

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
Consolidado correspondiente al ejercicio
anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

**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 2025, 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 2025 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 2025.
- ▶ 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 2025.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

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 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, 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.

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

2026 Núm. 20/26/07084
IMPORT COL LEGIAL: 30.00 EUR

.....
Segell distintiu d'altres actuacions
.....

29 de mayo de 2026



Estado de
Información No
Financiera (EINF)
2025



Contenido

1. Introducción	5
2. Modelo de negocio	9
2.1 Nuestra historia	9
2.2 Propósito y estrategia corporativa	9
2.3 Modelo de negocio	10
Negocio franquiciador	11
Negocio de gestión de centros propios y participados	12
2.4 Gobernanza corporativa	12
Consejo de Administración	13
Comité ejecutivo	13
2.5 Presencia geográfica	13
2.6 Información fiscal	14
3. Gobernanza de la sostenibilidad	16
3.1 Objetivos y estrategia de la organización	16
3.2 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de Kids&Us	18
Descripción general de la industria de la educación	18
Mercado global de la educación	19
3.3 Análisis de materialidad	19
Proceso de análisis de doble materialidad	26
3.4 Comité ESG	26
4. Gestión medioambiental	28
4.1 Sistema de gestión ambiental	28
Compromisos ambientales del Grupo Kids&Us	28
4.2 Cambio climático	29
Alcance 1	29
Metodología de cálculo del Alcance 1	30
Evolución de las emisiones de Alcance 1	30
Alcance 2	30
Metodología de cálculo del Alcance 2	30
Alcance 2 según el método location-based	31
Alcance 2 según el método market-based	31
Evolución de las emisiones de Alcance 2	31
Alcance 3	31

Metodología de cálculo para las Emisiones de Alcance 3	32
Plan de transición climática del Grupo Kids&Us	33
Gestión Energética.....	35
4.3 Consumo de combustible	37
4.4 Consumo de agua	38
4.5 Gestión de residuos.....	39
4.6 Recursos y economía circular	40
5. Cuestiones sociales y relativas al personal	42
5.1. Riesgos identificados.....	42
5.2. Política de la compañía	42
5.3 Gestión y desempeño social.....	43
Número total y desglose de empleados por sexo y edad	43
Número total y desglose de empleados por sexo y clasificación profesional	44
Número total y desglose de empleados por sexo y país.....	46
Número total y desglose de empleados por tipo de contrato y jornada	46
Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por sexo y edad	47
Promedio anual de tipo de contrato laboral (indefinido/temporal) por clasificación profesional	48
Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe por sexo y por edad	48
Número de despidos por sexo y por clasificación profesional	49
Remuneraciones medias por edad y por sexo.....	50
Remuneración media por clasificación profesional y sexo	50
Brecha salarial.....	51
Empleados con discapacidad	52
5.4 Organización del trabajo	52
Número de horas de absentismo	53
Medidas destinadas a la conciliación.....	53
5.5 Salud y seguridad	53
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	54
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales desagregados por sexo	54
5.6 Relaciones sociales	55
Organización del diálogo social.....	55
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	56

6. Talento y Condiciones Generales	57
Modelo de gestión del talento	57
6.1 Proyectos 2025 de Talento y Desarrollo	57
6.1.1 Gestión del desempeño y desarrollo de personas	57
6.1.2 Formación y Desarrollo	58
6.1.3 Escucha activa, compromiso y cultura	59
6.1.4 Atracción y evaluación del Talento	59
6.1.5 Experiencia del empleado	61
6.1.6 Horas de Formación de L&D Corporate	61
6.1.7. Formación en negocio	65
6.2 Proyectos 2026 de Talento y Desarrollo	66
7. Compromiso con la comunidad.....	69
7.1 Compromiso con el desarrollo local	69
7.2 Inversión comunitaria y acción social	69
Proyecto Involuntarios: igualdad de oportunidades desde la infancia	70
Pertenencia a asociaciones y entidades	71
8. Calidad y seguridad del producto. Satisfacción de franquiciados y familias	72
8.1 Calidad y seguridad del producto y el servicio	72
8.2 Satisfacción de franquiciados y familias	73
Customer Experience Survey (CES) – Familias	73
Learning Experience Survey (LES) – Estudiantes	74
Franchisee Satisfaction Survey (ACE) – Franquiciados	74
8.3 Quejas y sugerencias de servicio.....	75
Quejas y reclamaciones de material fungible	75
9. Negocio ético y responsable	77
9.1 Principales acciones desarrolladas con carácter previo a la certificación (2022 – 2025): 77	
9.2. Revisión y adecuación de acciones (compromisos adquiridos) a raíz de la certificación (2026 – en adelante):	78
9.3. Implantación del nuevo canal de denuncias y métrica de seguimiento de las comunicaciones.....	79
9.4 Objetivo	80
10. Protección del menor.....	81
10.1. Protocolos de la protección del menor	81
10.2. Canales de comunicación	82
10.3 Documentación del alumnado y del cuerpo docente	82

10.4 Coordinador general de bienestar y protección del menor	82
11. Privacidad de los datos y ciberseguridad	83
12. Gestión responsable de la cadena de valor	86
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI	89

1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio fiscal 2025 de PROJECT EDU4KIDS, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante, "el Grupo", "el Grupo Kids&Us", "Kids&Us" o "la compañía"), correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

Con el presente EINF se da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El Grupo Kids&Us desarrolla su actividad en España, Italia, Francia, Polonia, y México en los cuales contamos con centros propios, participados y franquicias. Por otro lado, como negocio franquiciador nuestra actividad también se encuentra presente en Andorra, Bélgica, Japón, República Checa, Vietnam, Myanmar, Luxemburgo, y Eslovaquia.

Las principales novedades relativas al perímetro de la información del presente informe respecto al ejercicio anterior derivan de diversas operaciones de consolidación realizadas con el objetivo de reforzar la presencia territorial del Grupo y afianzar el modelo de gestión directa de centros en los distintos países en los que opera.

A destacar respecto del informe del ejercicio anterior son las diversas operaciones de consolidación realizadas con el objetivo de reforzar la presencia territorial del Grupo y afianzar el modelo de gestión directa de centros en los distintos países en los que opera. Dichas operaciones se han llevado a cabo principalmente mediante la constitución de nuevas sociedades, la adquisición de participaciones sociales —tanto mayoritarias como minoritarias— y la integración de unidades productivas dedicadas a la gestión de centros Kids&Us.

En España, estas actuaciones han implicado tanto la adquisición de centros ya operativos en distintas ubicaciones como la reorganización societaria del Grupo, ampliando el perímetro de consolidación. Asimismo, determinadas operaciones han supuesto la obtención de participaciones indirectas en sociedades en las que anteriormente ya existía una presencia parcial.

En el ámbito internacional, y en particular en Italia, el proceso de consolidación se ha materializado mediante la constitución y reorganización de sociedades dependientes, incluyendo la liquidación de entidades no estratégicas, con el objetivo de optimizar la estructura operativa del Grupo.

Asimismo, el Grupo Kids&Us inició operaciones en **Polonia** mediante la constitución de Kids&Us Poland, SP. Z. O.O. y de su sociedad dependiente Toruń English SP. Z. O.O., destinada a la explotación del centro ubicado en la ciudad de Toruń.

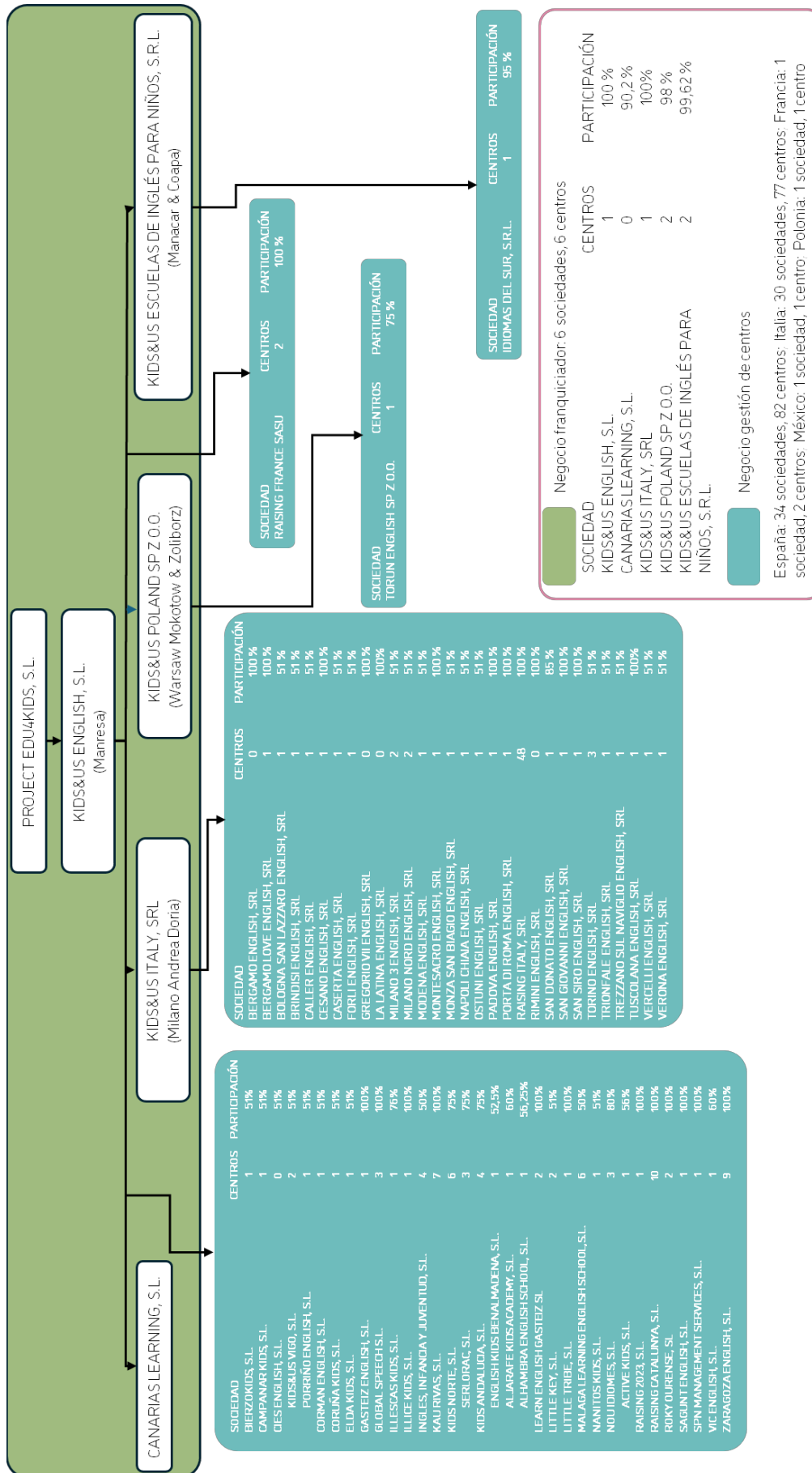
En conjunto, estas operaciones responden a una estrategia coordinada de crecimiento orientada a fortalecer la red propia, mejorar la eficiencia operativa y consolidar la presencia internacional del Grupo, en línea con sus objetivos corporativos.

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, mantenemos el objetivo de informar sobre asuntos relevantes identificados por el Grupo Kids&Us, e indicados más adelante en la matriz de materialidad, generada de manera directa e indirecta por las actividades de negocio. 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.

El alcance de la información del presente informe corresponde a las actividades que desarrollamos a través de dos líneas de negocio del Grupo Kids&Us¹.

- Negocio Franquiciador: 6 sociedades, incluyendo la sociedad matriz Project Edu4Kids, S.L, así mismo, se incluyen 6 centros que se gestionan de manera directa y que se encuentran ubicados en España, Italia, Polonia, y México.
- Negocio gestión de centros: con 73 sociedades dependientes de las sociedades franquiciadoras, gestionando 169 centros entre propios y participados.

¹ El perímetro del Informe Estado de Información no Financiera (EINF) cubre las actividades de Project Edu4Kids, S.L. con sede en España, y centros propios y participados en España, Italia, Francia, México y Polonia, quedando excluidos los centros franquiciados en todos los países, con excepción de ciertas métricas expresadas explícitamente en el cuerpo de este documento en las cuales el perímetro se extiende para incluir a centros franquiciados.



Para la preparación de este informe se han tomado como referencia los principios y determinados estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)**, marco de referencia reconocido a nivel internacional, en su versión más reciente. A tal efecto, se han seleccionado aquellos estándares GRI que resultan materiales para la compañía y se encuentran alineados con la información exigida por la normativa aplicable, así como con las buenas prácticas internacionales en materia de reporte de sostenibilidad.

El presente informe ofrece una visión transparente, fiable y equilibrada sobre la gestión y el desempeño de la organización durante el ejercicio 2025, y ha sido elaborado conforme a los principios de calidad, rigor y rendición de cuentas.

Finalmente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de información no financiera y diversidad, el presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

2. Modelo de negocio

2.1 Nuestra historia

Todo empezó con una pregunta: ¿por qué no aprender inglés del mismo modo que aprendemos nuestra lengua materna? Esta reflexión, nacida de la experiencia personal de Natàlia Perarnau, filóloga y fundadora de Kids&Us, dio lugar en 2003 al nacimiento de un método único en el mundo, natural, lógico y respetuoso con el ritmo de aprendizaje de cada niño y niña.

Desde nuestro primer centro en Manresa, avanzamos paso a paso con una visión firme: ofrecer una forma eficaz de aprender idiomas para que los niños y niñas se conviertan en quien quieran ser. En 2008 iniciamos el modelo de franquicias y, en 2011, cruzamos fronteras para abrir camino a nuestra expansión internacional.

Hoy, más de veinte años después, Kids&Us es una cultura compartida, en evolución constante, presente en múltiples países y con una comunidad comprometida con un propósito: transformar el aprendizaje en una experiencia significativa.

Nuestra historia no se mide solo en cifras. Se siente en el impacto real. Cada centro, cada aula y cada equipo forma una tribu que celebra lo que te hace único, genera valor y construye futuro.

Nuestro método se consolida como referente mundial en el aprendizaje de idiomas desde el primer año de vida, y nuestra marca se convierte en símbolo de autenticidad, innovación y compromiso educativo.

2.2 Propósito y estrategia corporativa

Kids&Us crece, avanza y se consolida gracias a un método y a unos valores educativos que hablan por sí solos.

Entendemos que la cultura no es teoría: la vivimos día a día. Es una forma de estar en el mundo. Es lo que nos une como tribu, lo que nos impulsa a avanzar con coherencia y lo que da sentido a cada decisión. Nuestra cultura se respira en cada centro, en cada aula y en cada conversación con las familias. Es el reflejo de nuestro propósito compartido: acompañar a cada niño y niña a ser quien quiera ser, a celebrar su singularidad y a generar un impacto positivo en la comunidad.

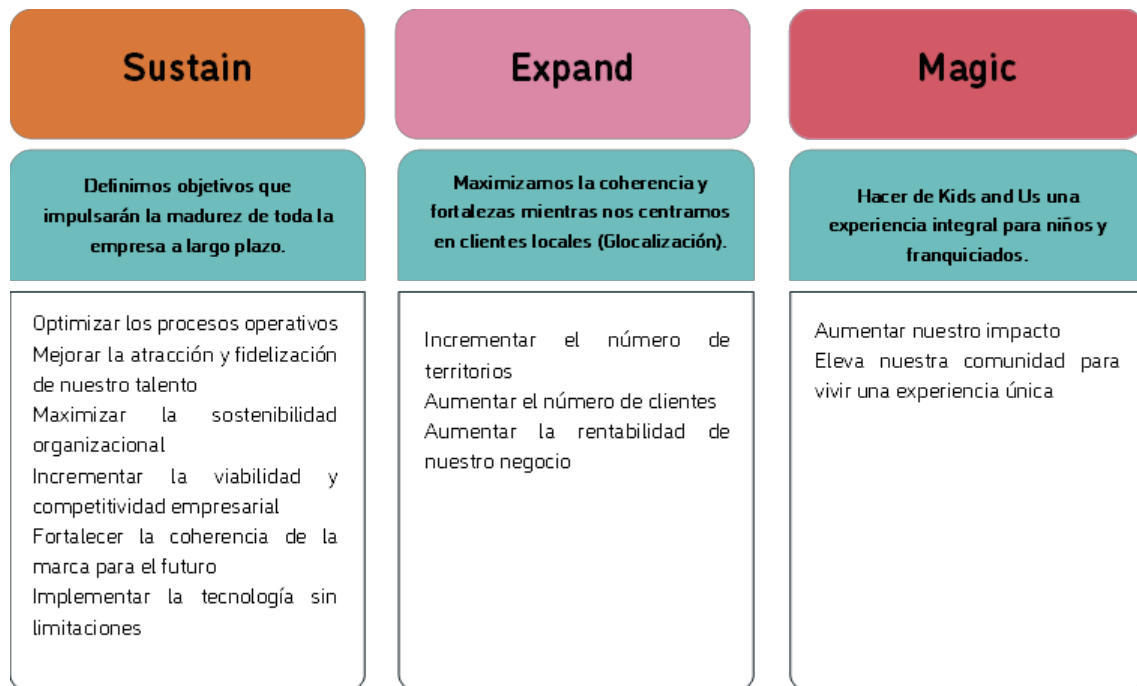
Nuestro propósito se resume en una frase que guía cada paso:

“We ignite children’s futures to unleash collective HOPE”

Sin lugar a duda, es una declaración de intenciones que expresa cómo entendemos el poder transformador de la educación.

Por otro lado, nuestra cultura, apoyada en nuestro propósito y valores, se apalanca en el plan estratégico Raising Us que se encarga de que todo lo establecido suceda de forma coherente con nuestra forma de ser. El nombre del plan estratégico lo indica: trabajamos cada día en mejorarnos a nosotros mismos, en cuestionarnos, en aprender y en evolucionar. No esperamos

a que el entorno nos marque el ritmo; nos anticipamos, analizamos y actuamos con determinación. Creemos en la mejora continua como una disciplina constante y en la excelencia como un proceso, no como un destino. Esa mentalidad nos permite mantenernos siempre un paso por delante, liderando con visión, preparación y coherencia, queremos inspirar a otros a mejorar y a seguir el camino que hemos recorrido. Esta estrategia descansa en tres pilares: Sustain, Expand y Magic.



2.3 Modelo de negocio

El Grupo Kids&Us posee un modelo de negocio sólido, probado y rentable con más de 20 años de crecimiento sostenido, y se basa en la prestación de servicios asociados al método de aprendizaje de idiomas como segunda lengua desarrollado por nuestra fundadora Natàlia Perarnau.

La estructura del método de aprendizaje de Kids&Us se basa en el proceso natural de adquisición de la lengua materna, centrado en el alumno, basado en la incentivación del aprendizaje de idiomas a través de la conexión emocional con el alumnado.

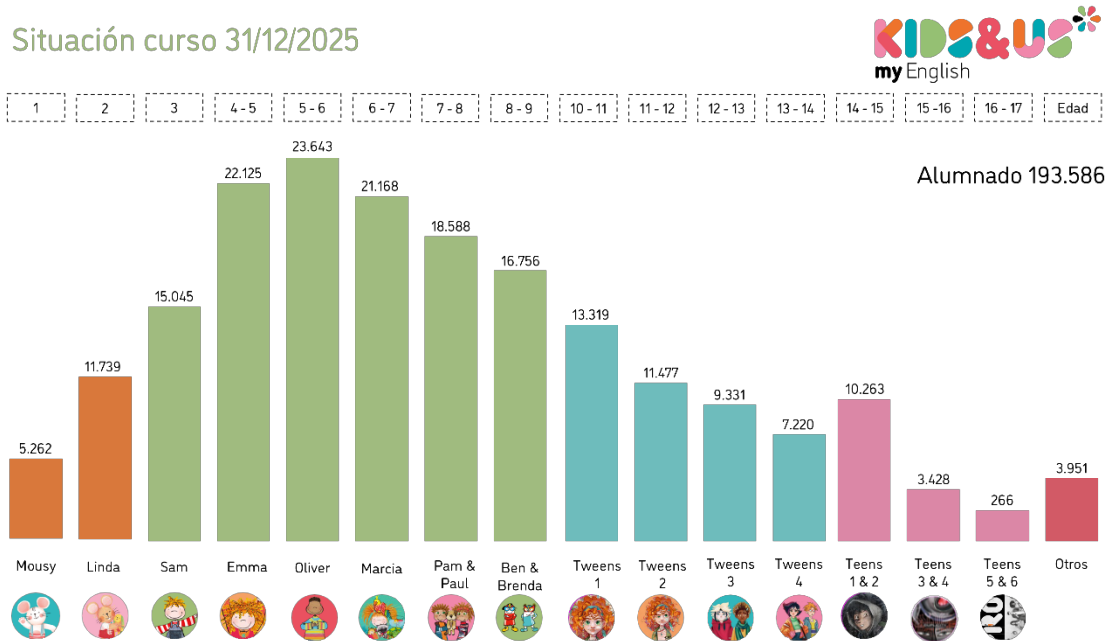
Se trata de un método dinámico adaptado para que el alumnado siga el proceso natural de aprendizaje de un idioma, con una enseñanza de alta calidad y una experiencia de aprendizaje única como pilares fundamentales.

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.

