



Memoria de *sostenibilidad*

2025

Estado de Información
No Financiera 2025



Contenido

Sobre la memoria de sostenibilidad 2025

01

La mejor decisión para vivir más y mejor

- 1.1 Un modelo para construir una sociedad más capaz y sostenible 7
- 1.2 Año 2025: importantes avances y novedades 10
- 1.3 22 centros para liderar Iberia y seguir creciendo en Italia 12

02

La visión de inspirar energía vital y transformar comunidades

- 2.1 Permanente comunicación con los stakeholders 15
- 2.2 Observatorio GOfit 17
- 2.3 Análisis de materialidad 18

03

La sostenibilidad en el corazón y en el día a día de la organización

- 3.1 Un Grupo sostenible en lo que hace y cada vez más en cómo lo hace 19
- 3.2 Líneas estratégicas Plan de Sostenibilidad 2024-2028 21

04

El usuario en el centro 23

- 4.1 Bienestar en movimiento, para todas las personas y en familia 25
- 4.2 GOfit 2.0, un método personalizado para ofrecer nuestra mejor versión 26
- 4.3 La experiencia GOfit se siente en cada clase 28
- 4.4 Mujeres activas en GOfit frente a la brecha de género en el deporte 29
- 4.5 GOfit LAB: la innovación al servicio del usuario y la sociedad 30
- 4.6 Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia 32
- 4.7 Escucha y orientación a las necesidades del usuario 32

05

Medio ambiente 33

- 5.1 Energía y neutralidad climática 35
- 5.2 Hacia una gestión eficiente y circular 42
- 5.3 Políticas, protocolos y certificados medioambientales 46

06

El equipo GOfit 49

- 6.1 Empleo y beneficios sociales en GOfit 51
- 6.2 Formación y promoción del talento 57
- 6.3 Avanzando en igualdad 59
- 6.4 Accesibilidad de personas con discapacidad 62
- 6.5 Seguridad y salud en el trabajo 63

07

Gobernanza 65

- 7.1 Los riesgos penales y su gestión 65
- 7.2 Información sobre el respeto de los derechos humanos 67
- 7.3 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno 68
- 7.4 Información fiscal 68

08

Compromiso con la sociedad 69

- 8.1 Impacto social de la práctica regular de ejercicio físico 71
- 8.2 Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores 72
- 8.3 Colaboraciones sociales y solidarias 72
- 8.4 Patrocinio local y con propósito 74
- 8.5 Programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico. 75
- 8.6 GOfit como interlocutor activo de la sociedad 78

09

Anexo I. Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera 79

Sobre la memoria de sostenibilidad

Estado de información *no financiera*

La memoria de sostenibilidad de 2025 de GOfit tiene el objetivo de presentar de la manera más amplia y exhaustiva posible la información del Grupo en todo lo que concierne al plano no financiero de su actividad, así como a su labor en materia de sostenibilidad y responsabilidad social.

El alcance de este informe se delimita al grupo consolidado de empresas compuesto por GOfit Life Science and Technology y Sociedades Dependientes, circunscribiéndose a los 22 centros deportivos operativos en España, Portugal e Italia.

Este informe ha sido elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y

diversidad, así como en consonancia con los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI). Al final de la memoria se pueden consultar la tabla de contenidos con los requisitos del EINF y su relación con los estándares GRI seleccionados.

Para la elaboración de este informe y la selección de sus contenidos e indicadores, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad realizado por el Grupo. Este análisis se sustenta en el trabajo de evaluación de la organización, de su entorno y de la evolución de las tendencias sociales, además de los aspectos relacionados con el estudio de las preocupaciones y demandas de sus principales grupos de interés.

Objetivo *del informe*

Voluntad de presentar de forma amplia y exhaustiva la información no financiera, sostenibilidad y responsabilidad social del Grupo, reforzando nuestro compromiso con la transparencia y el impacto positivo.

22 centros *deportivos*

Presencia en España, Portugal e Italia, abarcando GOfit Life Science and Technology y todas las sociedades dependientes.

Marco *de referencia*

Alineación con la Ley 11/2018, Estado de Información No Financiera (EINF) y estándares GRI, con un enfoque de estricto cumplimiento y máxima transparencia.

Criterios *de elaboración*

Basado en análisis de materialidad exhaustivo, evaluación del entorno, tendencias sociales emergentes y demandas clave de nuestros grupos de interés.



Sostenibles en el qué.

Solo una sociedad *activa* puede ser *sostenible*.

Nuestra dedicación es *hacerlo posible*.

01

La mejor decisión para *vivir más y mejor*

Ciencia y tecnología al servicio de la salud y el bienestar

1.1 Un modelo para construir *una sociedad más capaz y sostenible*

GOfit Life Science and Technology se ha convertido en una referencia en la promoción de la salud y el bienestar a través del ejercicio físico y el deporte. Con la convicción de que la salud es un derecho universal, GOfit siempre ha apostado por hacer la actividad física accesible a todos, convirtiéndose en un pilar fundamental de la vida cotidiana. Gracias a la fuerte inversión en ciencia y tecnología, ha desarrollado un exitoso modelo, mediante el desarrollo de sus 20 centros deportivos y su innovadora propuesta digital, con el que ayudar a las personas a vivir más y mejor y construir una sociedad más capaz y sostenible.

El modelo GOfit basa su alta valoración y fuerte crecimiento en la calidad y variedad de su oferta de servicios, su pretensión de enfocarlos al 100% de la población y su compromiso con hacerlos accesibles y sostenibles. Un modelo que primero lideró su sector, para actualmente estar revolucionándolo gracias a su Método para la personalización de los programas de salud a través de la prescripción óptima y equilibrada de las dosis de ejercicio, nutrición, descanso y motivación que cada persona necesita para alcanzar sus propósitos y sacar su mejor versión.

La fuerte implantación de los centros GOfit ha sido posible gracias a la confianza de multitud de ayuntamientos en España y Portugal, dado el modelo de colaboración público-privada preponderante en el Grupo, y a la buena acogida y la alta valoración por parte de la ciudadanía.

Este modelo permite generar un impacto positivo en las ciudades donde operan los centros GOfit, tal y como refleja el último Informe de PwC sobre la actividad de GOfit en 2023, que evidencia un crecimiento sostenido en indicadores sociales como la reducción del coste sanitario, la mejora del bienestar subjetivo y el incremento de la esperanza de vida. Asimismo, se refuerza esta visión con la Evaluación del Impacto Social y Económico realizada en 2024 mediante el Modelo de Retorno de la Inversión en Deporte, elaborado por el **Centro de Investigación en Ciencias del Deporte (CIDE) de la Universidad Rey Juan Carlos**, que confirma la aportación social y económica de los centros GOfit.

Una fórmula de éxito, donde el año 2025 ha sido un año importante para el Grupo con la apertura de dos nuevos centros en las ciudades de Santa Cruz de Tenerife y de Turín en Italia. Estas ciudades ya disfrutaban de los beneficios saludables y el impacto socioeconómico favorable que genera la apertura de un centro GOfit.



La sostenibilidad es un valor central y transversal en GOfit. La Agenda 2030 supone un horizonte al que dirigirse, tratando de contribuir a la consecución los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tanto directamente, como es el caso de la promoción de la salud (ODS 3), como con muchos otros impactos positivos que se genera en los usuarios, su entorno y el medioambiente. El año 2025 ha continuado con el desarrollo del Plan de Sostenibilidad 2024-2028, para seguir mejorando en los indicadores sociales y medioambientales del Grupo bajo políticas y protocolos de credibilidad y transparencia.

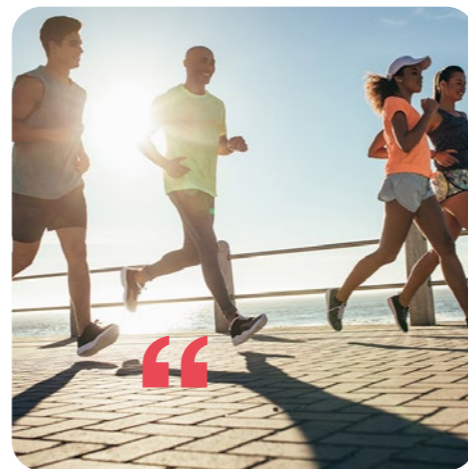
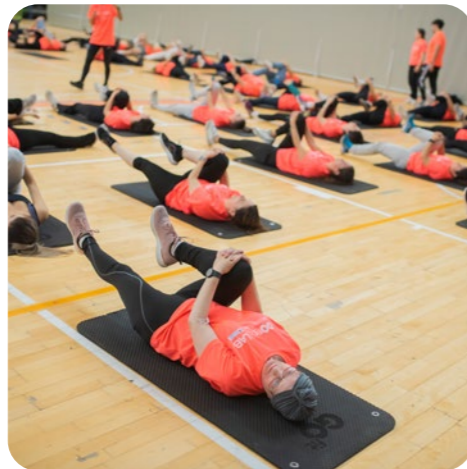
Las personas de GOfit ha sido el motor que ha hecho posible este proyecto tan ambicioso y positivo, gracias a su dedicación y talento. Su papel seguirá siendo el mayor valor de la organización y un factor diferencial en el sector, consolidando el método basado en una mayor implicación con los usuarios, una interacción más cercana y un seguimiento detallado de sus programas de entrenamiento.

La estabilidad y el bienestar laboral, junto con la formación continua y el desarrollo profesional, siguen siendo prioridades fundamentales para el Grupo. Un año más, el equipo de GOfit continúa creciendo, con una firme apuesta por el empleo juvenil y por el impulso del talento interno, promoviendo la evolución profesional a través de la promoción interna y la participación activa en proyectos transversales.

El GOfit LAB sigue siendo una pieza fundamental del modelo, tanto en la validación científica de todos los servicios que se ofrecen a los usuarios como en la investigación de diversos proyectos con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad. A través del conocimiento y la aplicación de los resultados de sus investigaciones, el GOfit LAB continúa avanzando en el desarrollo de soluciones innovadoras que mejoren la calidad de vida de las personas y refuercen la importancia del ejercicio físico en la salud y el bienestar.

La fortaleza de GOfit destaca en su capacidad para generar alianzas potentes y con propósito. Rodearse de los mejores en cada materia y trabajar conjuntamente con sus principales partners para dar el mejor servicio, impulsar la prosperidad en su entorno y generar ciudades más activas, solidarias y saludables. Con este fin, GOfit desarrolla decenas de actividades y colaboraciones para ayudar a quienes más lo necesitan, facilitar el acceso al deporte al conjunto de la sociedad y especialmente a personas en situación de vulnerabilidad, fomentar la investigación científica y lograr que el ejercicio físico y el deporte sean una prioridad a nivel social, política e institucional.

GOfit desarrolla decenas de actividades y colaboraciones para ayudar a quienes más lo necesitan, facilitar el acceso al deporte al conjunto de la sociedad y especialmente a personas en situación de vulnerabilidad



1.2 Año 2025: importantes avances y novedades

El año 2025 ha sido un año en el que se ha confirmado la expansión internacional del Grupo al abrir su primer centro en Italia, en la ciudad de Turín. Este importante hito se ha completado con la apertura del centro 19 en España en la ciudad de Santa Cruz. Estos dos centros representan un de las líneas estratégicas del Grupo, al tratarse de dos proyectos de regeneración de espacios urbanos que han sido devueltos a la ciudadanía.

El 9 de junio se inauguró en la ciudad de Santa Cruz de Tenerife el nuevo centro de GOfit Santa Cruz, un centro con 22.953 m² que cuenta ya con 14.590 usuarios a cierre del año 2025. Este nuevo centro ocupa un espacio que estaba en desuso desde el año 2002 y que actualmente la ciudad ya puede disfrutar de los beneficios de un centro como el de Santa Cruz, donde en tan solo seis meses ha tenido 417.298 accesos.

El 21 de octubre se inauguró el primer centro en Italia, en la ciudad de Turín. El centro ocupa el espacio que anteriormente fue el Mercado de las Flores, un edificio que lleva sin uso desde 2010 y que ahora tiene un nuevo propósito que contribuye al concepto de ciudad activa. En el proceso de regeneración se ha respetado la herencia arquitectónica del edificio, así como se ha decidido llamar al nuevo centro GOfit Mercato dei Fiori en honor a la importancia que supuso este lugar para todos los turinenses. Un nuevo centro de 13.619 metros cuadrados y que en dos meses ha registrado 227.634 accesos, demostrando la buena acogida que ha tenido por parte de la ciudad de Turín el modelo GOfit en Italia.

En línea con el compromiso con el planeta, estos dos nuevos centros están diseñados bajo el concepto de Nearly Zero Energy Building (NZEB), generando hasta diez veces cuarenta veces más energía renovable que la media de los centros actuales en el centro de GOfit Santa Cruz y hasta cuarenta veces más en el caso de GOfit Mercato dei Fiori. Además, se ha eliminado el uso de gas natural en favor del uso de bombas de calor, lo que contribuirá significativamente a la reducción de la huella de carbono del Grupo.

La actividad en los centros deportivos ha vuelto a crecer de forma notable un año más. En 2025 se registraron más de 15,3 millones de accesos, de los cuales más de 14,5 millones corresponden a los 20 centros ya operativos, lo que supone un incremento de más de medio millón respecto a 2024. Además, los dos nuevos centros han sumado 645.000 accesos en conjunto, pese a contar únicamente con seis meses de actividad en GOfit Santa Cruz y dos meses en GOfit Mercato dei Fiori.

Nuevos centros GOfit

Dos nuevas aperturas en 2025.

Santa Cruz de Tenerife	Mercato dei Fiori, Turín
9 de junio	21 de octubre
Apertura	Apertura
22.953 m ²	13.619 m ²
Superficie total	Superficie total
417.298	227.634
Accesos en 6 meses	Accesos en 2 meses
Espacio en desuso desde 2002	Espacio en desuso desde 2010

Transformación de un área en desuso en un centro de bienestar vital, impulsando la comunidad local.

Reactivación de un icono urbano, el antiguo Mercado de las Flores, para promover un estilo de vida activo y saludable en Italia.

Este aumento de la actividad ha tenido un impacto directo en la plantilla, aumento el número especial en las dos nuevas ciudades en las que opera GOfit, así como en las oficinas centrales para asegurar un servicio de calidad a todos los usuarios. La estabilidad en el empleo y la promoción del talento son señas de identidad del grupo, meter el % de indefinidos La familia GOfit es la que ha hecho realidad un proyecto tan ambicioso y beneficioso, con su esfuerzo y talento. Para fomentar el desarrollo de todos sus equipos, la organización ha dedicado 12.309 horas de formación en el 2025.

Este impulso se ha visto acompañado de un impacto positivo en materia de sostenibilidad, con avances significativos en el ámbito medioambiental, donde destacan los proyectos de mejora de eficiencia energética correspondientes a la sustitución de las calderas por bombas polivalentes de calor, la apertura de los nuevos centros con el concepto de Nearly Zero Energy Building (NZEB) y la compensación de 125 t CO². Estas iniciativas representan los principales pilares de la puesta en marcha del plan de descarbonización de GOfit, iniciativas centradas en la lucha frente al cambio climático, así como la implementación de medidas orientadas a una gestión cada vez más responsable de los recursos. Estas medidas se han visto reconocidas al otorgar el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a GOfit el sello oficial «Calculo, Reduzco y Compenso», siendo la primera empresa del sector del ejercicio físico y el bienestar en lograrlo.

Como resultado del plan de descarbonización de GOfit la huella de carbono del grupo se ha reducido un 14% respecto al año 2024 pese a contar con 1,3M más de accesos y con dos centros operativos más. Esta reducción supone un 67% respecto al año 2018, unos resultados que se encuentran en línea con el objetivo de alcanzar en 2029 una reducción del 77% respecto del año 2018.

En el plano social, el fortalecimiento de colaboraciones clave ha permitido consolidar el compromiso de GOfit de ser un punto de encuentro y conexión ciudadana en las ciudades en las que se encuentra, promoviendo hábitos saludables y entornos inclusivos que fortalecen el tejido comunitario. Sobre esta base esta base GOfit desarrollo un modelo de intervención social articulado en cuatro áreas: ámbito social y

educativo; promoción y patrocinio del deporte y la salud; impulso y participación en eventos deportivos; y actividades con fines sociales. De este modo el Grupo ha mantenido y aumentado sus colaboraciones con diferentes organizaciones sociales, educativas, deportivas y ONG's, articulando múltiples iniciativas que permiten a distintos colectivos disfrutar de nuestras instalaciones deportivas y beneficiarse del *expertise* y acompañamiento de nuestros equipos.

Además, el GOfit LAB ha continuado con sus líneas fundamentales de investigación, donde en el año 2025 destaca uno de los proyectos más importantes centradas en la investigación de ejercicio clínico. El 17 de febrero dio comienzo el Programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico, desarrollado por el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte (CIDE) de la Universidad Rey Juan Carlos y el Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Clínico San Carlos, en colaboración con GOfit. Este proyecto ejemplifica cómo la cooperación entre tres entidades distintas, cada una aportando su experiencia y recursos, puede traducirse en un impacto real en la mejora de la calidad de vida de muchas personas.

A través de la actividad diaria en los centros GOfit, cuyo objetivo es lograr una participación homogénea de personas de todas las edades y ampliar así los beneficios del deporte para todas las personas, y mediante la colaboración en el plano social con el tejido local, así como las investigaciones y proyectos del GOfit LAB orientados a mejorar la calidad de vida de muchas personas, el Grupo busca maximizar su impacto social positivo en las ciudades donde está presente, contribuyendo a entornos más saludables, inclusivos y sostenibles.

1.3 22 centros para liderar Iberia y seguir creciendo en Italia

El Grupo cuenta en la actualidad con diecinueve centros en España, dos en Portugal y un centro en Italia. En total, 241.533 m² de superficie operativa entre sus espacios interiores y exteriores dedicados directamente a la oferta de deporte y ejercicio físico. Con la suma de todas las superficies que componen los centros GOfit, alcanza un total de 395.399 m² dedicados a la promoción de la salud.

Los centros GOfit ofrecen más de 150 horas de servicio a la semana, 362 días al año, de actividades y espacios de máxima calidad:

- Spa, sauna y solárium.
- Sala fitness.
- Decenas de clases dirigidas diferentes cada día.
- Actividades infantiles, escuelas deportivas y campamentos.
- Zonas deportivas multideportes y exteriores: pabellón de deportes, GOfit Cross y pistas de pádel.
- Servicio de nutrición.
- Otros: servicio de fisioterapia, cafetería y parking.
- Piscinas interiores y exteriores.

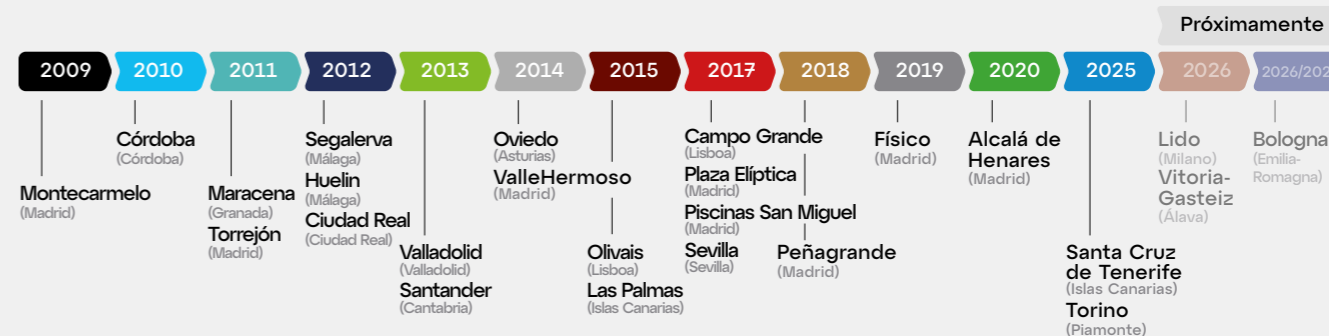
Plan de *descarbonización* de GOfit

14% menos huella de carbono vs. 2024

67% de reducción de huella de carbono respecto al año base de cálculo (año 2018)

Objetivo 2029 77% menos huella de carbono vs. 2018

La red de centros GOfit desde 2009 hasta hoy



02

La visión de *inspirar energía vital y transformar comunidades.*

Gestión responsable y colaborativa para una *organización empática y dinámica*

La visión de GOfit es inspirar energía vital en las personas, familias y comunidades del mundo. Buscamos crear una conexión emocional profunda con nuestros usuarios, ofreciendo un espacio donde puedan sentirse motivados e inspirados en cada paso de su recorrido. Queremos ser un lugar donde las personas no solo hagan ejercicio, sino que también encuentren una comunidad que facilite la socialización y un ambiente adaptado a sus necesidades individuales.

Nos guiamos por cuatro pilares fundamentales: facilitar el acceso y la permanencia en nuestras instalaciones para todos, personalizar la experiencia deportiva mediante el Método GOfit, acompañar y motivar a cada usuario para que nunca se sienta solo en su camino, y generar un impacto social positivo en las comunidades que servimos. Estos pilares están diseñados para ofrecer una experiencia integral que transforme no solo el cuerpo, sino también la vida social y emocional de nuestros usuarios.

GOfit está profundamente comprometido con el impacto social, colaborando con instituciones públicas para mejorar la calidad de vida de la comunidad. Nos preocupamos por los temas que afectan a la sociedad actual, como el agotamiento, el sedentarismo y la falta de tiempo. Además, trabajamos de manera activa en la mejora del desempeño ambiental, integrando

prácticas sostenibles en nuestras operaciones diarias para contribuir a un futuro más responsable con el planeta. Nuestro objetivo es conectar con audiencias diversas, desde familias hasta jóvenes, seniors y deportistas activos, proporcionando un espacio que inspire y transforme la energía vital de las personas y las comunidades.

Una visión tan ambiciosa no es posible sin un verdadero espíritu de equipo, la honestidad y la transparencia con la que trabajar y relacionarse dentro y fuera de la organización y el compromiso con la mejora de la sociedad que supone la sostenibilidad.



Visión

Inspirar energía vital en las personas, familias y comunidades del mundo



2.1 Permanente comunicación con los *stakeholders*

La toma de decisiones por parte de GOfit está íntimamente relacionada con la estrecha relación que mantiene con sus partes interesadas. Una actitud proactiva para conocer, reflexionar y emprender proyectos y mejoras en consonancia. El nacimiento de GOfit es en sí mismo una prueba de ello, llegando a la conclusión de que, ante el creciente sedentarismo existente y la falta de capacidad de las administraciones para hacerle frente, se requería de una propuesta de servicios de salud y deporte de máxima calidad, asequible y enfocada al 100% de la población.

Ante la internacionalización del Grupo, la comunicación con los *stakeholders* adquiere una relevancia aún mayor. Durante 2023, este diálogo se fortaleció, permitiendo que el Grupo desarrolle

su Plan Estratégico 2024-2028 con una visión más global e integradora. En 2025, esta conversación continua y se amplía aún más, respondiendo a la necesidad de comprender en profundidad los retos y oportunidades de cada entorno, garantizando que la expansión internacional de GOfit se desarrolle de manera sostenible y alineada con las necesidades de cada comunidad.

En este análisis de contexto, los partners clave del Grupo aportan su visión sobre aspectos fundamentales como el futuro de las ciudades, los avances tecnológicos, las tendencias de consumo, el comportamiento del consumidor y los últimos estudios científicos sobre hábitos saludables y desafíos sociales como el sedentarismo o la obesidad.



El ecosistema del deporte es el espacio natural de GOfit, en el cual destacan las diferentes asociaciones, clubs, federaciones deportivas y diversos actores de la industria del fitness.

