con algún desperfecto, consultas sobre material o su disponibilidad, tiempo de tránsito, etc. Cada uno de los centros de la red Kids&Us tiene el contacto de su coordinador logístico, con quien puede contactar tanto por vía telefónica como vía correo electrónico. Tal como informamos en el anterior EINF, durante 2023 & 2024 se

inició el desarrollo e implementación de la herramienta de Ticketing, que nos permite la correcta gestión de incidencias y mejora la gestión de las consultas/incidencias recibidas. El lanzamiento de la herramienta se ha llevado a cabo en febrero 2025. El lanzamiento de la nueva herramienta de Ticketing canaliza todas las sugerencias y quejas y ha eliminado la comunicación vía telefónica, salvo urgencia.

- Tienda online: promueve la venta del material de la Línea Editorial y peluches. En 2024 hemos incorporado la venta de algunos elementos de merchandising corporativo. Está dirigida al público en general, no es de uso exclusivo para las familias Kids&Us. En ella se indica un correo de atención al cliente (shoponline@kidsandus.com), donde todos los usuarios pueden dirigir sus sugerencias, consultas o incidencias. El mismo departamento de Supply Chain da respuesta a todas y cada una de las consultas recibidas por este canal. En 2025 se prevé lanzar un proyecto de mejora del portal de venta B2C, para hacerlo más visible y amable para el usuario final.
- Centros Kids&Us: son el primer contacto con el usuario final. Atienden al alumnado y sus familias, aportando las primeras soluciones y dando respuesta a todas sus quejas y sugerencias. Todo aquello que no pueden resolver por ellos mismos lo redirigen a la Central de Kids&Us. No disponemos del número de contactos gestionados por parte de la Red Kids&Us, ya que forma parte de la gestión de cada centro.

A continuación, mostramos el total de incidencias recibidas por parte de dos de nuestros canales (*Supply Chain* y *Tienda online*). El total de incidencias de ambos canales en 2024 es de 11.689 incidencias, un 105 % más que en 2023.

	2023		2024	
Canal	No. Incidencias	Resolución	No. incidencias	Resolución
<i>Supply Chain</i>	5.570	100%	11.577	100%
<i>Tienda online</i>	119	100%	112	100%
Total	5.689	100%	11.689	100%

Con respecto al ejercicio anterior, se evidencia que ha habido un incremento considerable respecto a quejas y sugerencias. Los resultados de la Shop Online son homogéneos respecto a ejercicios anteriores; sin embargo, ha habido un crecimiento notable en las registradas por parte de Supply Chain, debido a falta de mercancía para subministrar en un momento clave del negocio.

Para evitar la repetición de la misma incidencia en ejercicios venideros, se han generado una serie de procesos de gestión entre departamentos para garantizar la entrega de materiales dentro de plazo.

9. Negocio ético y responsable

9.1 El modelo de compliance

El actual sistema de gestión de *compliance* se inició en febrero de 2022, cuando se acordó la externalización del servicio (para las oficinas central y los centros propios y participados en España, Italia, Francia, México y Polonia) para coordinar la implantación del modelo junto con el órgano interno.

Su desarrollo se ha proyectado de forma escalonada (oficinas centrales, centros propios y participados y, posteriormente, franquicias) partiendo de una misma metodología, pero atendiendo las necesidades específicas de cada grupo.

9.2 Acciones desarrolladas

Aprobamos el Código General de Conducta Profesional (normas, valores y principios de actuación), el Reglamento Interno de Seguridad (tratamiento y custodia de la información), y la implementación de un canal de denuncias (de gestión externa) a disposición de trabajadores, clientes, proveedores y terceros vinculados; durante el año 2023 se diseñó la primera fase del plan de formación (oficinas centrales España) y se desarrolló el contenido y formato de la formación que se ha habilitado para la red de centros propios y participados en España, Italia, Francia, México y, próximamente, Polonia.