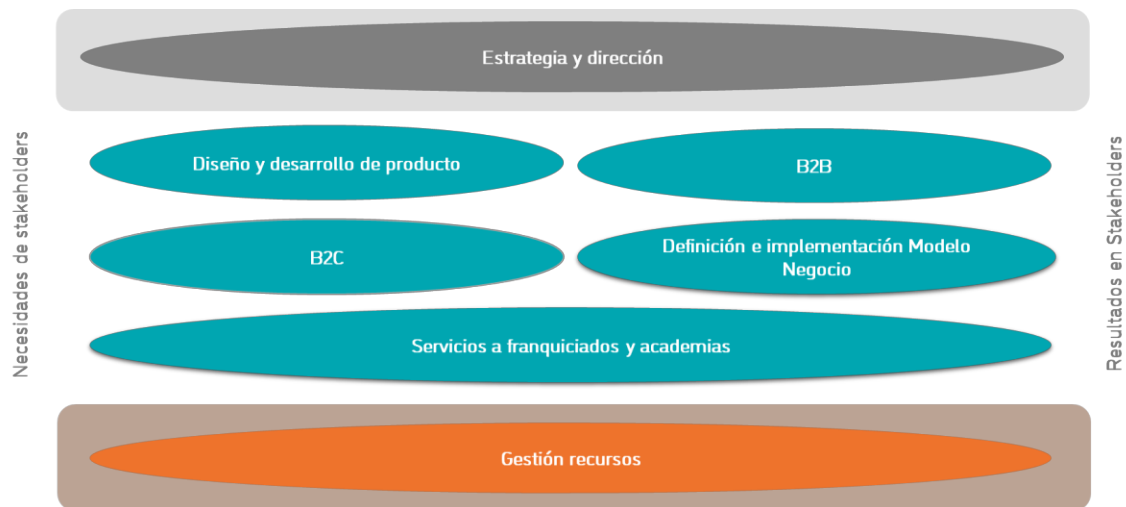
La distribución de los alumnos por curso a 31 de diciembre de 2025 es la siguiente:



Este modelo se operativiza a través de dos líneas de negocio bien definidas.

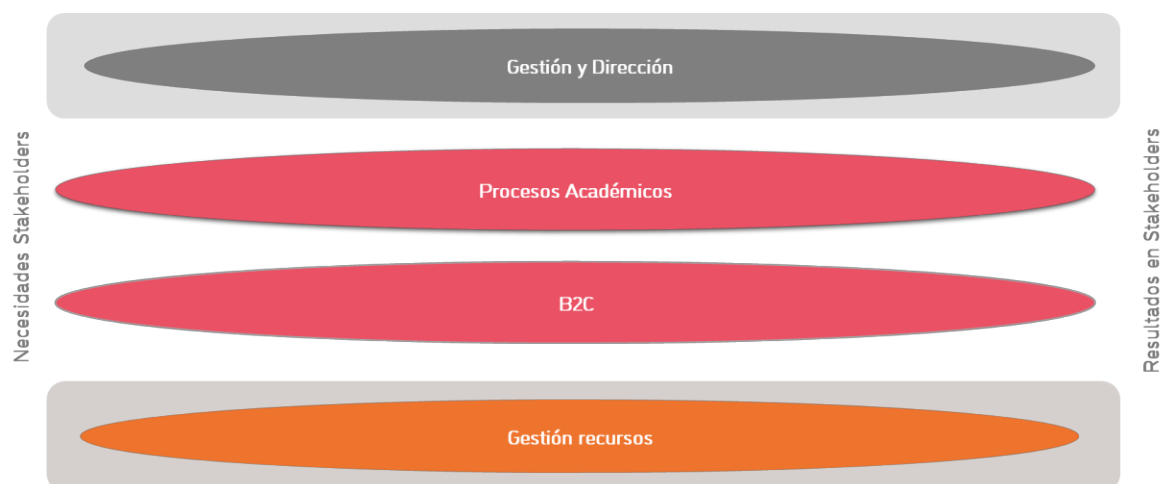
Negocio franquiciador

En Kids&Us proveemos nuestro know-how sobre elementos claves del ecosistema método pedagógico, marca y servicios; proporcionamos asesoramiento estratégico sobre ubicación, diseño de los centros, optimización de estructura de equipo, etc. También suministramos los materiales educativos, apoyo en ventas y marketing, en las operaciones de software y acompañamiento en el plan de negocio para el éxito comercial de todos nuestros centros.



Negocio de gestión de centros propios y participados

Desde la apertura de nuestro primer centro en 2003, hemos desarrollado una sólida red de centros propios, cuya propiedad es total o mayoritaria, que nos permite lograr nuestros objetivos estratégicos, operativos y financieros. Los centros propios nos permiten implementar proyectos de mejora de gestión operativa, proyectos tecnológicos, entre otros que posteriormente son lanzados a toda la red de centros Kids&Us, lo que permite lograr los objetivos estratégicos corporativos.



2.4 Gobernanza corporativa

La sociedad dominante, Project Edu4Kids, S.L., es titular del 100 % de las participaciones de Kids&Us English, S.L., entidad que, a su vez, es la sociedad tenedora de participaciones sociales de un grupo de sociedades dependientes cuya actividad principal se desarrolla en centros de enseñanza de lengua inglesa de gestión propia y participada en España, Italia, Francia, Polonia y México, que operan bajo la marca Kids&Us.

El Gobierno Corporativo de Project Edu4Kids, S.L. y sus sociedades dependientes establece el conjunto de principios y normas que regulan la gestión, el desempeño y el funcionamiento de sus órganos de gobierno. Dichos órganos de gobierno son el Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gestión y supervisión del Grupo Kids&Us. Entre sus funciones se encuentran la administración del patrimonio, la gestión de los negocios y la dirección de la administración empresarial en todos los actos comprendidos en su objeto social. Además, el Consejo de Administración es el máximo órgano de representación y decisión. Su función de supervisión incluye orientar su política, controlar y evaluar la gestión, así como tomar las decisiones más relevantes del Grupo. No tienen limitaciones sustanciales, aparte de las establecidas en la legislación y en los estatutos, especialmente en lo que se refiere al objeto social de la Sociedad.

El Consejo se reúne con carácter trimestral si bien se establecen reuniones extraordinarias siempre que se estime necesario para el eficaz desempeño de sus funciones y el buen funcionamiento corporativo. Está compuesto por 9 miembros, de los cuales 1 es mujer.

Comité ejecutivo

Es el órgano, elegido por el Consejo de Administración, que se encarga de ejecutar todas aquellas decisiones que han sido adoptadas para la consecución de los objetivos de la empresa. Para ello, ejerce la supervisión directa de la gestión de las distintas áreas corporativas garantizando su actuación coordinada. Está integrado por 10 miembros, de los cuales 5 son mujeres.

2.5 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 169 centros que gestiona en su totalidad o parcialmente (no contabilizamos los centros T&T al formar parte de la misma unidad de gestión), 83 en España (22% del total de centros en el país), 78 centros en Italia (72% del total de centros en el país), 2 en Francia (11% del total de centros franceses), 3 en México (11% del total de centros en el país) y 3 en Polonia (75% del total de centros en el país).
- Negocio franquiciador: para el resto de la red no participada, a la fecha, la compañía cuenta con 415 centros franquiciados en 3 continentes diferentes, impulsados por una red cohesiva de negocios de franquiciadores.



Nota: Se incluyen los centros T&T que forman parte de la misma unidad de gestión.

Los datos contenidos en el presente informe hacen referencia a las operaciones de las oficinas centrales en España (Headquarters), así como a las filiales de Italia y México, e incluyen también los centros propios y participados.

2.6 Información fiscal

Los beneficios obtenidos, los impuestos pagados y las subvenciones recibidas por el Grupo Kids&Us en 2024 y 2025, se muestran en la siguiente tabla (en euros). Durante los años 2024 y 2025 no se han recibido subvenciones públicas. Para su elaboración se ha seguido criterio de caja.

País	2025		
	Resultado contable del ejercicio ²	Impuestos pagados en el ejercicio	Subvención pública recibida
España	-18.712.155	9.720.365,72	-
Italia	-1.445.559	4.144.657,71	-
México	-298.666	94.015,90	-
Francia	-427.474	204.000,22	-
Polonia	-378.088	33.288,36	-
Total	-21.261.942	14.196.327,91	-

² Resultado contable del ejercicio antes de impuestos 2025.

País	2024		
	Resultado contable del ejercicio ³	Impuestos pagados en el ejercicio	Subvención pública recibida
España	-18.002.414	6.689.259,84	-
Italia	-5.756.106	3.711.331,34	-
México	- 264.617	57.918,17	-
Francia	-293.518	176.361,87	-
Polonia	-	-	-
Total	-24.316.655	10.634.871,22	-

Durante los años 2024 y 2025 no se han recibido subvenciones públicas.

³ Resultado contable del ejercicio antes de impuestos 2024.

3. Gobernanza de la sostenibilidad

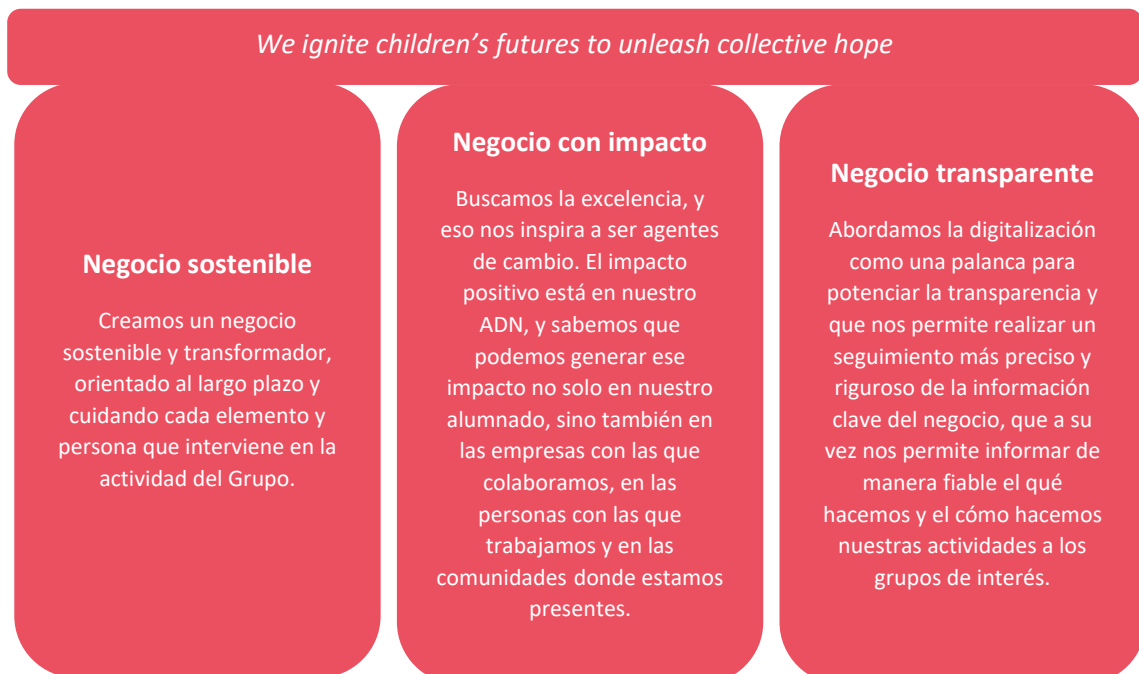
3.1 Objetivos y estrategia de la organización

En el Grupo Kids&Us mantenemos un firme compromiso con el fortalecimiento de nuestro propósito empresarial y la integración de los valores de sostenibilidad en el modelo de gestión del negocio.

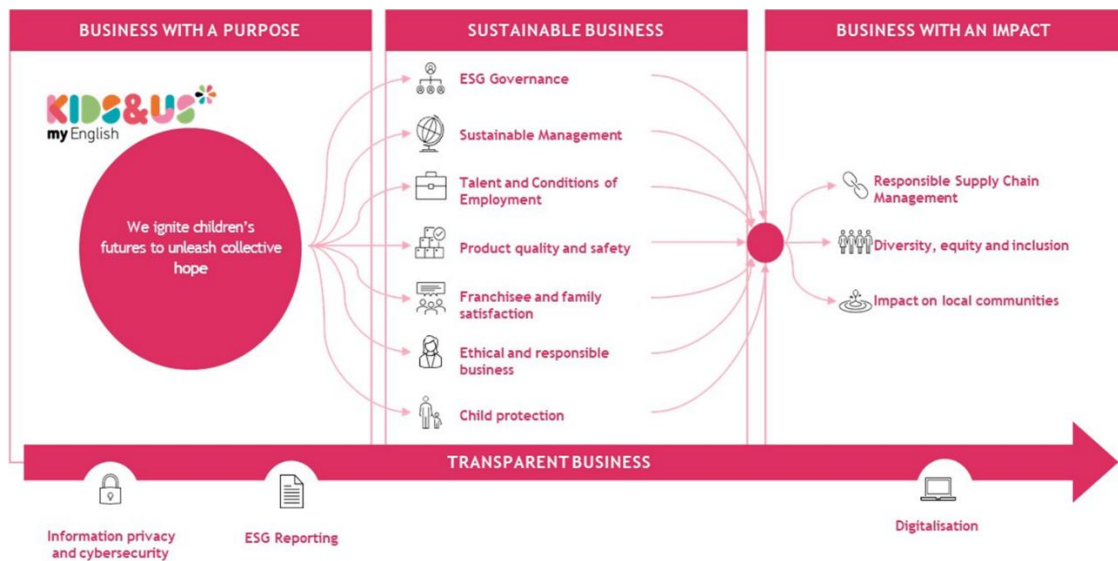
Con el objetivo de gestionar de manera sistemática estos aspectos, hemos implantado un marco de seguimiento basado en criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG) a nivel corporativo, que inciden transversalmente en todas las operaciones del Grupo. Este enfoque abarca: i) la administración de 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 y de relacionarnos con los distintos grupos de interés deriva de manera natural de nuestro propósito y guía la toma de decisiones del Grupo.

“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.



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.



Dando continuidad al Plan ESG 2023-2026, durante 2025 hemos consolidado nuestro modelo de gobernanza ESG dentro de Kids&Us e implementado acciones vinculadas principalmente a 3 de las líneas estratégicas del plan y que enumeramos a continuación:

Ámbito	Iniciativas y acciones relevantes
Gobernanza de la ESG	Activación del proceso de análisis de Doble Materialidad.
Gestión medioambiental	Elaboración y presentación del plan de transición (pendiente de aprobación oficial).
Talento y condiciones laborales	Mejora del plan de onboarding Corporate. Implementación del programa Grow&Glow, para la evaluación del desempeño y desarrollo profesional.
Reporte de la información ESG	Sistema de control interno sobre la información de sostenibilidad (SCIIS). Implementación de un Dashboard ESG compartido con el Board.

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 conjunto⁴.

En 2025, el segmento EdTech orientado a educación K-12⁵ continúa siendo el principal contribuyente al mercado global de tecnología educativa, concentrando alrededor del 40% del total del sector. Esta posición de liderazgo refleja una tendencia sostenida hacia la digitalización de los procesos de enseñanza-aprendizaje en etapas educativas obligatorias.

El crecimiento del segmento K-12 está impulsado, principalmente, por la extensión de metodologías de aprendizaje activo y basado en juegos, así como por la incorporación progresiva de plataformas y sistemas de gestión del aprendizaje basados en la nube. Estas soluciones permiten mejorar la experiencia educativa del alumnado, facilitar entornos de aprendizaje más personalizados y proporcionar a los equipos docentes herramientas más eficaces para el seguimiento, la evaluación y la mejora continua de los procesos educativos⁶.

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 estudiantes⁷.
- **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 alumno⁸.
- **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 información⁹.

⁴ Banco Mundial, Informe Observatorio de la financiación de la educación (EFW) 2024.

⁵ K-12 se refiere al sistema educativo que abarca desde la educación infantil y primaria hasta la finalización de la educación secundaria preuniversitaria (aproximadamente entre los 4/5 y los 17/18 años, según el país).

⁶ Education Technology Market (2026 - 2033) | Industry Report, 2023

⁷ Foro Económico Mundial, Cumbre del crecimiento: Empleo y oportunidades para todos 2023.

⁸ Foro Económico Mundial, Centro para la cuarta revolución mundial 2024.

⁹ Foro Económico Mundial, Así es como la tecnología inmersiva está transformando la educación, la sanidad y otros ámbitos 2023.

Mercado global de la educación

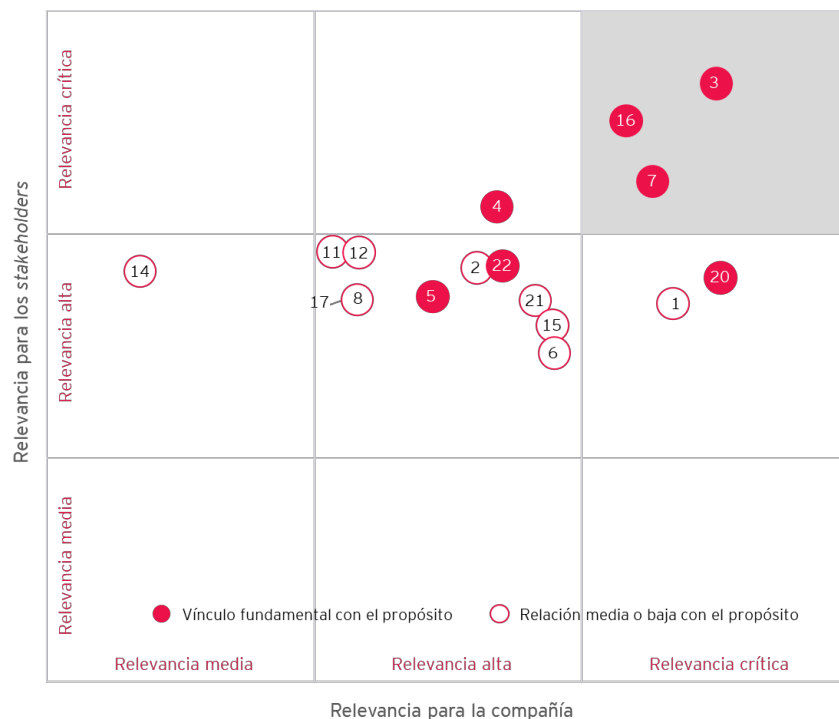
El mercado educativo global está experimentando un crecimiento significativo, impulsado por factores como el aumento de la población estudiantil, la adopción de tecnologías educativas y la expansión de la educación digital.

De acuerdo con el análisis de inteligencia del mercado educativo *Education in 2030 Global Escenarios*¹⁰, 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.

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.

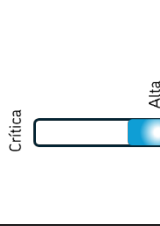
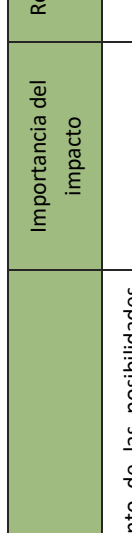
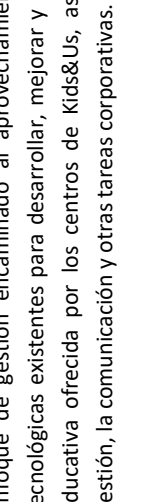
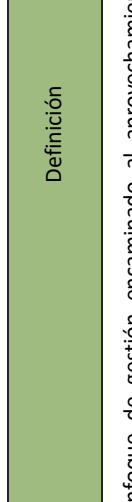


Durante el 2025, hemos tenido en cuenta la matriz de materialidad revisada en 2024, lo que nos permite asegurar el alineamiento de su contenido con el propósito corporativo de Grupo Kids&Us, los objetivos estratégicos y las expectativas de nuestros grupos de interés. Así pues, el contenido de este EINF se basa en aquellos aspectos que Kids&Us considera materiales para su actividad:

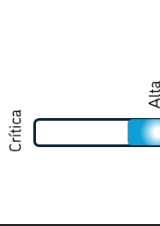

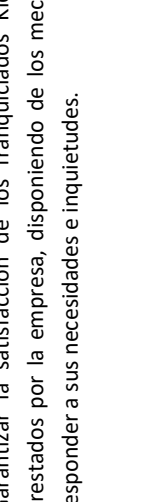

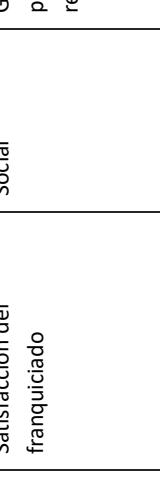
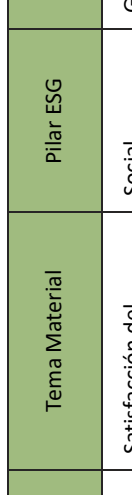








A continuación, se presenta el detalle de los temas materiales reflejados en la matriz:






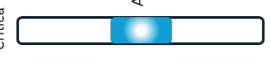
¹⁰ Estudio de mercado Holon IQ Education in 2030. Global Escenarios





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.		

Proceso de análisis de doble materialidad

Además, durante este 2025, hemos iniciado el proceso de preparación para una futura y probable transición a la CSRD siendo el primer paso la realización del análisis de Doble Materialidad (DMA).