“
La capacidad de los centros GO fit de convertirse en centros neurálgicos de bienestar físico, prosperidad y dinamismo en los barrios y ciudades en las que tiene implantación, hacen de la relación y colaboración con su entorno un pilar fundamental.
 ”

y de mejora de los servicios ofrecidos, cuyo desarrollo e innovación no sería posible sin la confianza de los inversores y accionistas de GOfit.

De la misma manera, el modelo de concesión administrativa que rige la mayoría de los centros deportivos, así como las **competencias gubernamentales que, a distintas escalas, afectan al Grupo, convierten a las corporaciones locales y al resto de las administraciones públicas en partners clave. Por ello, la interlocución y la colaboración con dichas administraciones es permanente.**



El ecosistema del deporte es el espacio natural de GOfit, en el cual destacan las diferentes asociaciones, clubs, federaciones deportivas y diversos actores de la industria del fitness. A ellos se suman organizaciones, universidades y centros de investigación con líneas de trabajo en materia de salud, ciencia y práctica deportiva, con los que el Grupo mantiene estrechos vínculos.

La capacidad de los centros GOfit de convertirse en centros neurálgicos de bienestar físico, prosperidad y dinamismo en los barrios y ciudades en las que tiene implantación, hacen de la relación y colaboración con su entorno un pilar fundamental. Así mismo, los diferentes proveedores son imprescindibles para la organización, tratando de tener una relación cada vez más sólida y trabajando con ellos en la mejora de su impacto, en línea con los objetivos de sostenibilidad de GOfit.

El Grupo tiene como meta contribuir a que el 100% de la población pueda ser activa. Para lograrlo es fundamental la sensibilización mediática que realizan los medios de comunicación. Dada su importancia y la trascendencia de los centros GOfit, la relación no se circunscribe necesariamente a los especializados en el ámbito del deporte, extendiéndose a medios generalistas y de información local.



2.2 Observatorio GOfit

El Observatorio GOfit es una consulta anual estructurada que el Grupo envía a la comunidad de más de 260.000 personas usuarias, a través de un listado de preguntas diseñado para comprender mejor sus comportamientos, hábitos, motivaciones y percepciones en relación con el ejercicio, la salud y el bienestar.

A partir de estas preguntas, el Observatorio permite a GOfit identificar insights relevantes, detectar tendencias de comportamiento y entender cómo evolucionan aspectos clave como:

- la relación con la actividad física,
- el bienestar físico y mental,
- el envejecimiento activo,
- y los hábitos de vida saludable.

Más que ofrecer conclusiones cerradas, el Observatorio actúa como una herramienta de escucha y comprensión, que traduce las respuestas

de las personas en conocimiento útil para interpretar la realidad social y contextualizarla con criterio experto.

El Observatorio GOfit se ha convertido en una fuente fiable para los medios porque recoge, de forma sistemática y anual, la voz directa de una comunidad amplia y real de más de 260.000 personas usuarias. A través de un conjunto de preguntas diseñadas para comprender comportamientos, hábitos y percepciones en torno al ejercicio, la salud y el bienestar, el Observatorio ofrece insights claros y socialmente relevantes. Su valor reside no solo en el volumen de respuestas, sino en la consistencia de las preguntas a lo largo del tiempo y en una interpretación responsable de los resultados, que evita el alarmismo y aporta contexto. Esta combinación de escucha estructurada, continuidad y rigor convierte al Observatorio GOfit en una referencia sólida para conocer la opinión de uno de los principales stakeholders de GOfit para abordar temas de interés social como el bienestar, el envejecimiento activo o los hábitos de vida saludable.



2.3 Análisis de materialidad

El Grupo mantiene numerosos encuentros a lo largo del año con las administraciones públicas, con sus empleados, entidades financieras y con proveedores. A ello hay que sumar los propios que mantiene con las entidades deportivas, académicas y sociales con las que tiene relación, además de las correspondientes reuniones del Consejo de Administración y los inversores de la empresa.

En cuanto a la comunicación interna del Grupo, en 2023 comenzaron los Días de la Comunicación, encuentros en los que la alta dirección reúne a todos los empleados de las oficinas centrales y a los managers de los centros generando un espacio donde se presentan los proyectos estratégicos, los objetivos del Grupo y los avances logrados, además de fomentar un diálogo abierto entre los empleados y el Comité Ejecutivo. GOfit sigue teniendo presente que la comunicación interna de la organización es un aspecto muy importante y por ello en el 2025 ha reforzado este aspecto lanzando una nueva plataforma de comunicación adapta a los tres países en los que opera donde todas las personas del Grupo pueden encontrar las noticias, recursos necesarios, así como un canal de comunicación en el que pueden participar proactivamente.

La utilización de estos canales, impulsando la participación y comunicación con los distintos stakeholders del Grupo, fueron la base del análisis de materialidad que se realizó en el 2016 y que desembocó en el plan estratégico de 2016-2023 de GOfit. Este Plan fue reforzado por un mayor desarrollo del análisis de materialidad, enfocándolo a los impactos en el planeta que mantenía la organización. Para su realización, se llevaron a cabo diversas evaluaciones medioambientales y se analizaron las preocupaciones sociales, los planes de las administraciones públicas y las agendas de las organizaciones internacionales más relevantes. Sobre esta base, se tomaron importantes decisiones para mejorar el impacto ambiental de la organización y se diseñó el Plan de Sostenibilidad 2021-2023, el cual tenía como prioridades la reducción de emisiones de CO₂, el fomento de la economía circular y la generación de alianzas para la consecución de una sociedad más justa y sostenible.

Durante el año 2023, el Grupo finalizó las últimas acciones correspondientes a este Plan y diseñó el nuevo Plan de Sostenibilidad 2024-2028 llevando a cabo un exigente análisis de materialidad, partiendo del trabajo realizado en los últimos años y los aprendizajes obtenidos de la ejecución del Plan 2021-2023 con los distintos stakeholders de la organización.

Además, al formar parte del Plan Estratégico 2024-2028 y al proceso desarrollado para la confección del mismo, se pudieron mantener numerosas reuniones a distintas escalas y acceder a la información de una gran variedad de fuentes de cara a la selección y priorización de los objetivos y acciones a desarrollar en los próximos años.



A su vez, la información obtenida por el Observatorio realizado entre usuarios y no usuarios, fue de gran utilidad para entender la percepción, necesidades y metas de los clientes y potenciales clientes del Grupo. Este análisis se realiza cada año y durante el 2025 se analizó la información correspondiente al Plan de Sostenibilidad que corroboran los temas materiales que guían las iniciativas del plan.

Con todo este análisis, los temas materiales para el Grupo para la configuración del Plan de Sostenibilidad 2024-2028 son:

- La generación de impacto social y la promoción de los hábitos saludables a través del ejercicio físico en las comunidades locales en las que está implantada el Grupo, desarrollando el concepto Barrio GOfit.
- La mejora del impacto medioambiental de la organización y especialmente en los esfuerzos dedicados a la reducción de su huella de carbono.
- El impulso de beneficios sociales y el refuerzo de la conciliación se han configurado como elementos centrales en relación con las personas.
- Avanzar en la medición, certificación y tener un indicador estable del Retorno Social de la Inversión (SROI).
- Comunicación de todos estos esfuerzos y la generación de alianzas con propósito para la consecución de una sociedad más justa y sostenible.

03

La sostenibilidad en el corazón y en el día a día de la organización

Una *actividad positiva* para la sociedad y un *impacto* en continua mejora

Como Grupo dedicado a la promoción de la salud a través del ejercicio físico y el deporte, GOfit es en sí una organización con un alto impacto sostenible (ODS 3). Además, la organización ha realizado un importante

esfuerzo por gestionar sus recursos de forma cada vez más eficiente y sostenible y contribuir de forma significativa a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

3.1 Un Grupo sostenible en lo que hace y cada vez más en cómo lo hace.

El año 2025 ha sido un periodo clave de consolidación y avance en las políticas e iniciativas recogidas en el Plan de Sostenibilidad 2024-2028. Una parte significativa de estos progresos se ha materializado en los nuevos centros GOfit Mercato dei Fiori y GOfit Santa Cruz, que ya operan completamente libres de combustibles fósiles e incorporan instalaciones de autoconsumo fotovoltaico de alta capacidad. Esta línea estratégica sigue guiando el diseño de los nuevos centros cuya apertura está prevista para 2026 y 2027, integrando soluciones orientadas a minimizar su impacto ambiental y favorecer una operación cada vez más eficiente, responsable y respetuosa con el entorno.

En cuanto al ámbito social

La construcción de este plan se ha sustentado, como se ha visto en el análisis de materialidad, en los aprendizajes del desarrollo e implantación del Plan de Sostenibilidad 2021-2023 así como en la escucha activa de los *stakeholders* y de una manera especial el análisis del Observatorio y el *Brand Tracking* para saber que demandan en materia de sostenibilidad los usuarios, así como los potenciales usuarios. Esta escucha activa sigue siendo un elemento fundamental, siendo un proceso constante, para identificar nuevas líneas de trabajo que respondan de manera eficaz a las necesidades y expectativas de los consumidores y *stakeholders*.



La supervisión y las decisiones relativas al plan se llevan a cabo en el seno del Comité de Sostenibilidad, un órgano clave liderado por el Adjunto al Presidente y en el que participa el CEO de GOfit, lo que representa el compromiso del Comité Ejecutivo con

la sostenibilidad. Este Comité, en colaboración con el Área de Sostenibilidad y el esfuerzo conjunto de toda la organización, es fundamental para asegurar el desarrollo del plan.

3.2 Líneas estratégicas del Plan de Sostenibilidad 2024-2028

El plan se estructura en cuatro líneas estratégicas, cada una de las cuales impulsa acciones específicas

diseñadas para alcanzar los objetivos establecidos.



Impacto social y corresponsabilidad

Las personas son el eje central de nuestras acciones. El impacto económico y social positivo del Grupo comienza con su principal actividad: la promoción de la salud a través de la práctica de la actividad física. GOfit se compromete a fomentar la participación activa de la comunidad y a promover la corresponsabilidad en la construcción de un entorno más justo y equitativo, maximizando así su impacto positivo en las ciudades donde se encuentra.



Un equipo asentado en la sostenibilidad

La conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores es clave para asegurar un entorno laboral sostenible. GOfit se enfoca en fomentar la formación continua de sus equipos, garantizar la igualdad de oportunidades y desarrollar acciones colaborativas en favor de la sostenibilidad, con el objetivo de crear y garantizar un ambiente inclusivo y diverso comprometido con el bienestar de todas las personas.



Compromiso con el planeta

GOfit tiene como objetivo reducir el impacto ambiental de sus operaciones, implementando medidas que favorezcan la conservación y protección del medio ambiente. El Grupo trabaja para minimizar su huella ecológica a través de la eficiencia energética, la gestión responsable de recursos naturales y la adopción de prácticas sostenibles en todas sus actividades. Esta estrategia busca contribuir activamente a la sostenibilidad del planeta, promoviendo una gestión ambiental más responsable y un uso consciente de los recursos.



Credibilidad y transparencia

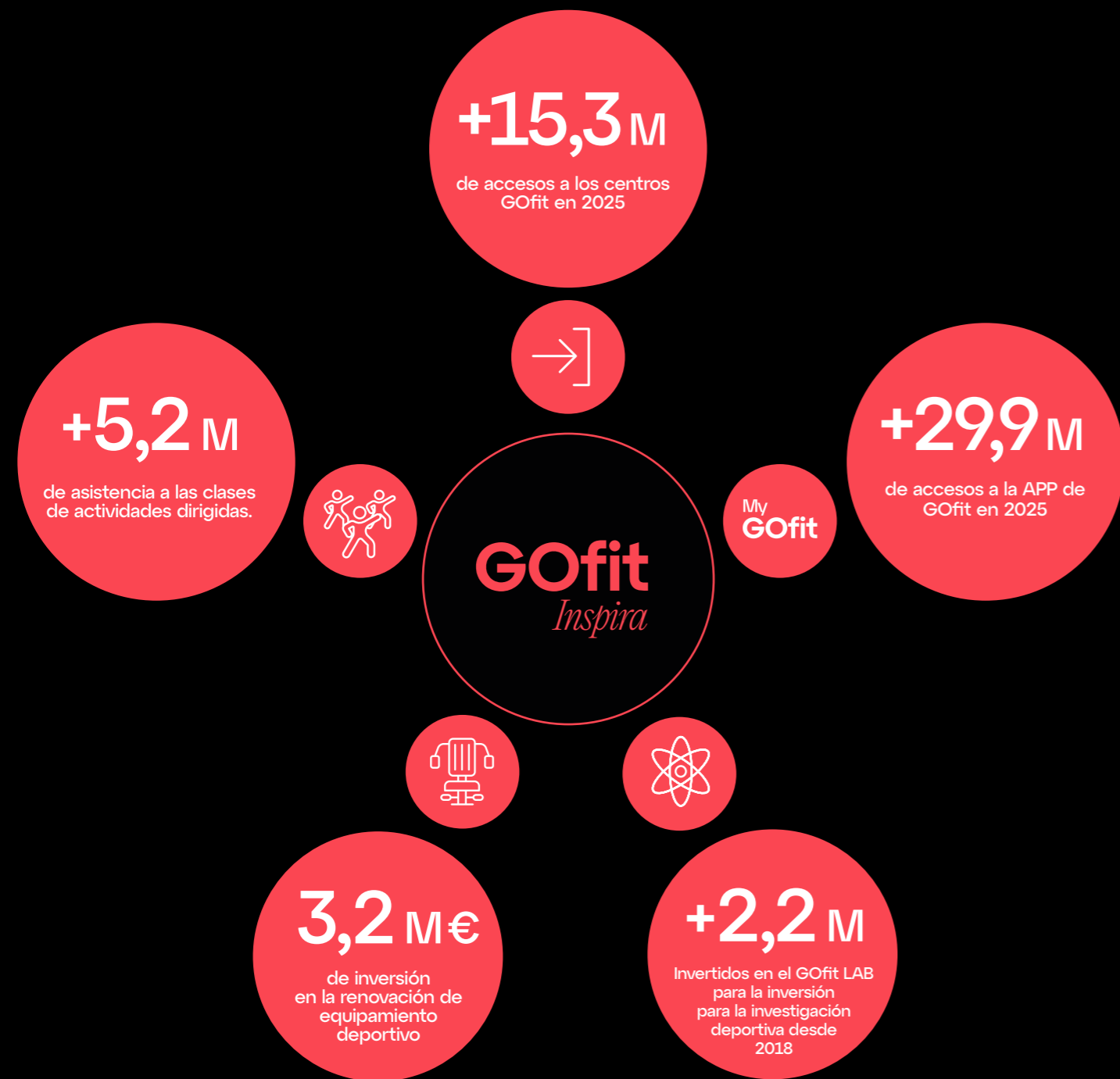
Garantizar la integridad y la claridad en todas nuestras acciones, pro-moviendo una cultura de honestidad y responsabilidad en cada uno de nuestros procesos. GOfit se asegura de que sus prácticas y resultados sean claros y verificables para todos los interesados. Además, continuará trabajando para ofrecer la medición del impacto social y económico del Grupo.

Un Modelo de Sostenibilidad basado en los 17 ODS



04

El *usuario* en el centro



Hechos destacados

- Dos nuevos centros GOfit en dos nuevas ciudades, Santa Cruz de Tenerife (España) y Turín (Italia).
- Aumento de un 10% de accesos a los centros GOfit respecto al año 2024.
- Más de 5,2 millones de asistencia a las clases de actividades dirigidas.
- 218.023 sesiones de actividades dirigidas impartidas, ofreciendo más de 8,8 millones de plazas en todos nuestros centros
- 29,9 millones de accesos a la APP de GOfit, lo que significa un aumento de uso de 4,5 millones de accesos a la APP respecto del año 2024.
- Inversión de 3,2 M € en la renovación de equipamiento deportivo.
- Generación de nuevos espacios, Sport Performance y Entrenamiento Personal, para el desarrollo de las nuevas tendencias y necesidades de los usuarios.
- Evolución del Método GOfit, con la incorporación de última tecnología de Technogym para la evaluación, así como la prescripción y el seguimiento centrado en las ocho primeras semanas adaptado a su condición y propósito.
- Desarrollos de nuevos productos con valor añadido y formatos de actividades adaptadas a los diferentes perfiles de usuario, destacando diferentes modalidades de entrenamiento personal destinado para aquellas personas que necesitan una mayor intervención e interacción.
- Amplia actividad del GOfit LAB y positivos avances en sus investigaciones de ejercicio clínico en entornos no clínicos, destacando estudios sobre los efectos de la prescripción de ejercicio en mujeres que han sufrido un cáncer de mama.

4.1 Bienestar en movimiento, para todas las personas y en familia

GOfit concibe sus centros como áreas de bienestar inclusivas, con instalaciones y programas adecuados para todas las edades y condiciones físicas y de salud.

Desde la convicción de que la actividad física es un derecho fundamental para toda la sociedad, los centros GOfit se han consolidado como verdaderos puntos de encuentro comunitario, registrando más de 15,3 millones de accesos en 2025. Su uso se distribuye de manera equilibrada a lo largo de todas las etapas de la vida, destacando el dato de que contamos con el mismo número de usuarios menores de 25 años que mayores de 55, un 24% en cada tramo de edad, reflejo de un modelo inclusivo y transversal.

Las instalaciones incluyen zonas dedicadas a las familias, así como programas y servicios diseñados para satisfacer diferentes necesidades. En GOfit, la salud empieza en la infancia: a través de GOfit Family, los menores de 16 años pueden acceder a las instalaciones de forma gratuita, participando en actividades, escuelas deportivas y aprendiendo a



hacer ejercicio en un entorno seguro y estimulante, fomentando así la adopción de hábitos saludables desde una edad temprana.

El servicio familiar de GOfit incluye un conjunto de propuestas diseñadas para promover el bienestar de toda la familia y fomentar un estilo de vida saludable. Entre ellas, destaca DIVER fit, un espacio gratuito donde los más pequeños pueden jugar y aprender

mientras sus padres y madres pueden realizar su entrenamiento, incorporando desde edades tempranas hábitos de vida saludables. Las Actividades Family permiten disfrutar del ejercicio en familia, favoreciendo la participación conjunta y el refuerzo de vínculos a través del movimiento. Las escuelas deportivas ofrecen una formación específica en distintas disciplinas, mientras que el programa Familias Activas, de carácter mensual, aborda de forma integral aspectos como el entrenamiento, la alimentación y la conexión con la naturaleza a través del deporte y la educación ambiental. Finalmente, los camps temáticos brindan a los niños experiencias enriquecedoras durante periodos vacacionales, en las que aprenden sobre el cuidado del planeta, los valores del deporte y la importancia de una alimentación equilibrada.

En GOfit, la familia es una prioridad. Queremos que los más pequeños crezcan incorporando hábitos saludables desde edades tempranas, y que padres y madres puedan seguir cuidando de su bienestar físico mientras concilian con la crianza y educación de sus hijos e hijas.



4.2 GOfit 2.0, un método personalizado para ofrecer nuestra mejor versión

La calidad del estado de los centros y la excelencia del equipamiento deportivo son pilares fundamentales para GOfit. Estas condiciones no solo permiten ofrecer un entorno seguro y funcional, sino que además refuerzan la confianza de los usuarios y consolidan la calidad que caracteriza a la organización.

Conscientes del uso intensivo que recibe el equipamiento deportivo, especialmente en centros que registran una media de 800.000 accesos anuales, durante 2025 se ha acometido la renovación de una parte importante del equipamiento. En algunos casos, se ha decidido adelantar la sustitución de determinados equipos cuya renovación estaba prevista para ejercicios futuros. Concretamente, se ha procedido a la renovación en los siguientes centros: GOfit Montecarmelo, GOfit Las Palmas, GOfit Córdoba, GOfit Huelin, GOfit Segalerva, GOfit Ciudad Real, GOfit Vallehermoso, GOfit Piscinas de San Miguel, GOfit Plaza Elíptica, GOfit Maracena, GOfit Sevilla, GOfit Torrejón, GOfit Físico y GOfit Valladolid. Esta actuación ha supuesto una inversión total de 3,2 millones de euros, reafirmando el compromiso del Grupo con la calidad y la mejora continua de sus instalaciones.

Todo el equipo deportivo utilizado en los centros deportivos GOfit tiene un estándar de máxima calidad, asegurando un mejor servicio al usuario, una gran eficiencia energética y una durabilidad significativamente mayor que los equipos convencionales.

GOfit trabaja con un modelo que prioriza el enfoque preventivo para garantizar el mejor servicio posible a sus



Desde la convicción de que la actividad física es un derecho fundamental para toda la sociedad, los centros GOfit se han consolidado como verdaderos puntos de encuentro comunitario, registrando más de 15,3 millones de accesos en 2025.



usuarios, al tiempo que busca aumentar la vida útil de sus activos entre un 25% y un 30%. Este compromiso se refleja claramente en la inversión de más de 500.000 € en 2025 destinada a garantizar el óptimo funcionamiento del equipamiento.



Históricamente, el sector del fitness ha desarrollado su actividad de forma bastante conservadora. Basando su negocio en disponer de instalaciones y equipamientos para el uso libre por parte del usuario y compitiendo principalmente por ofrecer precios bajos y centrados en satisfacer el ocio y la mejora estética de los clientes. Estos servicios se enfocaban de forma mayoritaria a un público joven, sano y previamente activo físicamente.

GOfit tiene desde sus orígenes la misión de ayudar a las personas a vivir más y mejor y construir una sociedad más capaz, saludable y sostenible. La innovación, la investigación y el desarrollo de su oferta de servicios han ido ligados

a este espíritu, evolucionando un producto de alta calidad hacia la promoción de la salud y el bienestar del 100% de la población y apostar por un alto nivel de intervención y personalización.

Estos rasgos, unidos al precio asequible y accesible de GOfit, han hecho posible que el Grupo tuviera un crecimiento meteórico en la última década, y esté revolucionado el sector del fitness con la transformación del Grupo a su modelo 2.0 en la actualidad.

Este modelo parte de la convicción de que, si aspiramos a generar una sociedad activa, es necesario entender las causas de la situación actual, conocer las barreras con las que se encuentra cada persona a la hora de incorporar el ejercicio físico y el deporte en su agenda vital, para así poder desarrollar soluciones a su altura. Con el objetivo de hacer del movimiento y el ejercicio algo deseable y accesible para todos los segmentos de la población, especialmente para aquellos más inactivos.

Con esta pretensión, GOfit aspira a entender las necesidades y deseos de cada persona, y así poder diseñar programas de salud a medida, favoreciendo de esta manera la motivación y la constancia que requiere su exitoso desarrollo. El primer paso del método GOfit es conocer a cada cliente para poder realizar el primer perfilado del usuario, conociendo sus inquietudes, propósitos y nivel de intervención que desea.

Pero cada persona es distinta y parte desde un lugar diferente, razón por la que es esencial evaluar la condición física de cada usuario, siendo este el paso número dos. En esta etapa se realiza una evaluación completa y basada en evidencia científica a través de la innovadora tecnología de *Technogym Checkup*.

El Método GOfit 2.0

Un programa personalizado para un desarrollo exitoso.

1 Primer perfilado del usuario, conociendo sus inquietudes, propósitos y nivel de intervención que desea.

2 Evaluación de la condición física de cada usuario a través de la innovadora tecnología de *Technogym Checkup*.

3 Programa personalizado en base a los propósitos expresados y la condición física resultantes.

4 Desarrollo de acompañamiento de cada persona. Apoyo y aumento significativo de la comunicación e interacción entre usuarios y profesionales de la organización.

En base a los propósitos expresados y la condición física resultantes, se procederá a prescribir un programa personalizado, como paso número tres del método GOfit.