A título individual:

- i) En la Central hemos desarrollado con éxito la auditoría inicial, el análisis de riesgos penales, la presentación de los protocolos de actuación, y los dos primeros cursos formativos. Igualmente, hemos contratado un órgano de cumplimiento interno, compliance@kidsandus.com y KUlegalcompliance@kidsandus.com, para coordinar el modelo de *compliance* de Kids&Us en colaboración con el proveedor externo, www.cipdi.com. Entre diciembre de 2023 y enero de 2024, se realizó la primera auditoría de revisión del sistema de cumplimiento al cumplirse dos años desde que se inició su implantación.
- ii) Los centros propios y participados de España han iniciado su adecuación al sistema de gestión *compliance* y se encuentran en fase de "Presentación de informes de análisis de riesgos". Los centros propios y participados de Italia, divididos en dos grupos por cuanto parte de ellos se han incorporado a Kids&Us durante el presente año, se encuentran (i) en fase de auditoría inicial o (ii) en fase de análisis de riesgo. Todos los centros propios y participados de Kids&Us han dado de alta su DPD, (Delegado de Protección de Datos), (www.cipdi.com) y han aceptado las disposiciones del Código General de Conducta Profesional.

- iii) Para adecuar las exigencias de los estándares de Kids&Us para con el cumplimiento normativo en los centros franquiciados, se modificará el contrato de franquicia haciendo exigible aceptar las disposiciones del Código General de Conducta Profesional, así como cumplir con la normativa y los estándares vigentes en materia de cumplimiento normativo y privacidad.

9.3 Acciones de relevancia

El canal de denuncias, ubicado en la página web corporativa, da cobertura a los requisitos dispuestos en la nueva Ley 2/2023 de protección al informante.

El denunciante puede comunicarse en catalán, castellano, inglés, francés e italiano y el tiempo de primera respuesta está en 24 horas. De cumplimiento con la normativa vigente, el plazo de resolución de los expedientes iniciados nunca será superior a 3 meses.

Para dotar al canal de mayor transparencia y objetividad, www.cipdi.com lo gestiona y actúa como instructor del expediente siempre que las comunicaciones se dirijan o afecten a Kids&Us o a su red de centros propios y participados. El órgano de cumplimiento interno actuará como instructor del expediente cuando las comunicaciones se dirijan o afecten a la red de centros franquiciados. Las prestaciones técnicas del canal de denuncias están en constante mejora, ofreciendo las garantías que exige la normativa.

En el ejercicio 2022, se notificaron 99 comunicaciones (por el canal de denuncias y el correo corporativo info@kidsandus.com), y se resolvieron 87. De las 25 comunicaciones notificadas por medio del canal de denuncias, 11 de ellas se enmarcaron en comunicaciones relacionadas con la vulneración de derechos humanos. En el ejercicio 2023, el canal de denuncias se gestionaron 44 comunicaciones (26 referentes a centros franquiciados, equivalente al 59% de todas las comunicaciones), 19 de dichas comunicaciones se encuentran relacionadas con vulneraciones de derechos humanos de tipología: acoso laboral o sexual, discriminación y violencia entre menores.

En el ejercicio 2024, el canal de denuncias ha gestionado 93 comunicaciones (54 referentes a centros franquiciados, equivalente al 58% de todas las comunicaciones), 13 de dichas comunicaciones se encuentran relacionadas con vulneraciones de derechos humanos de tipología: acoso laboral o sexual, discriminación y violencia entre menores.

Canal	Número de comunicaciones	
	2023	2024
Canal de denuncias (CIPDI)	18	75
Correo electrónico info@kidsandus.com	26	18
Total	44	93

El incremento en el número de denuncias recibidas, durante el 2024, a través del canal de *whistleblowing*, se atribuye a una mayor sensibilización e información por parte de los usuarios respecto al funcionamiento del proceso. Este aumento refleja una mayor conciencia sobre la importancia de estas herramientas como mecanismos efectivos para la detección y prevención de irregularidades.