Este proceso se ha realizado con el acompañamiento de RSM como asesor externo especializado, con el objetivo de identificar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes en materia ambiental, social y de gobernanza, de conformidad con los requisitos establecidos por la Directiva CSRD y los estándares europeos de reporting de sostenibilidad (ESRS).

El proceso se diseñó siguiendo una metodología estructurada y alineada con las mejores prácticas del mercado, garantizando la coherencia, la trazabilidad y la robustez de los resultados obtenidos. En una primera fase, se realizó la identificación de un universo amplio de asuntos potencialmente materiales, tomando como referencia el modelo de negocio de Kids&Us, su cadena de valor, el contexto sectorial y regulatorio, así como los principales marcos normativos y estándares de sostenibilidad aplicables.

En una segunda fase, se procedió a la evaluación de la materialidad desde una doble perspectiva. Por un lado, se analizó la **materialidad de impacto**, valorando los impactos actuales y potenciales de la actividad de la compañía y su cadena de valor sobre el entorno y sobre los distintos grupos de interés. Por otro, se evaluó la **materialidad financiera**, identificando los riesgos y oportunidades que los distintos asuntos ESG pueden generar sobre la situación financiera, el rendimiento y la posición futura de la organización.

La evaluación se llevó a cabo mediante la participación de diferentes áreas internas de la compañía, así como a través de la implicación de los órganos de gobernanza, asegurando una visión transversal y representativa del negocio. RSM prestó soporte metodológico a lo largo de todo el proceso, aportando criterios técnicos, asegurando la consistencia en la aplicación de escalas de valoración y validando la coherencia de los resultados obtenidos.

En 2026, los resultados del análisis serán revisados y aprobados, permitiendo definir el conjunto de asuntos materiales de Kids&Us y establecer una base sólida para la priorización de iniciativas, la gestión de impactos, riesgos y oportunidades ESG y la definición del contenido de la información reportada en materia de sostenibilidad.

3.4 Comité ESG

A lo largo de 2025, el Comité ESG ha experimentado una evolución relevante, tanto en su funcionamiento como en su aportación al conjunto de la organización. La participación activa de sus miembros —con representación de todas las áreas del negocio— ha contribuido a acelerar el despliegue del Plan ESG y a facilitar una integración progresiva y efectiva de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la operativa diaria de la compañía.

Durante el ejercicio, el Comité se ha orientado especialmente a aprovechar los espacios de reflexión y debate conjunto como palanca para aportar una visión transversal sobre las distintas iniciativas vinculadas al Plan ESG. Este enfoque ha permitido avanzar con mayor agilidad en su ejecución y, al mismo tiempo, reforzar la calidad de las decisiones adoptadas, al considerar de forma sistemática las interdependencias y el impacto cruzado entre áreas.

Como resultado, las iniciativas impulsadas en el marco del Plan ESG se desarrollan de manera más eficiente y coherente, incorporando una perspectiva global del negocio y favoreciendo una mayor transversalidad en el abordaje de los retos en materia de sostenibilidad. Este trabajo conjunto contribuye a consolidar una comprensión compartida de los objetivos ESG y a fomentar un enfoque más integral en la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades asociados.

De este modo, el Comité ESG avanza en el cumplimiento de su propósito fundacional: impulsar que la sostenibilidad se integre de forma natural en el pensamiento y en la toma de decisiones de la organización, trascendiendo el ámbito de los proyectos específicos para formar parte del modelo de gestión de Kids&Us.

4. Gestión medioambiental¹¹

4.1 Sistema de gestión ambiental

Si bien la naturaleza de nuestra actividad no es de alto impacto ambiental, en Kids&Us entendemos que la responsabilidad con el entorno no es opcional, sino una parte constitutiva de cómo concebimos nuestro modelo de negocio. Por ello, hemos integrado un conjunto de compromisos ambientales en nuestra estrategia corporativa, respaldados por mecanismos concretos de implementación, seguimiento y mejora continua.

Procedimientos de evaluación o gestión medioambiental

Kids&Us dispone de un marco de gestión medioambiental corporativo que incluye una Política Ambiental aprobada, así como procedimientos y protocolos internos orientados a la identificación, evaluación y gestión de los principales impactos ambientales asociados a su actividad. Dada la naturaleza de su modelo de negocio, la compañía no dispone actualmente de certificaciones ambientales específicas (como ISO 14001) ni de un seguro de responsabilidad civil, si bien trabaja de forma progresiva en la mejora de sus sistemas de control, seguimiento y reporte ambiental en el marco de su estrategia ESG.

Compromisos ambientales del Grupo Kids&Us

- **Cumplimiento normativo.** Respetamos íntegramente la legislación ambiental vigente en cada uno de los territorios donde operamos, asumiendo este cumplimiento como punto de partida, no como techo de actuación.
- **Gestión de riesgos e impactos.** Disponemos de mecanismos estructurados para identificar, evaluar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad asociados a nuestras actividades corporativas.
- **Cadena de suministro responsable.** Extendemos nuestros valores de sostenibilidad a nuestros proveedores, promoviendo activamente prácticas éticas y sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor.
- **Eficiencia en el uso de recursos.** Impulsamos la innovación y la mejora continua para reducir el consumo de recursos naturales —agua y energía—, priorizando el uso de fuentes renovables y la adopción de prácticas de eficiencia energética en nuestras operaciones.
- **Gestión de residuos.** Aplicamos medidas orientadas a minimizar la generación de residuos, fomentando la reutilización, el reciclaje y la valorización de materiales, y reduciendo al máximo su eliminación en vertederos.
- **Economía circular.** Integramos los principios de economía circular en el diseño de nuestros productos y procesos, con el objetivo de prolongar el ciclo de vida de los recursos y eliminar el desperdicio en origen.

¹¹ En 2025 se excluye Polonia de los indicadores ambientales por su reciente incorporación (septiembre de 2025) y su impacto no material en términos ambientales con respecto a los del Grupo.

- **Reducción de emisiones y acción climática.** Trabajamos activamente para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, alineando nuestra hoja de ruta con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C sobre los niveles preindustriales, en consonancia con el Acuerdo de París y adaptarnos a la regulación en materia climática.
- **Transparencia e información ambiental.** Comunicamos con rigor y claridad nuestro desempeño ambiental, incluyendo datos verificables sobre emisiones, residuos, consumo energético, gestión de la cadena de suministro e iniciativas de economía circular.
- **Diálogo y colaboración con grupos de interés.** Fomentamos un diálogo abierto y constructivo con empleados, clientes, proveedores, comunidades locales e inversores, convencidos de que la colaboración es imprescindible para afrontar los desafíos ambientales con soluciones realmente efectivas.

La **biodiversidad** no se considera un aspecto material para Kids&Us, ya que la compañía no opera en áreas protegidas ni desarrolla actividades con impacto significativo sobre ecosistemas naturales. En consecuencia, no se han establecido procedimientos específicos de preservación o restauración de la biodiversidad relacionados con su actividad.

4.2 Cambio climático

A continuación, se detalla la huella de carbono, alcance 1 y 2¹², para los años 2024 y 2025:

Emisiones (t CO ₂ e)		2025	2024	Cambio Relativo (%)
Alcance 1		83,04	6,89	1.150,22%
Alcance 2	Location-based	208,50	271,56	-23,22%
	Market-based	120,10	175,00	-31,37%

Alcance 1

Las emisiones de Alcance 1 corresponden a las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de fuentes que están bajo el control operativo de la organización. En el perímetro de la organización, las emisiones de Alcance 1 provienen principalmente del consumo de combustibles asociados a la flota de vehículos corporativos utilizados para el desarrollo de la actividad empresarial, incluidos los vehículos en régimen de *leasing* sobre los que la organización ejerce control operativo. Asimismo, se incluyen las emisiones fugitivas derivadas de los sistemas de climatización, asociadas a las recargas de gases refrigerantes realizadas en el marco de las labores de mantenimiento.

¹² Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) correspondientes al Grupo Kids&Us en España, calculadas utilizando los factores de emisión de MITECO y relativas a los alcances 1 y 2 (Market-based) y 1 y 2 (Location-based) para el ejercicio 2025 han sido de 89,6 tCO₂e y 170,7 tCO₂e respectivamente.

Metodología de cálculo del Alcance 1

El cálculo de las emisiones de Alcance 1 se ha realizado de acuerdo con los principios metodológicos establecidos por el GHG Protocol, considerando exclusivamente fuentes de emisión que se encuentran bajo el control operativo de la organización.

Las emisiones derivadas del uso de vehículos corporativos se han calculado a partir de los consumos de combustible, diferenciando por tipo de carburante cuando ha sido necesario, y aplicando los factores de emisión publicados por MITECO más recientes disponibles (año 2025).

Por su parte, las emisiones fugitivas asociadas a los sistemas de climatización se han estimado a partir de la cantidad de gas refrigerante recargado durante las operaciones de mantenimiento, aplicando los GWP (Global Warming Potential) específicos de cada gas con el fin de convertir las emisiones a CO₂ equivalente.

Este enfoque garantiza la coherencia, comparabilidad y trazabilidad del inventario de emisiones directas de la organización.

Evolución de las emisiones de Alcance 1

El incremento observado en las emisiones de este alcance respecto al ejercicio anterior se explica, en buena medida, por una mejora metodológica asociada a la ampliación de la información disponible y a la recategorización de determinadas fuentes de emisión, tal y como se explica en el capítulo “4.3. Consumo de combustible”. Este ajuste responde a un mayor nivel de calidad, cobertura y trazabilidad en los datos.

Adicionalmente, durante el ejercicio se llevó a cabo un proyecto de mantenimiento preventivo de los sistemas de climatización, que implicó recargas de gas refrigerante y, por tanto, un aumento puntual de las emisiones fugitivas, contribuyendo asimismo al incremento del Alcance 1.

Alcance 2

Las emisiones de Alcance 2 son aquellas emisiones indirectas de gases de efecto invernadero asociadas a la generación de electricidad, vapor, calefacción o refrigeración adquiridos y consumidos por la organización.

En el caso del Grupo Kids&Us, las emisiones de Alcance 2 están exclusivamente vinculadas al consumo de electricidad adquirida, ya que no se consume vapor, calefacción o refrigeración comprados a terceros. El Alcance 2 incluye el consumo eléctrico asociado a oficinas y centros operativos propios y participados bajo control operativo de la organización, de conformidad con la metodología establecida por el GHG Protocol.

Metodología de cálculo del Alcance 2

Las emisiones de Alcance 2 se calculan y reportan utilizando de forma complementaria los enfoques location-based y market-based, con el fin de ofrecer una visión completa del impacto ambiental del consumo eléctrico.

Alcance 2 según el método location-based

El enfoque location-based calcula las emisiones aplicando factores de emisión promedio de la red eléctrica regional o nacional correspondientes a los países donde se produce el consumo. Este método refleja la composición del mix eléctrico de cada zona geográfica y no tiene en cuenta las compras específicas de electricidad renovable ni los instrumentos contractuales asociados.

Para el cálculo de las emisiones de Alcance 2 bajo este enfoque, se han utilizado los factores de emisión por país publicados por diferentes entidades reconocidas como la CNMC (2025) en el caso de España.

Alcance 2 según el método market-based

El enfoque market-based calcula las emisiones considerando las fuentes de energía específicas contratadas por la organización para el suministro eléctrico. En este enfoque se tienen en cuenta las compras de electricidad de origen renovable, siempre que estén respaldadas por instrumentos contractuales válidos, como Garantías de Origen (GdO) o una declaración explícita en la factura eléctrica.

Para el cálculo, se han empleado los factores de emisión publicados por MITECO (2025). En el caso de España se han empleado los factores propios de la comercializadora y en el resto de los países se ha empleado el factor genérico del mix residual sin GDO.

Evolución de las emisiones de Alcance 2

Las emisiones de Alcance 2 calculadas bajo el enfoque location-based alcanzaron en 2025 un total de 208,50 toneladas de CO₂e, lo que supone una reducción del 23,22 % respecto a las 271,56 toneladas de CO₂e registradas en 2024. La reducción observada responde principalmente a una disminución del consumo eléctrico en términos comparables, así como a la aplicación de factores de emisión más bajos en los países en los que opera el Grupo.

Por su parte, las emisiones de Alcance 2 calculadas bajo el enfoque market-based ascendieron en 2025 a 120,10 toneladas de CO₂e, lo que representa una reducción significativa respecto a las 175,00 toneladas de CO₂e registradas en 2024. Esta reducción responde principalmente al uso de factores de emisión más precisos, alineados con las características de la comercializadora eléctrica contratada, lo que ha permitido reflejar de forma más fiel la intensidad de las emisiones asociadas al consumo eléctrico del Grupo.

Alcance 3

En esta sección presentamos la contabilización del Alcance 3 de la huella de carbono, correspondiente a la cadena de valor de nuestras operaciones. Reconociendo nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua, tenemos planificado abordar la contabilización de las categorías principales de este alcance en un plazo de tres años.

En 2024 presentamos por primera vez cinco categorías: productos y servicios adquiridos, actividades de energía y combustibles, residuos, viajes corporativos y traslado de trabajadores.

En 2025, hemos estado trabajando en ampliar el perímetro de reporte para incorporar las emisiones derivadas del transporte y distribución el próximo año, lo que refleja el avance progresivo en la cobertura de nuestra cadena de valor.

Declaramos que las siguientes categorías no son materiales o no aplican a la naturaleza de nuestro negocio:

- Activos arrendados (aguas arriba): las instalaciones donde operan nuestros centros propios y participados están incluidas dentro de nuestro control operacional y/o financiero, por lo que se contabilizan en los Alcances 1 y 2.
- Procesamiento de productos vendidos: por la naturaleza de nuestra actividad, Kids&Us no dispone de centros de fabricación de productos tangibles.
- Inversiones: esta categoría queda fuera del perímetro de reporte.

En 2025, el total de emisiones de Alcance 3 reportadas asciende a **3.671,33 tCO₂e**, contabilizadas en seis categorías, frente a las 2.647,55 tCO₂e registradas en 2024 en cinco categorías. El incremento refleja tanto la ampliación del perímetro del Grupo, con la adquisición de nuevas sociedades durante el ejercicio, como la mejora en los métodos de cálculo y la ampliación del porcentaje de gasto analizado recogido en nuestros sistemas contables.

Categorías Alcance 3	Emisiones (t CO ₂ e)		
	2025	2024	Variación (%)
Productos y servicios adquiridos	3.218,58	2.220,12	44,97%
Actividades de energía y combustibles	31,33	19,97	56,88%
Residuos	16,33	20,16	-18,99%
Viajes corporativos ¹³	179,99	173,33	3,84%
Traslado de trabajadores ¹⁴	225,10	213,97	5,20%

Metodología de cálculo para las Emisiones de Alcance 3

El Grupo Kids&Us reporta todas las categorías de Alcance 3 consideradas significativas y relevantes en línea con las directrices del Estándar de Alcance 3 del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol). Se realiza una evaluación periódica de la relevancia y magnitud de dichas categorías con el objetivo de actualizar el inventario cuando resulte necesario.

Las emisiones asociadas a los **bienes y servicios adquiridos** se calculan para aquellos elementos incluidos en el catálogo de productos y servicios, tanto directos como indirectos, considerando

¹³ 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.

¹⁴ Categoría calculada parcialmente, alcance para oficina central en Manresa.

los modelos de negocio B2B (canal de venta en línea abierto al público) y B2C (modelo franquiciador). Para la estimación de las emisiones se emplean dos enfoques metodológicos: (i) un método basado en el gasto, aplicando factores de emisión por categoría de producto o servicio, y (ii) un método basado en datos específicos proporcionados por proveedores. En el primer caso, se utilizan factores de emisión procedentes de bases de datos reconocidas, como Ecoinvent v3.4 y ClimaTiq. En el segundo, siempre que están disponibles, se consideran Declaraciones Ambientales de Producto (EPD) o información ambiental facilitada por fabricantes o proveedores.

Las emisiones derivadas de la **gestión de residuos** en las operaciones propias se estiman mediante la multiplicación de los volúmenes de residuos generados por factores de emisión correspondientes al tipo de residuo y tratamiento aplicado. Para ello se utilizan, entre otras referencias, la “Guía para el cálculo de las emisiones de GEI derivadas de la gestión de los residuos municipales. Metodología para organizaciones” y la “Guía para el cálculo de las emisiones de GEI derivadas del ciclo del agua de las redes urbanas en Catalunya”. Se asume que el agua consumida en oficinas, centros propios y centros participados procede del sistema municipal de abastecimiento y sigue un tratamiento estándar en instalaciones municipales. Dado que el Grupo no dispone de actividades manufactureras, se considera que los efluentes generados presentan características comparables a las de aguas residuales de origen doméstico.

Las emisiones de **viajes de negocio** se calculan siguiendo metodologías reconocidas internacionalmente, incluyendo las recomendaciones de DEFRA¹⁵ e ICAO¹⁶.

Las emisiones relacionadas con las **actividades de energía y combustibles** se calculan considerando tanto el consumo directo como indirecto del Grupo, empleando los factores de emisión correspondientes procedentes de la base de datos “UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2025)”.

En relación con el desplazamiento de empleados, se llevó a cabo en 2023 una encuesta interna sobre preferencias de movilidad y teletrabajo dirigida a los trabajadores de la sede central de Manresa. A partir de esta información se estimaron variables como el número medio de días de teletrabajo, la distancia recorrida y el modo de transporte habitual. Las distancias se combinan con factores de emisión específicos por tipo de transporte, utilizando como referencia las herramientas de cálculo de huella de carbono del MITECO y la Generalitat de Catalunya.

Plan de transición climática del Grupo Kids&Us

El Grupo Kids&Us se encuentra en un proceso activo de construcción de una sólida trayectoria en el seguimiento de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En este sentido,

¹⁵ Department for Environment, Food & Rural Affairs, United Kingdom Government.

¹⁶ International Civil Aviation Organization, Carbon footprint methodology

estamos llevando a cabo un proceso de digitalización orientado a la captura sistemática de datos y al cálculo riguroso de nuestra huella de carbono, con el objetivo de disponer de una base de información robusta y fiable que nos permita establecer compromisos de reducción ambiciosos y medibles.

Aunque Kids&Us no dispone todavía de un plan formal de transición para la mitigación del cambio climático, trabajamos activamente para alinearnos con la transición hacia una economía sostenible y con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C, en consonancia con el Acuerdo de París. La compañía se compromete asimismo a apoyar el objetivo de alcanzar la neutralidad climática en 2050, tal como establece el Reglamento (UE) 2021/1119 (Ley Europea del Clima).

En el ámbito nacional, y en el marco de la legislación aplicable en materia de sostenibilidad y cambio climático, Kids&Us está desarrollando su plan de reducción de emisiones de efecto invernadero. Dicho plan incluirá, como mínimo, un objetivo cuantificado de reducción frente a un año base, con un horizonte temporal de al menos cinco años, junto con las medidas concretas e indicadores de seguimiento para su consecución, tal como exige la normativa vigente.

Para avanzar en esta dirección, el Grupo Kids&Us está trabajando en:

- La mejora y digitalización de la medición de su huella de carbono, consolidando procesos de captura de datos que permitan incluir progresivamente todas las fuentes de emisión relevantes.
- La definición de objetivos de reducción alineados con trayectorias bajas en carbono, compatibles con los escenarios de 1,5 °C.
- La implementación de iniciativas concretas de reducción de emisiones.
- El impulso de los estándares ambientales en el sector, trabajando con socios, proveedores y clientes para promover las mejores prácticas en soluciones bajas en carbono.

Nuestro objetivo es que el plan de mitigación del cambio climático sea aprobado por el Comité Ejecutivo de Kids&Us en los primeros meses de 2026. Dicho plan quedará plenamente integrado y alineado con la estrategia de negocio global de la compañía. Asimismo, será publicado y puesto a disposición del público de forma gratuita y accesible a través del portal de Internet del Grupo Kids&Us.

En los siguientes subcapítulos se analizan los consumos correspondientes a los países en los que el Grupo mantiene gestión directa, con excepción de Polonia. Dado que la actividad en este país se inició en septiembre de 2025, y no teniendo un impacto relevante en los indicadores del grupo, queda fuera del alcance de este capítulo.

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 y combustibles para la flota de vehículos institucionales. Aclaremos 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, la captura de la información es través del procesamiento de las facturas de las empresas distribuidoras de energía eléctrica, gas natural, sistema de facturación de tarjetas de combustible corporativas y nuestro sistema de gestión de desplazamiento a través de tiques.

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 filiales¹⁷:

Consumo eléctrico en las oficinas (Central y filiales) (kWh)	Año		Variación (%)
	2025	2024	
Manresa (Central)	140.019,15	117.941,68	18,72%
Milán (Filial Italia) ¹⁸	3.145,70	5.217,00	-39,70%
México D.F. (Filial México) ¹⁹	7.920,89	4.619,73	71,46%
Consumo total anual	151.085,74	127.778,41	18,24%

En materia de consumo energético, el consumo eléctrico total de las oficinas (Central y filiales) ha experimentado en 2025 un incremento del 18,24% respecto a 2024, alcanzando los más de 151MWh. Principalmente, este incremento se debe al incremento de personal, sobre todo en las oficinas de Manresa (HQ), así como a la adquisición de centros propios en México (explicado más adelante).