Por último, como paso número cuatro, se desarrolla el acompañamiento de cada persona. De esta manera, gracias a los servicios a su disposición en los centros, los recursos digitales ofrecidos y al equipo profesional de GOfit, se realiza un seguimiento de cada usuario, ofreciéndole el apoyo que pueda necesitar e incentivando el aumento significativo de la comunicación e interacción entre los usuarios y los profesionales de la organización. Para adaptar aún más el seguimiento a las singularidades y objetivos de cada persona, se ofrecen planes especiales de acompañamiento.

La app de GOfit es la herramienta que conecta de forma continua a los usuarios con los centros,

permitiendo una experiencia personalizada y un acompañamiento constante en su camino hacia el bienestar. Por ello, se encuentra en constante desarrollo para mejorar la experiencia, evolucionando la gestión del servicio familia, la reserva de actividades dirigidas o el *mytimeline* correspondiente al Método.

Además, contiene información de interés sobre los centros, el estado en tiempo real de ocupación y la capacidad de interactuar con estos, impulsando así la experiencia híbrida del usuario, destacando en este sentido *gofit.tv*. gracias a su biblioteca de más de 5.000 sesiones organizadas por categorías y niveles. Gracias a estos elementos la App ha tenido más de 29,9 millones de accesos en 2025, evidenciando la importancia de esta herramienta en el día a día de los usuarios.

4.3 La experiencia GOfit se siente en cada clase

Nuestras actividades dirigidas representan un pilar esencial dentro de la propuesta de valor de GOfit. Cada vez son más las personas que eligen participar en ellas, lo que ha dado lugar a una comunidad más diversa y con perfiles muy variados. Esta evolución nos impulsa a innovar constantemente, diseñando nuevas actividades que respondan a los objetivos, necesidades y tendencias de nuestros usuarios.

A lo largo del año 2025, hemos impartido 218.669 sesiones de actividades dirigidas, ofreciendo más de 8,8 millones de plazas en todos los centros, con 5,3 millones de asistentes a clases en grupo, lo que supone un 59% de asistencia de todas las plazas ofertadas. Destacar que el 75% de las asistentes a las clases de AADD han sido mujeres.

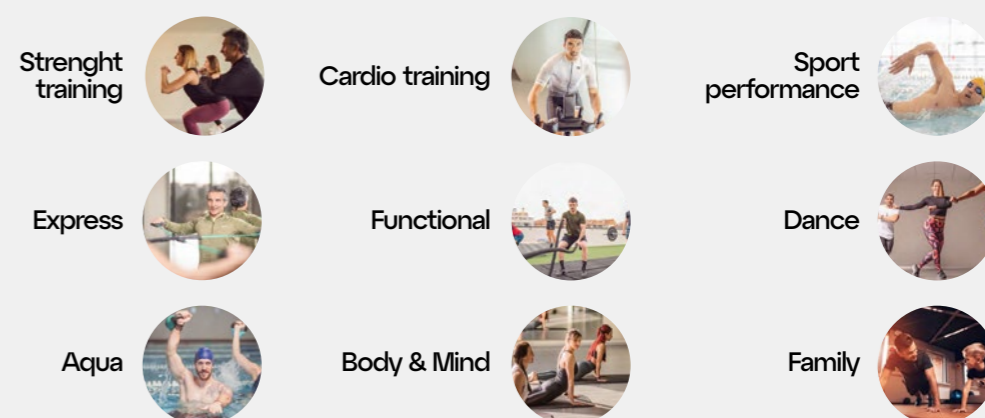
Estos datos respaldan el trabajo del área de producto, encargada de desarrollar el portfolio de actividades

dirigidas, el cual está basado en la ciencia y en las evidencias proporcionadas por el GOfit LAB.

La satisfacción del usuario es una prioridad en GOfit, y las clases de actividades dirigidas juegan un papel clave en este aspecto, ya que fomentan una interacción positiva entre el equipo de GOfit y los usuarios. Además, estas actividades son fundamentales para mejorar la adherencia a la actividad física, un desafío importante que enfrenta el ecosistema del deporte.

El portafolio de actividades dirigidas se organiza en cinco grandes familias: entrenamiento, cuerpo y mente, aqua, dance, y actividades para familias, que se desarrollan a través de 9 categorías que incluyen un total de 42 tipología de clases diferentes.

9 categorías de actividades dirigidas con total de 42 tipologías de clases dirigidas



4.4 Mujeres activas en GOfit frente a la brecha de género en el deporte

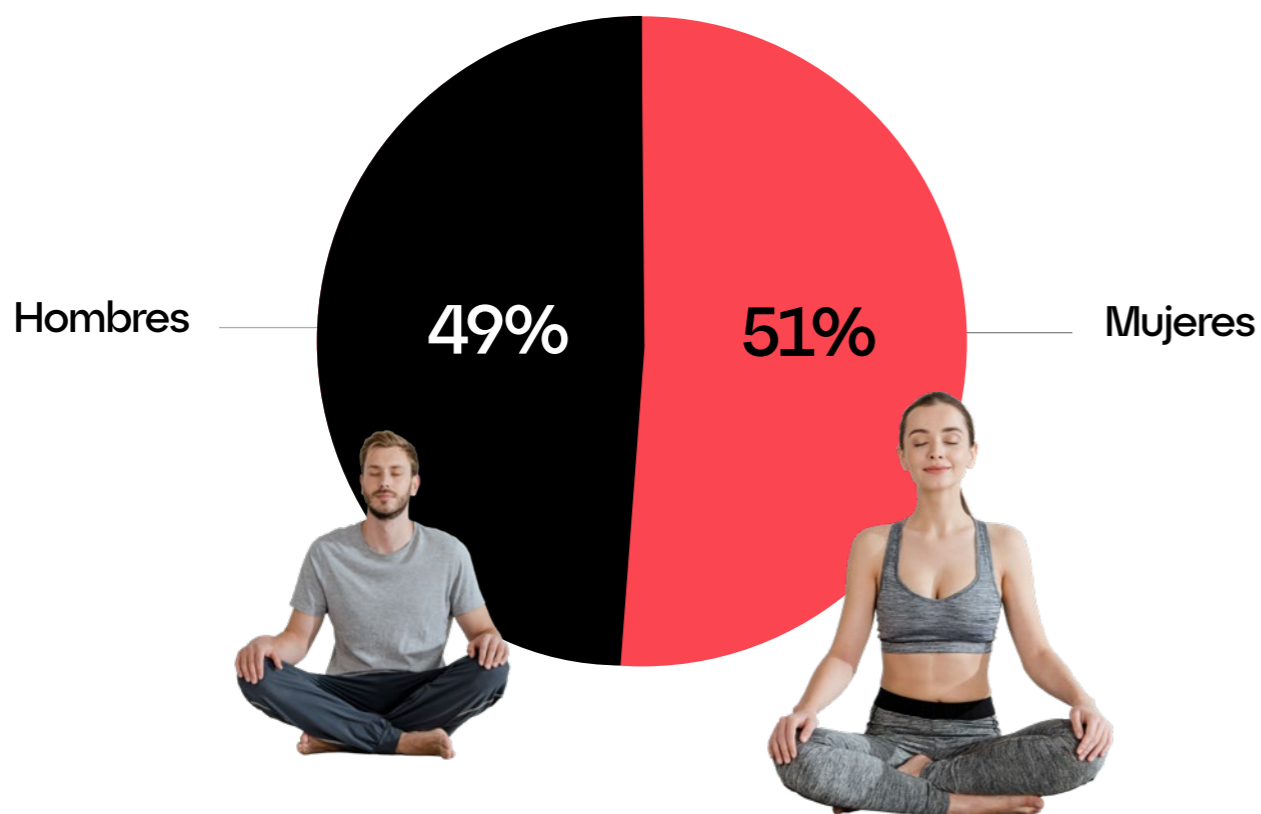
Los estilos de vida poco saludables continúan representando un reto para la salud pública. Según el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2024, dos de cada diez adultos padecen obesidad (alrededor del 20%), una condición con mayor prevalencia entre las personas con menor nivel educativo. Además, cuatro de cada diez declaran ser sedentarias en su tiempo libre, siendo este fenómeno más frecuente en mujeres.

Desde el ecosistema deportivo, se están impulsando múltiples políticas para reducir esta brecha de género. La Encuesta de Hábitos Deportivos publicada en enero de 2026 evidencia avances significativos: entre 2024 y 2025, la proporción de población activa en deporte aumentó hasta el 62,7%. Asimismo, la distancia entre hombres y mujeres se redujo a solo 6,7 puntos —participan un 66,2% de los hombres frente al 59,5% de las mujeres—, prácticamente la mitad de la brecha registrada en 2022.

Esta desigualdad se observa también en Italia, según datos del Istat publicados el 30 de junio de 2025, persiste una diferencia marcada en la práctica deportiva regular: el 40,3% de los hombres entrenan tres veces o más a la semana, frente al 32,8% de las mujeres.

En GOfit, desde su nacimiento, se han emprendido diferentes actuaciones en esta línea para romper la brecha de género de la práctica de deporte en sus centros, como la generación de espacios seguros y agradables, la propuesta de actividades específicas (las enfocadas al embarazo activo son ejemplo de ello) o la amplitud de horarios y de las actividades dirigidas. Siendo un elemento central la oferta de abonos familiares, con gratuidad o bonificación de tarifas para menores de 16 años, y los servicios familiares de Diverfit, escuelas, actividades Family, familias activas y campamentos.

De esta manera, se facilita el acceso a GOfit para las madres con sus hijos, promoviendo que más mujeres puedan mantenerse activas. Esto se refleja en una distribución del 51% de mujeres y el 49% de hombres de usuarios en los centros GOfit, lo que resalta el esfuerzo por impulsar la participación femenina. Este dato contrasta significativamente con la brecha de género que aún persiste en el deporte en España y Portugal.



4.5 GOfit LAB: la innovación al servicio del usuario y la sociedad

La Unidad de Investigación e Innovación del Grupo, el GOfit LAB, trabaja bajo la premisa de acercar la ciencia a la propuesta de valor de GOfit, validando empíricamente todos los programas y servicios ofrecidos y evaluando su impacto en los usuarios y en el conjunto de la sociedad. Para realizar estos cometidos y desarrollar proyectos de investigación e innovación de alto impacto, trabaja en colaboración con diferentes universidades y centros de Investigación nacionales e internacionales.

Con su llegada a Italia, GOfit continúa generando sinergias con el mundo académico, avanzando en una línea de colaboración que siempre ha impulsado su compromiso con la ciencia y la salud. En el mes de julio GOfit firmó un acuerdo con Il Dipartimento di Scienze Mediche dell'Università di Torino para impulsar diferentes proyectos de investigación. El primero de ellos consistirá en medir los beneficios sociales y económicos sobre la salud de la actividad física a partir del centro de GOfit Mercato dei Fiori.

Este enfoque científico, destinado a mejorar la salud y el bienestar, está integrado en la empresa con el fin de impulsar la investigación y el desarrollo y su retorno en forma de una mejor prestación de servicios, habiendo invertido más de 2,2 millones de euros con cargo a sus propios recursos operativos desde 2018. El GOfit LAB, dirigido por el destacado experto académico aplicado, el catedrático Alfonso Jiménez, parte de la premisa de la investigación aplicada a las áreas de alcance, innovación y desarrollo de productos, transferencia de conocimientos, redes y asociaciones, formación y educación.

Se ha establecido una asociación estratégica de Investigación con el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte de la Universidad Rey Juan Carlos y el Centro de Investigación del Bienestar Avanzado de la Universidad de Sheffield Hallam, para desarrollar diferentes actividades y proyectos de investigación para apoyar el enfoque del GOfit LAB basado en el estudio de evidencias que promuevan la vida activa.

Líneas fundamentales de investigación



Validación científica

La validación científica de todos los programas y servicios ofrecidos por GOfit (*evidence based practice*).



Soluciones digitales

El desarrollo de instrumentos de diagnóstico y evaluación que permitan informar la prescripción de ejercicio vía soluciones digitales.



Un estilo de vida activo y saludable

El impacto de un estilo de vida activo y saludable sobre el nivel de bienestar, satisfacción con la vida y felicidad.



Validación científica

El desarrollo de intervenciones específicas para diferentes grupos de población, con especial interés en el denominado «ejercicio clínico» o ejercicio como terapia.



Impacto económico y social

La evaluación del impacto económico y social de nuestra actividad en la sociedad española mediante informes anuales realizados en colaboración con el CIDE.

A lo largo de estos ocho años el GOfit LAB ha completado un total de siete doctorados, dos

postdoctorados y actualmente tiene cuatro doctorados en curso.

Estudios sobre los efectos de la *prescripción de ejercicio* en mujeres que han sufrido un *cáncer de mama*.

GOfit LAB, en el marco de un Proyecto de Doctorado Industrial, realizó una investigación con pacientes de cáncer de mama del Hospital Universitario de Valdecilla. El estudio se desarrolló mediante un programa de ejercicio a distancia monitorizado en tiempo real, orientado a evaluar el impacto de la actividad física en este colectivo.

La investigación ha dado lugar a seis publicaciones científicas que aportan evidencia sólida sobre los beneficios de una vida activa para pacientes y supervivientes de cáncer de mama.

Consciente de la importancia que esta investigación tiene para la sociedad, GOfit decidió en 2023 que esta línea de investigación fuera la principal, lo que conllevó que tras un largo periodo de trabajo con el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte de la Universidad Rey Juan Carlos y el Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Clínico San Carlos, el 17 de febrero diera comienzo el Programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico. Un proyecto en el que GOfit es el partner estratégico, donde el papel del Grupo es desarrollar la primera unidad

de intervención en GOfit Vallehermoso, generando programas clínicos en un entorno no hospitalario, así como seguir desarrollando la unidad de investigación a través del GOfit LAB y el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte de la URJC.

El 6 de mayo dio comienzo el modelo de intervención piloto con la primera escuela de vida activa que tiene lugar dos veces al mes en el Hospital Clínico San Carlos para que las pacientes puedan entender los beneficios de actividad física durante el proceso de tratamiento de enfermedad así como poder resolver cualquier duda que surja. Una vez que las pacientes deciden adherirse al proyecto realizan una evaluación exhaustiva en el GOfit LAB que se encuentra en el centro de GOfit Vallehermoso, estos datos obtenidos son indicadores a disposición del personal sanitario del Hospital Clínico y por supuesto para poder planificar el programa de ejercicio adaptado a cada paciente por la Doctora en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte Ana Myriam Lavín Pérez.

En los primeros ocho meses del desarrollo del modelo de intervención se han alcanzado un total de 74 pacientes que han realizado la evaluación inicial, el seguimiento del programa de entrenamiento dirigido por expertos en la materia y dependiendo de estadio de la enfermedad y tratamiento una segunda evaluación.

El *GOfit LAB*, una referencia para instituciones públicas y privadas

GOfit LAB se ha consolidado como un referente. En 2022 y 2023, lideró el grupo de expertos de la Unión Europea sobre datos de comportamiento activo y supervisó el desarrollo de indicadores del deporte en Iberoamérica. Durante ese periodo, participó en foros como el Active Leadership Forum Europe, el Congreso Nacional de Entrenamiento Personal, SEEDO y FIAB, entre otros.

Este reconocimiento internacional se refuerza con la reciente incorporación del catedrático de la URJC y director de GOfit LAB, Professor Alfonso Jiménez, como miembro principal de la Red de Conocimiento e Innovación (Knowledge and Innovation Network, KIN) de Fit for Life (F4L) impulsada por la UNESCO, cuyo objetivo es movilizar el deporte como motor del desarrollo sostenible a nivel global.

Esta invitación reconoce el impacto de la investigación y la innovación lideradas desde GOfit LAB en la promoción de la

salud y el bienestar a través del deporte. Durante los próximos dos años, Alfonso contribuirá directamente a la creación de políticas deportivas globales que fomenten la inclusión, la igualdad y la sostenibilidad, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

El Comité Olímpico Español reconoció al Hospital Clínico San Carlos por el desarrollo del Programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico, destacando de este modo el modelo de investigación-acción y la alianza entre la URJC, el Hospital Clínico y el GOfit LAB.

Por último, la Unidad de Investigación e Innovación continua con otras investigaciones, entre ellas la enfocada a la generación de un modelo de medición del impacto social y económico del deporte, así como al estudio longitudinal de la capacidad de la marcha en la enfermedad del Parkinson.

4.6 Medidas de *calidad y seguridad* que seguirán marcando la diferencia

Para GOfit, la seguridad y la calidad son fundamentales. Por ello, cuenta con un sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad basado en la excelencia en el servicio al usuario, la prevención de la contaminación y la gestión proactiva de riesgos. GOfit se somete regularmente a auditorías externas realizadas por AENOR, de este modo, se garantiza un trabajo preventivo continuo que asegura la calidad y seguridad de sus instalaciones para consumidores, trabajadores, proveedores y la comunidad en su conjunto.

Entre las medidas más destacadas para garantizar los más altos estándares de calidad y seguridad se incluyen:

- Auditorías de seguridad con periodicidad semestral que permiten identificar incidencias, evaluarlas según una matriz de riesgos y establecer planes de acción para su resolución.

- Renovación del aire de todas las instalaciones cada 7 minutos en todas las instalaciones y la monitorización en tiempo real de las concentraciones de CO₂ y micropartículas.
- Agua 100% pura y segura en las zonas de baño gracias al sistema de electroporación sin aditivos ni productos químicos y la generación de cloro natural.

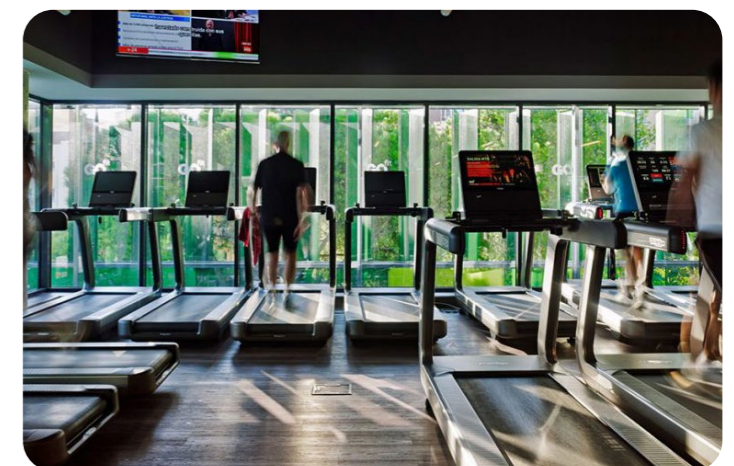
Para GOfit, la seguridad de las personas es la máxima prioridad. Por ello, el Grupo ha establecido un enfoque integral que incluye sensibilización, información, formación y auditorías internas. Estas medidas están diseñadas para salvaguardar y mantener los estándares de seguridad en todos los centros GOfit.

4.7 *Escucha y orientación* a las necesidades del usuario

La orientación al cliente es uno de los valores fundamentales del Grupo. La capacidad de escucha y la agilidad para responder a sus necesidades, la mejora continua de sus procesos y la innovación en el producto deportivo para ayudar a cada usuario a alcanzar su propósito son señas de identidad de GOfit.

En este sentido, GOfit ha desarrollado una nueva plataforma de análisis de satisfacción del cliente que centraliza todas las valoraciones recopiladas a través de distintos canales, como encuestas NPS, el sistema de quejas y sugerencias “¿Todo bien?”, comentarios en la página web y redes sociales, y reseñas en Google. Gracias al uso de inteligencia artificial, esta plataforma permite analizar en profundidad los datos y proporcionar a los managers información clave sobre las necesidades de los consumidores, facilitando la toma de decisiones y la implementación de planes de acción alineados con sus expectativas.

Para lograrlo, GOfit tiene personal cualificado y certificado para poder ofrecer un servicio de máxima calidad, al tiempo que la organización pone esmero en cuestiones que sabe que son básicas para sus abonados, como la limpieza, el confort, el adecuado funcionamiento del equipamiento y el orden y la comunicación.



Además, se encuentran a disposición de los clientes las hojas de reclamaciones. A lo largo de 2025 se registraron un total de 445 reclamaciones un 18,67% menos que en 2024 pese a contar con dos centros operativos más. Esta disminución evidencia el trabajo que realizan los equipos en el análisis de las encuestas de satisfacción, así como en la gestión de todas las quejas, sugerencias y reclamaciones con el objetivo de contestar en la menor brevedad posible y ofrecer una solución o incluso concertar una reunión si el problema expresado lo requiere.

05

Medio ambiente

100%

Electricidad renovable en sus 22 centros y oficinas centrales



67%

Reducción huella de Carbono respecto del 2018

27%

Ahorro de agua en términos de acceso/m³ respecto del 2019

1.209.513 kg

Se ha evitado consumir productos químicos desde el 2019, gracias al sistema de electroporación en las zonas de agua

Preservar el planeta, cuidando de la salud



Hechos destacados

- Obtención del sello oficial del MITECO «Calculo, Reduzco y Compenso», siendo la primera empresa del sector del ejercicio físico y el bienestar en lograrlo.
- Reducción de la huella de carbono en un 67% respecto del año 2018 y a pesar del aumento de 2 centros deportivos más, así como el aumento de la actividad en los centros con más de 1,3M accesos.
- Reducción de la huella de carbono de un 14% respecto del año 2024.
- Nuevo centro GOfit Mercato dei Fiori con una capacidad de generación de energía fotovoltaica 40 veces mayor que la del último centro construido en el año 2020 (GOfit Alcalá).
- GOfit Santa Cruz y GOfit Mercato dei Fiori nuevos centros sin uso de combustibles fósiles.
- Compensación de 125 toneladas de CO².
- En proceso de la verificación y certificación del cálculo y reducción de la huella de carbono de GOfit del año 2025.
- En proceso de compensación de 150t de CO₂ correspondiente al año 2025.
- Reducción del uso de productos químicos de un 4,08% respecto del año 2024.
- Disminución de emisiones GEI lograda gracias a la implementación de importantes medidas de eficiencia energética, las cuales han permitido una menor utilización de biomasa y una reducción del consumo de gas natural de 4,47% kWh/accesos, todo ello sin afectar a la calidad del servicio.
- Se ha mantenido y mejorado el sistema de electroporación en piscinas y spas, principal causa del ahorro del 25% de agua en términos de m³/acceso y del 58% de productos químicos desde el año 2019, a pesar de la apertura tres nuevos centros en este periodo.
- Recogida de más de 194.476 kg de ropa en los contenedores Cáritas situados en los centros GOfit, aumentando en un 8,1% la recogida respecto del año 2024.
- Más de 4,6 millones de euros de gasto con impacto ambiental positivo en el año 2025.

5.1 Energía y neutralidad climática

Según el Servicio de Cambio Climático de Copernicus, 2025 fue el tercer año más cálido jamás registrado, con una temperatura media global de 14,97 °C, lo que supone 1,47 °C por encima del nivel preindustrial. También fue 0,59 °C superior a la media del periodo 1991-2020, y se situó apenas 0,13 °C por debajo de 2024, el año más cálido de la historia.

Además, 2025 cerró un periodo sin precedentes: por primera vez, la temperatura media mundial de tres años consecutivos (2023-2025) superó en más de 1,5 °C los niveles preindustriales. Este umbral, considerado crítico por el Acuerdo de París, se ha sobrepasado de manera sostenida, lo que evidencia la aceleración del calentamiento global.

Los impactos del cambio climático continúan intensificándose en todos los continentes. El retroceso de glaciares, la pérdida de hielo en los polos, los episodios de calor extremo, la desertificación y la

disminución de la biodiversidad agravan riesgos que afectan a la estabilidad económica, la salud pública, la seguridad alimentaria y el bienestar global. La ciencia lleva décadas advirtiendo que nos enfrentamos a un riesgo sistémico que trasciende lo ambiental y condiciona directamente nuestras sociedades.