El programa formativo de la Central da a conocer el Código Ético Profesional y el canal de denuncias al detalle. El código se incluye en el pack de bienvenida de las nuevas incorporaciones. Junto con la redacción y aprobación del Código Ético Profesional y el Reglamento Interno de Seguridad, hemos diseñado otros protocolos para prevenir conductas irregulares en materia de antifraude y anticorrupción, blanqueo de capitales, violencia en los centros educativos, acoso y maltrato o uso de las tecnologías de la información y comunicación:

- i. Protocolo de antifraude y corrupción (2022)
- ii. Protocolo de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (2022)
- iii. Prevención de la violencia en los centros educativos (2022)
- iv. Protocolo de reacción ante los incumplimientos (2022)
- v. Política de personal externo (2023)
- vi. Política de usuarios y contraseñas (2023)
- vii. Política de normas de uso de la información (2023)
- viii. Política frente al acoso y la discriminación en el entorno laboral (2023)
- ix. Protocolo de entradas y salidas en los centros (2024)
- x. Protocolo para los contratos de arrendamiento (2024)

Revisamos y, si aplica, actualizamos anualmente toda la documentación que forma el cuerpo de normativa interna de Kids&Us.

9.4 Objetivo

Tanto el responsable de cumplimiento interno como el responsable de cumplimiento externo consideran fundamental que las personas que intervienen en Kids&Us (personas trabajadoras de Central, equipos de dirección y coordinación, profesorado y demás personal docente de los centros) sientan que son parte fundamental del éxito en la implantación del modelo de *compliance*, porque efectivamente así lo son.

- i. Todos actúan como primera línea de defensa para detectar potenciales situaciones e irregularidades diarias; de ahí la necesidad de proponer un programa formativo completo, accesible y recurrente.
- ii. A partir del mes de abril de 2024, se lanzó el contenido formativo para todo el personal de Central y el personal docente de centros propios y participados.

Así pues, se cumplió con el objetivo que el 100% de los trabajadores del grupo Kids&Us tuvieran accesibilidad a todo el contenido formativo general de *compliance*.

10. Protección del menor

En el Grupo Kids&Us promovemos y cumplimos con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la abolición efectiva del trabajo infantil.

La totalidad de los empleados del Grupo Kids&Us, con independencia del lugar del mundo en el que desarrollen su actividad profesional, quedan cubiertos por las políticas laborales del Grupo, siempre alineadas con la protección de los derechos humanos.

El delito relativo a la prostitución y corrupción de menores es relevante para nuestro Grupo, ya que trabajamos con niños y niñas de 1 a 18 años y es el más importante dentro del sector educativo, junto con el delito informático, por estar relacionado con el primero. Comprendemos que desarrollar nuestra labor pedagógica con menores de edad supone un riesgo elevado que debe ser "controlado" y monitoreado continuamente para evitar cualquier hecho que lleve a delito penal.

En el Grupo Kids&Us hemos establecido una serie de iniciativas priorizando las actuaciones a acometer en función de su criticidad, minimizando el impacto en la entidad de una eventual materialización de un ilícito penal, ya sea en el seno de la empresa o en su ámbito de influencia derivado de su red de franquicias. Estas iniciativas se encuentran fundamentadas en 4 campos de actuación:

10.1 Protocolos de prevención destinados a la protección del menor

Trabajar en un entorno con menores de edad supone un riesgo elevado que debe ser controlado y continuamente revisado para evitar cualquier posible hecho que lleve a este tipo penal.

En el Grupo Kids&Us hemos planteado la gestión interna de los delitos vinculados a menores con tres acciones accesorias:

- i. Protocolos de prevención, detección y actuación para la protección del menor

Tanto en la Central como en los centros propios y participados de la red española contamos con los siguientes protocolos para la protección del menor: (i) de seguridad y gestión de entradas y salidas de los centros, (ii) de violencia en los centros educativos, (iii) de prevención del acoso, maltrato y otras conductas similares, (iv) de prevención al suicidio, y (v) de prevención frente a la ciberdelincuencia.

- ii. Revisión de la documentación de alta del alumnado

En Kids&Us diseñaremos un nuevo compendio de documentación a solicitar al alumnado y familias, entre los que se encuentran: (i) el consentimiento para el tratamiento de datos e información, (ii) la declaración sanitaria (alergias o condiciones médicas a tener en cuenta por

el personal de los centros), y (iii) la autorización para la recogida de menores en los centros, documentación que las familias deberán entregar durante el proceso de matriculación o rematriculación, en aquello caso que se requiera actualización de la información. Para el próximo curso académico 2025-26 esta documentación se gestionará de forma telemática (en formato digital), garantizando un mayor control y la seguridad de que la misma estará siempre debidamente cumplimentada.

iii. Revisión de documentación para la incorporación del personal docente

En Kids&Us requeriremos a las personas trabajadoras de los centros el certificado de delitos de naturaleza sexual con carácter anual. Kids&Us no incorpora a ningún profesional que, previamente, no haya aportado dicho certificado.