Oficina Central de Manresa (España)

La oficina central de Manresa registra un incremento del 18,72 % en el consumo eléctrico en 2025 respecto a 2024. Esta evolución se explica principalmente por el aumento del número de empleados, derivado de la estrategia de innovación y desarrollo del método, que ha impulsado el crecimiento de algunas áreas clave del negocio, especialmente Producto y Tecnología. El mayor uso de las instalaciones y de equipamiento asociado al trabajo presencial justifica este aumento de consumo.

¹⁷ Las Oficinas filiales son estructuras organizativas en un mercado distinto al español. Realizan la funcionalidad de Central en un mercado concreto.

¹⁸ En esta tabla, el consumo de la filial 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.

¹⁹ De la misma forma que en el caso de la Filial 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.

Filial Italia (Milán)

Por el contrario, la filial en Italia, ubicado en Milán, presenta en 2025 una reducción del consumo eléctrico del 39,70 % respecto al ejercicio anterior. Esta disminución responde a cambios en el nivel de actividad y uso de las instalaciones durante el ejercicio, en comparación con 2024, sin que ello implique una menor intensidad operativa del negocio en el país, sino una optimización del uso de los espacios y recursos energéticos asociados a la actividad presencial.

Filial México (México D.F.)

En el caso de la filial de México, el consumo eléctrico muestra un incremento del 71,46 % respecto a 2024. Esta variación está alineada con el crecimiento de la actividad en el país, enmarcado en la estrategia de expansión de Kids&Us en el mercado mexicano. Cabe destacar que tanto la oficina filial como los centros donde se imparte el método se encuentran ubicados en una misma instalación, lo que no permite una separación independiente del consumo eléctrico. Por ello, el aumento reflejado responde al conjunto de la actividad desarrollada en dichas instalaciones, estrechamente vinculada al crecimiento del número de alumnos y a la intensificación de la operativa.

Visión global

En conjunto, la evolución del consumo eléctrico en las oficinas refleja el crecimiento y la expansión de la actividad del Grupo en determinados mercados, así como cambios en la intensidad de uso de las instalaciones en otros, manteniendo en todo caso un seguimiento continuo del consumo energético y un enfoque orientado a la gestión responsable y eficiente de los recursos.

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

Consumo eléctrico en los centros propios y participados (kWh)	Año		Variación (%)
	2025	2024	
España	679.512,34	634.754,10	7,05%
Italia	416.036,00	225.300,00	84,66%
Francia	13.139,55	13.239,56	-0,76%
Consumo total anual	1.108.687,89	873.293,66	26,95%

El cálculo del **consumo eléctrico de los centros propios y participados** se ha realizado íntegramente a partir de **consumos reales**, tomando como referencia la información recogida de las facturas correspondientes. En 2025, el consumo total anual asciende a **1.108.687,89 kWh**, lo que representa un **incremento del 26,95 %** respecto a los **873.293,66 kWh** registrados en 2024.

España

En **España**, el consumo eléctrico de los centros propios y participados registra un **incremento del 7,05 %** respecto al ejercicio anterior. Esta evolución se produce en un contexto de **fuerte**

crecimiento de la actividad, con un **aumento del 39,61 % en el número de alumnos inscritos** respecto a 2024.

La evolución observada pone de manifiesto que las iniciativas de eficiencia energética desarrolladas en años previos —como la mejora de la eficiencia en los sistemas de aire acondicionado o la implantación de protocolos de apagado automático de la iluminación— han permitido mantener un control adecuado sobre la gestión del consumo eléctrico, evitando un incremento proporcional al crecimiento del volumen de actividad.

Italia

En **Italia**, se observa un **incremento del consumo eléctrico del 84,66 %** respecto a 2024. Esta evolución está, por un lado, vinculada al **plan de expansión del Grupo** en el país, donde el número de centros propios y participados ha pasado de 73 en 2024 a 82 en 2025, lo que ha conllevado un aumento de la actividad y del número de alumnos, con el consiguiente impacto en el consumo energético asociado a las operaciones. Asimismo, la mejora en el proceso de recopilación de la información ha permitido disponer de un mayor porcentaje de datos primarios, lo que también ha contribuido a dicho incremento.

Francia

En el caso de **Francia**, el consumo eléctrico se mantiene **prácticamente estable**, con una **ligera disminución del 0,76 %** respecto al ejercicio anterior. Esta evolución se explica principalmente por el **cierre de un centro propio en 2025**, que sí estuvo operativo durante 2024, mientras que el resto de los centros han mantenido niveles de actividad similares.

Visión global

En conjunto, la evolución del consumo eléctrico en los centros propios y participados refleja tanto el **crecimiento y la expansión del Grupo en determinados mercados**, especialmente en Italia, como la **capacidad de absorber el crecimiento de la actividad en España sin un aumento proporcional del consumo energético**, reforzando el compromiso de Kids&Us con una **gestión eficiente y responsable del consumo eléctrico** en toda su red de centros.

A continuación, presentamos el consumo de combustible de 2024-2025 de los vehículos en modalidad leasing.

4.3 Consumo de combustible

Consumo de combustible (L)	2025	2024	Variación (%)
Gasolina	10.158,38	1.389,71	630,97%
Diesel	2.698,07	1.496,81	80,25%
Consumo total anual	12.856,45	2.886,52	345,40%

El incremento del consumo de combustible registrado en 2025 se debe principalmente a una mejora en el procedimiento de obtención de información directa sin el uso de estimaciones. En este ejercicio, se ha reforzado la integración y consolidación de las diferentes fuentes

disponibles, incorporando de forma más sistemática la totalidad de los vehículos corporativos. En particular, el cálculo incluye consumos asociados a tarjetas SolRed, a la plataforma de gestión de viajes Tickelia y a pagos de viáticos, lo que permite obtener una visión más completa y precisa del consumo de la flota. Cabe destacar que, actualmente, el alcance de los datos de SolRed y Tickelia corresponde a las operaciones en España, si bien la compañía continúa trabajando en la progresiva incorporación de información de otros países para mejorar la cobertura del indicador.

4.4 Consumo de agua

A continuación, realizaremos una breve comparativa del consumo de agua entre los periodos comprendidos entre 2024 y 2025 segregando por Central y filiales y, seguidamente, por centros propios y participados:

Consumo de agua en las oficinas y filiales (m3)	Año		Variación (%)
	2025	2024	
Manresa (España)	304,32	440,00	-30,84%
Milán (Filiar Italia) ²⁰	51,33	49,48	+3,74%
México D.F. (Filiar México)	54,72	65,34	-16,25%
Consumo total anual	410,37	554,82	-26,04%

La reducción observada en el consumo de agua responde principalmente a la aplicación de una nueva metodología de estimación. En aquellos casos en los que no se dispone del 100 % de la información, las cifras han sido estimadas conforme a una metodología interna basada en consumos históricos y en variables operativas equivalentes (como superficie o número de usuarios), lo que puede generar variaciones respecto a la evolución de la actividad.

En cuanto a centros propios y participados, la proyección de consumo de agua se calcula utilizando el mismo factor de consumo que en 2024: 0,07 y 0,11 m³/alumno para España y resto del mundo, respectivamente.

Evolución en el consumo de agua centros propios y participados

En 2025, el consumo total de agua en los centros propios y participados aumentó un 17,33 % respecto a 2024. Este incremento se concentra principalmente en España (+25,77), mientras que Francia reduce su consumo un 16,94 % (donde en 2025 hemos cerrado uno de los centros propios).

²⁰ La filial en Italia inició operaciones en el mismo espacio de un centro Kids&Us, con un número de 29 personas, se utilizará un factor de consumo de agua que equivale a 1,77 m³ persona año, igual al consumo de agua per cápita en HQ España (mismo factor utilizado en 2024).

Consumo de agua en los centros propios y participados (m3)	Año		Variación (%)
	2025	2024	
España	2.253,8	1.792,0	25,77%
Italia	1.123,5	1.075,6	4,45%
Francia	30,9	37,2	-16,94%
Consumo total anual	3.408,2	2.904,8	17,33%

Durante 2025, Kids&Us ha promovido un uso más eficiente y responsable del agua mediante la introducción de dispositivos de bajo consumo, el despliegue de campañas de sensibilización en los centros y la implantación de un sistema de seguimiento de consumos, sentando las bases para una mejora progresiva en la gestión de este recurso.

Este aumento en el consumo total debe analizarse también teniendo en cuenta la evolución del perímetro de cálculo. A lo largo de 2025, la incorporación de nuevas sociedades y centros ha ampliado el alcance del análisis, incrementando de forma natural el volumen agregado de consumo de agua. Por tanto, parte del crecimiento registrado responde a este efecto de perímetro, y no a un deterioro en la eficiencia, en un contexto en el que la compañía continúa impulsando medidas orientadas a la optimización y reducción del consumo.

4.5 Gestión de residuos

A lo largo de 2025, he fortalecido nuestra metodología de cálculo de generación de residuos tanto en oficinas en España, Italia, México, centros propios y participados en los países donde operamos. Durante 2025, Kids&Us ha sentado las bases operativas para una mejora progresiva en la separación de residuos, reforzando los sistemas de medición y control por fracción. Estos avances permitirán desplegar, a partir de 2026, campañas específicas orientadas a la reducción de la fracción resto y a la mejora continua del modelo de gestión de residuos en todas nuestras instalaciones.

Para la elaboración del presente reporte, se ha realizado una proyección de los residuos generados en la red de centros propios y participados de Kids&Us, utilizando factores de generación de residuos procedentes de referencias sectoriales en centros educativos. En concreto, se han considerado valores de **1,41 kg de residuos por estudiante y año para menores de 10 años**, y **1,38 kg de residuos por estudiante y año para mayores de 10 años**.

Con el fin de aislar el peso correspondiente exclusivamente al desperdicio alimentario dentro del total de residuos generados, dichos factores han sido ajustados en función de la evidencia disponible sobre la composición de los residuos en centros educativos. Según el informe *Food waste in schools* de WRAP, el desperdicio de alimentos representa aproximadamente **el 50% del total de los residuos generados en peso en centros de educación primaria y alrededor del 33% en centros de educación secundaria**.

Sobre esta base, para la estimación del desperdicio alimentario se ha aplicado un factor de reducción del **50%** al coeficiente correspondiente a estudiantes menores de 10 años, y del **33%** al coeficiente aplicable a estudiantes mayores de 10 años, obteniendo así valores ajustados de generación de desperdicio alimentario por estudiante y año.

Adicionalmente, el cálculo tiene en cuenta el horario real de actividad presencial de los niños y niñas en los centros Kids&Us y aplica los mismos porcentajes de fracciones de residuos obtenidos a partir de la caracterización realizada en las oficinas centrales de Manresa, garantizando así la coherencia metodológica de la proyección.

Los datos presentados han sido proyectados utilizando factores de generación de residuos específicos.

Residuos (kg/año)	2025	2024
Plásticos y envases	3.829,54	4.413,19
Residuos orgánicos	5.360,99	7.292,91
Vidrio	0,00	0,00
Resto	20.773,13	23.764,75
Papel	10.674,06	14.318,35

La disminución registrada en 2025 en las distintas fracciones de residuos responde en buena medida a una mejora de los sistemas de control, medición y estimación de los residuos generados. Durante el ejercicio se han introducido ajustes metodológicos y herramientas más sistemáticas de cálculo, con el objetivo de adaptar la medición a la tipología real del negocio y obtener una estimación más precisa de los volúmenes generados.

En este sentido, cabe destacar que este cambio metodológico implica que los datos correspondientes a 2025 no son comparables con los del ejercicio 2024, que se mantienen sin modificaciones para preservar la consistencia de la información reportada en ejercicios anteriores.

Este mayor grado de control convive con la implementación progresiva de medidas de concienciación dirigidas a favorecer la correcta segregación y la reducción de residuos. Así, 2025 se considera un ejercicio de transición, en el que la mejora en la calidad del dato precede a la consolidación de una reducción efectiva de la fracción resto, que se espera reflejar con mayor claridad en ejercicios posteriores.

4.6 Recursos y economía circular

La principal materia prima utilizada por el Grupo Kids&Us es el papel, que constituye la base de los materiales pedagógicos empleados tanto en la impartición del método durante el curso escolar como en los distintos servicios complementarios ofrecidos (Fun Weeks, English&Fun y Summer Fun).

La producción se ajusta anualmente según necesidad y stock disponible. La partida de papel utilizada para los campamentos de verano se intenta disminuir, año tras año, reaprovechando temáticas. Con esta acción, en las escuelas pueden reutilizar el material sobrante de ejercicios anteriores. Los cambios, en su mayoría, han sido de actualización de logo, permitiendo a los centros reutilizar el material anterior y comprando el nuevo, solamente, en caso de unidades faltantes.

Actualmente, enfocamos nuestras reediciones de cursos en la producción de aquello estrictamente necesario, minimizando el uso excesivo de materias primas, como la celulosa.

	2025	2024
Consumo de papel (toneladas)	313,80	327,96

Adicionalmente, se reporta el consumo de madera, utilizada principalmente en la fabricación de mobiliario. Durante el ejercicio 2025, este consumo experimentó un descenso del 63,0%, asociado al cambio de pavimento tanto en nuevas aperturas como en las renovaciones de imagen de centros existentes.

Hasta ese momento, el pavimento empleado era de parqué/madera; a partir de 2025, se ha sustituido por pavimento vinílico. Esta medida forma parte de las acciones implementadas para reducir el uso de la madera como materia prima, mediante el cambio de material en los pavimentos.

	2025	2024
Consumo de madera (toneladas)	46,23	124,89

Adicionalmente, nos encontramos en proceso de elaboración de políticas de economía circular que nos permitirán definir una estrategia corporativa clara, así como indicadores específicos en esta materia, cuya implementación está prevista para 2026.

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 se prevé la renovación de la misma en 2026 conjuntamente con el protocolo de acoso.
- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Política de teletrabajo actualizada en 2025.
- Política de desconexión digital actualización en 2026 e incorporación de un curso de sensibilización de la desconexión digital.

5.3 Gestión y desempeño social

Empleo

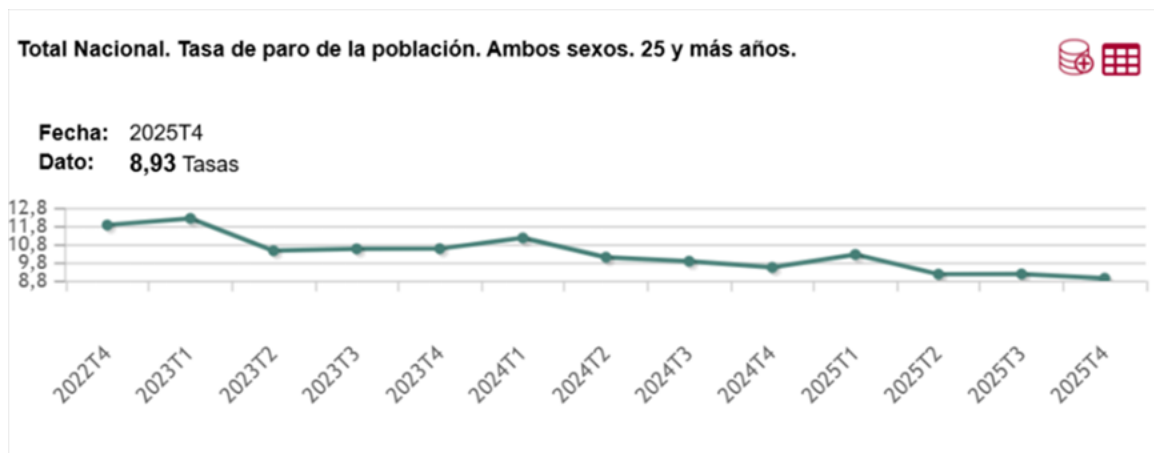
A cierre del ejercicio 2024, el Grupo Kids&Us contaba con un total de 596 empleados (FTE), de los cuales el 79,9% eran mujeres, destacando el importante impacto en cuanto a la empleabilidad de mujeres y jóvenes, con un 38,5% de empleados con edad menor a 30 años. Estos datos son significativos en la 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 promedio a cierre de ejercicio 2024 (FTE) y el total de empleados a cierre de ejercicio 2025 (Headcount), sin incluir becarios, trabajadores externos y de ETT.

A cierre del ejercicio 2025, el Grupo Kids&Us cuenta con un total de 1.511 empleados, de los cuales un 84,25% son mujeres. Con el objetivo de garantizar la comparabilidad entre ambos ejercicios, cabe destacar que a cierre del ejercicio 2024, el Grupo Kids&Us contaba con un total de 1.204 empleados (Headcount) de los cuales 1.006 eran mujeres y 198 hombres.

Continuamos generando impacto en cuanto a la empleabilidad de mujeres y jóvenes, siendo de un 55,39%, de empleados menores de 30 años. Seguimos, un año más contribuyendo a la empleabilidad de mujeres jóvenes, ya que los datos del último trimestre del 2025 muestran una tasa de paro del 10,3%, por encima de la tasa de paro general del grupo “25 y más años” que es del 8,93%.

Datos del Instituto Nacional de Estadística.



Número total y desglose de empleados por sexo y edad

Los datos que se muestran a continuación corresponden a los empleados a cierre de ejercicio 2025, sin incluir becarios, trabajadores externos y de ETT.

La metodología utilizada para el cálculo de los datos de 2025 difiere de la empleada en 2024, ya que en 2025 se ha considerado el número de empleados a cierre de ejercicio (*HeadCount*), mientras que en 2024 el cálculo se realizó sobre la base de las unidades equivalentes a tiempo completo (FTE) a cierre de ejercicio. Este cambio metodológico se ha introducido con el objetivo

de que los valores reportados permitan reflejar de manera más precisa las características propias del sector del Grupo Kids&Us y facilitar su comprensión por parte de los usuarios del informe.

2025			
Edad	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	723	114	837
Entre 30 y 50	490	115	605
A partir de 50	60	9	69
Total	1.273	238	1.511

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

Hemos cambiado la clasificación debido a que queremos mostrar mayor transparencia organizativa y mantener una separación orgánica entre el equipo de corporativo y el equipo de centros. La nueva clasificación corresponde a los siguientes criterios:

- **COMEX:** equipo directivo del grupo Kids&Us, normalmente forman parte de corporativo.
- **EXPERTO / TÉCNICO / ADMINISTRATIVO:** incluye todo el personal técnico, administrativo del grupo Kids&Us.
- **EMPLEADO DE SERVICIOS GENERALES:** incluye todo el personal de limpieza del grupo Kids&Us.
- **MANDOS INTERMEDIOS:** incluye a todos los mandos intermedios (managers) del grupo Kids&Us, normalmente forman parte de corporativo.
- **DIRECTORES DE CENTRO / COORDINADORES:** incluye a todos los directores y coordinadores de centros del Grupo Kids&Us.
- **PROFESORES / INSTRUCTORES:** incluye a todos los profesores e instructores del grupo Kids&Us.

Para la clasificación profesional en el año 2024 se tuvieron 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.
- **Empleados de servicios generales:** incluye todo el personal de limpieza del grupo Kids&Us.

Con el objetivo de mantener una congruencia en los datos que permita su comparación, a continuación, se presentan las tablas siguiendo ambas distribuciones:

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2024

Clasificación profesional	2025		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	171	57	228
Expertos, técnicos y administrativos	263	62	325
Profesores y monitores	824	118	942
Empleados de servicios generales	15	1	16
Total	1.273	238	1.511

Clasificación profesional	2024		
	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

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2025

Clasificación profesional	2025		
	Mujer	Hombre	Total
Comex	5	5	10
Mandos intermedios	29	29	58
Experto/Técnico/Admin	128	51	179
Dirección/Coord centros	268	33	301
Profesor/Monitor	827	119	946
Empleados de servicios generales	16	1	17
Total	1.273	238	1.511

Número total y desglose de empleados por sexo y país

Este año hemos incorporado un nuevo país a internacional: Polonia.

País	2025		
	Mujer	Hombre	Total
España	858	194	1.052
Italia	379	38	417
México	14	2	16
Polonia	11	1	12
Francia	11	3	14
Total	1.273	238	1.511

País	2024		
	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

Tipo de contrato	2025	
	Tiempo completo	Tiempo parcial
Indefinido	456	893
Temporal	12	150
Total	468	1.043

Tipo de contrato	2024	
	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 al número promedio de empleados (FTE) de los años 2025 y 2024, sin incluir becarios, trabajadores externos y de ETT. El número de FTEs correspondiente a 2025 ha experimentado un incremento significativo debido a las adquisiciones llevadas a cabo durante el ejercicio. En España, se han incorporado un total de 14 centros, ya sea mediante adquisición o constitución de nuevas sociedades.