Aun así, este escenario también abre una oportunidad para transformar los modelos de desarrollo. Frente a una emergencia que avanza más rápido de lo previsto, la humanidad conserva la capacidad de actuar con ambición y cooperación. El Acuerdo de París ofrece una hoja de ruta para lograr emisiones netas cero en la segunda mitad del siglo, adaptar los territorios ante los impactos inevitables y movilizar recursos financieros y tecnológicos que permitan una transición justa, inclusiva y sostenible.

Para avanzar en ese compromiso, es imprescindible aumentar la ambición climática tanto en los

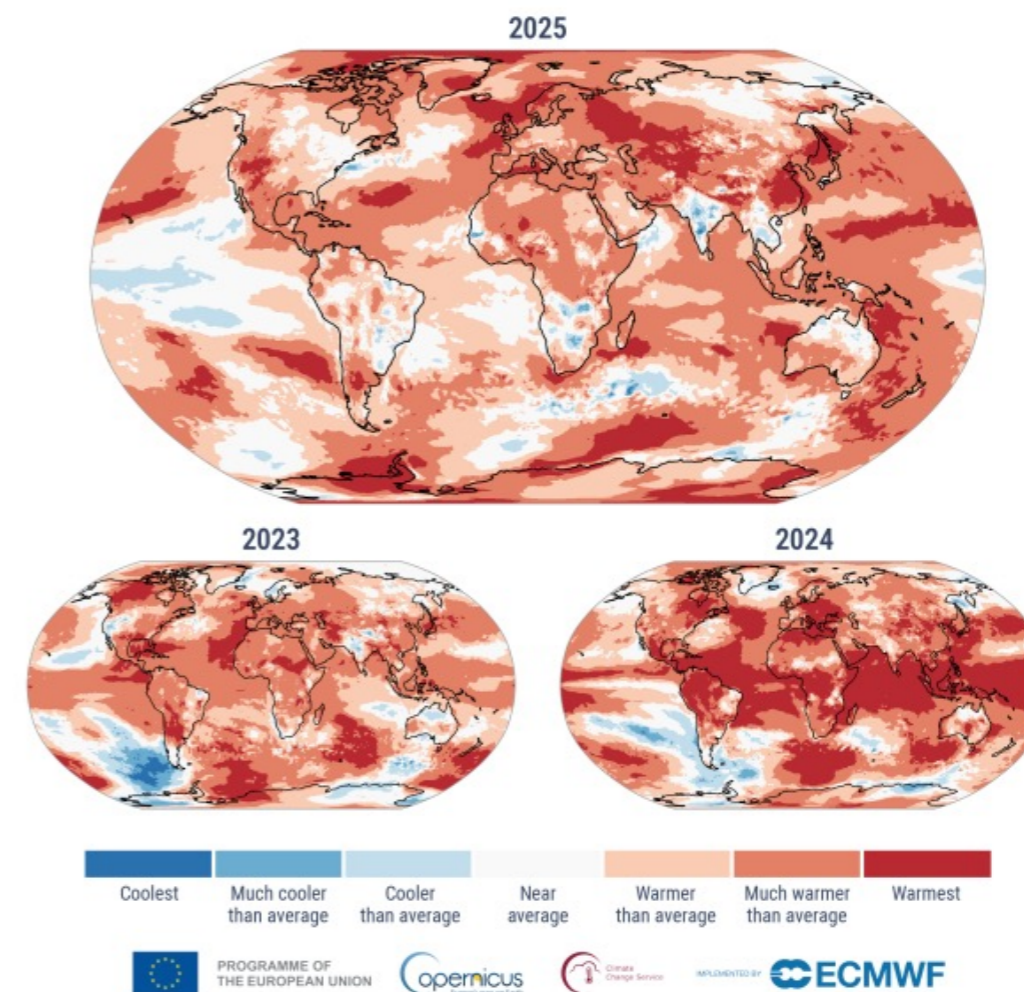
compromisos nacionales como en las acciones locales. La Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible plantean un horizonte común hacia un modelo donde la sostenibilidad sea un principio transversal en todas las decisiones. Como organizaciones, como ciudadanía y como comunidad global, estamos llamados a impulsar una transformación profunda que regenere el equilibrio ambiental, fortalezca la prosperidad compartida y garantice el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

GOfit está firmemente comprometido en contribuir y ayudar a la consecución de este objetivo. GOfit destaca en promover una vida saludable, y también se esfuerza cada día por tener un mayor impacto social y económico, procurando desarrollar su actividad de la manera más respetuosa con el medio ambiente, procurando así un impacto positivo en la comunidad y en el entorno en el que opera.

Para avanzar en este compromiso, el Grupo se encuentra implementando el Plan de Sostenibilidad 2024-2028, que establece metas y acciones concretas orientadas a alcanzar la neutralidad climática, impulsar la economía circular y fomentar un uso responsable y eficiente de los recursos. Con este propósito, y como parte de su compromiso sostenido con la mejora ambiental, el Grupo cuenta desde hace años con un sistema integrado de gestión certificado, que incluye la gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, siendo esta una herramienta clave para asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos y promover una mejora continua.

Anomalies and extremes in surface air temperature in 2023-2025

Data: ERA5 1979-2025 • Reference period: 1991-2020 • Credit: C3S/ECMWF



Eficiencia y transición energética

Entre los diversos retos medioambientales que tenemos por delante, alcanzar la neutralidad climática se ha configurado como la máxima prioridad en los próximos años. Para lograrlo, se necesitan emprender de manera simultánea estrategias para reducir el consumo energético, disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y aumentar la producción de energías renovables. Sin olvidar la importancia creciente que tiene y tendrán los proyectos de compensación y absorción de dióxido de carbono.

Ofrecer servicios deportivos en centros que acumulan 15,3 millones de accesos anuales, con una elevada cantidad de equipamiento conectado a la red e instalaciones climatizadas hasta 18 horas al día, hace de los centros GOfit importantes consumidores de energía y especialmente de electricidad.

Entendiendo el impacto positivo que cada iniciativa puede tener en nuestras instalaciones, el Grupo tomó una decisión valiente y visionaria en 2019 al comprometerse con un acuerdo de compra de energía eléctrica renovable a largo plazo (PPA). A pesar de que en ese momento el precio era más alto que el del mercado, la empresa optó por abastecer el 100% de sus centros en España con energía renovable. Esta decisión no solo demuestra nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino que también asegura estabilidad financiera para la próxima década, gracias a un contrato con costos decrecientes anuales en la principal fuente de consumo energético de la empresa.

Las oficinas centrales, así como los centros de Portugal y los nuevos centros de GOfit Santa Cruz (Tenerife) y GOfit Mercato dei Fiori (Torino), cuentan también con el 100% del uso de energía renovable a través de energía con Garantías de Origen (GDO) manteniendo la decisión estratégica que se tomó en 2019 y sabiendo que es una de las medidas más relevantes en la descarbonización de la compañía.

Esta decisión de gran relevancia para la sostenibilidad del Grupo, se ha demostrado con la reducción de la huella de carbono lograda desde 2018 (-67%) y la fortaleza que ha supuesto para la organización frente a la crisis energética y oscilaciones del mercado energético.

El gas natural es la segunda fuente de energía más utilizada en nuestras instalaciones, empleándose para la climatización y el calentamiento del agua en duchas, piscinas y spas. Conscientes del aspecto ambiental significativo que significa el uso del gas natural en nuestros centros el Grupo comenzó en el año 2023 con la renovación de activos correspondientes a la climatización sustituyendo las calderas de gas natural por bombas de calor, eliminando de este modo esta fuente de emisión en los centros. La sustitución de este tipo de instalaciones supone la gestión de un proyecto de gran envergadura que impacta a la

“
Para lograr la neutralidad climática, se necesitan emprender de manera simultánea estrategias para reducir el consumo energético, disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y aumentar la producción de energías renovables.
 ”

operación diaria del centro por ello en el plan de reducción de la Huella de Carbono del Grupo se ha planificado a lo largo de los próximos años el cambio estas instalaciones tomando como criterio principal en la planificación iniciar el cambio de instalaciones térmicas aquellos que sean menos eficientes. A su vez, se sigue trabajando en otras medidas de eficiencia energética, donde destacan la actualización del Sistema BMS encargado de controlar y supervisar diferentes sistemas dentro del edificio como la iluminación, la climatización y otros sistemas para optimizar la operativa diaria sin que perjudique el confort de los usuarios. En 2025 se ha implantado la evolución del BMS 2.0 en cuatro centros operativos. Sumados a los cuatro desplegados en 2024 y a los dos centros abiertos en 2025 con esta tecnología desde su puesta en marcha, el 45% de los centros GOfit ya opera con sistemas de última generación tras solo dos años de trabajo. De cara al año 2026 se encuentra planificado la evolución en otros cuatro centros para continuar con la mejora continua en términos de eficiencia energética.

Por último, una parte fundamental de asegurar la eficiencia es el control operativo diario a través del Responsable de BMS y energía del Grupo, encargado de controlar las consignas de los centros y planificarlas según la estación meteorológica del año.

Con la aplicación de las diferentes medidas sucedidas en el ciclo 2019 – 2024, en el año 2024 se definió un plan de

descarbonización de medidas específicas encaminadas a la mejora de la eficiencia en los centros actuales a través de sustitución de las calderas de gas, así como el diseño de los nuevos centros con el concepto de Nearly Zero Energy Building (NZEB).

Este plan comprende los años de 2025 a 2029 y estima una reducción de la huella de carbono de GOfit para el año 2029 de un 77% en términos globales respecto al año 2018. Teniendo en cuenta el periodo de plan la reducción respecto al año 2024 será de un 32%.

En consonancia con el objetivo de descarbonización marcado por el Grupo, desde 2022 GOfit ha proyectado los nuevos centros que aspira abrir en los próximos años sin el uso de gas natural, apostando por la aerotermia como energía limpia clave en su futuro neutro en carbono.

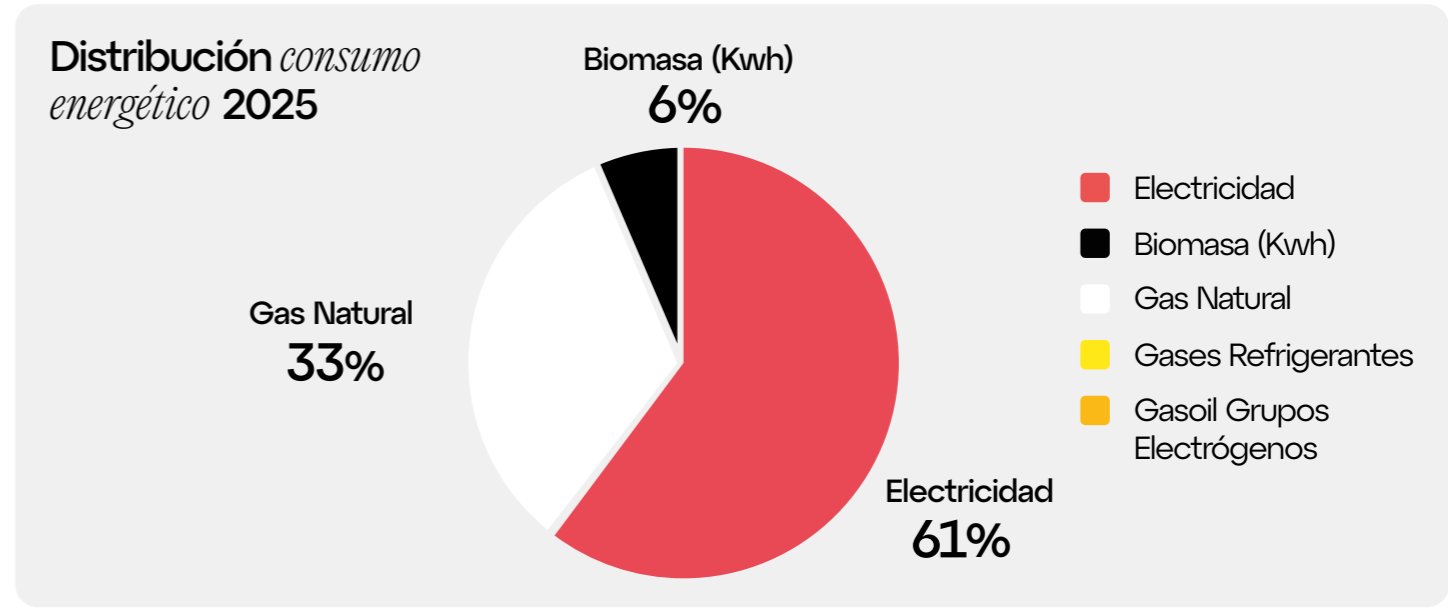
Como muestra de ello, las dos nuevas aperturas que se han realizado en 2025 en la ciudad de Santa Cruz de Tenerife y la ciudad de Turin son centros que no utilizan gas natural.

Para lograr mejorar el desempeño ambiental del Grupo, GOfit tiene diseñado en su plan de reducción de la huella de carbono la eliminación paulatina del uso de gas natural en los centros actualmente operativos, así como que la apertura de los nuevos centros no utilice gas natural, eliminando de este modo una fuente de emisión contaminante importante.

En su apuesta por las energías renovables y la eficiencia, GOfit cuenta actualmente con diferentes fuentes de energía renovable¹ y de alta eficiencia que ayudan a climatizar y suministrar energía limpia o de bajas emisiones, como son: la geotermia, la solar fotovoltaica, la solar térmica, la cogeneración o la biomasa.

Consumo energético de la organización

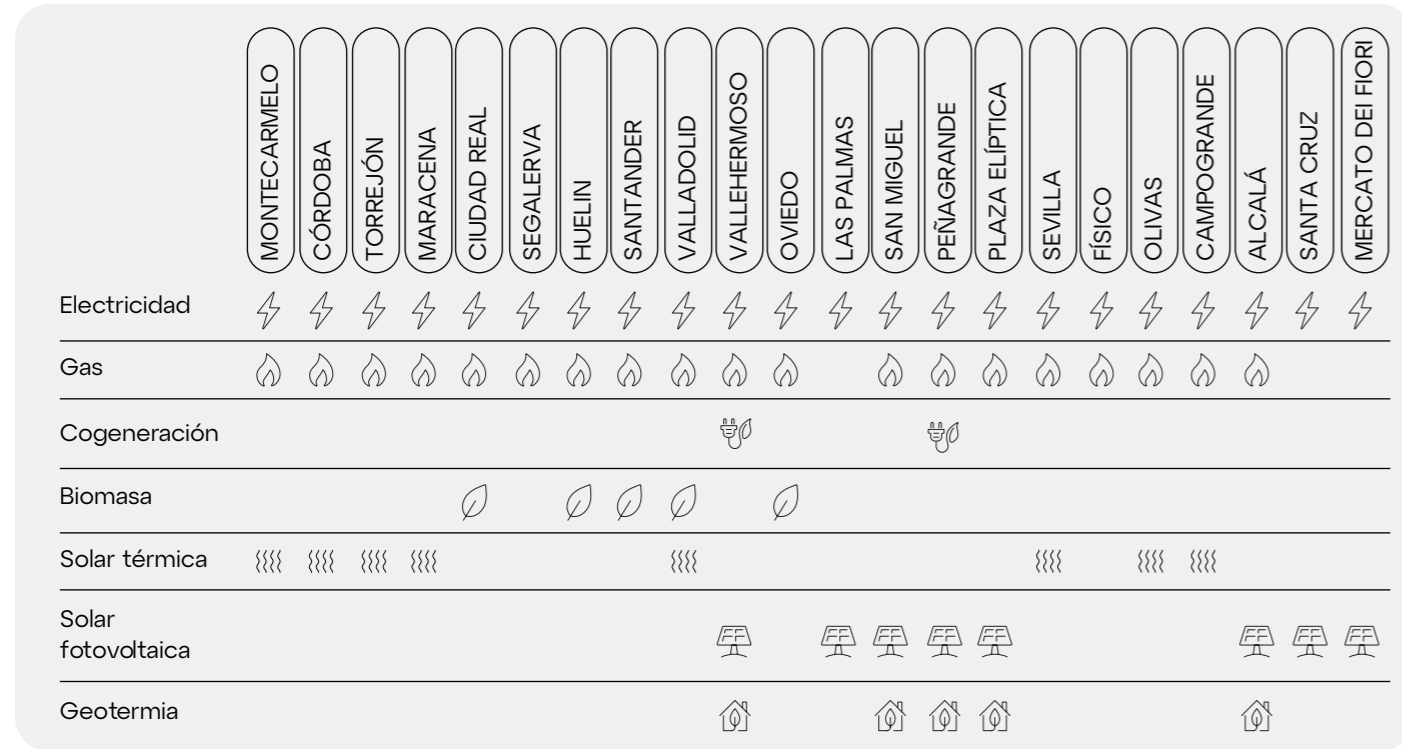
Fuente de energía	2024	2025
Electricidad	32.343.958 kWh	35.168.878 kWh
Electricidad de origen renovable ²	100%	100%
Gas natural	19.137.362 kWh	19.046.994 kWh
Gases refrigerantes	431,20 kg	95 kg
Gasoil grupos electrógenos ³	2.660 l	2.726 l
Biomasa (Kg)	822.020 kg	770.620 kg
Biomasa (KWh)	3.987.588 kWh	3.698.976 kWh



¹ La energía renovable suministrada por estas fuentes no está contabilizada entre la energía renovable consumida por el Grupo, a causa de la dificultad de realizar una medición exhaustiva en la actualidad. ² La electricidad de origen renovable se ha calculado a partir de: 1) El consumo de electricidad 100% renovable firmado con Engie para los 19 centros de España; 2) Las Garantías de Origen Renovable certificadas por la CNMC para el cálculo del porcentaje de energía renovable suministrado a las oficinas Centrales, y 3) Las Garantías de Origen Renovable para los centros de Portugal e Italia. ³ El uso de los grupos electrógenos está destinado para casos de emergencia, no habido existido ninguna en el 2025. Su consumo energético se debe a las labores de mantenimiento preventivo realizadas, estimando un total de 3 horas de uso por grupo.

En los próximos años, a la inclusión de la aerotermia como alternativa al gas natural, se suma la fuerte inversión que tiene proyectado realizar el Grupo en los sistemas de energía fotovoltaica. Como ejemplo de ello el nuevo centro de Mercato dei Fiori en la ciudad de

Turin (Italia) inaugurado en 2025 tiene una potencia instalada de 440 KwP, lo que en su máximo rendimiento permite generar suficiente energía como para cubrir el consumo del centro en ese momento.



La eficiencia es de las facetas que más se pueden “entrenar” en el ámbito de la sostenibilidad medioambiental, para ello el sistema de monitorización permanente a través del BMS es un elemento clave en la gestión gracias a la obtención de datos, análisis y toma de decisiones en tiempo real, que permite evitar desviaciones de consumos y entender el comportamiento de sus edificios.

Con este compromiso, GOfit realizó en 2024 auditorías

energéticas en el 85 % de sus centros a través de una consultora independiente especializada. Estas auditorías, junto con la evolución del BMS 2.0, buscan impulsar la mejora continua y optimizar al máximo el uso de los recursos. Durante el año 2025, la evolución del BMS 2.0 se ha implementado en los centros de Torrejón, Ciudad Real, Físico y Segalerva. En 2026 se encuentra planificada la evolución en otros cuatro centros deportivos del Grupo.

Descarbonización y electrificación para avanzar hacia la neutralidad climática

GOfit ha logrado una significativa reducción de su huella de carbono pese a su crecimiento y expansión. Tomando el 2018 como año base de cálculo, la reducción en términos absolutos alcanza el 67% a pesar de tener en funcionamiento cuatro centros deportivos más

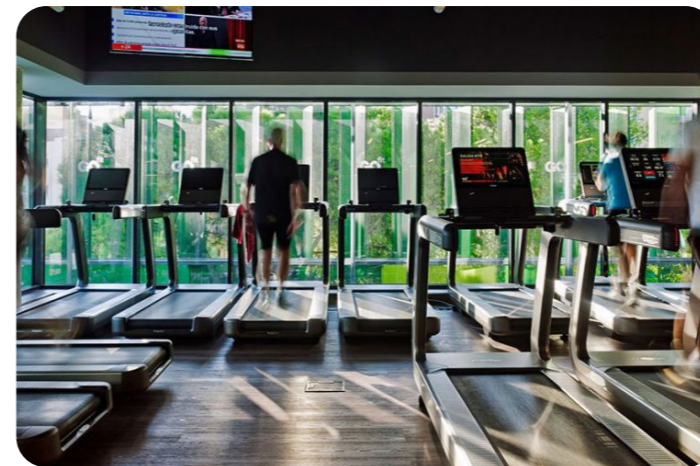
(GOfit Físico, GOfit Alcalá, GOfit Santa Cruz, GOfit Mercato dei Fiori). Esta cifra llega al 74% si, dada la continua expansión del Grupo, se miden las emisiones en base al índice de actividad (t CO2e /Accesos).

Emisiones GEI⁴

Alcance (t CO2eq)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Emisiones directas (alcance 1)	3.827	4.930	3.595	4.499	4.231	4.167	4.508	3.867
Emisiones indirectas (alcance 2)	7.945	2.420	531	578	710	0	0	0
TOTAL (t CO2eq)	11.772	7.350	4.126	5.077	4.941	4.167	4.508	3.867
Reducción respecto a 2018	0%	38%	65%	57%	58%	65%	61,70%	67,15%

A pesar de haber aumentado 1,3M de accesos a los centros GOfit en el 2025, la compañía ha logrado reducir su huella de carbono un 14,2% respecto al año 2024 así como un 21,6% si se calcula en relación con la intensidad de la actividad en los centros (t CO2eq/accesos). Las medidas de eficiencia implantadas han sido la principal causa de la reducción de emisiones de efecto invernadero en el último año, especialmente por el diseño de los nuevos centros donde las emisiones en GOfit Santa Cruz son mínimas y en GOfit Mercato dei Fiori no existen emisiones en su operación. Además, sumado a los proyectos de eficiencia energética que se están llevando en los centros actuales.

El año 2025 ha sido el primer año del nuevo plan de descarbonización donde los resultados se encuentran en la línea al objetivo de reducción del año 2029.



GOfit ha verificado las mediciones de su huella de carbono desde 2018 hasta 2024 y ha registrado estos datos en el Ministerio para la Transición Ecológica, obteniendo el sello de cálculo y reducción de emisiones GEI para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2023. Asimismo, en 2025 se obtuvo el sello **Calculo, Reduzco y Compenso** del año 2023,

logrando un nuevo hito en su camino a la descarbonización, así como a la transparencia de todas sus acciones. Actualmente, la compañía ha completado el registro de las emisiones de 2024 y está a la espera de la resolución.

Como parte de su compromiso continuo, ha iniciado el proceso de verificación del cálculo de 2025 a través de una entidad independiente, con el objetivo de proceder a su registro en el Ministerio.