Para garantizar su vigencia, los centros se comprometen a solicitar, custodiar y enviar a Central una copia del certificado de cada empleado el mes previo al inicio de cada curso.

10.2 Política de convivencia

Durante el año 2024, se ha actualizado la política de convivencia que rige el comportamiento de las personas que trabajan en los centros, así como del alumnado y sus familiares. Esta política se dará a conocer y comunicará a la red de centros entre los meses de abril y mayo de 2025.

10.3 Coordinador general de bienestar y protección del menor

El responsable de cumplimiento externo de Kids&Us desempeña la función de delegado de protección de datos y de coordinador general de bienestar y protección del alumnado de Kids&Us.

A tal efecto, es el órgano encargado de formar a las personas que trabajan en los centros en dicha materia, a fin de que puedan detectarse y comunicarse (en tiempo y forma) los casos en los que se requiera de dicha figura.

Nuestro objetivo es que el personal docente cuente con los conocimientos y las herramientas necesarias para promover la seguridad y el bienestar de todos los alumnos.

A tal efecto, uno de los módulos incorporados al programa formativo en materia de cumplimiento normativo que realizarán todos los empleados (Central, escuelas propias y escuelas participadas) durante el ejercicio 2024 trata, específicamente, del bienestar de los menores.

10.4 Canal de denuncias

El canal de denuncias, ubicado en la página web corporativa, da cobertura a los requisitos dispuestos en la nueva Ley 2/2023 de protección al informante. Igualmente, estamos trabajando para mejorar las prestaciones de la herramienta. Durante el ejercicio 2022, se notificaron un total de 99 comunicaciones (por medio del canal de denuncias y del correo corporativo info@kidsandus.com), habiendo sido resueltas un total de 87. De las 25 comunicaciones notificadas por medio del canal de denuncias, 4 de ellas están directamente relacionadas con el bienestar del menor y 6 lo están con la actividad laboral de trabajadores de los centros Kids&Us.

En el ejercicio 2023, el canal de denuncias ha gestionado 44 comunicaciones (26 referentes a centros franquiciados, 59%), 8 relacionados con el bienestar del menor y 11 con el de los profesores.

Durante el ejercicio 2024, el canal de denuncias ha gestionado 93 comunicaciones (54 referentes a centros franquiciados, 58%) 13 de dichas comunicaciones se encuentran relacionadas con vulneraciones de derechos humanos de tipología: acoso laboral o sexual, discriminación y violencia entre menores. El incremento en el número de denuncias recibidas a través del canal de *whistleblowing* se atribuye a una mayor sensibilización e información por parte de los usuarios respecto al funcionamiento del proceso. Este aumento refleja una mayor conciencia sobre la importancia de estas herramientas como mecanismos efectivos para la detección y prevención de irregularidades.

A partir del 2024, se realiza el seguimiento de las comunicaciones, así como toda su instrucción, mediante el acceso al software de gestión de comunicaciones interno. De la totalidad de comunicaciones, 91 fueron resueltas y comunicada su resolución al 31 de diciembre de 2024. El restante de las comunicaciones, han seguido el proceso de evaluación, y se comunicará su resolución siempre acorde a los tiempos del debido proceso. Además, todos los centros propios y participados tienen acceso (por medio de su dirección) a una plataforma especializada, "CIPDIGITAL", habilitada por el responsable externo de cumplimiento donde disponen de otro canal de comunicación para interactuar directamente con el mismo y no solo denunciar situaciones irregulares en las que esté involucrado un menor de edad, sino consultar cualquier medida dirigida a mejorar sus condiciones.