		2025			
		Indefinido		Temporal	
Sexo	Edad	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Mujer	Menores de 30	79	196	2	21
	Entre 30 y 50	213	103	3	9
	A partir de 50	37	8	1	0
Hombre	Menores de 30	22	25	0	1
	Entre 30 y 50	73	15	1	1
	A partir de 50	10	0	0	0
Total		434	347	7	32

		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

Clasificación profesional	2025			
	Indefinido		Temporal	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Comex	9	0	0	0
Expertos, técnicos y administrativos	134	11	4	0
Profesores y monitores	23	300	0	26
Mandos Intermedios	57	0	0	0
Empleados de servicios generales	2	5	0	0
Directores de centros y coordinadores	209	31	3	6
Total	434	347	7	32

Clasificación profesional	2024			
	Indefinido		Temporal	
	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

Edad	2025		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 30	18	5	23
Entre 30 y 50	32	7	39
A partir de 50	3	1	4
Total	53	13	66

Edad	2024		
	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

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2025

Clasificación profesional	2025		
	Mujer	Hombre	Total
Expertos, técnicos y administrativos	12	7	19
Profesores y monitores	24	3	27
Mandos Intermedios	3	1	4
Empleados de servicios generales	2	0	2
Directores de centros y coordinadores	12	2	14
Total	53	13	66

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2024

Clasificación profesional	2025		
	Mujer	Hombre	Total
Mandos Intermedios	11	3	14
Expertos, técnicos y administrativos	17	7	24
Profesores y monitores	24	3	27
Empleados de servicios generales	1	0	1
Total	53	13	66

Clasificación profesional	2024		
	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 2024 y 2025. 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.

Edad	2025		
	Mujer	Hombre	Promedio
Menores de 30	20.718	22.843	21.014
Entre 30 y 50	26.807	35.317	28.303
A partir de 50	34.927	63.175	38.963
Promedio	23.537	29.770	24.492

Edad	2024		
	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

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2024

Clasificación profesional	2025		
	Mujer	Hombre	Total
Dirección y mandos intermedios	39.237	56.406	43.370
Expertos, técnicos y administrativos	25.981	30.723	26.864
Profesores y monitores	20.444	20.395	20.438
Empleados de servicios generales	19.606	17.537	19.399
Total	23.537	29.770	24.492

Clasificación profesional	2024		
	Mujer	Hombre	Total
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
Total	25.142,75	33,867,82	26.627,12

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2025

Clasificación profesional	2025		
	Mujer	Hombre	Promedio
COMEX	171.114	169.546	170.330
Mandos Intermedios	63.052	59.096	61.165
Expertos, técnicos y administrativos	28.877	32.091	29.808
Profesores y monitores	20.453	20.397	20.446
Dirección y coordinación	26.826	31.157	27.294
Empleados de servicios generales	19.404	17.537	19.226
Promedio	23.537	29.770	24.492

Brecha salarial

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2024

Brecha salarial por clasificación profesional	2025	2024
Dirección y mandos intermedios	30,44%	46,63%
Expertos, técnicos y administrativos	15,43%	5,14%
Profesores y monitores	-0,24%	7,67%
Empleados de servicios generales	-11,80%	-19,01%
Brecha salarial global	20,94%	25,08%

SEGÚN DISTRIBUCIÓN EMPLEADA EN 2025

Brecha salarial por clasificación profesional	2025
Comex	-0,92%
Mandos Intermedios	-6,69%
Expertos, técnicos y administrativos	10,02%
Profesores y monitores	-0,27%
Dirección y coordinación	13,90%
Empleados de servicios generales	-10,65%
Brecha salarial global	20,94%

El resultado del análisis de la brecha salarial del 2025 es inferior al del 2024. Mientras que la brecha resultante en el 2024 fue de un 25,08%, la brecha de este año representa un 20,94%. La brecha ha disminuido en prácticamente todas las categorías, pero especialmente en las categorías de “Dirección y Mandos Intermedios”.

“El análisis de las categorías en las que se identifica una brecha salarial favorable al género masculino muestra que, en “Dirección y coordinación”, existe una mayor representación femenina en puestos de coordinación, cuya banda salarial es inferior a la de los puestos directivos, impactando así en la media retributiva de la categoría.

Asimismo, en “Mandos intermedios”, los hombres presentan una mayor representación en posiciones estratégicas y de alta especialización, especialmente en áreas como dirección internacional o IT, vinculadas a una remuneración superior.

En cualquier caso, la brecha no alcanza el 25% en términos generales, ni es superior a un 14% en el análisis por categoría.

Empleados con discapacidad

En el marco de las obligaciones que establece la Ley General de Discapacidad y de las medidas alternativas preventivas, en el Grupo Kids&Us cumplimos con las ratios establecidas en relación con el número de empleados por sociedad.

	2025	2024
Número de trabajadores con certificado de discapacidad	5	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 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

Para el cálculo de las horas de absentismo se han considerado las horas perdidas por enfermedad común, maternidades y paternidades.

	2025		
Absentismo (horas)	Mujeres	Hombres	Total
Total	38.776,45	4.883,29	43.659,74
Ratio horas por empleados	58	57	58

	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.

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.

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. A continuación, se muestran los datos de accidentabilidad laboral, sus respectivos índices y las enfermedades profesionales declaradas para todo el Grupo Kids&Us en 2024 y 2025.

Las fórmulas utilizadas para el cálculo de los índices mostrados son las siguientes:

IF=Num accidentes * 1M/ Horas reales trabajadas

IG= Días perdidos por accidente*1000/Horas reales trabajadas)

	2025		
	Mujer	Hombre	Total
Número de accidentes laborales con baja (no incluye <i>in itinere</i>)	5	1	6
Número de accidentes laborales sin baja (no incluye <i>in itinere</i>)	0	0	0
Accidentes <i>in itinere</i>	3	0	3
Índice de frecuencia de accidentes	4,78	2,90	4,40
Índice de gravedad de accidentes	0,07	0,01	0,06
Número de enfermedades profesionales	0	0	0

	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	2,60	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.
- En los países de México, Francia y Polonia, no aplica convenio colectivo, pero siempre nos encontramos bajo el paraguas de la legalidad laboral.

País	2025	2024
España	100%	100%
Italia	100%	100%
México	-	-
Francia	-	-
Polonia	100%	-

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 2026, acordado en diciembre del 2025

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 el 2025 se identificó la necesidad de sustituir el actual portal del empleado ATISA por una herramienta 360º de gestión de los recursos humanos y las personas, que permitiera lanzar procesos ágiles y sencillos en los centros, así como mantener una mayor trazabilidad de los datos sociales y una mayor automatización en la gestión diaria de los diferentes procesos vinculados al ciclo de vida del empleado. Este proyecto, actualmente en evaluación, tiene como objetivo centralizar en una única plataforma todas las funciones clave de Recursos Humanos —

incluyendo selección, onboarding, gestión documental, desempeño, formación, comunicación interna y analítica de personas—garantizando una experiencia más eficiente para los equipos de centros y corporativo.

Asimismo, se espera que la implantación de esta herramienta permita optimizar el seguimiento de indicadores sociales, mejorar la calidad y fiabilidad de la información reportada y facilitar la toma de decisiones estratégicas basadas en datos. Con esta mejora tecnológica, el Grupo Kids&Us busca avanzar hacia un modelo más integrado, moderno y alineado con las necesidades actuales de la organización y de los equipos.

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

Modelo de gestión del talento

Durante 2025, Kids&Us ha consolidado un modelo de gestión del talento orientado a garantizar el desarrollo sostenible de las personas y su contribución directa al crecimiento del negocio. Este modelo sitúa la experiencia del empleado en el centro de la organización, integrando de manera coherente la evaluación del desempeño, el aprendizaje continuo, la escucha activa y la comunicación interna como palancas clave para asegurar la alineación cultural y la consistencia organizativa.

En este contexto, el área de Talento ha reforzado su papel como función estratégica, evolucionando desde un enfoque operativo hacia un modelo orientado a la generación de valor. Esta evolución se ha materializado en el impulso de iniciativas dirigidas a fortalecer el liderazgo, mejorar la coherencia entre la sede central y la red de centros, y garantizar que los equipos disponen de las capacidades necesarias para desarrollarse en un entorno de crecimiento sostenido e internacionalización.

Asimismo, la ampliación de los itinerarios formativos y el desarrollo de nuevos contenidos han permitido consolidar una propuesta de valor centrada en la empleabilidad, la progresión profesional y la sostenibilidad del talento, contribuyendo a la construcción de una organización más resiliente, preparada y alineada con sus objetivos estratégicos.

6.1 Proyectos 2025 de Talento y Desarrollo

6.1.1 Gestión del desempeño y desarrollo de personas

Durante el ejercicio, Kids&Us ha avanzado de forma significativa en la consolidación de un modelo estructurado de gestión del desempeño, concebido como una de las principales palancas para impulsar el desarrollo profesional, fortalecer el liderazgo y mejorar la toma de decisiones basada en datos. Este modelo integra herramientas específicas, formación dirigida a managers y dinámicas de acompañamiento continuo, lo que ha permitido elevar la calidad de las conversaciones de desarrollo y mejorar la trazabilidad del desempeño en toda la organización.

En este marco, Grow&Glow se ha consolidado como el eje vertebrador del modelo, situando la conversación entre managers y equipos como elemento clave para el crecimiento profesional y el rendimiento. Su despliegue ha impulsado un enfoque más estructurado, humano y orientado a resultados, basado en el feedback continuo y en la corresponsabilidad en el desarrollo.

Durante 2025, más de 35 managers fueron formados en esta metodología de desempeño. Asimismo, se llevaron a cabo el 85% de las conversaciones 1:1 previstas, lo que evidenció un elevado grado de adopción del modelo y una mejora significativa en la consistencia, trazabilidad y calidad del proceso. Estas conversaciones facilitaron la identificación de capacidades, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional, contribuyendo a una mayor alineación entre los objetivos individuales y las necesidades del negocio.

En el ejercicio analizado, Kids&Us ha llevado a cabo por primera vez una Engagement Survey, cuyos resultados han puesto de manifiesto que, si bien existe una valoración positiva de la cercanía y el reconocimiento por parte de los managers, persiste una oportunidad relevante para evolucionar hacia un liderazgo más inspirador, capaz de aportar visión, movilizar equipos y conectar el trabajo diario con el propósito de la organización. En respuesta, Kids&Us ha priorizado el desarrollo de estas capacidades como un elemento crítico para asegurar la cohesión cultural y sostener el crecimiento en el medio y largo plazo.

De forma complementaria, la consolidación del primer mapa corporativo de talento y sucesión ha permitido disponer de una visión estructurada de las capacidades internas, facilitando la identificación de potencial, la planificación del relevo en posiciones clave y la reducción del riesgo organizativo. Este instrumento refuerza la planificación estratégica de personas y contribuye a asegurar la continuidad del negocio.

Asimismo, la evolución del uso del modelo DISC —una herramienta de evaluación conductual que permite identificar estilos de comportamiento y comunicación en función de cuatro dimensiones principales (Dominancia, Influencia, Estabilidad y Cumplimiento)— hacia el ámbito interno, especialmente en equipos de nueva creación o en transformación, ha permitido fortalecer la cohesión, mejorar la autoconciencia profesional y optimizar la eficiencia operativa, consolidándose como una herramienta complementaria al modelo de desarrollo.

6.1.2 Formación y Desarrollo

Durante 2025, Kids&Us ha reforzado su apuesta por el aprendizaje continuo como elemento clave para el desarrollo de capacidades organizativas y la sostenibilidad del talento. Las iniciativas impulsadas han estado orientadas a garantizar no solo el acceso a la formación, sino también su impacto en el desempeño y en la evolución profesional.

En este contexto, se han desarrollado contenidos específicos orientados a asegurar procesos rigurosos y alineados con los estándares corporativos, como la formación en selección de proveedores, así como programas dirigidos a profesionalizar la experiencia de cliente y garantizar la coherencia operativa en los distintos entornos.

Asimismo, el servicio corporativo de idiomas ha evolucionado hacia un modelo más estratégico, vinculado directamente a las necesidades identificadas en el marco del modelo Grow&Glow. Este enfoque ha permitido focalizar la formación en aquellos roles donde la competencia lingüística es crítica, integrándola como una herramienta de desarrollo profesional y no únicamente como un beneficio generalista.

Más allá del desarrollo individual, esta formación constituye una palanca estratégica para asegurar la coherencia en la gestión de personas en toda la red, reforzando los estándares de calidad, cultura y liderazgo y contribuyendo a la sostenibilidad del modelo organizativo.

6.1.3 Escucha activa, compromiso y cultura

La escucha activa se ha consolidado como una herramienta clave para comprender la experiencia de las personas y orientar la toma de decisiones. La Engagement Survey, con una participación global del 63%, ha permitido obtener una visión representativa de la organización.

Los resultados reflejan un alto nivel de claridad sobre la contribución individual (91%), al tiempo que identifican oportunidades de evolución en liderazgo, especialmente en la capacidad de generar confianza e inspiración (72%). Asimismo, se han detectado diferencias relevantes entre HQ y Centros, lo que ha permitido priorizar acciones específicas y adaptar las iniciativas a las necesidades de cada colectivo.

En paralelo, los Town Halls²¹ se han consolidado como espacios clave de alineación estratégica y conexión cultural, evolucionando hacia formatos más participativos y transversales que han permitido reforzar la transparencia y la comprensión del negocio, alcanzando niveles de satisfacción cercanos al 80%.

El lanzamiento de la intranet MyHub en noviembre de 2025 ha supuesto un avance significativo en la comunicación interna. En sus primeras semanas, la plataforma ha registrado entre 700 y 1.300 visitas diarias, consolidándose como canal de referencia. El análisis de uso muestra una elevada recurrencia en el acceso a contenidos como políticas internas, recursos, onboarding y entorno laboral, evidenciando su papel como facilitador de transparencia, acceso autónomo a la información y cohesión organizativa.

6.1.4 Atracción y evaluación del Talento

Durante 2025, Kids&Us ha reforzado de forma significativa su estrategia de atracción y evaluación del talento, consolidando un modelo orientado a garantizar la calidad, la consistencia y la escalabilidad en la incorporación de profesionales en un contexto de crecimiento internacional.

La evolución de la propuesta de valor al empleado ha permitido fortalecer el posicionamiento de la compañía como empleador, asegurando una experiencia de candidato coherente, diferencial y alineada con la identidad y el propósito educativo de la organización. En este sentido, la optimización del *career site* ha contribuido a mejorar la visibilidad y el alcance de la marca empleadora, generando un crecimiento sostenido del interés por formar parte de Kids&Us.

Los datos reflejan esta evolución, con un incremento de visitas de 79,2K en 2023 a 150K en 2025, así como un aumento del número de personas candidatas hasta alcanzar las 82,9K en el último ejercicio. La reducción progresiva de la tasa de conversión, entendida como el porcentaje de visitantes del *career site* que completan una solicitud de candidatura, del 20% al 13%, responde al incremento del alcance y a la diversificación del tráfico, es decir, a la ampliación de los canales

²¹ Los Town Hall son reuniones internas con todos los equipos de corporate worldwide. El formato es presencial en HQ España y en streaming para el resto de equipos que no están físicamente en las oficinas. En el 2025 han sido reuniones de carácter mensual para comunicar y compartir aspecto clave del negocio y cómo se va avanzando en los objetivos anuales.

de captación de candidatos (orgánico, infojobs, etc.), y no a una pérdida de atractivo, lo que confirma la consolidación del posicionamiento de la compañía en el mercado laboral.

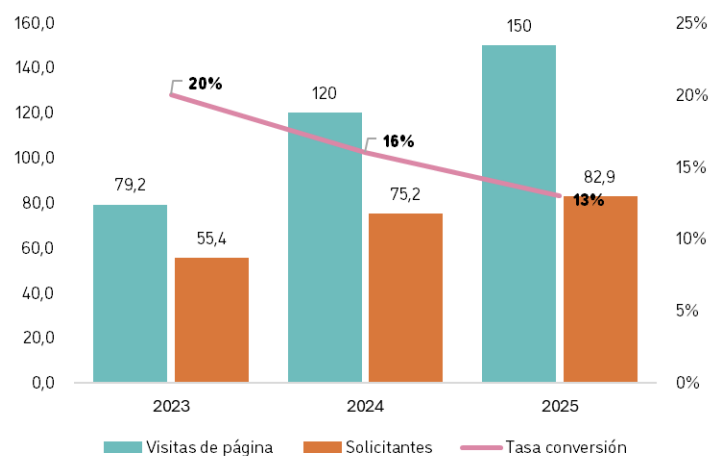
Más allá del volumen, la organización ha avanzado en la mejora cualitativa de los procesos de selección, impulsando un modelo más estructurado, homogéneo y alineado con los estándares corporativos. En este sentido, la evolución del **EVP (Employee Value Proposition)** —la propuesta de valor al empleado que define los beneficios, experiencias y atributos que la organización ofrece a sus profesionales— en el sistema de gestión de candidaturas ha permitido estandarizar la comunicación a lo largo de todo el proceso, mediante la implementación de plantillas específicas para cada fase y el desarrollo de modelos de ofertas de empleo coherentes con la marca.

Este enfoque no solo mejora la experiencia de las personas candidatas, sino que también refuerza la capacidad de los equipos para tomar decisiones más consistentes y alineadas con los valores y necesidades del negocio, contribuyendo a la profesionalización del proceso de selección en toda la red.

En paralelo, la evaluación del talento se ha reforzado mediante la consolidación de herramientas objetivas y estandarizadas. En este ámbito, los Level Test, prueba específica destinada a evaluar el nivel de competencia lingüística en inglés de las personas candidatas, continúan siendo una pieza clave para garantizar la calidad académica y la consistencia del modelo educativo. Durante el ejercicio se han gestionado 1.590 evaluaciones, cuyos resultados se asignan conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), lo que asegura un sistema de evaluación homogéneo, objetivo y comparable a nivel internacional.

Este enfoque permite garantizar que los perfiles incorporados cumplen con los niveles lingüísticos requeridos, contribuyendo a mantener estándares consistentes en toda la red y reforzando la calidad del servicio educativo.

Evolución del tráfico, solicitantes y conversión del Career Site



	2023	2024	2025
Visitas de página	79,2K	120K	150K
Solicitantes	55,4K	75,2K	82,9K
Tasa conversión	20%	16%	13%

6.1.5 Experiencia del empleado

Durante 2025, Kids&Us ha reforzado su enfoque en la experiencia de las personas como un elemento clave para la sostenibilidad del talento y la cohesión organizativa, abordando de forma estructurada todas las etapas del ciclo de vida profesional dentro de la compañía.

En este contexto, el modelo de onboarding se ha consolidado como un proceso integral que combina formación, acompañamiento y escucha activa, con el objetivo de garantizar una integración progresiva, reducir la incertidumbre y acelerar la adaptación al rol. La definición de hitos de seguimiento en momentos clave —semana 1, día 30 y día 60—, junto con la recogida sistemática de feedback mediante encuestas en la primera semana y a los 45 días, permite asegurar un acompañamiento continuo y una detección temprana de necesidades de ajuste.

Asimismo, la consolidación del Training Journey para equipos de HQ refuerza la homogeneidad en la comprensión del negocio, los procesos y la cultura corporativa, asegurando que todas las personas incorporadas disponen de una base sólida para desempeñar su rol con autonomía y coherencia desde las primeras etapas.

En paralelo, el proceso de offboarding se ha estructurado como una herramienta de aprendizaje organizativo, combinando la recogida de información a través de un cuestionario online con entrevistas posteriores que permiten profundizar en los principales motivos de desvinculación. Este enfoque facilita obtener una visión más completa y cualitativa de la experiencia de las personas, identificar patrones recurrentes y trasladar estos aprendizajes a la mejora de etapas anteriores del ciclo de vida profesional, como el liderazgo, el desarrollo o la comunicación interna.

De forma complementaria, las iniciativas orientadas a la experiencia diaria, como la evolución de la comunicación interna a través de MyHub (intranet corporativa), los Town Halls o los Team Days, han contribuido a fortalecer el sentido de pertenencia y a consolidar un entorno de trabajo más transparente, conectado y alineado. En conjunto, estas acciones permiten avanzar hacia un modelo de experiencia de las personas más coherente, consistente y alineado con la cultura de la organización.

6.1.6 Horas de Formación de L&D Corporate

Durante 2025, Kids&Us ha consolidado la formación corporativa como una palanca estratégica para el desarrollo de capacidades y la sostenibilidad del crecimiento organizativo.

A comienzos del ejercicio, la función de Training se reorganizó en dos unidades diferenciadas: Learning & Development, focalizada en el desarrollo de los equipos de HQ, y Business

Transformation, orientada al acompañamiento formativo de la red de centros. Esta nueva estructura ha permitido delimitar con mayor claridad el alcance de las iniciativas formativas y reforzar la coherencia en el análisis y seguimiento de los datos. En este contexto, los indicadores presentados en este capítulo corresponden exclusivamente al ámbito corporativo.

Los datos reflejan un crecimiento sostenido y muy significativo del volumen de formación, que se ha multiplicado por casi tres en los últimos dos años. Esta evolución evidencia una apuesta decidida por el desarrollo interno y por la consolidación de la formación como un pilar clave del modelo organizativo.

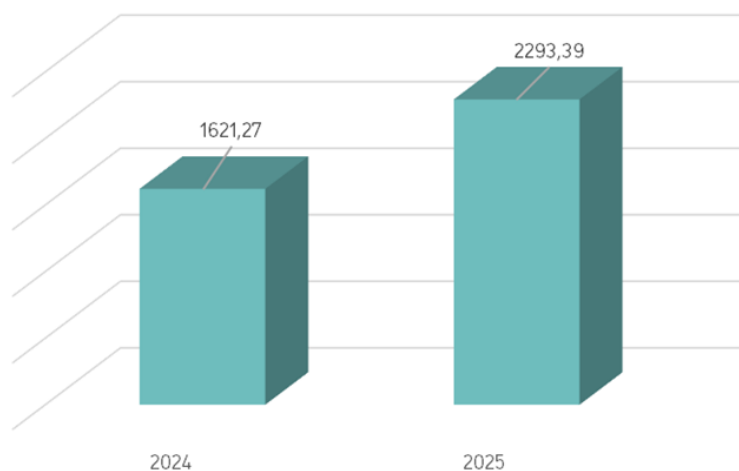
El incremento progresivo del promedio de horas de formación por persona refuerza esta tendencia, mostrando la voluntad de acompañar el crecimiento de la organización con una mejora continua de las capacidades profesionales. Esta evolución se produce de forma transversal en los distintos niveles organizativos, con un crecimiento especialmente relevante en perfiles técnicos y especialistas, lo que contribuye a reforzar la base operativa y la capacidad de ejecución de la organización.