De esta manera, GOfit sigue avanzando hacia el objetivo de tender a la neutralidad climática en la próxima década; en línea con el compromiso adoptado por la UE y multitud de países europeos para mitad de siglo. Para lograrlo, en los próximos años se desarrollarán acciones como las mencionadas y se profundizará en la estrategia de reducción de emisiones GEI basada en las siguientes líneas de actuación:

- Consumo de electricidad de origen renovable. Mantener El suministro eléctrico de origen 100% renovable y garantizar este en todas sus nuevas instalaciones.
- Aumentar la capacidad de autoconsumo renovable en los centros GOfit.
- Diseñar los futuros centros de la compañía con capacidad para generar importantes cantidades de energía renovable y valorar la ampliación del autoconsumo en los centros ya operativos.
- Electrificación de la compañía. Abandono del uso de gas natural en la actividad de futuros centros de la compañía y remplazar los equipos de combustión actuales que son menos eficientes por otros que consuman electricidad 100% renovable.
- Prevención de fugas y sustitución de gases refrigerantes. Continuar perfeccionando el

⁴ Los datos de 2025 están realizados con los factores de conversión del año 2024, ya que el Ministerio de Transición Ecológica no cambia modifica estos datos hasta el mes de abril.

mantenimiento preventivo de los equipos de refrigeración, al tiempo que se tiende a la sustitución de los gases utilizados en la actualidad por otros con menores emisiones GEI.

- Incremento de la eficiencia energética, BMS 2.0. Continuar el proceso de mejora de la eficiencia de los centros GOfit y de los nuevos equipos operativos.
- Compensación de emisiones. Mediante la creación de proyectos de compensación o sumándose al desarrollo de sumideros de carbono ya existentes.

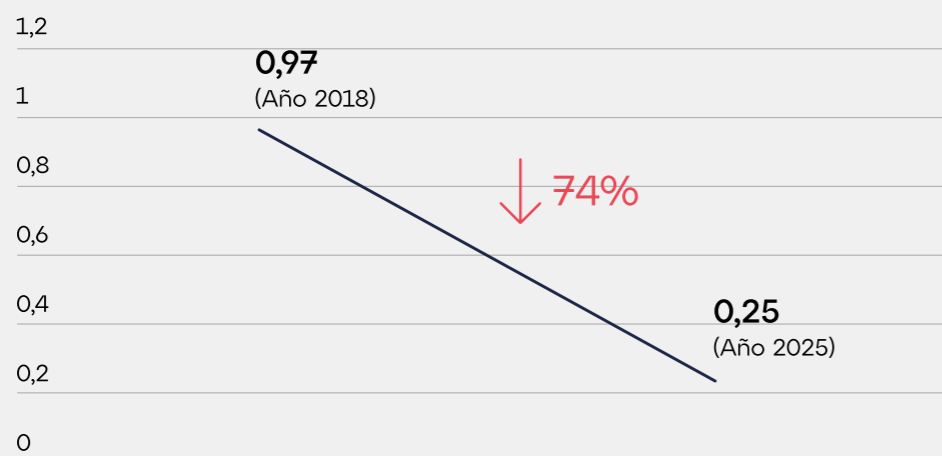
Estas líneas de actuación, publicadas en la Memoria de Sostenibilidad 2022, no responden a una mera declaración de intenciones, sino que constituyen una hoja de ruta concreta para mejorar de forma progresiva el desempeño ambiental de la compañía y consolidar un modelo de

desarrollo responsable con la sociedad. En 2025, esta planificación se materializa en decisiones reales de diseño y operación.

Los nuevos centros GOfit Santa Cruz y GOfit Mercato dei Fiori, inaugurados en 2025, operan con energía 100% de origen renovable, incorporan una capacidad de generación renovable significativamente superior a la del último centro abierto con anterioridad, GOfit Alcalá (2020), han eliminado el uso de gas natural mediante bombas de calor polivalentes y emplean equipos de producción de frío con refrigerantes de bajo PCA.

En conjunto, estos avances consolidan una senda de descarbonización basada en hechos verificables y en decisiones técnicas coherentes con el plan de sostenibilidad del Grupo.

Evolución Huella de Carbono Índice de Actividad (tCO2eq/accesos)



Contribuyendo a la *movilidad sostenible*



El Grupo no se conforma con la disminución de sus emisiones, sino que trata de incentivar el comportamiento sostenible de sus empleados, usuarios y proveedores. Prueba de ello son las campañas de sensibilización sobre diferentes materias medioambientales, y en especialmente en la importancia que tiene la movilidad activa, como alternativa saludable y no contaminante, sumado a la apuesta por el transporte público y eléctrico. El importante acuerdo suscrito con Iberdrola para la implantación de puntos de recarga de coches eléctricos en todos los centros GOfit da muestra de este interés.

5.2 Hacia una gestión *eficiente y circular*

Agua

Todos los centros GOfit están equipados con piscinas interiores y spas, además de contar con un gran número de piscinas exteriores. Sumado a esto, el consumo de agua se extiende a las duchas y aseos, así como para tareas de limpieza, riego y en algunos casos, para refrigeración. Estos servicios deben estar dimensionados para centros con uso intensivo por parte de los usuarios, lo que conlleva un consumo elevado de agua. Dada la importancia de estas cifras y el compromiso de la organización con la sostenibilidad, existe una especial sensibilidad e interés en mantener sistemas de gestión eficientes y fomentar el ahorro de agua.

Con este objetivo, desde el año 2019 se han diseñado diferentes medidas para la reducción del consumo de

agua logrando instalaciones más eficientes. Estas medidas han conllevado una inversión importante por parte del Grupo sabiendo de la importancia de la inversión para gestionar los recursos naturales de manera responsable.

Una de las principales medidas que se desarrollando fue la implantación en los años 2019 y 2020 de la innovadora y disruptiva tecnología de electroporación y oxidación avanzada para el tratamiento del agua de sus piscinas y spas en todos los centros de la compañía. Una solución que además permite monitorizar en tiempo real el consumo y los valores del agua, mejorado su calidad y seguridad, a la vez que ha impulsado su ahorro y ha permitido reducir de forma drástica el consumo de productos químicos para su desinfección.



Esta medida se sigue manteniendo a lo largo de los años además de incorporarla desde su apertura en los nuevos centros de Sata Cruz y Mercato dei Fiori.

También destacan las medidas durante el año 2021 y 2022 de optimización de los caudales en las duchas y grifos mediante la implantación de nuevos reductores. Para finalizar el elenco de medidas en la optimización de la gestión del agua, en el año 2024

finalizó la instalación de los urinarios secos en el 100% de los centros GOfit. Estos urinarios sustituyen a los tradicionales que tienen un consumo de 0,5 litros por descarga. De este modo se ha conseguido el objetivo de eliminar una de las fuentes de consumo de agua de los centros.

Este conjunto de medidas ha pasado de orientarse a la mejora de la eficiencia en el consumo responsable de

agua a convertirse en un estándar mínimo de gestión hídrica para los nuevos centros del Grupo. Como muestra de ello, los centros de Santa Cruz y Mercato dei Fiori han abierto sus puertas incorporando todas estas características.

Pese a las mejoras mencionadas, se ha producido un aumento del consumo de agua en el último año,

debido principalmente a la apertura de dos nuevos centros y por lo tanto a la mayor asistencia de usuarios y aumento de actividad en los centros. De igual manera, la eficiencia del consumo de agua aumentó un 4% respecto de 2024 ya que el consumo de agua en relación con el uso de las instalaciones varió favorablemente de 0,025 m³/accesos en 2024 a 0,024 m³/accesos en 2025.

Consumo de agua

	Año 2024	Año 2025
Consumo de agua total (m ³)	343.023	366.715
Consumo de agua (m ³ /accesos)	0,025	0,024

Los efectos positivos de la inversión en el sistema de electroporación y las mejoras acometidas en duchas, grifos e instalación de urinarios secos destacan al observar la evolución desde el año 2019 (año base para medir el consumo de agua), pasando de 410.754 m³ a

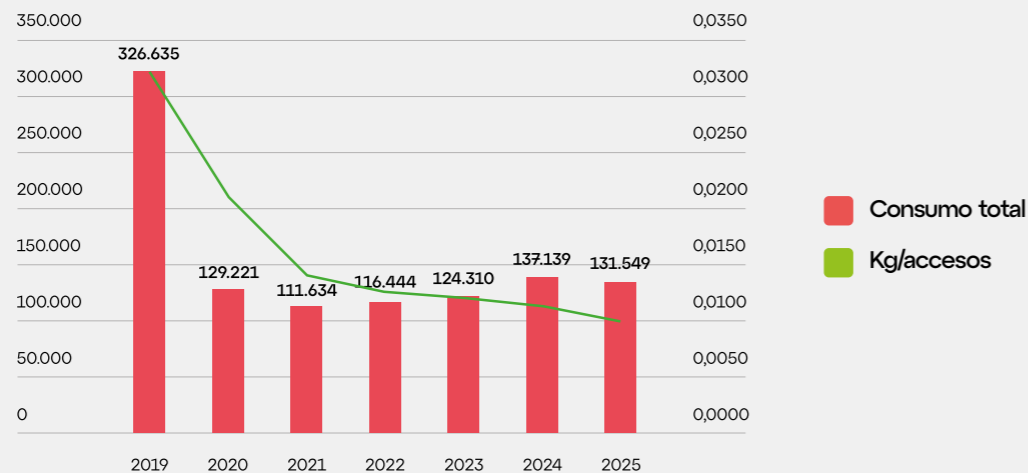
366.715 m³ en el 2025, a pesar de tener tres centros operativo más y un aumento de 2.737.397 accesos, lo que supone una disminución del consumo en términos de eficiencia de un 27% (0,033 m³/accesos en 2019 vs 0,024 m³/accesos en 2025).

Consumo de productos químicos

En relación con la utilización de productos químicos en los centros GOfit, gracias principalmente al sistema de electroporación, su consumo se ha reducido un 59,7% desde el año 2019. Durante los últimos seis años, se ha logrado evitar el consumo de un total de 1.209.513 kg de productos químicos, a pesar del aumento que representa la apertura de GOfit Alcalá en 2020, GOfit Santa Cruz y GOfit Mercato dei Fiori en 2025. Pese al aumento de dos centros operativos y el aumento de la

intensidad de uso de las instalaciones se ha producido un descenso del uso de productos químicos en un 4,08% en términos absolutos. Analizando el consumo en base a la relación con la actividad en los centros por parte de los usuarios, se produce un descenso del 11,22%, pasando de 0,0098 kg/accesos en 2024 a 0,0087 kg/accesos en el año 2025.

Consumo de productos químicos



Gestión de residuos y compras sostenibles

El propósito de la transición hacia una economía circular es abandonar el modelo lineal convencional de “producir, usar y desechar” para adoptar uno que evite la sobreexplotación de los recursos y la generación de residuos, promoviendo en su lugar la reutilización y el reciclaje de productos.

Debido a la naturaleza de la actividad del Grupo, no se realiza una compra de materias primas como tal, sino un consumo de suministros básicos como el agua, el gas o la electricidad para el funcionamiento de los centros, no aplicando por tanto este apartado de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad.

Reducción y reciclaje de residuos

El mejor residuo es el que no se genera. De esta manera se puede ejemplificar el primer pilar de la economía circular, que no es otro que evitar y reducir la utilización de recursos y la generación de residuos.

Esta es una de las claves del trabajo realizado con los proveedores y partners del Grupo y también del desarrollo de los esfuerzos llevados a cabo para disminuir la cantidad de desechos de papel y plástico producida en los centros.

Para lograrlo, además de la disminución de residuos lograda en las cafeterías, se ha apostado por la digitalización de procesos, la cual ahorra más de media tonelada de papel y cartón al año desde el comienzo de la Estrategia de Papel 0 en el año 2021. De esta manera prácticamente todos los trámites laborales evitan generar residuos, al tiempo que son más seguros y ágiles. La reducción del uso de papel en los espacios de entrenamiento, reorientando a los usuarios a la utilización de sus toallas reutilizables es otro elemento que destacar.

Reutilización de recursos

Otorgarles una nueva vida y utilidad a los recursos es una estrategia altamente efectiva para promover la sostenibilidad y la solidaridad. La colaboración que mantiene GOfit con Cáritas ha permitido recoger 194.476 kg en 2025, un 8,1% más que en 2024, demostrando que la política de GOfit en este sentido va calando en el comportamiento de los usuarios donde año tras año las recogidas son cada vez mayores.

Segregación de residuos y reciclaje

A través de su sistema de reciclaje implantado en todos centros y oficinas centrales su uso por parte de los consumidores.

En línea con el compromiso de concienciación y sensibilización, en el 2025 se lanzó una campaña de concienciación enfocada en la correcta separación de residuos. En el año 2026 está planificada una campaña que promoverá la reducción de residuos y la reutilización como parte de un enfoque más sostenible.

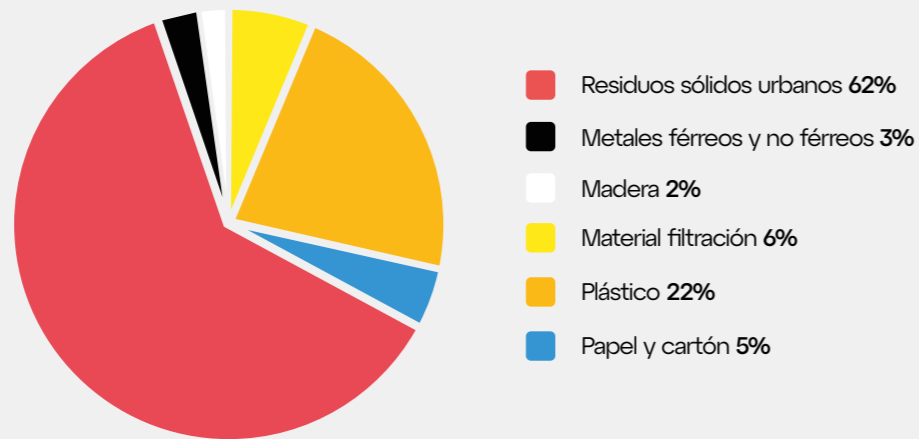
Conscientes de la necesidad de incentivar la responsabilidad medioambiental a través del reciclaje, en los centros de GOfit Peñagrande y GOfit Vallehermoso siguen operando las máquinas Reciclos que funcionan mediante un Sistema de Devolución y Recompensa (SDR) donde por cada envase que el usuario deposita en la máquina consigue unos puntos que posteriormente puede donar en proyectos sociales y medioambientales. En este segundo año de funcionamiento se ha conseguido un reciclar un total de 35.236 latas y 10.614 pet, consiguiéndose un total de 45.850 envases, de este modo entre los dos años de funcionamiento se ha conseguido reciclar un total de un total de 65.588 envases. Con esta sistemática se trabaja en la importancia de la conciencia en el reciclaje, así como en la contribución en proyectos sociales y/o medioambientales.

En el año 2025 hubo un aumento de la generación de residuos con respecto al año 2024. Es una tendencia que se da desde el año 2021, aunque es cierto que esta tendencia se debe a la mayor actividad y asistencia a los centros, por ello es importante analizar la relación en kg generados/ accesos totales a los centros.

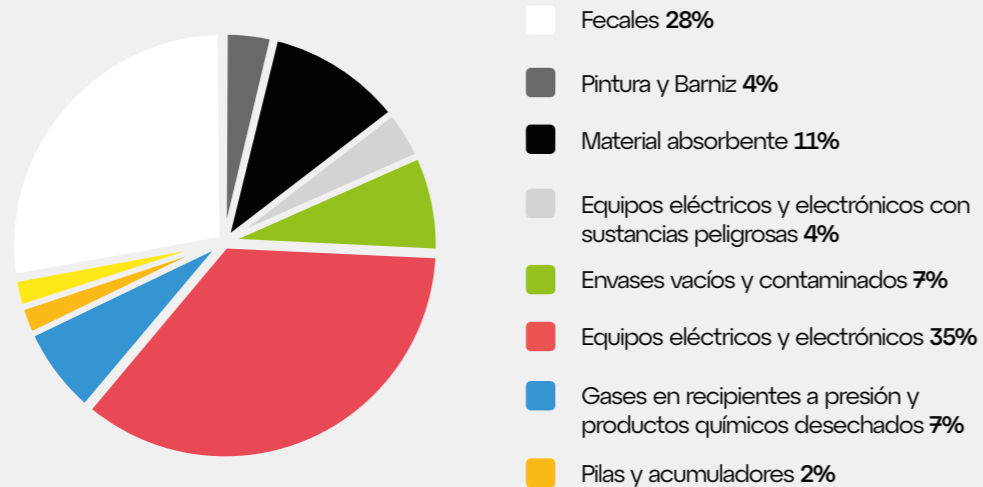
En la generación de residuos no peligrosos se ha producido un aumento de 4,61%, sin embargo, en relación de accesos se ha producido una disminución 3,32%. En la generación de residuos peligrosos ha habido un aumento de residuos peligrosos de 5.531 kg, pero el 64% de este aumento se debe a una limpieza puntual en el centro de GOfit Ruth Beitia de su red de saneamiento.

En términos globales el aumento de generación de residuos es de 12,51% respecto del año 2024, pero sin embargo analizando el indicador de generación de residuos/accesos solo ha aumentado un 3,58% que se debe principalmente a la limpieza puntual de la red de saneamiento de uno de los centros.

Distribución *residuos No Peligrosos* 2025



Distribución *residuos Peligrosos* 2025



Residuos *Peligrosos*

	2024	2025
Pintura y barniz	92	480
Aceites usados de motor, de transmisión y lubricantes	0	0
Clorofluorocarbonos, HCFC, HFC	5,6	6
Material absorbente	3412	1364
Equipos eléctricos y electrónicos con sustancias peligrosas	0	468
Envases vacíos contaminados	639	945
Equipos eléctricos y electrónicos	2421	4475
Gases en recipientes a presión y productos químicos desechados	90	862
Pilas y acumuladores	294	267
Residuos biosanitarios	0	2
Tubos fluorescentes y lámparas de mercurio	166	270
Fecales	0	3520

Residuos *Peligrosos*

	2024	2025
Material filtración	4631	4158
Plástico	7723	14764
Papel y cartón	5665	2880
Residuos sólidos urbanos	43108	41149
Vidrio	0	0
Metales férreos y no férreos	1173	2005
Madera	868	1476

Residuos

	2024	2025
NO PELIGROSOS (kg)	63.169	66.432
PELIGROSOS (kg)	7.125	12.657
TOTALES (kg)	70.294	79.089

5.3 Políticas, protocolos y certificados medioambientales

Gracias a los esfuerzos por medir, reducir y contribuir a la compensación de nuestra huella de carbono, GOfit es la primera empresa del sector del ejercicio físico y el bienestar en lograr el sello oficial «Calculo, Reduzco y Compenso», mediante una verificación independiente, que otorga el Ministerio para la Transición Ecológica.

los años, 2018, 2019, 2020 correspondiente al periodo de Cálculo y los sellos obtenidos en 2021 y 2022 correspondientes a la reducción. De este modo, GOfit entra en la estrategia global de reducir y compensar su huella de carbono, siendo la reducción su principal objetivo, convencidos de que con la aplicación de las medidas ya citadas se puede lograr una mejora significativa del impacto ambiental.

De este modo completa el elenco de sellos obtenidos en

Sellos *Calculo, Reduzco y Compenso* 2023-2018

Para la obtención del sello es necesario **demostrar el cálculo verificado**, así como una **trayectoria con tendencia a la baja durante cuatro periodos consecutivos** de las emisiones.

Además, el Grupo está a la espera de la resolución del sello de «Calculo, Reduzco y Compenso», correspondiente al año 2024.

Evolución de *la huella de carbono* en términos relativos al índice de actividad entre el trienio 2018-2020, el trienio 2019-2021, el trienio 2020-2022, el trienio 2021-2023 y el trienio 2022-2024:

El análisis de las emisiones GEI calculadas en base al índice de actividad de la compañía (accesos anuales a los centros deportivos), se analiza el promedio de estos cinco trienios diferenciados y se puede observar la evolución en la reducción:

- El trienio 2018 – 2020 frente al trienio 2019 - 2021, permite comprobar su positiva evolución, suponiendo una disminución de la huella de carbono entre trienios de un 28,57%.
- El trienio de 2019-2021 frente al trienio de 2020-2022 supone una evolución de disminución de huella de carbono de un 12,50%.
- El trienio de 2020-2022 frente al trienio de 2021-2023 supone una evolución de disminución de huella de carbono de un 20%.
- El trienio de 2021-2023 frente al trienio de 2022-2024 supone una evolución de disminución de huella de carbono de un 25%.

Con la convicción de la necesidad de verificar todo lo que realizamos, en GOfit tenemos el compromiso de seguir mejorando nuestro impacto y reduciendo nuestras

emisiones por ello durante el 2025 se verificó la huella de carbono de 2024, y actualmente se encuentra en verificación la correspondiente al año 2025.



Sistema de Gestión Integrado conforme a Estándares Internacionales ISO

GOfit cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, el cual ha sido aprobado, implementado y certificado según las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

Durante el año 2025 GOfit renovó las certificaciones mediante la auditoría externa realizada por AENOR en mes de noviembre con un resultado de conformidad.



La implantación del sistema de gestión integrado implica una orientación clara en la búsqueda de la mejora continua de la organización y, a la vez, de la mejora del propio sistema

de gestión mediante el ciclo de Deming o PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Gestión y prevención de *riesgos medioambientales* en GOfit

El Grupo cuenta con 31 empleados dedicados de forma parcial a la gestión ambiental, destinando cada uno de ellos entre un 15% y un 60% de su jornada laboral. Así mismo, tiene contratadas empresas dedicadas a la recogida y gestión de residuos y empresas dedicadas a la consultoría medio ambiental. En el 2025 no se han aportado provisiones específicas para riesgos ambientales.

Durante el año 2025 ha tenido un gasto de más de 4,6 millones de euros con un impacto ambiental positivo. Entre las inversiones y gastos recogidos en este sentido se encuentran:

Inversión en Gestión Sostenible:

- Gestión de Residuos Peligrosos.
- Gestión de Residuos No Peligrosos.
- Consultoría ambiental.
- Gasto en el PPA de energía electricidad 100% renovable.

Inversión de mejora de eficiencia:

- Sistema de electroporcación en las zonas de baño.
- Implantación del sistema Solvis + Bombas de Calor de alta temperatura en el centro de GOfit Montecarmelo.
- Sustitución y puesta en marcha de la bomba de calor geotérmica en GOfit Plaza Elíptica.
- GOfit Santa Cruz y GOfit Mercato han nacido ya con 100% consumo eléctrico.
- Evolución del SCADA BMS del 963 a IQVIsion en los centros de Torrejón, Ciudad Real, Físico y Segalerva.
- Implementación en el sistema BMS en la sala PT de GOfit Montecarmelo.
- Implementación en el sistema BMS los nuevos fancoils de la zona de recepción de GOfit Plaza Elíptica.
- Implementación de sistema fotovoltaico en los nuevos

centros de GOfit Santa Cruz y GOfit Mercato dei Fiori.

- Implementación de bombas de calor de alta temperatura en los nuevos centros de GOfit Santa Cruz y GOfit Mercato dei Fiori.