11. Privacidad de los datos y ciberseguridad

En Kids&Us somos muy conscientes de los riesgos relacionados con la ciberseguridad, por lo que durante el 2024 se dio continuidad al proyecto de ciberseguridad, de cara a mejorar y reforzarlos procesos de la compañía destinados a evitar brechas de ciberseguridad como se detalla a continuación:

- i. Generación de un Plan de continuidad de negocio
 - a. Identificación de todos los riesgos de la compañía y las aplicaciones.
 - b. Establecimiento de un RPO y RTO para cada aplicación y proceso
 - c. Establecer el marco de DRP de todos los entornos y procesos
 - d. Implementación by default de despliegue de entornos por Infraestructura como código para facilitar el DRP.
 - e. Generación de todo el marco de trabajo del BCP
- ii. Acciones de seguridad realizadas
 - Establecer un WAF para todos los dominios y servicios publicados en internet con reglas de seguridad y control de bots
 - Fortalecer la seguridad de las conexiones internas
 - Reforzar la seguridad de endpoints con controles más exhaustivos
 - Despliegue de Data Loss Prevention
- iii. Campañas de phishing internas:
 1. De manera periódica y con complejidad alta-muy alta
 2. De manera puntuales
- iv. *Pentesting* externo: *black box*: Todas las aplicaciones nuevas salen con *Pentesting* externo realizado
- v. Revisión de la exposición pública de manera periódica con herramientas automatizadas (*Knowbe4*) y de manera externa por colaboradores.

A continuación, se presenta una serie de indicadores relativos a reclamación relativas privacidad de los datos y número de filtraciones que acontecieron durante el 2024.

Seguridad y privacidad de datos ³⁵	2023	2024
Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente	0	0
Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la organización	0	0
Reclamaciones de autoridades regulatorias	0	0
Número total de filtraciones de datos	0	0
Porcentaje de filtraciones de datos	0	0
Número total de estudiantes únicos que se vieron afectados por las filtraciones de datos	0	0

³⁵ Estas incidencias son reportadas por nuestro jefe de ciberseguridad, los canales de denuncia y nuestro DPD. Los indicadores fueron retomados de la propuesta de información del marco SASB para servicios educativos.

12. Gestión responsable de la cadena de valor

Nuestro reto como Grupo Kids&Us consiste en encontrar proveedores que puedan ofrecer productos y servicios acordes a nuestro compromiso de calidad y fiabilidad, estableciendo relaciones con proveedores basadas en la honestidad y rigor por ambas partes.

Para poder cumplir con nuestros objetivos, en la política de selección de los proveedores mantenemos nuestro compromiso del Grupo Kids&Us a:

- Analizar tres proveedores, como mínimo, para la compra o contratación del servicio deseado, bajo procedimientos claros, de manera objetiva y en igualdad de oportunidades.
- No dejarse influenciar por relaciones personales o por interés a la hora de adjudicar o contratar un servicio.
- Seleccionar a aquellos proveedores cuyas condiciones permitan cumplir los objetivos establecidos por medio del contrato, asegurando las condiciones de compraventa en tiempo y forma.
- Seleccionar a aquellos proveedores comprometidos con el cumplimiento de la legislación vigente, la Declaración Universal de Derechos Humanos, las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la protección ambiental.
- Conocer las expectativas y necesidades del negocio para solicitar al proveedor la máxima calidad en sus procesos y servicio final.
- Establecer mecanismos de mejora y evaluación continua para prevenir riesgos.
- Cumplir con el plazo y la forma de pago estipulados en el contrato.

Además, durante 2024 realizamos una modificación de nuestro proceso de selección y contratación de proveedores, incluyendo una evaluación de los proveedores utilizando criterios ESG. Esta evaluación se aplicará a partir del 2025, y requerirá mantener una ficha actualizada con datos proporcionados por los proveedores en los ámbitos de ambiente, social y gobernanza. Para esta evaluación se utilizará una herramienta tipo cuestionario que se encuentra alineada a marcos de referencia como B Corp, Future-Fit Business y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Durante el ejercicio 2023, se llevaron a cabo 8 auditorías a proveedores, mientras que durante el 2024, iniciamos el proceso de evaluación con 15 proveedores. Los proveedores que respondieron el formulario representan el 14.5% del gasto de Grupo Kids&Us.