Asimismo, el análisis por género muestra una evolución positiva en ambos colectivos, con una tendencia progresiva hacia el equilibrio en el acceso a la formación, lo que refuerza el compromiso de la compañía con el desarrollo equitativo del talento.

En conjunto, estos datos evidencian la consolidación de un modelo de aprendizaje continuo que no solo impulsa el desarrollo individual, sino que contribuye de forma directa a la eficiencia, la calidad operativa y la capacidad de adaptación de la organización en un entorno de crecimiento.

Total de horas de formación Corporate

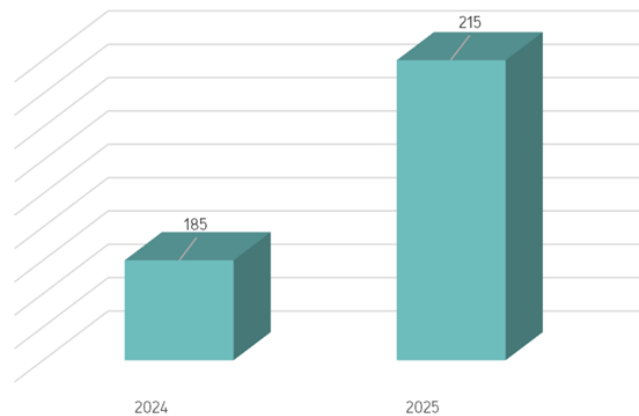
Durante el ejercicio 2025, la compañía ha reforzado de manera significativa su compromiso con el desarrollo del talento y la formación continua de su equipo corporativo. En este sentido, las horas de formación impartidas han alcanzado un total de 2.293,39 horas, frente a las 1.621,27 horas registradas en 2024, lo que representa un incremento del 41,5%.



Esto indica:

- Consolidación de una estrategia enfocada en potenciar las competencias profesionales, el liderazgo y la empleabilidad interna.
- Un refuerzo progresivo de la estrategia formativa a nivel Corporate.
- Una consolidación de la formación como pilar clave en el proyecto de la organización

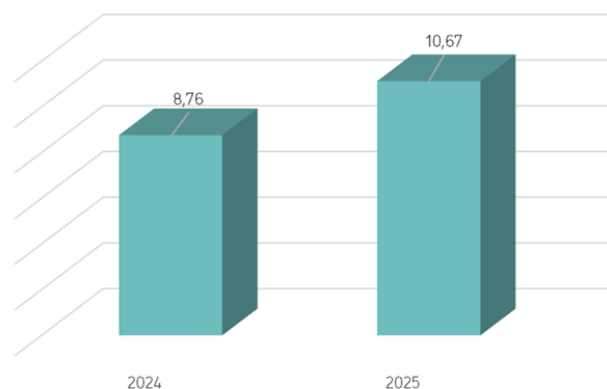
Total empleados Corporate (FTE)



Promedio anual de horas de formación por empleado

Durante el ejercicio 2025, la compañía ha incrementado el volumen de formación media por empleado en corporate, alcanzando un valor de 10,67 frente a los 8,76 registrados en 2024, lo que representa un aumento del 21,8%.

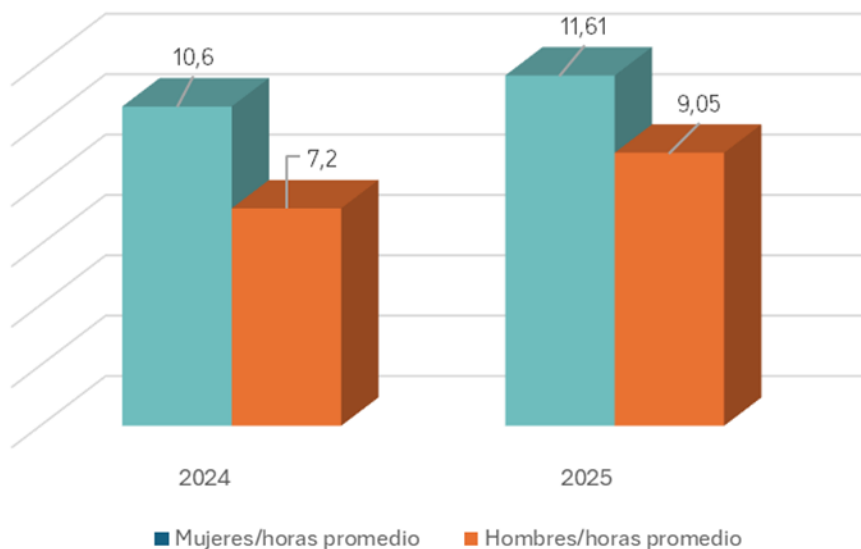
Esta evolución pone de manifiesto el refuerzo de la estrategia formativa, incrementando no solo las horas totales de formación, sino también el acceso individual a las mismas. En este contexto, durante 2025 se han puesto a disposición de los colaboradores más contenidos formativos, ampliando la oferta y facilitando el desarrollo continuo de competencias clave.



Promedio anual por género

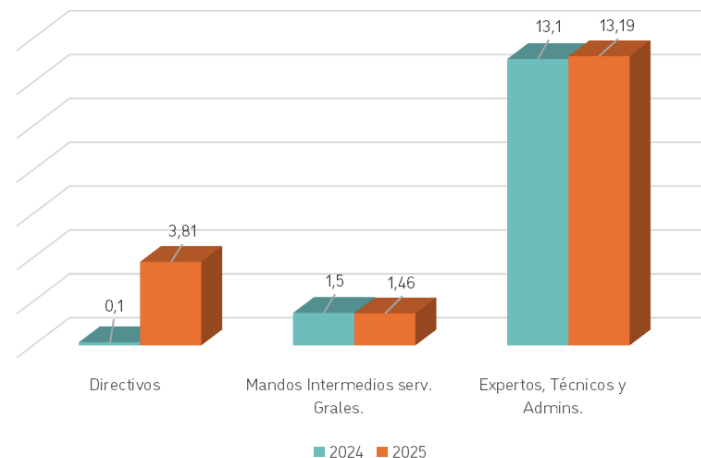
Durante el ejercicio 2025, la organización ha incrementado el promedio de horas formativas por género en el ámbito corporate, alcanzando las mujeres 11,61 horas (frente a 10,6 en 2024) y los hombres 9,05 horas (frente a 7,2).

Esta evolución refleja un mayor acceso a la formación en ambos colectivos, así como una tendencia a la reducción de la brecha entre géneros, manteniéndose un mayor volumen formativo en mujeres. Asimismo, pone de manifiesto el compromiso de la compañía con el desarrollo equitativo del talento y la igualdad de oportunidades.



Promedio anual por categoría laboral

En relación con el cálculo del promedio anual de horas de formación por categoría laboral, es necesario precisar que las categorías de **Teachers** y **Servicios Generales** no se incluyen en este análisis. Estas categorías forman parte de la estructura operativa de los centros de la red Kids&Us y, por tanto, no están integradas en el perímetro de **HQ worldwide**, que constituye el alcance específico del presente informe EINF. De este modo, los datos presentados se circunscriben exclusivamente a las categorías laborales propias de la sede central, garantizando la coherencia y la comparabilidad del análisis.



Durante el ejercicio 2025, la compañía ha reforzado el acceso a la formación en las distintas categorías profesionales, destacando especialmente el incremento registrado en el colectivo directivo, que pasa de 0,1 horas en 2024 a 3,81 horas en 2025.

Por su parte, los mandos intermedios y el personal de servicios generales mantienen un volumen de formación estable, mientras que el colectivo de expertos, técnicos y administrativos continúa registrando los niveles más elevados de horas formativas.

Esta distribución refleja una estrategia orientada a equilibrar el acceso a la formación entre categorías profesionales, reforzando especialmente el desarrollo de capacidades en posiciones de liderazgo, sin perder el foco en colectivos clave para la operativa del negocio.

6.1.7. Formación en negocio

En el marco de la evolución de la organización y el refuerzo del modelo de desarrollo de personas, durante el ejercicio 2025 se ha consolidado un nuevo enfoque en el diseño e implementación de la formación, estructurado bajo el capítulo “**Formación en Negocio**”.

Este enfoque tiene como objetivo asegurar que los equipos de los centros propios y participados disponen de las capacidades necesarias para desempeñar sus funciones con un alto nivel de excelencia, contribuyendo de forma directa a la calidad del servicio y a la consistencia del modelo.

Para ello, se han definido **itinerarios de formación específicos adaptados a cada rol y nivel de experiencia (nuevas incorporaciones y perfiles veteranos)**, permitiendo una capacitación progresiva y alineada con las necesidades del negocio.

En este contexto:

- Los **Directores de centro y Coordinadores Académicos** han recibido una media de **23 horas de formación anual**, abarcando todas las áreas clave de su ámbito de gestión en el negocio, incluyendo **comercial, pedagógica, operativa, modelo de negocio, liderazgo y gestión de equipos**, entre otras.

- Los **Profesores e Instructores** han realizado una media de **14 horas de formación anual**, centradas en el desarrollo de competencias pedagógicas, metodológicas y de mejora de la experiencia educativa.

En términos globales, la plantilla de centros considerada (1.247 personas) ha acumulado un total estimado de **20.167 horas de formación** durante el ejercicio, reflejando el compromiso de la organización con la capacitación continua y la excelencia operativa.

Cabe señalar que estas cifras no se han obtenido directamente a partir del registro de horas de formación en el LMS, dado que actualmente la herramienta permite medir principalmente la conexión y actividad en la plataforma, pero no el consumo efectivo de contenidos formativos. Por este motivo, las horas reportadas se basan en estimaciones construidas a partir de promedios de dedicación por perfil, lo que garantiza una aproximación razonable y consistente al esfuerzo formativo realizado por la organización.

Adicionalmente, las cifras del ejercicio 2025 no son directamente comparables con las del ejercicio anterior, debido a un cambio en el criterio de segmentación de la información. En 2024, el cálculo de la formación agregaba perfiles con niveles de actividad heterogéneos (Corporate y equipos de centros propios y participados), mientras que en el presente ejercicio se ha optado por una diferenciación más granular por tipología de rol, alineada con la realidad operativa del Grupo. Este ajuste metodológico mejora la representatividad y calidad del indicador, aunque limita la comparabilidad interanual.

6.2 Proyectos 2026 de Talento y Desarrollo

De cara a 2026, Kids&Us impulsará una agenda estratégica de Talento orientada a reforzar las capacidades organizativas, consolidar la cultura corporativa y acompañar el crecimiento del negocio mediante un modelo de personas más sólido, eficiente y escalable.

En el ámbito del liderazgo, la organización impulsará programas estructurados dirigidos a distintos niveles, con el objetivo de fortalecer la capacidad de impacto de quienes gestionan equipos y asegurar una mayor coherencia en el modelo de liderazgo.

En este contexto, el programa Impact Leaders estará dirigido a perfiles con alto desempeño que ocupan roles críticos dentro de la organización y se desarrollará en colaboración con una escuela de negocio de referencia. Su objetivo es reforzar una visión más transversal y estratégica del negocio, impulsando su capacidad de influencia y su contribución directa a los resultados.

A través de este programa, se busca consolidar un colectivo de profesionales clave con una comprensión más amplia del modelo Kids&Us, capaces de actuar como palancas de transformación, alineación y crecimiento en un contexto de evolución organizativa.

De forma complementaria, el programa Manager Fundamentals se dirigirá al conjunto de managers con el objetivo de definir y consolidar el modelo de liderazgo propio de Kids&Us. Este programa permitirá alinear comportamientos, criterios de gestión y estilo de liderazgo con la

cultura y los valores corporativos, asegurando una experiencia más coherente para los equipos y reforzando el papel de los managers como principales referentes de la organización.

Asimismo, el refuerzo del Comité Ejecutivo contribuirá a fortalecer la cohesión, la alineación estratégica y la capacidad de toma de decisiones en entornos de mayor complejidad, consolidando un liderazgo sólido en los niveles más altos de la organización.

En este contexto, Kids&Us impulsará un programa de formación en formato e-learning orientado a reforzar las capacidades de gestión de personas en la red, especialmente dirigido a la red de franquicias y School Directors. Esta iniciativa responde a la necesidad de asegurar un modelo homogéneo de gestión alineado con la cultura y los valores de la compañía en un entorno de crecimiento y expansión internacional. El programa abordará de forma integral el ciclo de vida profesional, desde la atracción y selección de talento hasta su desarrollo, fidelización y gestión en el día a día, proporcionando herramientas prácticas que permitan a los equipos tomar decisiones más consistentes y generar entornos de alto rendimiento.

Más allá del desarrollo individual, esta iniciativa se concibe como una palanca estratégica para reforzar la coherencia en la gestión de personas en toda la red, asegurando la aplicación homogénea de estándares de liderazgo, cultura y calidad en los distintos centros.

En paralelo, se avanzará en la consolidación de una cultura organizativa orientada al bienestar y a la sostenibilidad laboral. Proyectos como la sensibilización en materia de desconexión digital buscan promover hábitos de trabajo más saludables y sostenibles, mientras que iniciativas como Share & Learn fomentan la transferencia de conocimiento y el aprendizaje interno como elementos clave para la evolución de la organización.

En el ámbito de la comunicación interna, se evolucionará hacia un modelo más estructurado y complementario, en el que los Town Halls mantendrán su rol como espacios de alineación estratégica, mientras que los nuevos All Hands facilitarán una coordinación más operativa y transversal entre equipos. Este enfoque permitirá mejorar la alineación, la eficiencia en la ejecución y la conexión entre áreas en un contexto de crecimiento.

En relación con la cohesión entre la sede central y la red de centros, Kids&Us impulsará el modelo Real Life para nuevas incorporaciones y equipos de Corporate, una iniciativa orientada a reforzar la comprensión del impacto real del trabajo de HQ en la operativa diaria de los centros. Este modelo contempla una experiencia inmersiva estructurada en dos momentos clave —al mes y a los seis meses de la incorporación—, permitiendo a las personas conocer de primera mano la realidad del negocio en los centros.

Este enfoque contribuye a reducir la distancia entre funciones corporativas y operativas, mejorar la toma de decisiones y reforzar la alineación cultural, asegurando que el crecimiento de la organización se sustente en una comprensión compartida del modelo Kids&Us.

La experiencia de las personas continuará siendo una prioridad, con la implementación de iniciativas específicas como el modelo de reonboarding, diseñado para acompañar la reincorporación tras periodos de ausencia prolongada. Este programa permitirá reducir la

incertidumbre, facilitar la actualización de conocimientos y reforzar el compromiso, asegurando una transición progresiva y alineada con la evolución del negocio.

En paralelo, la organización dará un impulso significativo a la digitalización de los procesos de gestión de personas mediante la implantación de un sistema integral de gestión de recursos humanos (HRIS). Esta solución permitirá centralizar procesos, mejorar la eficiencia operativa y reforzar la calidad del dato, facilitando una gestión más ágil, homogénea y basada en información fiable. Asimismo, el despliegue de esta herramienta contribuirá a mejorar la experiencia de las personas, proporcionando un entorno más accesible e intuitivo que favorece la autonomía en la gestión del día a día y refuerza la transparencia en los procesos internos.

Por último, Kids&Us avanzará en la evolución de su modelo organizativo mediante un rediseño estructural alineado con las principales palancas estratégicas de la compañía: calidad, crecimiento, eficiencia y capacidad de gestión y ejecución.

Este rediseño permitirá definir una estructura más robusta, clara y escalable, orientada a reforzar la especialización de funciones, la claridad en la asignación de responsabilidades y la diferenciación entre áreas de negocio y servicios corporativos. Asimismo, facilitará una mayor coherencia en la toma de decisiones y una visión más end-to-end de los procesos, contribuyendo a mejorar la eficiencia operativa y la capacidad de ejecución.

En conjunto, este nuevo modelo organizativo permitirá acompañar el crecimiento nacional e internacional de la compañía con una base más sólida, asegurando la calidad del servicio, la optimización de recursos y una mayor alineación entre estrategia y operación.

De forma complementaria, Kids&Us continuará avanzando en la consolidación de su ecosistema digital de personas con el objetivo de reforzar la coherencia, la eficiencia y la escalabilidad del modelo a nivel global.

En este contexto, la extensión de MyHub como intranet corporativa a la red internacional, incluyendo los centros propios y participados, permitirá disponer de un espacio único y centralizado para la comunicación, el acceso a recursos y la difusión de contenidos clave, reforzando la transparencia, la alineación y la cohesión entre la sede central y los centros.

Asimismo, se avanzará en la digitalización de procesos críticos de gestión de personas, como la evaluación lingüística (Level Test), con el objetivo de garantizar sistemas más homogéneos, objetivos y comparables a nivel global, reforzando la calidad y consistencia del modelo educativo.

En conjunto, estas iniciativas reflejan la evolución hacia un modelo de gestión de personas más integrado, digital y orientado al impacto, que refuerza la capacidad de la organización para crecer de forma sostenible, mantener la coherencia global del modelo y asegurar la generación de valor en el medio y largo plazo.

7. Compromiso con la comunidad

En Kids&Us, enseñar inglés es un acto de responsabilidad con el futuro. Creemos que cada niño y niña que aprende a comunicarse en otro idioma amplía su mundo, gana confianza y desarrolla la capacidad de participar, construir y transformar la sociedad en la que vive. Esta convicción no se detiene en las aulas: se extiende a las comunidades donde estamos presentes, porque entendemos que el impacto real de la educación se mide también fuera del centro.

Por eso, nuestro compromiso con el entorno no es una acción puntual ni un anexo a nuestra actividad principal. Es una consecuencia directa de quiénes somos: una organización que celebra la singularidad de cada persona, que activa comunidades a través de conexiones auténticas, y que trabaja para generar un impacto que trascienda el aprendizaje individual.

Este compromiso se refleja, entre otras cosas, en nuestra contratación local. Los profesores de nuestros centros son, en su gran mayoría, personas del propio entorno: perfiles vinculados al territorio que encuentran en Kids&Us un espacio donde crecer profesionalmente mientras contribuyen a la educación de las nuevas generaciones de su comunidad. Una apuesta que genera valor en ambas direcciones.

7.1 Compromiso con el desarrollo local

Nuestra filosofía se fundamenta en la construcción de relaciones sostenibles con todos nuestros grupos de interés: personas empleadas, familias, proveedores, instituciones y entidades del tejido social. Entendemos que el crecimiento de Kids&Us debe repercutir directamente en los territorios donde operamos, de forma económica, social y cultural, adaptando nuestra estrategia global a la realidad y las necesidades de cada comunidad local.

Más allá del empleo directo, este compromiso se extiende a nuestra cadena de valor. Tal como se detalla en la sección de Gestión de Proveedores de este informe, aproximadamente la mitad de nuestros proveedores proceden de la misma localidad donde prestamos el servicio, y en torno al 80% opera en territorio español. Una red de colaboración que refuerza el tejido económico local y materializa nuestra vocación de ser una empresa genuinamente enraizada en cada territorio.

7.2 Inversión comunitaria y acción social

Durante el ejercicio 2025, el Grupo Kids&Us ha destinado un total de 33.678,40€ a donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, lo que representa un 92,90% más con relación al año 2024 (importe 17.458,50€), canalizando su acción social hacia causas directamente alineadas con su misión educativa y su compromiso con la infancia y la igualdad de oportunidades.

El incremento en el volumen total de donaciones respecto al ejercicio anterior se debe principalmente a la incorporación, en 2025, de la aportación realizada por la filial de Kids&Us México.

Entre las entidades beneficiadas en 2025 destacan la Fundación AMPANS, la Fundación del Convent de Santa Clara, la Fundación Aquí Nadie Se Rinde la Fundació CRE100DO.

En nuestro centro de Manresa, se colaboró directamente con clases para 32 niños (hasta junio de 2025) y 16 niños (en el último trimestre del año) que se encuentran bajo el tutelaje de la Fundación AMPANS.

Durante 2025, la filial de Kids&Us México reforzó su compromiso social mediante una donación de libros a la organización *Aquí Nadie Se Rinde*, entidad dedicada desde 2005 a brindar esperanza y mejorar la calidad de vida de niñas, niños y adolescentes con cáncer. Esta contribución ha permitido apoyar a familias que afrontan elevados gastos médicos, facilitando que los menores continúen sus estudios con motivación y entusiasmo. Los libros donados fueron entregados en diversas actividades realizadas por la organización. Esta acción refleja el compromiso de Kids&Us con la educación, la igualdad de oportunidades y el bienestar de la infancia en situación de vulnerabilidad.