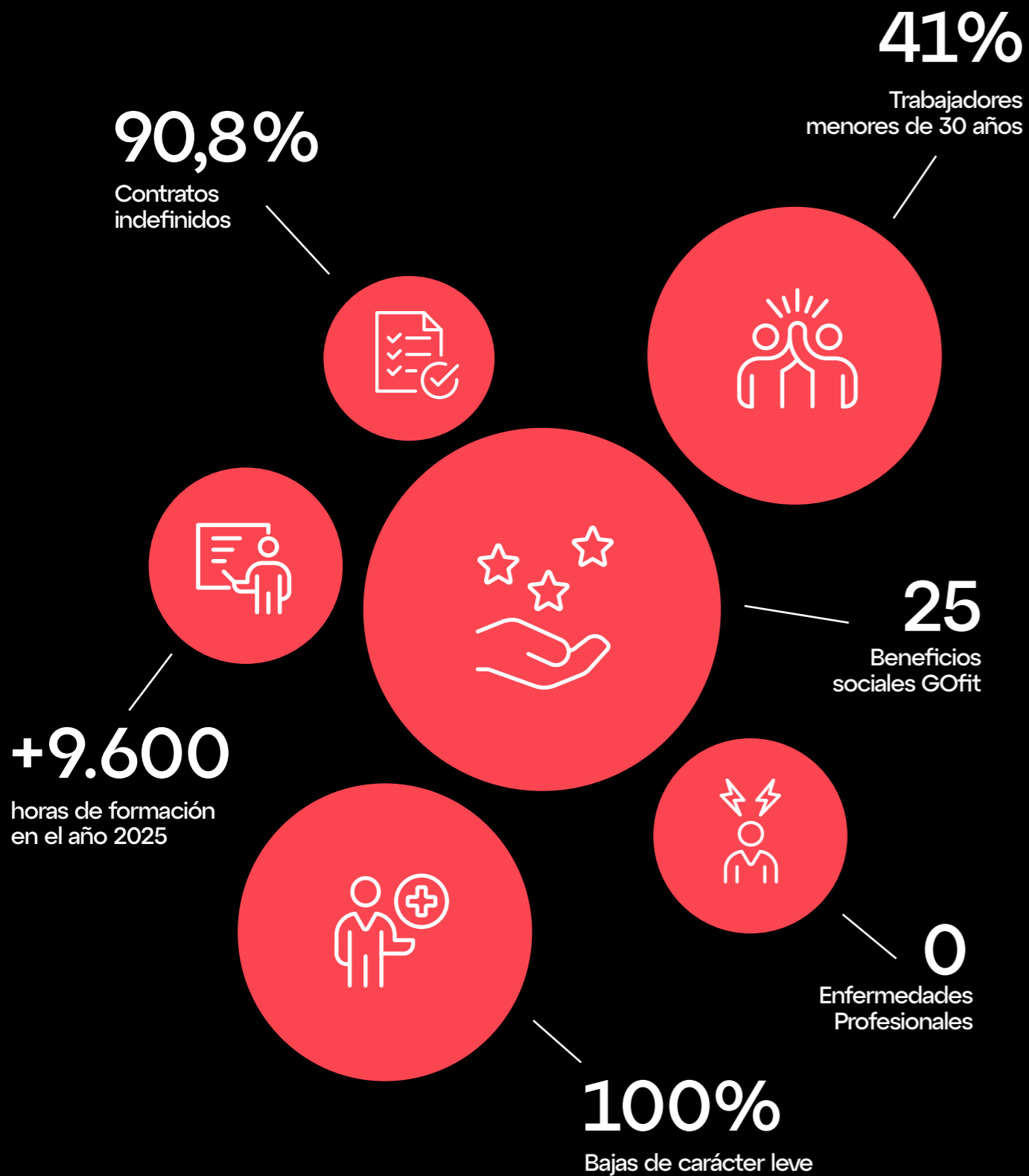
La alta dirección revisa el sistema de gestión de la calidad de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continuas con la dirección estratégica de la organización.



GOfit no tiene ninguna de sus instalaciones en un área protegida ni el desarrollo de sus centros ha supuesto un menoscabo para la biodiversidad, estando todos ellos ubicados en zonas urbanas y en su mayoría en suelo edificable y dispuestos por los ayuntamientos para su uso dotacional deportivo. Para la obtención de la licencia de actividad, cada centro da cuentas del cumplimiento de todas las normativas medioambientales establecidas. De la misma forma, con la convicción de que no solo se deben dirigir los esfuerzos a preservar el planeta, sino también a su restauración, el Grupo pretender realizar diversas acciones en la presente década con este objetivo, tales como la reforestación o la limpieza de residuos de diversas zonas naturales.

06

Nuestro equipo



Hechos destacados

- Estabilidad en el empleo con 90,80% de contratos indefinidos.
- Aumento de un 6,30% de la plantilla de GOfit.
- Reducción de la brecha salarial de la compañía en 8,9 puntos porcentuales respecto al año 2024.
- Nueva plataforma de formación interna generando un aumento del 53,62% de las horas de formación respecto del 2024. Un total de 9.600 horas de formación.
- Nuevo programa de mentorización para el pool de talento.
- Nuevos beneficios sociales enfocados en continuar mejora del bienestar de las personas:
 - Aumento de la flexibilidad horario en las oficinas centrales.
 - Aumento de dos semanas en la jornada intensiva de verano en las oficinas centrales.
 - Implantación de horario continuado para los managers de los centros GOfit.



6.1 Empleo y beneficios sociales en GOfit

GOfit cuenta con 22 centros deportivos operativos, además de sus oficinas centrales en la Comunidad de Madrid. Las nuevas aperturas en las ciudades de Santa Cruz de Tenerife y Turín, así como el inicio de la construcción de nuevos centros en Vitoria, Milán y Bolonia, refleja el continuo crecimiento internacional del Grupo y la incorporación de talento en Italia para garantizar el éxito de los proyectos en marcha.

El 2025 ha sido un año de crecimiento de la familia GOfit, tanto por el incremento de usuarios como por el aumento de los equipos que hacen posible la actividad diaria de la organización. El Grupo se situó en 1.134 representando un aumento de un 5,11% con respecto al año anterior.

En contraste con el elevado desempleo juvenil existente en España y la alta temporalidad que tradicionalmente ha caracterizado el sector del fitness, la apuesta por dar oportunidades a las personas más jóvenes y estabilidad a toda su plantilla son valores irrenunciables para la organización. Especialmente significativa es la cifra de contratos indefinidos (90,80%), siendo una seña de identidad del Grupo desde hace más de un lustro, con unas cotas de temporalidad marginales y excepcionales en comparación con las habituales en el mercado laboral español.

El trabajo en equipo y la excelencia son dos de nuestros valores fundamentales. Para desarrollarlos de forma efectiva, así como para cuidar y recompensar el esfuerzo de las personas que forman la familia GOfit, el Grupo ha desarrollado un amplio catálogo de beneficios sociales, eventos y acciones dirigidas a sus empleados y sus familiares.

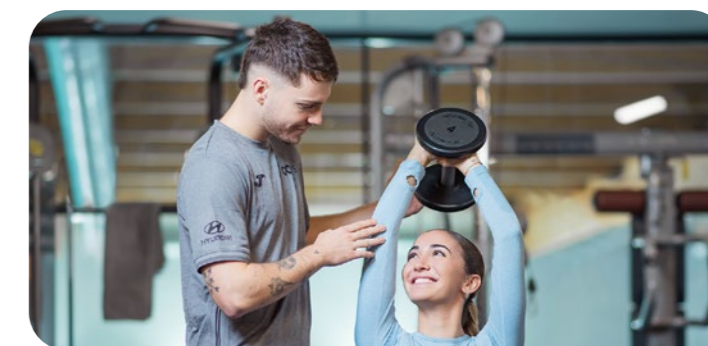
- 1. Acceso gratuito a las instalaciones** para el personal trabajador de GOfit.
- 2. Acceso a las instalaciones para familiares.** Gratuito para parejas e hijos y 50% de descuento para hermanos/as y padres.
- 3. Escuelas gratuitas** para el personal trabajador de GOfit, parejas e hijos/as.
- 4. Descuento del 50% en escuelas deportivas** para los familiares del personal trabajador de GOfit (padres, madres, hermanos/as y sobrinos/as).
- 5. GOfit CAMPS gratuitos** para hijos/as de empleados en los periodos de vacaciones escolares. También son gratuitas el aula matinal y tardía para facilitar los intervalos de recogida.
- 6. Descuento del 50% en los GOfit Camps** para sobrinos/as en del personal trabajador.

- 7. Descuento en entrenamientos personales** del 25% o el 10% dependiendo de la modalidad.
- 8. Descuentos en el servicio de nutrición.** 1ª sesión gratuita y resto al 50%.
- 9. Cestas de navidad.** Adaptadas a los gustos y necesidades de cada persona.
- 10. Canastillas de nacimiento.**
- 11. Descuentos en los espacios de restauración** Healthy Poke. Comida saludable y accesible en los centros para nuestros equipos.
- 12. Concursos y premios.**
- 13. Seguros de salud.** A un precio muy económico y con la posibilidad de incluirlo en la nómina como retribución flexible.
- 14. Día de cumpleaños,** concediendo el día libre para que las personas de GOfit lo puedan celebrar con su familia.
- 15. Eventos deportivos con propósito.** Organización de eventos deportivos para toda el Grupo con el objetivo de generar conexiones reales y positivas.
- 16. Palco del Atlético de Madrid.** Asistencia al palco por parte del equipo de todos los centros GOfit como reconocimiento al trabajo que desempeñan diariamente.
- 17. Amplia oferta formativa.** Nuevas posibilidades con la opción de aprendizaje de idiomas, herramientas digitales, soft skills y el nuevo producto deportivo y comercial.
- 18. Aniversarios.** Obsequios por la trayectoria profesional en el Grupo, aumentando su valor cuanto mayor sea el tiempo en la organización.
- 19. gofit.tv.** Acceso gratuito e ilimitado a la plataforma digital del Grupo.
- 20. Anticipación de salarios a tiempo real.** Acceso a la plataforma Wagestream que te permite recibir anticipos del sueldo de manera inmediata, sin trámites administrativos internos.
- 21. Programas de becas formativas.** Estas becas están dirigidas a las personas que quieran cursar estudios oficiales como grados universitarios, másteres o especializaciones alineadas con su desarrollo en GOfit.
- 22. Horarios continuados** para el equipo de los managers de los centros GOfit para equilibrar vida personal y profesional.
- 23. Horario flexible.** Hora flexible para el inicio y fin de la jornada en las oficinas centrales, pudiendo mejorar de este modo la conciliación.

- 24. Jornada intensiva los viernes,** segunda quincena de julio y agosto completo para los trabajadores de las oficinas centrales.
- 25. Sistema híbrido de teletrabajo.** Dos días a la semana de teletrabajo para los trabajadores de las oficinas centrales.

En 2025 se han incorporado importantes **beneficios sociales todos ellos orientados a la conciliación y desarrollo de los equipos de trabajo.**

Destaca la ampliación del horario flexible en las oficinas centrales, una medida que facilita la organización personal según las necesidades de cada persona. También se ha ampliado en quince días la jornada intensiva de verano en las oficinas centrales, lo que mejora y flexibiliza aún más la conciliación.



En el marco del trabajo para aumentar el bienestar de las personas que forman parte de GOfit, se ha implantado una medida especialmente relevante para quienes trabajan en los centros. El amplio horario de apertura de los centros históricamente ha generado turnos partidos, sobre todo en los equipos responsables de cada instalación. Tras un análisis detallado y una reorganización del trabajo y los turnos, se ha establecido un sistema que permite a los managers disponer de turnos continuados, lo que facilita su conciliación con la vida personal y garantiza que durante toda la apertura del centro siempre haya una persona responsable presente.

En lo relativo a las becas de formación, cabe destacar que ha aumentado el presupuesto destinado a esta medida, con el objetivo de ampliar este beneficio que contribuye

al desarrollo profesional de los equipos de trabajo. Más de 20 trabajadores han sido becados por GOfit, asumiendo el 70% del importe del curso de cada trabajador, y el 30% restante se ha realizado a través de retribución flexible, con la exención del IRPF correspondiente, o a través de anticipo sin ningún tipo de interés.

Los beneficios ofrecidos están en un proceso de ampliación y mejora continua. GOfit, a través de su eNPS mensual y anual, siempre escucha la voz del empleado, recabando la información pertinente para poder reforzar el catálogo de medidas de empleado, siempre con el foco en la conciliación personal y profesional, formación y desarrollo profesional.

Entre los eventos con propósito un año más destaca uno de los grandes eventos GOfit, conocido como BOOST. El 13 de septiembre se celebró en GOfit Peñagrande un evento multidisciplinar, donde participaron diferentes áreas del Grupo además de invitados y ponentes externos del sector. Este evento permitió conectar de manera presencial a más de 400 empleados del Grupo, quienes pudieron disfrutar no solo de actividades deportivas sino también de seminarios relacionados con el sector deportivo, la cultura corporativa y habilidades interpersonales.

De igual forma, GOfit pone a su disposición a los trabajadores de las oficinas centrales y managers de la operativa una plataforma de formación en idiomas dada la venidera expansión internacional. Más de 70 empleados se encuentran formándose en la actualidad, con un total de 2.500 horas de formación en idiomas.

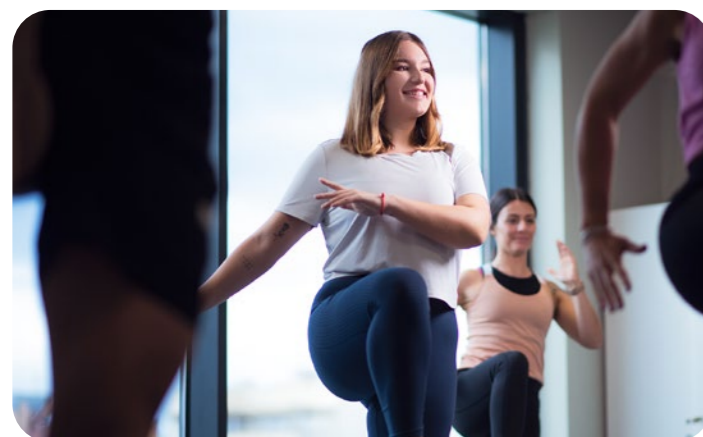
La comunicación y participación es un aspecto muy relevante para la organización y más en estos momentos de expansión en los que se encuentra el grupo donde actualmente se utilizan tres idiomas diferentes. Por ello cada día el Grupo trabaja para mejorar la comunicación y participación con el objetivo de llegar al máximo de personas de la organización.

En 2025 se ha desarrollado una nueva intranet corporativa que permite comunicar a toda la organización desde las noticias y comunicaciones más globales y corporativas, así como realizar comunicaciones más locales que afectan a un centro en concreto. Además, también se encuentra documentación importante que se puede consultar en la intranet. Por su parte para los temas de índole laboral se ha implementado un nuevo portal del empleado que permite consultar documentación y realizar trámites laborales de una manera mucho más sencilla y eficiente.

Así mismo, de cara a la participación en cuestiones estratégicas existen diferentes grupos, como es el caso del Comité de Operaciones, y por otro lado espacios y canales de comunicación en cada centro entre los directores, los managers y el resto de los equipos.

Para garantizar el respeto del tiempo no laboral de los empleados, GOfit tiene un procedimiento de desconexión laboral. Este procedimiento, aprobado por el Consejo de Administración, formaliza y oficializa la no exigencia de que un empleado esté disponible fuera de su horario laboral.

El convenio colectivo que rige en el Grupo en España es el Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, que cubre al 100% de los trabajadores españoles. En el caso de Portugal sobre la plantilla del Grupo rige el Estatuto Portugués de Trabajo. No obstante, hay flexibilidad respecto a la jornada de trabajo en función de las necesidades de cada puesto y a las preferencias personales de cada empleado.



Número de empleados y su distribución por sexo, edad y categoría profesional a 31 de diciembre los años 2024 y 2025

	España		Portugal		Italia		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujer	422	412	45	41	2	25	469	478
Hombre	562	585	44	47	1	23	607	656
TOTAL	984	997	89	88	3	49	1.076	1.134
Menos de 30 años	398	400	42	40	0	27	440	467
Entre 30 y 45 años	434	427	36	36	1	19	471	482
Más de 45 años	152	170	11	12	2	3	165	185
TOTAL	984	997	89	88	3	49	1.076	1.134
COMITÉ EJECUTIVO	10	5	0	0	0	1	10	6
DIRECTIVO	28	33	4	2	0	2	32	37
MANDO INTERMEDIO	98	108	6	8	3	4	107	120
RESTO EMPLEADOS	848	851	79	78	0	42	927	971
TOTAL	984	997	89	88	3	49	1.076	1.134

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31 de diciembre los años 2024 y 2025

	2024			2025		
	Indefinido	Temporal	TOTAL	Indefinido	Temporal	TOTAL
Mujer	446	23	469	427	251	478
Hombre	577	30	607	603	53	656
TOTAL	1.023	53	1.076	1.030	104	1.134
Menos de 30 años	400	40	440	410	57	467
Entre 30 y 45 años	460	11	471	444	38	482
Más de 45 años	163	2	165	176	9	185
TOTAL	1.023	53	1.076	1.030	104	1.134
COMITÉ EJECUTIVO	10	0	10	6	0	6
DIRECTIVO	32	0	32	36	1	37
MANDO INTERMEDIO	107	0	107	117	3	120
RESTO EMPLEADOS	874	53	927	871	100	971
TOTAL	1.023	53	1.076	1.030	104	1.134

Promedio anual de contratos por modalidad de contratos y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional en los años 2024 y 2025.

2025					
	Indefinido		Temporal		Total general
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Mujer	99	317	8	32	456
Hombre	157	431	8	36	632
TOTAL	256	748	16	68	1.088
Menos de 30 años	29	348	11	33	421
Entre 30 y 45 años	164	285	4	30	483
Más de 45 años	62	115	1	6	184
TOTAL	256	748	16	68	1.088
Comité Ejecutivo	6	0	0	0	6
Directivo	36	0	0	0	36
Mando Intermedio	111	8	3	0	122
Resto empleados	103	740	13	68	924
TOTAL	256	748	16	68	1.088

2024					
	Indefinido		Temporal		Total general
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Mujer	99	344	5	14	462
Hombre	157	422	10	13	600
TOTAL	256	766	15	27	1.062
Menos de 30 años	39	349	14	20	422
Entre 30 y 45 años	160	308	1	6	475
Más de 45 años	55	109	0	1	165
TOTAL	254	766	15	27	1.062
Comité Ejecutivo	9	0	0	0	9
Directivo	32	0	0	0	32
Mando Intermedio	101	7	0	0	108
Resto empleados	112	759	15	27	913
TOTAL	254	766	15	27	1.062

Los mismos números expresados en la tabla anterior (headcount) está expresada en las cuentas anuales como media de los empleados equivalentes a tiempo

completo (FTE), incluyendo tanto Italia como Portugal, de la siguiente manera:

Nº Medio Empleados (FTE):

Categoría	2024	2025
Alta Dirección	1	1
Dirección	18	18
Subdirección	5	11
Director/a Centro	18	22
Director/a Técnico	28	33
Coordinadores	75	77
Instructores de sala	209	261
Profesores Clases colectivas	103	75
Nutricionistas	16	13
Administración	23	25
Resto empleados	145	127
TOTAL	641	664

Despidos por sexo, edad y categoría profesional en los años 2024 y 2025:

	2024	2025
Mujer	24	15
Hombre	15	18
TOTAL	39	33
Menos de 30 años	14	14
Entre 30 y 45 años	18	16
Más de 45 años	7	3
TOTAL	39	33
DIRECTIVO	1	0
MANDO INTERMEDIO	2	0
RESTO EMPLEADOS	36	33
TOTAL	39	33

6.2. Formación y promoción del talento

El impulso de la formación es un pilar de la política laboral del Grupo. GOfit aspira a ser la mejor empresa en la que trabajar y seguir siendo una referencia dentro del sector deportivo en la alta cualificación y el desarrollo personal y profesional que facilita a sus equipos.

GOfit es un Grupo en el que la formación interna de sus equipos de trabajo es uno de los principales focos durante toda la etapa de las personas en GOfit, convirtiéndose en uno de los pilares fundamentales dentro de la propuesta de valor del empleado.

Uno de los grandes hitos del 2025 ha sido la evolución de la LMS (Learning Management System) Corporativa, diseñada para ofrecer una experiencia formativa mucho más ágil, intuitiva y orientada al autoaprendizaje. Esta plataforma permite centralizar todo el contenido, mejorar la trazabilidad de las formaciones —tanto online como presenciales— y garantizar que cada persona pueda acceder al aprendizaje que necesita, cuando lo necesita. Los equipos de trabajo tienen acceso desde su incorporación y onboarding a todas las formaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones:

- Formaciones obligatorias en materia de protección de datos, prevención de riesgos laborales, etc.,
- Formaciones en producto deportivo: manual de entrenador GOfit, píldoras formativas en AADD, etc.

- Formaciones en soft skills vinculadas a nuestro Manual de Competencias.
- Formaciones en materia de primeros auxilios, soporte vital básico y uso de los desfibriladores para asegurar la seguridad de las personas.



Esta evolución de la LMS se refleja en el aumento del 53,62% en las horas de formación respecto del año 2024. Estas horas han alcanzado las 9.600 horas registradas en la LMS, lo que refleja el compromiso de GOfit en el desarrollo de sus personas. La mayor parte de las formaciones son en formato e-learning, lo que les permite a los equipos mayor flexibilidad a la hora de formarse en las habilidades necesarias. Esta metodología se complementa con formaciones presenciales, donde el grado de participación e interacción es mayor y sirve de refuerzo a las formaciones disponibles en la LMS.

Formación

Año	2024	2025
Horas Formación	6.249	9.600

Categoría profesional	Horas de formación
Director	97
Mando Intermedio	1.465
Otros empleados	8.038
TOTAL	9.600

Impulso al talento: Ciclo de Performance

El ciclo de performance es clave en la evolución de una organización porque permite impulsar y hacer visible el desarrollo de las personas. La gestión del talento debe ser una práctica continua y no una evaluación puntual. Por eso, este ciclo refuerza la cultura de GOfit, alinea a las personas con los objetivos estratégicos, impulsa el desarrollo profesional y fomenta conversaciones de calidad entre líderes y equipos, profesionalizando y dando coherencia a toda la gestión del talento.

Como novedad destacada en el ciclo de performance de 2025, se ha incorporado la evaluación del desempeño en base a los nuevos valores culturales de la compañía. Esta evolución convierte los valores en una auténtica palanca de gestión, orientada a construir una organización centrada en las personas, con una escucha activa y constante de los usuarios, y con equipos empoderados que impulsan una compañía más sólida y sostenible.

En este proceso se ha evaluado a 193 personas, incluyendo a los managers de la operativa y a todo el equipo de los headquarters. La coordinación y ejecución del proceso ha estado a cargo de 52 managers.

Este 2025 ha tenido el segundo año de desarrollo del “Pool de Talento Gofit, que tiene el objetivo de asegurar el plan de sucesión del Grupo así como potenciar el crecimiento y desarrollo de las 30 personas identificadas gracias al ciclo de performance. Los participantes desarrollan un plan formativo que contempla hitos como: autoconocimiento a través del Modelo Insights, planes de desarrollo individuales, acompañamiento mentor-mentee (con elección y formación previa de mentores), así como casos prácticos de negocio.

El acompañamiento mentor-mentee ha sido una de las grandes novedades de 2025. Cada integrante del equipo que reúne las posiciones de mayor responsabilidad en la organización ha acompañado a una persona del pool de talento a través de un proceso estructurado de mentorización.

Este proceso ha incluido formación tanto para el mentor como para el mentee y ha generado un crecimiento personal y profesional en ambas direcciones, fortaleciendo la cultura de aprendizaje y desarrollo dentro de la compañía.

Este trabajo de gestión y desarrollo del talento interno se ve reflejado en los procesos de promoción interna, donde GOfit entiende que las promociones son una herramienta para impulsar el crecimiento profesional de las personas, así como una forma de reforzar la organización gracias al conocimiento profundo que las personas ya tienen de la compañía, sus procesos y su cultura, permitiendo una adaptación más rápida y un impacto más efectivo en los nuevos retos.

Los procesos de selección abiertos y de promoción interna se gestionan de manera centralizada a través del Área de Personas junto con los centros deportivos GOfit. En el año 2025, el número de promociones descendió con respecto al año 2024, dando muestra de la madurez que está cogiendo la compañía, especialmente en los puestos de gestión y dirección. El porcentaje de mujeres presentadas se mantiene igual que con respecto al año 2024 sin embargo, elevando un 2% las mujeres promocionadas.