Las conclusiones extraídas de la evaluación de proveedores han sido las siguientes:

- Los principales esfuerzos por parte de los proveedores se encuentran en el área Social (S), temáticas como salarios, salud y prácticas de empleo poseen los mayores puntajes.

- Sobresale la implementación de un modelo de gobernanza sobre la gestión de riesgos y oportunidades (G).
- El proceso de adquisición refleja una clara intención de impactar en la sociedad. Los principales objetivos de desarrollo sostenible que impacta nuestra selección de proveedores son:
 - No pobreza (SDG1)
 - Buena salud y Bienestar (SDG3)
 - Educación de calidad (SDG4)
 - Trabajo decente y desarrollo económico (SDG8)

Vinculado a nuestros proveedores, recordamos que nuestra materia primera principal es el papel, ya que es la base de todos nuestros materiales pedagógicos, tanto para impartir el método durante el curso escolar como para los distintos servicios (*Fun Weeks, English&Fun y Summer Fun*).

	2023	2024
Consumo de papel (toneladas)	285,724	327,957

Además de la celulosa, reportamos los kilogramos consumidos de madera, suministrada como pavimento a los centros de la red, que durante el 2024 experimento un aumento del 74% como resultado de la apertura de nuevos centros a nivel global.

	2023	2024
Consumo de madera (toneladas)	71,76	124,89

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de <i>reporting</i> GRI seleccionados
Información general		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	5-6, 7-12	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	5-6, 11-12	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	7-8	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	14-15	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de <i>reporting</i> utilizado	6	Estándares GRI y Criterio interno de <i>reporting</i>
Principio de materialidad	16-23	GRI 102-46
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	25-26	GRI 103-2 GRI 102-15

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting GRI seleccionados
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, Aplicación del principio de precaución y Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	25-26	GRI 103-2
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	25-26	GRI-103-2 GRI 305-1 GRI 305-2
	Ruido y contaminación lumínica no es material	
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	29-30	GRI 103-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	28-29	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	34-35, 85	GRI 103-2 GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	26-28	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	26-28	GRI 103-2
Uso de energías renovables	26-28	GRI 302-1

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de <i>reporting</i> GRI seleccionados
Cambio climático		
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	30-34	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	25-26	GRI 103-2
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	30-34	GRI 103-2
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	34-35	GRI 304-2 GRI 304-1
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	36	GRI 103-2 GRI 102-15
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y modalidades de contrato	37-38	GRI 102-8 GRI 405-1
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	39-40	GRI 102-8

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de <i>reporting</i> GRI seleccionados
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	41	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	41- 42	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	43	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Por motivos de confidencialidad no se reporta este indicador	
Implantación de políticas de desconexión laboral	36, 44	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	43	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	43-44	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	44	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	44	GRI 103-2
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	45	GRI 403-1 (2018) GRI 403-2 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	45-46	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales		

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de <i>reporting</i> GRI seleccionados
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	47	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	46-47	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	47	GRI 403-4 (2018)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	59-64	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	64-67	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	43	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	36	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión: principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo además de la descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones	75-78	GRI 103-2 GRI 102-15

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de <i>reporting</i> GRI seleccionados
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	75-76	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	76-77	(1)
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	76-78	GRI 103-2

(1) La tipología de comunicaciones sobre vulneración a derechos humanos incluye: Acoso laboral o sexual, discriminación y violencia entre menores.

El Consejo de Administración de la sociedad PROJECT EDU4KIDS, S.L., en fecha 31 de marzo de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, procede a formular el Estado de información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y se halla extendido en 92 folios, incluyendo la presente y está firmado en esta hoja por todos sus miembros.



D. JOAQUIN SERRACANT
ESPINALT



D. NATÀLIA PERARNAU
COMAJUNCOSA



D. ANTONIO DI LORENZO



D. PIERRE MARIE ALAIN
DE SARRAU



D. MATHIEU DOMINIQUE M.
FRISON



D. THOMAS SPENCER
PATRICK



D. JOHN HAGGITT
CHARLES LORD PATTEN



D. FERNANDO TRUEBA
LORA-TAMAYO



D. ALVARO ARIZCUN
MUÑOZ