En 2024 no se hicieron patrocinios, pero durante el ejercicio 2025, Kids&Us sí ha llevado a cabo acciones, destacando el acuerdo alcanzado con el club de baloncesto BAXI Manresa. A través de este acuerdo, la compañía se convierte en co-sponsor oficial del equipo durante dos temporadas, con presencia de marca en la equipación y en la pista, especialmente en los partidos de la Eurocup. Este patrocinio refuerza el compromiso de Kids&Us con iniciativas locales y con el impulso de valores vinculados al deporte y la comunidad.

Con la vista puesta en 2026, el Grupo trabaja en el desarrollo de un instrumento que regule y sistematice las aportaciones y donaciones, garantizando su coherencia estratégica con el propósito y los valores del Grupo Kids&Us.

Proyecto Invulnerables: igualdad de oportunidades desde la infancia

Uno de los proyectos que mejor encarna nuestra manera de entender el impacto social es nuestra participación en Invulnerables, una iniciativa impulsada conjuntamente por la Fundación "la Caixa" y la Fundación del Convent de Santa Clara. Su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para niños, niñas y familias que se encuentran en situación de riesgo o exclusión social, trabajando desde la convicción de que el origen o las circunstancias familiares no deben condicionar el futuro de ningún menor.

El programa opera actualmente en 10 municipios de Cataluña —desde su lanzamiento como proyecto piloto en Manresa en enero de 2016— y articula planes de acompañamiento familiar individualizados que identifican necesidades y potencialidades, promoviendo la autonomía progresiva de adultos y menores de entre 0 y 18 años. Su metodología se apoya en redes de colaboración que implican a empresas, entidades sociales, servicios públicos y agentes territoriales: una forma de hacer que es profundamente coherente con nuestra cultura colaborativa y co-creativa.

Para Kids&Us, apoyar Invulnerables es apoyar la premisa fundamental de nuestra razón de ser: que cada niño y niña, independientemente de su punto de partida, merece las herramientas para construir su propio futuro, es por ello, que durante el 2025 en nuestro centro de Manresa se atendieron 5 alumnos becados.

Pertenencia a asociaciones y entidades

El Grupo Kids&Us mantiene su participación en las siguientes asociaciones y fundaciones, como expresión de su compromiso con el ecosistema empresarial, educativo y social:

- Fundación CRE100DO
- CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)
- Associació Clúster de Productes Infantils de Catalunya (KID'S Cluster)
- CATformació (Organització Empresarial Catalana de la Formació)
- Asociación Española del Franquiciado
- Associació Independent Joves Empresaris de Catalunya (AIJEC)
- EduTech Cluster: El hub de innovación educativa y edtech

Aunque en 2025 el número de asociaciones y fundaciones destinatarias de las donaciones ha sido menor que en ejercicios anteriores, esta reducción responde a una mayor focalización de los recursos en iniciativas con un impacto más profundo y directamente alineadas con la misión del Grupo.

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

8.1 Calidad y seguridad del producto y el servicio

La calidad y la seguridad de nuestros productos y servicios constituyen aspectos clave para el Grupo Kids&Us. Nuestro principal objetivo es prevenir cualquier riesgo, actuando de forma proactiva y responsable en todas nuestras actividades. Somos plenamente conscientes de la responsabilidad hacia nuestros clientes; por ello, trabajamos de forma constante para garantizar su seguridad y confianza.

La prevención de riesgos se planifica anualmente con el objetivo de garantizar un conjunto coherente de buenas prácticas, en lo que se refiere a los aspectos técnicos y organizativos, las relaciones sociales, los factores ambientales y las condiciones laborales. Asimismo, se priorizan sistemáticamente las medidas de protección colectivas frente a los individuales.

Para evitar daños, en el Grupo Kids&Us adoptamos un modelo de prevención integral, que permite abordarlos de forma global, promoviendo iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo y la calidad del producto acabado. Con el objeto de alcanzar los más altos niveles de seguridad y salud, declaramos los siguientes principios básicos:

- Estamos al servicio de nuestros clientes, y comprometidos con la sociedad, el medioambiente y la salud de las personas trabajadoras, respetando en todo momento el marco legal y normativo establecido para cada caso.
- Asumimos la necesidad de la 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 la seguridad y la salud por consideraciones económicas o de productividad.
- Seleccionamos los proveedores de producto atendiendo a sus estándares de calidad, los requerimientos y las certificaciones de producto, así como a su capacidad de resolución de incidencias.

Para cumplir con estos principios, asumimos los siguientes compromisos:

- El personal con funciones de mando asegura condiciones de trabajo seguras para las personas trabajadoras a su cargo. Para ello, actúa con responsabilidad, 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 sea analizada y, cuando sea posible, aplicada.
- Establecemos canales de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar de forma continua 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 sobre los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de procedimientos específicos 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 resulta perjudicial para la salud. Aseguramos que todos nuestros proveedores cumplen la normativa y los estándares de calidad aplicables.

Para los elementos de uso lúdico, disponemos de la correspondiente aprobación mediante tests y certificaciones que garantizan la seguridad de los elementos e indican la edad de uso recomendada.

El Departamento de Compras, en coordinación con nuestros proveedores, es responsable 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 dispone de su Política de Seguridad de Servicios y Producto, aprobada en diciembre de 2024, que integra y desarrolla todos los aspectos clave mencionados anteriormente y constituye el marco de referencia para la gestión de la calidad y la seguridad del producto.

8.2 Satisfacción de franquiciados y familias

En el Grupo Kids&Us contamos con dos modelos de consumidores o clientes finales, derivados de la naturaleza de nuestra compañía. Por un lado, nuestros principales clientes son las familias, cuyo objetivo es que los niños y niñas aprendan inglés de forma natural. Por otro lado, debido a nuestro modelo de negocio basado en franquicias, realizamos un seguimiento continuo de los centros para verificar que aplican correctamente nuestra metodología propia y que todos los niños y niñas aprenden inglés del mismo modo en que adquieren su lengua materna, independientemente del país en el que se encuentren. En el Grupo Kids&Us buscamos la excelencia en todas nuestras actividades, y un elemento clave para alcanzarla es conocer la opinión y la experiencia de todos los agentes implicados. Para ello, disponemos de un conjunto de herramientas de medición de la satisfacción que nos permite obtener una visión completa y sistemática de la experiencia de nuestros diferentes grupos de interés.

Customer Experience Survey (CES) – Familias

Para medir la satisfacción de nuestras familias, cada año ponemos a su disposición la encuesta de satisfacción Customer Experience Survey (CES), 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 impulsando el inglés con sentido.

La encuesta la realiza una empresa externa, con amplia experiencia en estudios similares, que se encarga de crear y enviar las encuestas, gestionar los resultados y garantizar el anonimato y

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

Los resultados de 2025 han conseguido una tasa de respuesta del 36,06%, tras el envío de 170.359 encuestas, lo que representa una variación de 0,32% respecto al resultado del año anterior (en 2024 se lanzaron 160.017 invitaciones y el porcentaje de respuesta fue del 35,74%). La satisfacción global obtenida ha sido de 8,75 sobre 10, lo que representa una variación de -0,02% respecto al resultado del año anterior (que fue de 8,77 sobre 10), lo que no supone ninguna variación significativa y lo que reafirma nuestro compromiso con la satisfacción de las familias con nuestros servicios y productos.

Net Promoter Score (NPS)

Una de nuestras principales métricas para evaluar la lealtad y satisfacción de nuestros clientes es el Net Promoter Score (NPS), que medimos anualmente. Esta metodología nos permite conocer la probabilidad de que nuestras familias recomienden Kids&Us a otras personas de su entorno, constituyendo un indicador clave de la experiencia global con nuestros servicios. En 2025, hemos obtenido un NPS de 65,60%, lo que representa una variación de -0,55 pp respecto al resultado de 66,15% registrado en 2024. Esta variación no tiene ninguna relevancia significativa, seguimos estando en la franja de excelencia en cuanto a la percepción sobre la experiencia de aprendizaje en Kids&Us. Los resultados del NPS se comparten internamente y se integran en los procesos de toma de decisiones para la mejora continua de nuestra propuesta de valor.

Learning Experience Survey (LES) – Estudiantes

En Kids&Us no solamente nos interesa la opinión de las familias; también ponemos a disposición de los alumnos la Learning Experience Survey (LES), realizada anualmente, 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 sobre el papel que tiene el inglés en su vida. En términos generales, los resultados del 2025 demuestran que los alumnos se encuentran satisfechos con la experiencia global de aprendizaje que les ofrecemos.

Los resultados de 2025 han conseguido una tasa de respuesta del 13,85%, tras el envío de 68.618 encuestas.

Franchisee Satisfaction Survey (ACE) – Franquiciados

Del mismo modo que nos preocupamos por conocer el nivel de satisfacción de nuestras familias y alumnos, en el Grupo Kids&Us tenemos la necesidad de conocer el nivel de satisfacción de nuestra red de franquiciados. Para ello, les ofrecemos anualmente responder a la encuesta ACE (Franchisee Satisfaction Survey), con el objetivo de 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, que se encarga de crear y enviar las encuestas, gestionar los resultados y garantizar el anonimato y la confidencialidad de todos los datos obtenidos. Una vez analizados los resultados, se

comparten internamente y se adoptan las medidas pertinentes para mejorar en todos aquellos ámbitos que sea necesario.

En 2025, un 66% de los franquiciados del Grupo completó la encuesta. Los resultados generales han obtenido una puntuación de 62%, lo que representa una variación de -1pp respecto al año anterior, situando al Grupo +1pp respecto a la nota promedio del sector.

8.3 Quejas y sugerencias de servicio

En Kids&Us estamos comprometidos a gestionar todas aquellas comunicaciones que clientes, socios, franquiciados y proveedores formulen a través de los canales oficiales a tal efecto habilitados: el correo electrónico 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.

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 a su disposición la herramienta de *Jira -Ticketing - Logística* dónde registrar cada una de sus consultas o quejas, desde febrero de 2024. Esta herramienta de gestión de incidencias (Ticketing) permite una mejora en la gestión de las consultas/incidencias recibidas. Además, nos permite obtener datos y cálculo de KPIs de manera más rápida y eficiente.
- **Tienda online:** promueve la venta del material de la Línea Editorial y peluches. 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.
- **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 2025 es de 2.879 incidencias, un 75,37 % menos que en 2024.

Canal	2024		2025	
	No. Incidencias	Resolución	No. incidencias	Resolución
<i>Supply Chain</i>	11.577	100%	2.810	100%
<i>Tienda online</i>	112	100%	69	100%
Total	11.689	100%	2.879	100%

Con respecto al ejercicio anterior, se evidencia que ha habido un descenso notable de las incidencias recibidas en el canal de *Supply Chain*. Los motivos del descenso de incidencias son, en su gran mayoría, porque la entrega del Pedido Inicial a cada uno de los centros prácticamente no generó faltas y muy pocas incidencias de suministro, versus 2024. Esta entrega es la más trascendente, tanto a nivel de importancia para los centros como en volumen de materiales enviados, por lo que una entrega a tiempo y sin apenas incidencias impacta enormemente en la cantidad total de quejas recibidas.

Por otro lado, la utilización de la herramienta de gestión de ticketing permite al usuario que genera la incidencia tener un seguimiento, en todo momento, del estado de su queja. Esto nos ha llevado a recibir menos comunicaciones por parte de las escuelas, quienes se sienten más cómodas por el nivel de información que provee la herramienta vs. el correo electrónico.

9. Negocio ético y responsable

El Grupo Kids&Us inició su compromiso con el cumplimiento normativo en febrero de 2022 mediante el desarrollo, en colaboración con el asesor externo CIPDI, Tratamiento de la Información, de un sistema de gestión de *compliance*, diseñado y aplicado en coordinación con el equipo interno de la organización.

La implementación del sistema ha seguido un enfoque progresivo, abarcando de forma gradual tanto las oficinas centrales como la red de centros, y extendiéndose a nivel nacional e internacional. Este despliegue se ha realizado conforme a una metodología común, adaptada a las necesidades particulares de cada colectivo.

El sistema de gestión de *compliance* de Kids&Us English SL, entidad matriz del Grupo Kids&Us, obtuvo la certificación ISO-UNE19601:2017 por parte de AENOR en noviembre de 2025.

A raíz de la obtención de esta certificación, la organización ha asumido una serie de compromisos orientados a la mejora continua y al fortalecimiento del sistema de gestión de *compliance*, con el objetivo de estructurarlo adecuadamente para acompañar y dar soporte al crecimiento y expansión del Grupo Kids&Us.

En particular, los principales compromisos adquiridos ante AENOR se centran en establecer una nueva estructura organizativa para la supervisión y gestión del modelo de cumplimiento en el Grupo Kids&Us, en revisar la metodología vigente, en adecuar el mapa de riesgos penales y la matriz de controles existentes, así como en rediseñar el mecanismo de adhesión y control del modelo en la red de centros, permitiendo así su escalabilidad.

9.1 Principales acciones desarrolladas con carácter previo a la certificación (2022 – 2025):

Se procedió a la aprobación del Código General de Conducta Profesional, que recoge las normas, valores y principios rectores de actuación, así como del Reglamento Interno de Seguridad, relativo al tratamiento y custodia de la información, de la Política de *Compliance* y de la implantación de un canal de denuncias, disponible para empleados, clientes, proveedores y terceros relacionados, cuya gestión fue externa hasta el 30 de junio de 2025 y pasó a ser interna a partir del 1 de julio de 2025.

Durante el primer semestre de 2023 y el segundo semestre de 2024, se organizaron dos acciones formativas dirigidas al personal de las oficinas centrales y la red de centros propios y participados, centradas en el cumplimiento normativo, así como en la privacidad y la protección de datos.

Se estableció una estructura de supervisión del modelo de *compliance* de carácter híbrido, compuesta por un *Compliance Officer* externo y un *Compliance Officer* interno, incorporado el 9 de enero de 2023.

Se habilitó el canal de denuncias previamente mencionado, gestionado por el *Compliance Officer* externo hasta julio de 2025 —y, en adelante, por la propia organización, como se precisa en el capítulo “9.3. Implantación del nuevo canal de denuncias y métrica de seguimiento de las comunicaciones”, mediante un software de su propiedad y un correo electrónico interno,

compliance@kidsandus.com, garantizando el cumplimiento de la Directiva Whistleblowing y de la Ley 2/2023.

Se procedió a la revisión y adecuación tanto del contrato de franquicia como del contrato con proveedores, exigiendo la aceptación expresa de las disposiciones contenidas en la Política de *Compliance* y el cumplimiento de la normativa y estándares vigentes en materia de cumplimiento normativo, privacidad y protección de datos.

9.2. Revisión y adecuación de acciones (compromisos adquiridos) a raíz de la certificación (2026 – en adelante):

Se implementará una nueva estructura de supervisión y gestión del sistema, acorde con las recomendaciones del estándar UNE 19601:2017, la normativa legal vigente y las exigencias de la entidad certificadora.

Previamente a la configuración de la nueva estructura, el Grupo Kids&Us recabó la opinión de Garrigues sobre la interpretación de esta, quedando refrendada mediante informe emitido en febrero de 2026.

El resultado de la modificación fue el siguiente:

La estructura híbrida de supervisión se transformará en un órgano de cumplimiento. El Órgano de *Compliance* se constituirá como colegiado, integrado por miembros de Kids&Us, y asumirá la responsabilidad de supervisar, impulsar y dar seguimiento al modelo de cumplimiento normativo de la organización.

Este órgano actuará con autonomía funcional y contará, para el ejercicio de sus funciones, con el asesoramiento de un experto legal externo (Fortuny Legal, quien reemplazará a CIPDI, Tratamiento de la información), especializado en materia de *Compliance*, que participará con voz, pero sin voto.

El Órgano de *Compliance* estará compuesto por los siguientes cargos corporativos, con independencia de las personas que los ocupen en cada momento:

- CLCO, Chief Legal and *Compliance* Officer.
- CHRO, Chief Human Resources Officer.
- *Compliance* and Data Protection Officer.

Todos los miembros del Órgano de *Compliance* estarán obligados, entre otras cuestiones, a:

- Mantener una confidencialidad absoluta respecto a todos los datos e informaciones a los que accedan en el ejercicio de sus funciones.
- No divulgar ningún tipo de información, dato, informe o antecedente obtenido por razón de su cargo, ni utilizar dicha información para beneficio propio o de terceros.
- Actuar con independencia en sus juicios y decisiones, desempeñando sus funciones con el máximo nivel de diligencia profesional.

Asimismo, estarán vinculados al Órgano de *Compliance* el nuevo Delegado de Protección de Datos de Kids&Us (Ribas Asociados, en sustitución de CIPDI, Tratamiento de la información) y cualquier otro asesor externo en materia de *compliance*, privacidad o protección de datos que Kids&Us decida contratar en función del alcance o la territorialidad.

En este sentido, Kids&Us ha iniciado ya las gestiones oportunas para incorporar asesores especializados en dichas materias en el mercado italiano.

Al hilo de la certificación, y con motivo de la nueva estructura del Órgano de *Compliance*, se revisará anualmente el contenido tanto del Código General de Conducta como de la Política de *Compliance* conforme a los requisitos establecidos en el estándar UNE 19601:2017 y a la nueva realidad organizativa de la entidad.

En este sentido, la Política de *Compliance* de Kids&Us ha sido revisada y aprobada por el Consejo de Administración, quedando disponible a través del portal web corporativo. De la misma manera, el Código de Conducta será revisado en el próximo ejercicio.

En lo relativo al modelo de gestión de *compliance* que Kids&Us prevé implementar en su red de centros (propios, participados y, en el futuro, franquiciados), ya se han adoptado las primeras medidas:

- Se ha rediseñado, con la colaboración de Fortuny Legal, la metodología utilizada para la matriz a escala aplicable a la red de centros, priorizando su despliegue en España durante el segundo semestre de 2026.
- Se ha procedido a la contratación de una herramienta KYC (Dow Jones) con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de Kids&Us en su relación con franquiciados y proveedores.

9.3. Implantación del nuevo canal de denuncias y métrica de seguimiento de las comunicaciones.

Desde el año 2022 y hasta mediados de 2025 (julio de ese mismo año), el Grupo Kids&Us ha dado cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de comunicaciones internas y protección del informante, mediante la utilización de un software externo de gestión de comunicaciones, propiedad y gestionado por el anterior *Compliance* Officer externo, CIPDI, Tratamiento de la información.

Dicho sistema se encontraba alojado en la página web corporativa y estaba disponible en todos los idiomas oficiales del Grupo Kids&Us.

El plazo medio de primera respuesta (acuse de recibo) fue de 24/48 horas.

A partir del 1 de julio de 2025, Kids&Us ha incorporado a su sistema la herramienta Whistleblower Software by Formalize, asumiendo la gestión y tramitación de las comunicaciones dirigidas o relativas al Grupo Kids&Us y a su red de centros propios y participados. Las características técnicas del nuevo canal de denuncias ofrecen las garantías exigidas por la normativa vigente.

La gestión de dichas comunicaciones se realiza conforme a lo dispuesto en el Protocolo del Canal de Denuncias del Grupo Kids&Us, aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2025.

En atención a las métricas y en comparación con el ejercicio anterior, los resultados obtenidos son los siguientes:

En el ejercicio 2024, el canal de denuncias gestionó un total de 93 comunicaciones.

Se consideran comunicaciones relacionadas con vulneraciones de derechos humanos aquellas que impacten sobre derechos fundamentales de personas, causadas por o vinculados a la actividad de la empresa.

A tal efecto, 13 de las comunicaciones recibidas hacían referencia a posibles situaciones de discriminación o acoso laboral o sexual. Por el otro lado, 80 fueron gestionadas como “incidencias administrativas u operativas” por los equipos internos oportunos.

En el ejercicio 2025, el canal de denuncias (en una primera instancia mediante la plataforma externa y posteriormente tras la integración de Whistleblower Software by Formalize) gestionó un total de 104 comunicaciones. A tal efecto, 14 de las comunicaciones recibidas hacían referencia a posibles situaciones de discriminación o acoso laboral o sexual. Por el otro lado, 90 fueron gestionadas como “incidencias administrativas u operativas” por los equipos internos oportunos.

Adicionalmente, y a efecto de contabilizar la totalidad de las denuncias recibidas, aquellos que se han comunicado por otra vía como sería por correo electrónico, se han considerado en el cálculo precisado.

Hasta 2025, la métrica del canal presentaba limitaciones en la clasificación de las comunicaciones. Estas limitaciones serán corregidas mediante mejoras en la plataforma durante el primer trimestre de 2026, lo que permitirá incrementar significativamente la precisión de la métrica a partir de ese ejercicio.

9.4 Objetivo

El Órgano de Compliance considera esencial que todas las personas que forman parte del Grupo Kids&Us —incluido el personal de Central, los equipos directivos y de coordinación, el profesorado y el resto del personal docente de los centros— sean conscientes del papel fundamental que desempeñan en la implantación y el correcto funcionamiento del modelo de compliance.

En este sentido, todas ellas constituyen la primera línea de defensa para la detección temprana de posibles irregularidades, riesgos o incumplimientos en el desarrollo de la actividad diaria. Por ello, la organización promueve activamente una cultura de cumplimiento basada en la participación, la responsabilidad compartida y la transparencia. Asimismo, los miembros del Órgano de Compliance están permanentemente a disposición de las personas que integran el entorno de Kids&Us para ofrecer apoyo, orientación y asesoramiento en las materias que se encuentren dentro de su ámbito de actuación.