Es necesario seguir realizando un esfuerzo para hacer frente a la desigualdad estructural, detectar los motivos por los cuales esta situación de desigualdad sigue persistiendo, y reforzar el plan de formación a través del programa de liderazgo femenino que se va a implantar en el año 2026 para conseguir revertir la situación, y promover la participación y empoderamiento de las mujeres en este tipo de procesos de selección internos.

Procesos promoción interna

	2024	2025
Nº procesos promoción	20	8
Nº personas presentadas	90	23%
% hombres presentados	78%	78%
% mujeres presentadas	22%	22%
Nº personas promocionadas	26	8
% hombres promocionadas	77%	75%
% mujeres promocionadas	23%	25%

Procesos selección

	2024	2025
Nº procesos promoción abiertos	180	167
Nº personas inscritas	5764	9572
% hombres inscritos	63%	58%
% mujeres inscritas	35%	42%
Nº personas contratadas	115	78
% hombres contratados	55%	65%
% mujeres contratadas	45%	35%

6.3. Avanzando en igualdad

GOfit aplica una política salarial igualitaria para toda su plantilla, manteniendo las mismas condiciones laborales y, por tanto, una remuneración equitativa dentro de cada categoría profesional. **La plantilla está compuesta por un 42,15% de mujeres, con especial presencia en Italia y Portugal, donde alcanzan el 51,02% y el 46,59 % respectivamente.** La organización aspira a seguir incrementando este indicador global en los próximos años, aun trabajando en un sector tradicionalmente masculinizado. En 2025, por ejemplo, solo el 39,1 % de las personas empleadas en actividades deportivas, recreativas y de entrenamiento en España eran mujeres, lo que refleja una brecha estructural en el sector⁵.

Para identificar las diferentes áreas de mejora y desarrollar medidas en consonancia, en el año 2020 se aprobó el plan de igualdad del Grupo. El mismo se componía de un diagnóstico de la situación de la organización y la percepción de su plantilla en relación con la igualdad, además de una serie de objetivos a corto y largo plazo para avanzar en su cumplimiento.

En el año 2025 se han desarrollado el seguimiento de las acciones proyectadas en los planes de igualdad. Estas medidas están enfocadas a diferentes ámbitos de actuación, como son:

1. El refuerzo de los espacios de comunicación y participación de la plantilla.
2. La realización de campañas de sensibilización en favor de la igualdad y la utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones.
3. Incidencia en los procesos de selección y contratación para asegurar la perspectiva de género en estos y que se excluyan todo tipo de parámetros discriminatorios, fomentando el incremento del sexo menos representado en los diferentes departamentos.
4. Impulsar la formación en igualdad de oportunidades, especialmente en aquellas personas que intervienen en los procesos de selección.
5. Fomentar en los procesos de promoción la presencia equilibrada de ambos sexos, especialmente en los puestos directivos, garantizando la igualdad de oportunidades y que las personas con cargas familiares no vean limitada su evolución profesional.
6. Garantizar que se mantiene la política de equidad en referencia a la retribución y los beneficios sociales.
7. Incentivar la conciliación y la corresponsabilidad de la plantilla.
8. Refuerzo de las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, haciendo un seguimiento de la efectiva aplicación de los protocolos, además de mantener y aumentar las medidas de sensibilización y la formación específica en esta materia.

GOfit tiene el firme compromiso de trabajar en estas áreas para, de la mano de las administraciones públicas y la sociedad en su conjunto, seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos. Lamentablemente, en el sector deportivo sigue habiendo una proporción de mujeres trabajando significativamente menor, y una especial dificultad para la captación de talento femenino en determinados puestos. Razones que invitan a tener una actitud proactiva en el fomento de su participación en los procesos de selección y en las promociones internas, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad, objetivo prioritario para la organización en los próximos años.

La empresa tiene activo un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y un canal de denuncias. En esta línea, el Grupo ha reforzado la comunicación de ambos recursos en la nueva plataforma de comunicación interna, otorgándoles un espacio destacado que facilita su visibilidad y acceso para todas las personas.

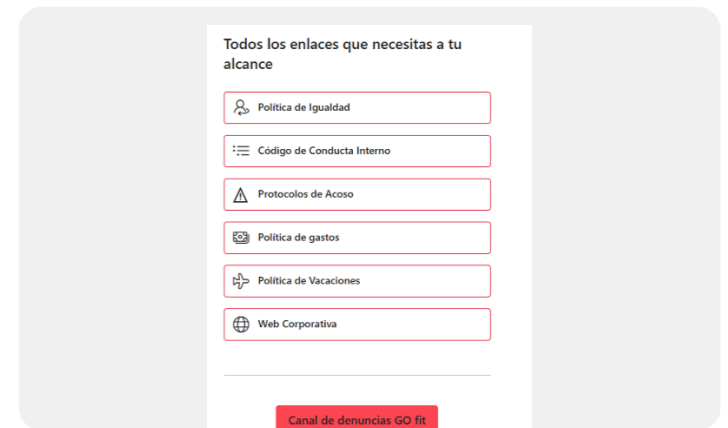
Además, cuenta con la figura del Compliance Officer, que hace llegar la información a todos los equipos de trabajo y mantiene una actitud proactiva para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso. En el 2025 no se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

Como se ha detallado con anterioridad, GOfit mantiene a disposición de sus empleados/as numerosos beneficios sociales y mecanismos que facilitan la conciliación.

En esta línea, se han implementado diversas medidas orientadas a mejorar la organización del trabajo y el bienestar de los equipos. Entre ellas se encuentran la ampliación del horario flexible y el aumento de dos semanas de jornada intensiva de verano en el mes de julio en las oficinas centrales. Como medida relevante para las personas que trabajan en los centros GOfit, se ha implantado el horario continuado para los equipos de managers. Esta medida que amplía la presencia de los managers en todo el horario de apertura, en algunos casos hasta 18 horas, y ayuda a equilibrar mejor la vida personal y profesional.

Estos avances refuerzan el sistema de conciliación de GOfit donde el modelo híbrido de teletrabajo flexible en las oficinas centrales y la oferta gratuita y/o con descuentos de las actividades y campamentos GOfit para los hijos e hijas, permite que la conciliación de vida personal y profesional sea una realidad.

En relación con los salarios, en términos generales se han incrementado en todas las categorías en el año 2025. **Destaca la reducción de la brecha salarial del Grupo, que se sitúa 8,9 puntos porcentuales por debajo del valor registrado en 2024, alcanzando actualmente un 4,3%.** En esta evolución ha sido especialmente relevante el incremento de la remuneración media de las mujeres en Portugal y España, con aumentos



del 28,11% y del 14,37% respectivamente, lo que refuerza el compromiso de la compañía con la equidad retributiva. **En el caso de España, la brecha salarial entre mujeres y hombres puede considerarse prácticamente igualada, dado que la diferencia se sitúa en un 1,14%,** tras una reducción de 12,42 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior. En el caso de Portugal el ligero incremento de brecha salarial se debe a un cambio en la dirección de uno de los centros y a los variables cobrados en cada puesto, destacando entre ellos las horas complementarias realizadas. En Italia los años 2024 y 2025 no pueden ser comparables ya que en el año 2024 solo había tres personas trabajando frente a las 49 de 2025. La brecha salarial existente se explica principalmente porque uno de los empleados de Italia se encuentra en el Comité Ejecutivo.

Remuneración media⁶ (salario fijo + variable) por sexo, edad, país y categoría profesional en el 2024 y 2025

	España		Portugal		Italia	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Mujer	24.852 €	28.424 €	18.854 €	24.155 €	81.364 €	13.875 €
Hombre	28.750 €	28.754 €	20.532 €	28.287 €	90.000 €	23.766 €
Menos de 30 años	20.090 €	20.612 €	16.096 €	23.850 €		5.831 €
Entre 30 y 45 años	27.641 €	29.562 €	21.015 €	26.855 €	72.728 €	16.637 €
Más de 45 años	43.772 €	45.081 €	29.027 €	33.256 €	90.000 €	147.906 €
COMITÉ EJECUTIVO	172.975 €	245.660 €	—		—	— ⁷
DIRECTIVO	61.126 €	68.798 €	37.255 €	46.903 €	—	57.308 €
MANDO INTERMEDIO	35.903 €	34.135 €	22.997 €	20.430 €	84.243 €	54.463 €
RESTO EMPLEADOS	23.214 €	25.084 €	18.542 €	26.444 €	—	7.672 €

⁵ Datos recogidos en la plataforma DEPORTEData del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, se desprenden de la explotación de la Encuesta de Población Activa (EPA) aplicada al ámbito deportivo.

⁶ Se tiene en cuenta a todos los empleados a 31/12/2024 y 31/12/2025, los trabajadores con jornada parcial se equipara el salario fijo a jornada completa, el salario variable es lo real que han cobrado en el año. ⁷ Por confidencialidad, se omite la información, dado que corresponde al salario de la persona en cuestión.

Remuneración media⁸ (salario fijo + variable) y brecha salarial⁹ :

2025	Mujer	Hombre	Brecha salarial
COMITÉ EJECUTIVO	- ¹⁰	270.101 €	48,0%
DIRECTIVO	67.074 €	66.960 €	-0,2%
MANDO INTERMEDIO	32.960 €	34.423 €	4,3%
RESTO EMPLEADOS	25.419 €	23.684 €	-7,3%
TOTAL	27.297 €	28.538 €	4,3%

2024	Mujer	Hombre	Brecha salarial
COMITÉ EJECUTIVO	107.317 €	189.389 €	43,3%
DIRECTIVO	51.762 €	61.042 €	15,2%
MANDO INTERMEDIO	37.144 €	36.250 €	-2,5%
RESTO EMPLEADOS	22.467 €	23.108 €	2,8%
TOTAL	24.518 €	28.255 €	13,2%

En cuanto a la remuneración media del Comité Ejecutivo, más las retribuciones variables en el 2024 y 2025, se presentan a continuación:

2025

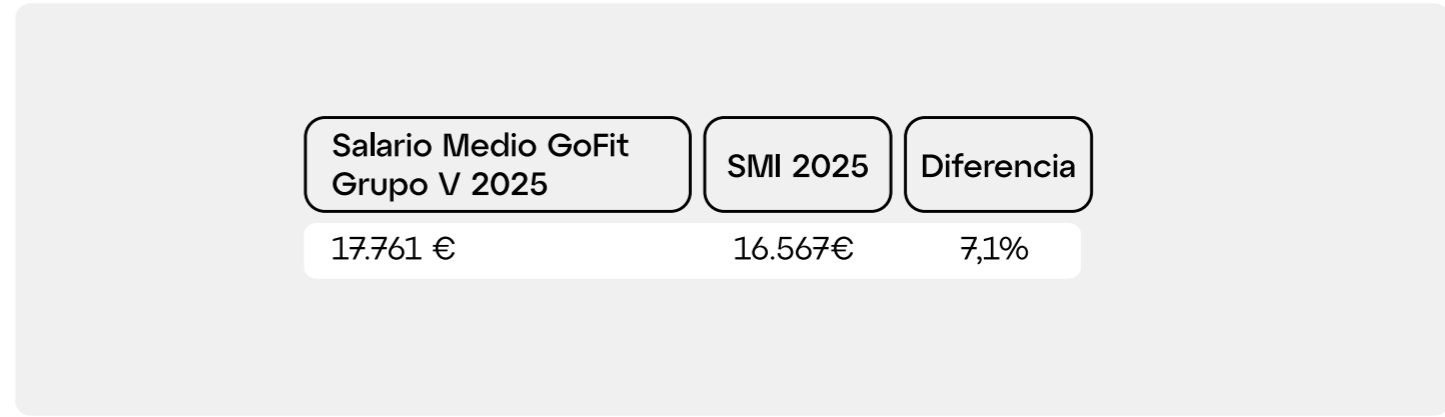
COMITÉ EJECUTIVO	Media Salario Base	Media Retribución variable (anual)	Media Remuneración Anual
Hombre	17.072 €	59.990 €	270.101 €
Mujer	- ¹⁰	- ¹⁰	- ¹⁰
TOTAL	17.072 €	53.742 €	248.471 €

2024

COMITÉ EJECUTIVO	Media Salario Base	Media Retribución variable (anual)	Media Remuneración Anual
Hombre	13.073 €	31.868 €	189.389 €
Mujer	7.863 €	12.318 €	107.317 €
TOTAL	12.031 €	27.958 €	172.975 €

⁸ En la tabla se muestran los sueldos medios fijos que existen a 31 de diciembre de 2024 y 2025 en todo el grupo. Los trabajadores con jornada parcial se equipara el salario fijo a jornada completa.
⁹ Para el cálculo de la Brecha Total se ha agrupado por puestos de trabajo. ¹⁰ Por confidencialidad, se omite la información, dado que corresponde al salario de la persona en cuestión.

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad:



El salario mínimo interprofesional según convenio colectivo asciende a 16.576€ para España para la categoría del Grupo V, por ende, se tomó un promedio de las remuneraciones del Grupo V en GOfit y se presentaron como salarios de jornada completa,

para así poder hacer esta comparativa, obteniendo como resultado un 7,1% más de salario en el grupo V de GOfit en comparación con el salario mínimo interprofesional.

6.4 Accesibilidad de personas con discapacidad

GOfit cuenta con una política específica para fomentar la diversidad e igualdad con el objetivo de integrar a las personas con discapacidad dentro de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación. Para ello, además de ser todos los centros accesibles, la organización tiene

diferentes convenios de colaboración con entidades para facilitar el ejercicio físico y el deporte entre personas con diversidad funcional, permitiendo su acceso gratuito a las instalaciones del Grupo y el desarrollo de actividades específicas.

	2024	2025
Mujer	4	5
Hombre	7	7
TOTAL	11	12

6.5. Seguridad y salud en el trabajo

GOfit continúa con el mismo sistema de gestión de prevención de riesgos laborales basado en la norma UNE-EN-ISO 45001:2018 y en cumplimiento con la Ley 31/95, de 8 de noviembre. La organización mantiene un servicio de prevención ajeno basado en las especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene y Ergonomía y Psicología.

En el año 2025 no se ha registrado ninguna enfermedad profesional, y todas las bajas han sido de carácter leve, principalmente debido a sobreesfuerzos.

La ratio de absentismo es del 3,17% en 2025 con un total de 59.247 horas perdidas. El total de horas perdidas en 2024 fue de 52.176.

Número de accidentes desglosados por sexo 2024

Sexo	En jornada laboral		In itinere	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Con Baja	12	5	5	4
Sin Baja	7	8	0	0

Número de accidentes desglosados por sexo 2025

Sexo	En jornada laboral		In itinere	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Con Baja	17	16	1	3
Sin Baja	4	7	3	1

Con respecto al ejercicio anterior, se ha producido un ligero aumento de los accidentes. Se sigue manteniendo el manual de buenas prácticas implantando en 2024, cuyo objetivo es regular

la organización de las actividades en los centros deportivos GOfit, en relación con el nº de horas a impartir en actividades dirigidas, tiempos de descanso, y en actividades acuáticas.

Índices de frecuencia y gravedad de accidentes

Índice de frecuencia	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	12,52	6,82	17,24	20,53
	10,07		18,70	
Índice de gravedad	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	0,31	0,06	0,41	0,29
	0,20		0,36	

En el último año se han producido 27 bajas por maternidad o paternidad, 17 hombres y 10 mujeres con

un total de 2.660 días disfrutados.

En el último año se han producido

27

bajas por *maternidad*
o *paternidad*

10

mujeres

17

hombres

2.660 *días disfrutados*

07

Gobernanza

Un gobierno corporativo *a la altura*

7.1 Los *riesgos legales* y sus gestión

La reforma del Código Penal conforme a la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio, trajo consigo determinados cambios entre los que destaca como una de las modificaciones más importantes la **incorporación de la responsabilidad penal de la persona jurídica**.

Posteriormente, la promulgación el 30 de marzo de 2015 de la Ley Orgánica 1/2015, con entrada en vigor el 1 de julio de 2015, supuso una nueva reforma y una mejora técnica importante, con la finalidad de delimitar adecuadamente el contenido del “debido control” de las personas jurídicas, cuyo quebrantamiento permite fundamentar la responsabilidad penal.

El Código Penal establece que las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de las mismas. En los mismos supuestos, las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio de las mismas, por quienes estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas anteriormente, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control

de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

En ese marco, la responsabilidad penal de la persona jurídica se circunscribe a determinados tipos penales que vienen a definir de forma concreta aquellas situaciones en las que las empresas son susceptibles de ser penalmente responsables de aquellas actuaciones legalmente punibles cometidas en el seno de su organización y sobre las que no se han tomado las medidas o controles para intentar evitarlas.

Así, con el objetivo de que las personas jurídicas eviten que se cometa en el seno de su organización alguno de los delitos tipificados en la actualización del Código Penal de los que pudiera derivárseles una reprochabilidad penal, se les exige a dichas entidades que realicen un debido control interno, a través de la implementación de un sistema de prevención de delitos y la incorporación de políticas internas y controles que ayuden a mitigar o eliminar el riesgo de comisión de estos delitos.

En este sentido, el Grupo Ingesport, actualmente GOfit, implantó en el año 2018 un **Corporate Compliance o Modelo de Prevención de Riesgos Penales**, mediante el cual se han analizado los riesgos penales en los que el GOfit podría llegar eventualmente a incurrir, y ha puesto en marcha una serie de controles y políticas en aquellas áreas con mayor riesgo para neutralizarlos o mitigarlos en lo posible.



Desde entonces, con el objetivo de minimizar cualquier riesgo no financiero, el Grupo ha ido formalizando una serie de procedimientos, que si bien se venían desarrollando, no estaban establecidos como políticas.

En el año 2025 siguen vigentes las siguientes políticas aprobadas por el Consejo de Administración.

Política de Prevención y Detección de Riesgos Penales

- Política de Comunicaciones
- Política de Proveedores y Compras
- Política de Experiencia de Cliente
- Política de Control y Gestión de Seguridad y Calidad
- Política de Recursos Humanos
- Política de Tecnología y seguridad informática
- Política de Revisión y Auditoría Interna
- Política de Gestión financiera y de contabilidad
- Política de control legal

Asimismo, el Grupo cuenta con una política de riesgos aprobada por parte de los órganos de gobierno. Dicha política recoge los riesgos a los que GOfit Life Science

and Technology se expone, siendo principalmente:

- Riesgo de gobierno corporativo
- Riesgo regulatorio
- Riesgo operacional
- Riesgo de negocio
- Riesgo reputacional

Para mitigar estos riesgos, GOfit dispone de los procedimientos específicos indicados anteriormente, así como de otros de carácter operativo en cada una de las líneas o unidades de negocio que conforman GOfit.

Para la elaboración de la política de gestión de riesgos, se han tenido en cuenta los aspectos externos que afectan al Grupo y sobre los que no tiene control, así como los aspectos internos que sí puede controlar la organización.

Recientemente, en el ejercicio de 2024 se ha procedido a la revisión y actualización del conjunto de documentos integrantes del Sistema de Compliance a fin de que este corresponda en todo momento a los requerimientos y novedades de la legislación vigente en la materia y, así mismo, se ha procedido a la elaboración e implantación del Sistema Interno de Información de conformidad con lo exigido por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción para adaptar más estrictamente el Canal de Denuncias que se hallaba establecido a los nuevos requisitos de defensa de las personas denunciantes que habían sido establecidas por Directiva (UE) 2019/1937.

7.2 Información sobre el respeto de los derechos humanos

GOfit Life Science and Technology cuenta con un Código Interno de Conducta aprobado por el Consejo de Administración de la matriz del Grupo en el cual se fijan, entre otras cosas, las Normas Generales del Grupo. Entre ellas, se halla el Compromiso con los derechos humanos y laborales, en el que se recoge el de todas las entidades que conforman el Grupo GOfit y sus empleados de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, no admitiéndose el trabajo forzoso u obligatorio ni la explotación infantil. Se cumplen todas las disposiciones relativas al trabajo de menores de edad y al tráfico de personas.

A su vez, se respeta la dignidad y los derechos humanos de todo el mundo, y se cumple con la legislación sobre libertad de asociación, privacidad, negociación colectiva, inmigración, jornada laboral, salario y horario, así como con las leyes que prohíben el trabajo forzado, obligatorio e infantil, el tráfico humano y la discriminación en el empleo.

GOfit tiene establecido un sistema interno de información/canal de denuncias que permite comunicar

tales situaciones y que garantiza la confidencialidad del denunciante, y el recurso a recabar la colaboración con las Autoridades en caso de ser necesario.

Durante el ejercicio 2025 no se ha recibido ninguna denuncia por presunta vulneración de los derechos humanos.

Por último, y con el objetivo de que ningún empleado o empleada de GOfit que pueda tener un contacto directo con niños o niñas tenga antecedentes penales por delitos sexuales, tiene establecido un Protocolo específico de protección de la persona menor de edad, el cual cumple muy sobradamente con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, y con carácter anual, todos los centros GOfit hacen una consulta masiva de su base de datos de empleados al Registro Central de Delincuentes Sexuales para comprobar y garantizar que ninguno de sus empleados cuenta con antecedentes penales relacionados con delitos sexuales.

7.3 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

GOfit tiene tolerancia cero a la corrupción, ni entre particulares, ni con las Administraciones Públicas. Por la tipología de negocio de las entidades del Grupo, en líneas generales el riesgo de corrupción es mínimo, dado que si bien hay interacción con las Administraciones Públicas para participar en licitaciones lo cierto es que esta se produce siempre en el estricto marco de la contratación pública, en procedimientos en los que se halla plena y rigurosamente garantizada la legalidad, igualdad, transparencia, publicidad y libre concurrencia, todo se lleva a cabo mediante concursos públicos en cuyo marco se presenta la correspondiente oferta y en caso de resultar adjudicataria el contrato administrativo que se suscribe se rige por la ley y las cláusulas administrativas y prescripciones técnicas recogidos en los pliegos de la licitación.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Grupo cuenta con procedimientos para prevenir la comisión de

delitos que conllevan una responsabilidad penal para la persona jurídica, entre las que se encuentra el delito de corrupción o soborno, englobada dentro del delito de cohecho. Asimismo, hay entidades que cuentan con su propio modelo de prevención de riesgos penales por la particularidad que presenta el negocio que llevan a cabo.

Por último, procede reiterar que en GOfit existe el antes mencionado sistema interno de información/ canal de denuncias a través del cual se pueden reportar todas las situaciones o actuaciones identificadas que puedan constituir un incumplimiento normativo o del Código Interno de Conducta, entre otras, aquellas que puedan constituir un delito de cohecho o corrupción.

Durante el año 2025, no ha habido ninguna comunicación a través del canal de denuncias en el que un empleado o una empleada haya reportado un caso de corrupción o soborno.

7.4 Información fiscal

La evolución de los datos fiscales ha sido muy positiva. El importante aumento de la actividad del Grupo en el año 2025 ha permitido una mejora significativa en las ventas y los beneficios antes de impuestos generados

por la empresa en España, Portugal e Italia, países donde tiene centros operativos. De esta manera, continúa con la tendencia positiva en materia financiera, reforzando el crecimiento sostenible de la organización.