10. Protección del menor

Kids&Us es una red internacional de academias de inglés dedicada a la enseñanza para niños y adolescentes de 1 a 18 años. Emplea una metodología propia basada en la adquisición natural de la lengua materna, con énfasis en la inmersión lingüística, los grupos reducidos y el desarrollo de actividades dinámicas que favorecen un aprendizaje progresivo y espontáneo.

El Grupo Kids&Us se encuentra plenamente alineado con los principios y disposiciones de la Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPVI). En este marco, se garantiza un entorno seguro y libre de violencia para todos los menores mediante la implantación de medidas preventivas y protocolos de actuación conformes a la normativa vigente. Este compromiso se extiende a la protección y el bienestar de la infancia y la adolescencia en todos los centros y actividades desarrollados por el Grupo Kids&Us.

Todos los empleados, independientemente del país en que desarrollen su labor, están amparados por las políticas laborales de la empresa y sujetos a obligaciones legales e internas respecto a la protección de los derechos humanos, así como a la seguridad y bienestar del alumnado.

Dada la naturaleza de su actividad educativa con menores de edad, el Grupo Kids&Us considera especialmente relevantes los delitos relacionados con la prostitución y la corrupción de menores, así como los delitos informáticos, por su estrecha vinculación con los anteriores. La labor pedagógica conlleva un nivel de riesgo que requiere una supervisión y monitorización continuas, con el fin de prevenir cualquier conducta que pudiera derivar en responsabilidad penal.

La supervisión en materia de gestión y prevención de riesgos está a cargo del equipo interno responsable, junto con una asesoría externa especializada en cumplimiento normativo. Kids&Us ha implementado diversas iniciativas destinadas a crear un entorno protegido y seguro para la comunidad educativa y minimizar el impacto ante eventuales ilícitos penales, tanto en la entidad como en su red de franquicias.

10.1. Protocolos de la protección del menor

En el marco de nuestro firme compromiso con la salvaguarda de la infancia y la adolescencia, Kids&Us ha diseñado e implementado una serie de protocolos específicos orientados a garantizar la seguridad y el bienestar de los menores en sus centros. Dichos protocolos han sido elaborados con rigor para dar cumplimiento a las exigencias legales y responder adecuadamente a las particularidades del entorno educativo, asegurando la protección integral de todos los niños y adolescentes frente a cualquier situación de riesgo.

La documentación vigente se remonta al año 2022; por ello, Kids&Us, en colaboración con el nuevo asesor especializado en cumplimiento normativo en el ámbito educativo, ha puesto en marcha un proyecto de revisión, actualización y mejora de la política de protección del menor. Este proyecto contempla la revisión exhaustiva de todos los documentos actuales, así como la elaboración de materiales formativos, guías y pautas de actuación, con el objetivo de que todo el personal docente disponga de los recursos necesarios para intervenir de manera adecuada ante cualquier situación que lo requiera.

10.2. Canales de comunicación

Desde el año 2022, Kids&Us cuenta con un canal de comunicación destinado a que cualquier miembro de la comunidad Kids&Us (alumnado, familias o personal) pueda notificar a la entidad cualquier situación anómala y recibir el apoyo necesario para gestionarla de manera adecuada. Inicialmente, este canal fue gestionado por un proveedor externo hasta el 1 de julio de 2025, fecha a partir de la cual su administración se internalizó, pasando a ser gestionada exclusivamente por personal propio de Kids&Us a través de la plataforma Whistleblower Software by Formalize.

Asimismo, Kids&Us pone a disposición de toda la red el correo compliance@kidsandus.com, canalizando a través de este medio cualquier comunicación, la cual es gestionada conforme al mismo procedimiento.

Del mismo modo, cualquier comunicación relacionada que se formalice a través de vías “no oficiales”, tales como otros correos electrónicos, Microsoft Teams o presencialmente, entre otras, será atendida bajo los mismos procedimientos y criterios de actuación.

10.3 Documentación del alumnado y del cuerpo docente

En Kids&Us, a través del contrato de matrícula, se solicita al alumnado y sus familias la siguiente información, con el propósito de prestar adecuadamente nuestros servicios: el consentimiento para el tratamiento de datos e información, la declaración sanitaria relativa a alergias o condiciones médicas que deban ser consideradas por el personal de los centros —de carácter voluntario— y la autorización para la recogida de menores en las instalaciones.

A partir del curso académico 2026-27, toda esta documentación será gestionada íntegramente por vía telemática (en formato digital a través de la plataforma DocuSign), lo que permitirá un control más riguroso y garantizará que la documentación esté siempre correctamente cumplimentada.

Asimismo, Kids&Us exige a todas las personas trabajadoras de los centros la presentación anual del certificado de delitos de naturaleza sexual, siendo obligatorio su entrega antes del inicio de cada curso escolar. En ningún caso se incorpora a la plantilla ningún profesional que no haya aportado previamente dicho certificado.

10.4 Coordinador general de bienestar y protección del menor

Desde el año 2022 la función de Coordinador de Bienestar y Protección del Menor en Kids&Us ha sido ejercida por el responsable externo de cumplimiento normativo de la entidad.

En el marco del nuevo proyecto de protección a la infancia, con inicio el próximo 1 de marzo de 2026, Kids&Us procederá a reorganizar la estructura de dicho puesto en su organigrama, estableciendo una red de Coordinadores en cada uno de los centros que conforman el grupo, quienes desempeñarán sus funciones de manera presencial y estarán bajo la supervisión de una figura responsable designada dentro de la organización.

Esta nueva estructura será implementada durante el primer semestre de 2026.

11. Privacidad de los datos y ciberseguridad

En Kids&Us reconocemos la importancia de la seguridad y protección de datos en nuestro entorno empresarial. Dada nuestra amplia base de clientes, alta tasa de digitalización y el manejo de información sensible, estos temas son de suma importancia. Para ofrecer nuestros servicios relacionados con modelo de explotación del Know-How y servicios digitales adecuados, así como también, los de gestión de centros, realizamos esfuerzos continuos orientados a la seguridad de la información y la privacidad de datos de las partes interesadas.

11.1 Privacidad de datos

Kids&Us cumple con la Ley General de Protección de Datos de Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD), así como con el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 (RGPD).

Desde 2022 la representación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha sido gestionada por Antonio Ruiz Carrillo como Delegado de Protección de Datos. A partir del próximo 1 de marzo de 2026, Ribas Asociados asumirá la función de Delegado de Protección de Datos.

Este cambio motivará la realización de una auditoría en materia de privacidad y protección de datos, que se iniciará durante el mes de marzo de 2026, y que responderá a la nueva situación organizativa en Kids&Us.

Asimismo, se ha procedido a la designación de un asesor local para el mercado italiano, donde la compañía mantiene una notable presencia, permitiendo una mayor adaptación a las particularidades de dicho territorio.

Kids&Us dispone de un portal de privacidad ubicado en su página web (en todos los dominios oficiales de la marca), en el que se especifica detalladamente cómo se recopila, utiliza, almacena, protege y comparte la información personal de los usuarios.

El enlace es: <https://www.kidsandus.es/es/footer/politica-de-privacidad/>

Las personas titulares de los datos pueden consultar sus derechos y conocer los procedimientos para ejercerlos.

Para consultas o incidencias, pueden contactar con Kids&Us a través de los correos electrónicos info@kidsandus.com y dpo@kidsandus.com.

Además, Kids&Us dispone de una dirección <https://unsubscribe.kidsandus.com/> para solicitar la baja de comunicaciones comerciales de manera sencilla y eficiente.

11.2 Ciberseguridad

Nuestras prácticas se basan en estándares internacionales en materia de seguridad de la información y en marcos de referencia reconocidos en ciberseguridad.

A lo largo del ejercicio, el Departamento de Ciberseguridad y Plataformas ha definido sus principales vectores de acción, alineados con la estrategia corporativa de la compañía. Estos se han centrado en tres ejes fundamentales: la transformación digital, orientada a impulsar la

adopción de soluciones tecnológicas innovadoras; la madurez en ciberseguridad, destinada a garantizar una protección adecuada de los sistemas y de la información; y los procesos de apoyo, vinculados a la responsabilidad, el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos.

Con el objetivo de orientar y dirigir nuestros esfuerzos en materia de seguridad de la información y protección de datos, contamos con un conjunto de Políticas de Seguridad —entre las que se incluyen las relativas a la seguridad de la información y al uso adecuado de sistemas y dispositivos— que establecen directrices, normas y estándares destinados a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, al tiempo que contribuyen a la mitigación de los riesgos empresariales. Asimismo, como parte de nuestra estrategia de gestión, supervisión y transparencia, elaboramos informes periódicos dirigidos a la dirección de la empresa, así como acciones de concienciación destinadas a empleados y socios.

En este contexto, contamos con un programa corporativo de ciberseguridad que comprende acciones preventivas, incluidas formaciones corporativas, e iniciativas técnicas para prevenir incidentes en todo el entorno tecnológico que respalda las operaciones del grupo. A través de estas medidas proactivas, buscamos fortalecer la seguridad de la información, proteger nuestros activos digitales y garantizar la continuidad y fiabilidad de nuestros servicios, protegiendo a la empresa y a nuestros clientes y socios.

Para garantizar la eficacia de todas estas iniciativas, sometemos nuestros procesos de seguridad de la información a auditorías internas y externas, así como a pruebas de intrusión. Los hallazgos de estas evaluaciones alimentan una hoja de ruta de corrección, orientada a la mejora continua de nuestros procesos de seguridad de la información.

Para familiarizar a nuestro personal con nuestros estándares de gestión de datos y seguridad de la información, realizamos sesiones de formación interna a través de la herramienta KnowBe4. Estas sesiones tienen como objetivo dotar a los empleados de los conocimientos necesarios para comprender la importancia de la seguridad de la información y del uso responsable y actuar de manera adecuada para proteger nuestros activos y datos. De este modo, buscamos cumplir con las mejores prácticas de seguridad y fomentar una cultura organizacional que priorice la protección de la información en todos los niveles de la empresa.

11.3 Principales iniciativas implementadas en materia de ciberseguridad y protección de datos

Durante 2025, Kids&Us ha desarrollado distintas iniciativas para fortalecer su postura de ciberseguridad, reforzar la resiliencia operativa y reducir la exposición de sus entornos tecnológicos. Las principales líneas de actuación han sido las siguientes:

- i. Resiliencia y continuidad de negocio
 - a. Desarrollo e implantación progresiva del Plan de Continuidad de Negocio.
 - b. Estandarización del despliegue de entornos mediante infraestructura como código, para facilitar la activación del DRP.

- c. Automatización de los procesos de recuperación del DRP en el 30% de los sistemas actuales.
- ii. Refuerzo de controles preventivos y de protección
 - a. Activación de un External Vulnerability Scanner para disponer de una visión continua de la seguridad de los entornos expuestos.
 - b. Fortalecimiento de la seguridad de las conexiones internas.
 - c. Refuerzo de la protección de endpoints mediante controles más exhaustivos.
 - d. Implantación de controles de Data Loss Prevention.
 - e. Migración de la seguridad WiFi de HQ a WPA3 con certificado.
- iii. Validación continua y concienciación
 - a. Ejecución periódica de campañas internas de phishing con niveles de complejidad alta y muy alta, complementadas con campañas puntuales.
 - b. Realización de pruebas de intrusión externas de tipo black box para todas las nuevas aplicaciones antes de su puesta en producción.
 - c. Revisión periódica de la exposición pública mediante herramientas automatizadas, como KnowBe4, y mediante validaciones externas realizadas por colaboradores especializados.

A continuación, se presentan los indicadores relativos a las reclamaciones en materia de protección de datos personales y al número de incidentes de seguridad o filtraciones ocurridos durante 2023, 2024 y 2025.

Seguridad y privacidad de datos ²²	2023	2024	2025
Cantidad total de reclamaciones recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente	0	0	0
Reclamaciones relativas a la privacidad de datos recibidas de terceros y corroboradas por la organización	0	0	0
Reclamaciones de autoridades regulatorias	0	0	0
Número total de filtraciones de datos	0	0	0
Porcentaje de filtraciones de datos	0	0	0
Número total de estudiantes que se vieron afectados por las filtraciones de datos	0	0	0

²² 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

En Kids&Us estamos comprometidos con una gestión de proveedores justa y ética y, como parte de nuestros esfuerzos continuos, seguimos fortaleciendo los procesos de Compras del Grupo para integrar prácticas de adquisición responsables.

12.1 Prácticas de pago

Nuestros procesos de adquisición se basan en el cumplimiento de los plazos de pago establecidos en la política corporativa. Si bien garantizamos un trato equitativo a todos nuestros proveedores, ponemos especial foco en la prevención de retrasos en los pagos, especialmente en el caso de pequeñas y medianas empresas (PYME).

Para ello, fomentamos una comunicación fluida y transparente, contribuyendo así a generar relaciones comerciales estables y de confianza.

12.2 Proceso de selección y contratación de proveedores

La selección de nuevos proveedores incluye la evaluación de determinados criterios de sostenibilidad, elaborados e implementados por los equipos de sostenibilidad, compras, legal y *compliance*. Esto incluye la obtención de información para evaluar la conducta empresarial responsable y permitir una valoración de si existen impactos negativos o riesgos dentro de los límites operativos del proveedor. Actualmente seguimos trabajando en la elaboración de una política de compras acorde a nuestros estándares.

Asimismo, el Código de Conducta del Grupo Kids&Us se comunica a los nuevos proveedores, con el objetivo de trasladar los principios éticos que rigen nuestras relaciones comerciales. Siempre que es posible, su adhesión se incorpora como cláusula contractual, reforzando la integración de criterios de sostenibilidad y estableciendo mecanismos de actuación ante posibles incumplimientos o la necesidad de implementar medidas correctivas.

Kids&Us colabora con proveedores que muestran un alto compromiso con la sostenibilidad:

- **LAMP SAU (iluminación): cuenta con certificación EcoVadis y destaca por integrar criterios sostenibles en el diseño y fabricación de sus productos.**
- **Digital Screen (impresión):** proveedor certificado por EcoVadis, cuya colaboración se ha reforzado en 2025 mediante la ampliación del catálogo de productos.
- **HMY (mobiliario):** dispone de la certificación ISO 14001, tiene como prioridad una filosofía de residuo cero, fomenta la economía circular (aproximadamente el 80 % de sus productos son reciclables) y aseguran que el 100% de sus proveedores comparten sus mismos estándares ESG.

12.3 Evaluación de proveedores y mejora continua

Cuestionario de evaluación

El Grupo dispone de una política de selección de proveedores que establece los criterios y el procedimiento aplicables para la adecuada elección de colaboradores. En este proceso, se analizan como mínimo tres proveedores y, mediante un formulario de evaluación, se valoran distintos aspectos que facilitan una selección objetiva y fundamentada. Entre los criterios considerados se incluyen factores ESG, junto con otros elementos relevantes como el prestigio, la trayectoria, el cumplimiento de estándares de calidad, la competitividad económica, el servicio posventa y el alineamiento con la filosofía corporativa de la organización.

Análisis proveedores

Al margen del cuestionario previo a la selección de proveedores, en 2025 Kids&Us ha llevado a cabo una primera evaluación de su base de proveedores con el objetivo de avanzar en la integración de criterios de sostenibilidad en su modelo de adquisiciones.

Este primer análisis ha permitido identificar oportunidades de mejora en ámbitos como la formalización del procedimiento de selección y evaluación, la incorporación de aspectos de compliance y derechos humanos, el desarrollo de una política de compras sostenibles y la definición de objetivos vinculados a capital natural y cambio climático.

Asimismo, el ejercicio ha puesto de relieve la importancia de reforzar la sensibilización y el acompañamiento a los proveedores en materia de sostenibilidad, así como de ampliar progresivamente el alcance de la evaluación a un mayor número de colaboradores.

Con ello, Kids&Us sienta las bases para fortalecer la gestión responsable de su cadena de suministro y avanzar hacia un modelo de relación con proveedores más estructurado, medible y alineado con sus compromisos ESG.

Los resultados obtenidos evidencian que la cadena de suministro presenta un cierto grado de madurez en materia ESG, aunque de forma heterogénea. En particular, se observa un mayor desarrollo en aspectos laborales y de gobernanza, frente a una menor implantación de prácticas vinculadas al ámbito ambiental.

Este proceso ha permitido mejorar la trazabilidad y avanzar desde una percepción general hacia una identificación más precisa de fortalezas y áreas de mejora dentro de la base de proveedores. Además, refuerza la gobernanza del modelo de compras, consolidando la evaluación como una palanca clave para profesionalizar la selección, el seguimiento y la relación con proveedores.

Auditorías a proveedores

Como cada año, se elabora una evaluación de proveedores (auditorías) a final del ejercicio, que nos indica el grado de cumplimiento que ha obtenido. Durante 2025 se realizaron 11 evaluaciones de desempeño (15 en 2024).

Próximos pasos (2026)

Como parte del compromiso con la mejora continua, en 2026 se dará continuidad a la evaluación de proveedores clave con el objetivo de identificar tendencias positivas en términos ESG, así como de extender progresivamente este proceso a nuevos colaboradores.

Adicionalmente, está prevista la implementación de un Código de Conducta revisado, que permitirá reforzar la gestión de riesgos e impactos en la cadena de valor.

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

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a la última versión disponible.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting
Información general		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	5-7, 9-13	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-9
Mercados en los que opera	13-14	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	9-10, 16-17	GRI 2-23
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	18-19	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	8	Estándares GRI
Principio de materialidad	19-27	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	28	GRI 2-23 GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	28	GRI 3-3
Gestión ambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	28	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	28	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	28	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	28	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	28	GRI 3-3
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono, teniendo en cuenta cualquier forma de	29	GRI 3-3 -----

contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica		La contaminación lumínica y acústica no son materiales
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	39-40	GRI 306-3
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	38-39	GRI 3-3 GRI 303-3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	40-41	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	35-38	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	35-38	GRI 3-3
Uso de energías renovables	28	GRI 302-1
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	29-33	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	28	GRI 3-3
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	34	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		No material
Impactos causados por las actividades en áreas protegidas		No material
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	42	GRI 2-23 GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones Vinculadas a las actividades del Grupo	42	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y modalidades de contrato	43-46	GRI 2-7 GRI 405-1

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	47-48	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	48-49	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	50-51	Criterio interno ²³
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	51-52	Criterio interno: (remuneración media hombres - remuneración media mujeres) / remuneración media hombres
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		No reportado
Implantación de políticas de desconexión laboral	42	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	52	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	52-53	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	53	Criterio interno: ver metodología seguida en la página correspondiente
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	53	GRI 3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	53-54	GRI 403-1 GRI 403-2
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	54	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	55-56	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	55	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	56	GRI 3-3 GRI 403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores	55	GRI 2-29

²³ En el valor reportado en este indicador no se han tenido en cuenta otros conceptos de retribución variable.

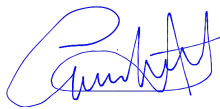
en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación		
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	59, 66-68	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	61-65	Criterio interno GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	52	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	42	GRI 3-3
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	42	GRI 2-23 GRI 3-3
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	52	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	79-80	GRI 2-23 GRI 3-3
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	79-82	GRI 2-23 GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	79-82	GRI 3-3
Derechos Humanos		
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	79-82	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	79-80	Criterio interno ²⁴
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	79-82	GRI 3-3
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		

²⁴ La tipología de comunicaciones sobre vulneración a derechos humanos incluye: Acoso laboral o sexual, discriminación y violencia entre menores.

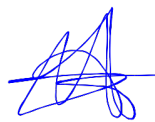
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	77-79	GRI 2-23 GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	80	GRI 3-3
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	77-80	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26
Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	77-80	GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	69-70	GRI 201-1
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	73, 86-87	GRI 2-23 GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	42	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	69-70	GRI 3-3
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	69-70	GRI 3-3
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	69-70	GRI 3-3
Acciones de asociación o patrocinio	71	GRI 2-28 GRI 3-3
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	86-88	GRI 2-6 GRI 2-24
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	86-88	GRI 2-6 GRI 2-24
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	88	GRI 3-3 Criterio interno
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los clientes	72-75	GRI 3-3
Sistemas de reclamación	75-76	GRI 2-16 GRI 2-25
Quejas recibidas y resolución de las mismas	75-76	GRI 2-25 Criterio interno

Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	14-15	GRI 207-4 Criterio contable
Impuestos sobre beneficios pagados	14-15	GRI 207-4 Criterio contable
Subvenciones públicas recibidas	15	GRI 201-4 Criterio contable

El Consejo de Administración de la sociedad PROJECT EDU4KIDS, S.L., en fecha 31 de marzo de 2026 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 95 folios, incluyendo la presente y está firmado en esta hoja por todos sus miembros.



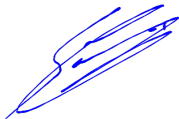
D. JOAQUIN SERRACANTA
ESPINALT



Dª. NATÀLIA PERARNAU
COMAJUNCOSA



D. ANTONIO DI LORENZO



D. PIERRE MARIE ALAIN DE
SARRAU



D. MATHIEU DOMINIQUE M.
FRISON



D. THOMAS SPENCER
PATRICK



Dª. VIRGINIA FAVARO



D. FERNANDO TRUEBA
LORA-TAMAYO



D. ALVARO ARIZCUN MUÑOZ