Cuadro 2025

Jurisdicción fiscal	Ventas explotación centros deportivos	BAI	Impuestos sobre beneficios devengados	Impuestos sobre beneficios pagado con criterio de caja	Subvenciones
España	84.665.210	332.990	1.479.648	3.362.009	0
Portugal	8.139.523	3.674.794	-515.521	74.118	0
Italia	552.717	-1.960.507	0	0	0
UK	0	-357.459	9034	0	0

Cuadro 2024

Jurisdicción fiscal	Ventas explotación centros deportivos	BAI	Impuestos sobre beneficios devengados	Impuestos sobre beneficios pagado con criterio de caja	Subvenciones
España	76.652.019	-457.888	-710.931	1.580.898	173.040
Portugal	7.490.480	3.081.580	-323.490	53.700	0
Italia	0	-708.503	-180.094	0	0
UK	0	-354.058	-41.448	0	0

08

Compromiso con la sociedad



148 Colaboraciones

Colaboraciones y patrocinios con impacto positivo en la sociedad, con especial incidencia en personas en situación de vulnerabilidad o diversidad funcional



74 pacientes

han participado en programa integral de ejercicio físico que se desarrolla en GOfit Vallehermoso, para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico dentro de la Unidad de Mama del Hospital Clínico San Carlos



+194.476 kg

de ropa y prendas donadas a causas benéficas



3.000 €

Donados a GAVI Alliance. Desde 2019, la contribución total asciende a 19.000 €, destinados a la vacunación e inmunización infantil

Generación de prosperidad compartida y cohesión social



Hechos destacados

- 148 colaboraciones y patrocinios con impacto positivo en la sociedad en el 2025, con valor económico de las acciones de 745.626€.
- Más de 194.476 kg de ropa donada a Cáritas por la familia GOfit, 15.500 kilos más que en el año 2024.
- Comprometidos con la vacunación infantil desde 2019, en 2025 GOfit donó 3.000 € a GAVI Alliance.
- Recogida anual de alimentos en los Centros GOfit destinados a los Bancos de Alimentos.
- Donación de 1.000€ a la Federación Española de Bancos de Alimentos.
- Desarrollo del informe de Evaluación del Impacto Social y Económico de los centros GOfit aplicando el Modelo de Retorno de la Inversión en Deporte realizado por el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte (CIDE) Universidad Rey Juan Carlos.
- Colaboración benéfica con Oxfam Intermon, Médicos Sin Fronteras, Aldeas infantiles, Banco de Alimentos y Cruz Roja en los centros GOfit en el último año.
- GOfit como colaborador del programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico dentro de la Unidad de Mama del Hospital Clínico San Carlos.
- 74 pacientes del Hospital Clínico San Carlos han participado en el programa de ejercicio físico que se desarrolla en el centro de GOfit Vallehermoso

8.1 Impacto social de la práctica regular de ejercicio físico

Un estilo de vida activo produce beneficios en todas las dimensiones de la vida. La ciencia no ha dejado de evidenciar cómo la actividad física es un método inigualable a la hora de prevenir y tratar múltiples enfermedades de forma eficaz y eficiente y constituye una fuente esencial de bienestar físico y mental.

La promoción del ejercicio físico y el deporte supone un impacto social de primera magnitud, aumentando la calidad y la esperanza de vida y reduciendo el gasto sanitario y el absentismo laboral. Sin olvidar otros aspectos como la mejora de la cohesión social o el impacto positivo en el planeta, por ejemplo, con el impulso del transporte activo no contaminante como supone el uso de la bicicleta frente a los vehículos de combustión.

Conscientes de la importancia de hacer una exhaustiva labor de evaluación y certificación del impacto social, económico del Grupo, GOfit sigue impulsando esta línea de investigación, conscientes que los indicadores sociales son igual de importantes que cualquier otro indicador operativo o financiero del Grupo.

Por ello, en 2025 se ha realizado el informe de Evaluación del Impacto Social y Económico de los centros GOfit en 2024 aplicando el Modelo de Retorno de la Inversión en Deporte realizado por el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte (CIDE) Universidad Rey Juan Carlos. Este estudio revela un año más, el valor que aporta GOfit a la sociedad, donde por cada 1€ invertido en los centros GOfit, se genera un retorno de 5,51€ de valor social.



Este nuevo informe completa el trabajo realizado en los años precedentes en este ámbito donde en 2024 se realizó por PwC la evaluación del Impacto económico y social de GOfit en España en el año 2023. Este informe, presentado en noviembre de 2024, ofreció resultados altamente significativos, demostrando los grandes beneficios que supone para el conjunto de la sociedad y, en especial, para los usuarios del Grupo el ejercicio físico y el deporte. A ello se suma las evidencias sobre el impacto en el empleo y la prosperidad económica y social que supone el Grupo y el esfuerzo por realizar esta

actividad acorde a la preservación del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.

El junio de 2020 se publicó el informe de PwC correspondiente al impacto económico y social de GOfit en España en el año 2019, donde podemos observar en la siguiente gráfica que cuatro años después GOfit sigue mejorando sus indicadores correspondientes al impacto social, como por ejemplo destaca el beneficio social donde por cada euro de negocio GOfit devuelve a la sociedad cinco.

8.2 Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores

Conocedores de la importancia de generar alianzas en favor de la sostenibilidad y ser coherentes en el día a día con los valores corporativos, el Grupo tiene en las compras sostenibles uno de sus 17 objetivos para la presente década.

En una apuesta por el consumo más sostenible y vertebrado en el territorio, las compras mayoritarias que realiza el Grupo están destinadas a proveedores nacionales. El pago medio aproximado en el año 2024 se ha situado en 50 días.

GOfit tiene una Política de Compras que no se ha modificado durante el año 2025. El mayor número de proveedores están homologados por el departamento de calidad según los requisitos del sistema de gestión integrado de la calidad, medio ambiente y seguridad salud en el trabajo en base a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018. Además de ello, a los proveedores con más presencia e impacto en los centros sufren auditorías internas por parte del Grupo para asegurar el cumplimiento de la homologación.

8.3 Colaboraciones sociales y solidarias

GOfit nace con la vocación de ser un punto de encuentro y conexión ciudadana en las ciudades en las que se encuentra, promoviendo hábitos saludables y entornos inclusivos que fortalecen el tejido comunitario. Sobre esta base, y a lo largo de sus 16 años de experiencia, ha desarrollado un modelo de intervención social articulado en cuatro áreas: ámbito social y educativo; promoción y patrocinio del deporte y la salud; impulso y participación en eventos deportivos; y actividades con fines sociales.

Para su desarrollo, GOfit genera una red de alianzas con los agentes del entorno, sumando más de 100 colaboraciones y patrocinios con impacto positivo junto a ayuntamientos, clubes deportivos, asociaciones y entidades educativas.

De este modo, el desarrollo de iniciativas junto a las entidades locales que trabajan en proyectos dirigidos a colectivos en situación de vulnerabilidad genera una de las mayores contribuciones que GOfit puede ofrecer a la



sociedad, que es fomentar una comunidad más activa y saludable a través de sus conocimientos y de la utilización de sus espacios deportivos.

Gracias a estas alianzas GOfit refuerza su vínculo con la comunidad y maximiza su impacto social positivo, impulsando una sociedad más activa y sostenible. Para llevar a la práctica las cuatro áreas que componen el modelo de intervención social se desarrollan iniciativas dentro de los centros GOfit, donde numerosas asociaciones, clubs y otras entidades se integran en el día a día de los centros deportivos GOfit.

Por otro lado, una parte importante de las iniciativas se centran en promover la actividad física en espacios públicos en colaboración con ayuntamientos, organizadores de pruebas deportivas y asociaciones vecinales. En este ámbito destacan colaboraciones como la semana europea del deporte con el ayuntamiento de Málaga, la semana del deporte en Torrejón.

Para completar el modelo de intervención, GOfit contribuye al fortalecimiento del deporte local y

nacional mediante el apoyo continuado a deportistas, clubs y federaciones.

Además, GOfit impulsa y respalda iniciativas sociales a través del deporte, como la carrera solidaria GOfit x World Vision, cuyo objetivo fue contribuir a financiar la construcción de un pozo de agua limpia en Ghana (Zabzugu) gracias a las donaciones de los corredores al inscribirse.

Destaca también la recogida anual de alimentos que se producen los centros GOfit en el mes de diciembre destinada a los bancos de alimentos de las diferentes ciudades donde se encuentran los centros deportivos, incluyendo la donación de 1.000 € que se realizó a la Federación Española de Bancos de Alimentos.

Este modelo de intervención social, conocido como Barrio GOfit aporta las siguientes cifras de impacto para la sociedad en los que se encuentran los centros deportivos.

Es un orgullo para GOfit poder apoyar cotidianamente y contar en nuestros centros con entidades que hacen una labor tan importante como FAMMA, Fundación ALAPAR, la Fundación Catalina Lauboré, Los Padres Paules.

Diferentes formas de colaboración con entidades muy diferentes, entre las que también destacan las Organizaciones No Gubernamentales, por la importante labor que realizan en la sociedad. Oxfam Intermon, Médicos Sin Fronteras, Aldeas infantiles, Federación Española de Bancos de Alimentos, Cruz Roja, la Fundación España Activa o la Alianza para la Vacunación Infantil -GAVI Alliance-, son solo algunas con las que GOfit realizó algún tipo de contribución o campaña de captación de socios y fondos.

Por su parte, GOfit continúa apoyando a la Fundación España Activa, con la convicción de que es necesario trabajar de forma conjunta en todo el ecosistema del deporte español para promover hábitos de vida saludable.

Destacar, el aumento de la recolección de ropa en los puntos de donación que mantiene Cáritas en casi todos los centros GOfit, y que este año ha logrado recoger más de 194.476 kg de ropa, con un gran impacto solidario y en términos de sostenibilidad.



Cifras de impacto del Modelo de intervención del “Barrio GOfit”

Número de colaboraciones

148

Acciones realizadas

154 iniciativas

Horas de cesión de espacios

71.686 horas cedidas en nuestros centros

Personas participantes en actividades realizadas directamente por GOfit

5.931

Participantes en actividades en las que GOfit colabora

40.131 personas

Valor económico de las acciones

745.626 €

8.4 Patrocinio local y con propósitos

GOfit ha consolidado a lo largo de los años un modelo de colaboración, patrocinio y mecenazgo deportivo basado en el impacto y la cercanía. Apoyando a nivel local a atletas, iniciativas y equipos en el entorno de los centros GOfit, destacan los más de 30 clubs a los que apoya y/o patrocina, así como el apoyo a una decena de carreras populares.

En 2025 GOfit ha dado un salto muy significativo con un patrocinio deportivo de alto impacto. Se trata del patrocinio de la salida Oficial de La Vuelta a España. Era la primera vez que La Vuelta partía de territorio italiano en sus 90 años de historia y la coincidencia temporal con la apertura del primer centro en la ciudad de Torino en 2025 hizo que, de una esponsorización, ya de por si interesante, se derivase una iniciativa de enorme impacto en relación a la notoriedad, la reputación y la imagen de marca de la compañía en el aterrizaje en Italia. Asimismo, tuvo un eco muy importante también en España dado el gran arraigo que esta prueba deportiva posee en nuestro país.

A través de este patrocinio, GOfit no solo se apoyó en una alianza de alto nivel que le permitió presentarse ante la sociedad y las autoridades italianas con gran visibilidad e influencia, sino que también reforzó su vinculación con el deporte de alto nivel, generando sinergias con el “bike”, una de las actividades más demandadas en sus centros.

Una vez más, GOfit reafirmó su compromiso con la promoción de la actividad física y la salud organizando dos eventos de gran éxito para conmemorar fechas

especialmente significativas para el ciclismo y, en particular, para La Vuelta. El primero de ellos celebró los 90 años de historia de La Vuelta con una clase de bike realizada en el centro de GOfit Peñagrande, que recorrió sus escenarios más emblemáticos. En esta sesión participaron 90 personas, una bicicleta por cada año de historia, bajo la dirección de Luis Pasamontes, histórico ciclista español.



La alianza con Technogym amplificó esta conexión con una de las actividades más demandadas de GOfit mediante la organización de una actividad conjunta de bike en el centro de la ciudad de Turín dirigida por un icono del ciclismo italiano, Fabio Aru, que sirvió como antesala de la presentación oficial de los equipos. Una demostración clara de cómo unir deporte de alto nivel, promoción de la salud y participación ciudadana, reforzando

el papel de GOfit como agente activo en la difusión de un estilo de vida saludable y accesible para todos.



Así mismo, continúan las colaboraciones y patrocinios de federaciones de modalidades deportivas emblemáticas como la Real Federación Española de Atletismo o la Real Federación Española de Balonmano.

Estas colaboraciones y patrocinios han permitido que el centro de GOfit Vallehermoso viviera un gran evento como la Copa de Europa de Naciones de Atletismo. La competición se celebró en el estadio de Vallehermoso bajo la organización y coordinación de la Real Federación Española de Atletismo, y el centro de GOfit Vallehermoso desempeñó un papel destacado al apoyar su desarrollo. El centro de prensa y logística de dicha competición se instaló en el pabellón de GOfit Vallehermoso, un gesto que refuerza el compromiso de la compañía con el deporte y con el apoyo activo a los grandes eventos que proyectan los valores del esfuerzo, la superación y la vida activa. Para GOfit, esta colaboración representa una oportunidad para seguir conectando con la comunidad deportiva y reafirmar su papel como aliado estratégico en el impulso de un estilo de vida saludable.

GOfit tiene como embajadores a dos referentes del deporte español: Ruth Beitia y Fermín Cacho, los cuales son un ejemplo y representan de manera inmejorable los valores del Grupo.



GOfit ha tejido una red muy importante de colaboraciones sociales y solidarias, así como de patrocinios locales con propósito, demostrando la importancia que tienen estas relaciones en el Grupo.

8.5 Programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico

GOfit, a través de su LAB, mantiene la convicción de que la investigación y la transferencia de conocimiento son pilares esenciales para avanzar como sociedad. Fruto del trabajo desarrollado en el marco de un Proyecto de Doctorado Industrial con pacientes de

cáncer de mama del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, la compañía comprendió la necesidad de profundizar en esta línea de investigación y transformar la evidencia en acción.

Con este propósito, GOfit apoya mediante la sponsorización el Programa Integral de Ejercicio Físico dirigido a pacientes en tratamiento oncológico que desarrollan el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte de la Universidad Rey Juan Carlos y el Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Clínico San Carlos.

Este programa persigue dos objetivos fundamentales: mejorar de manera directa la calidad de vida de las pacientes que participan en él y establecer un modelo de intervención basado en evidencia científica que demuestre los beneficios de una vida activa para pacientes y supervivientes de cáncer de mama para que se pueda replicar en cualquier unidad oncológica durante el tratamiento de las pacientes.

Tras años de trabajo entre las tres entidades, el 17 de febrero el programa inició con una presentación institucional la Universidad de la Rey Juan Carlos, en la que estuvieron representadas todas ellas. El acto puso en valor un modelo de colaboración que demuestra cómo trabajar de manera sinérgica desde cada ámbito permite impulsar un proyecto con verdadero impacto positivo para la sociedad.



El 23 de abril tuvo lugar en el Auditorio del Hospital Clínico San Carlos (Madrid), la presentación del Proyecto destinada a pacientes y profesionales sanitarios donde se compartieron evidencias, objetivos y beneficios de incorporar el ejercicio como parte fundamental del tratamiento y la recuperación. El evento finalizó con una sesión práctica de ejercicio en la que participaron pacientes y sanitarios.



El 6 de mayo comenzó la aplicación práctica del modelo de intervención con la primera escuela de vida en el Hospital Clínico. Esta escuela de vida tiene lugar dos veces al mes para poder explicar a las nuevas pacientes el objetivo y el modo de funcionamiento del programa, así como reforzar los beneficios de los hábitos saludables.

“GOfit, a través de su LAB, mantiene la convicción de que la investigación y la transferencia de conocimiento son pilares esenciales para avanzar como sociedad.”

El modelo de intervención consta de 16 semanas de entrenamiento y comienza con una **valoración completa en GO fit LAB, ubicado en GO fit Vallehermoso**. Los datos obtenidos en esta evaluación se ponen a disposición del equipo sanitario del Hospital Clínico San Carlos y sirven como base para diseñar un programa de ejercicio individualizado. Este plan es elaborado y supervisado por la doctora en ciencias de la actividad física y del deporte Ana Myriam Lavín Pérez.

Este programa es totalmente gratuito para las participantes y se construye bajo un principio esencial: **las pacientes están siempre en el centro de la toma de decisiones**. En función de sus necesidades, pueden elegir la modalidad en la que realizar el entrenamiento, ya sea acudiendo a las sesiones grupales en GO fit Vallehermoso o siguiendo el programa desde sus casas de forma telemática. En ambas opciones, el entrenamiento cuenta con monitorización en tiempo real, lo que permite controlar adecuadamente la carga de trabajo y garantizar un seguimiento continuo por parte del equipo profesional.

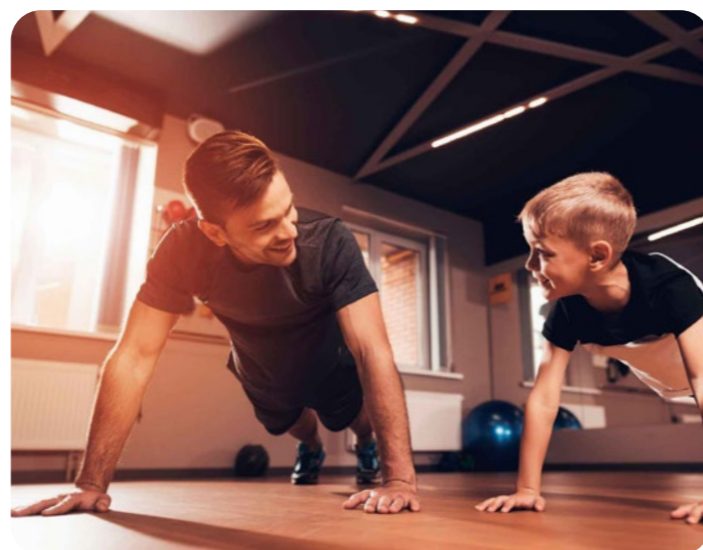
En los primeros ocho meses del desarrollo del modelo de intervención se han alcanzado un total de **74 pacientes que han realizado la evaluación inicial y el seguimiento del programa de entrenamiento**. Además, se han realizado 35 evaluaciones adicionales en base al momento del tratamiento de la enfermedad.

Esto ha generado a la formación de 8 grupos presenciales y 4 grupos online que entrenan con una periodicidad de dos días a la semana. Uno de los puntos más destacados es la adherencia que han tenido las pacientes al programa ya que en estos ocho meses solo se han registrado tres bajas del programa y en los tres casos debido a efectos de la quimioterapia o consecuencias de la cirugía. Estos datos evidencian la necesidad que existe de aplicar ejercicio clínico en ambientes no clínicos.

Dentro del proyecto, el 26 de octubre tuvo lugar el primer encuentro anual de la Cátedra AECC-URJC "Por una vida activa y saludable". Un evento dirigido a pacientes oncológicos, familiares y profesionales sanitarios, con el objetivo de promover hábitos saludables y un estilo de vida activo. La jornada comenzó con la bienvenida de Professor Alfonso Jimenez, director del GOfit LAB, y se abordaron temas clave como:

- Nutrición y hábitos saludables.
- Impacto de sustancias en la salud como pesticidas en alimentos, cosméticos, etc.
- Importancia de la actividad física y el movimiento.
- Bienestar mental y gestión del estrés.

En el año 2026 el programa va a continuar con la aplicación del modelo de intervención de 16 semanas donde se espera alcanzar un número mayor de pacientes, así como implantar un nuevo programa de seguimiento para aquellas pacientes que finalizan el modelo de intervención de 16 semanas.



8.6 GOfit como *interlocutor activo* de la sociedad

GOfit tiene la satisfacción de haber participado en diversos eventos a los que ha sido invitado gracias a su amplia experiencia en la promoción de la salud, la generación de impacto social positivo en las ciudades en las que está presente, la lucha contra la soledad y el impulso de la sostenibilidad en múltiples ámbitos. Estas invitaciones ponen de manifiesto la comprensión que GOfit tiene del concepto de sostenibilidad: una visión amplia, integradora y orientada a resultados reales,

que busca generar un cambio efectivo a través de las acciones que desarrolla el Grupo.

Entre los eventos en los que ha participado GOfit en 2025 destacan el encuentro "Real Madrid Talks: Sostenibilidad, Personas y Propósito", organizado por la Escuela Universitaria Real Madrid Universidad Europea donde el Alfonso Arroyo Adjunto a la presidencia de GOfit participó en la mesa de debate.



En el mes de junio, GOfit tuvo una presencia destacada en el Digital Enterprise Show celebrado en Málaga, uno de los eventos de referencia mundial en innovación, tecnología y transformación digital. En esta edición participaron Alfonso Jiménez, Director de GOfit LAB, quien intervino en el foro de Salud y Ciencia. También lo hizo Ricardo Rosado, Coordinador de Sostenibilidad de GOfit, como ponente en la sesión dedicada a las ciudades del futuro. Por su parte, Jesús Díaz, Director General de GOfit, tomó parte en el foro de Liderazgo.

Además, la conversación ha continuado a lo largo del año en los medios de comunicación de España e Italia, donde destaca la entrevista publicada por El País en ICON a Mario Barbosa, CEO de GOfit, en la que subrayó la importancia de la prevención de la salud a través del deporte. Esta presencia mediática refuerza el papel de GOfit como referente en la promoción de hábitos de vida activa y en la difusión de un enfoque de salud preventiva accesible para toda la ciudadanía.

09

Anexo I. Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera



Ámbitos generales

Descripción del modelo de negocio

- Breve descripción del modelo de negocio, incluyendo entorno empresarial, su organización y estructura
- Mercados en los que opera
- Objetivos y estrategias
- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

GRI 2-1
GRI 2-6

1. La mejor decisión para vivir más y mejor
4. El usuario en el centro

General

- Marco de reporting utilizado

GRI 1

Sobre la memoria de sostenibilidad del 2022

Enfoque de gestión

- Enumeración y descripción de las políticas que aplica el grupo en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado

GRI 3-3

5.3 Políticas, protocolo y certificados medioambientales
7.1 Los riesgos penales y su gestión

- Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos

GRI 2-16

7.1 Los riesgos penales y su gestión

Información sobre cuestiones medioambientales

Gestión medioambiental

- Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad

GRI 3-3

5.3 Políticas, protocolos y certificados medioambientales

- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

GRI 3-3

5.3 Políticas, protocolos y certificados medioambientales

Gestión medioambiental

- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

GRI 3-3

5.3 Políticas, protocolo y certificados medioambientales

- Aplicación del principio de precaución

GRI 3-3

5.3 Políticas, protocolo y certificados medioambientales

- Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

5.3 Políticas, protocolo y certificados medioambientales

Contaminación

- Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)

GRI 305-5 (versión 2018)

5.1 Energía y neutralidad climática

Economía circular y prevención y gestión de residuos

- Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

GRI 3-3
GRI 306-2 (versión 2020)

5.2 Hacia una gestión eficiente y circular

- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

2-29
306-2 (versión 2020)

5.2 Hacia una gestión eficiente y circular

Uso sostenible de los recursos	- Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	5.2 Hacia una gestión eficiente y circular
	- Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No aplica	Por la naturaleza de la actividad de la empresa, el informe enfoca su análisis en el consumo de suministros de energía y agua.
Uso sostenible de los recursos	- Consumo directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	5.1 Energía y neutralidad climática
	- Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	5.1 Energía y neutralidad climática
	- Uso de energías renovables	GRI 302-1	5.1 Energía y neutralidad climática
Cambio climático	- Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	5.1 Energía y neutralidad climática
	- Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 GRI 201-2	5.1 Energía y neutralidad climática
	- 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	GRI 3-3 GRI 305-4 GRI 305-5	5.1 Energía y neutralidad climática
Protección de la biodiversidad	- Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No aplica	Por el tipo de actividad y ubicación de los centros deportivos GO fit, no se han llevado a cabo impactos en áreas protegidas ni en relación con la biodiversidad.
	- Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No aplica	

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo	- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 GRI 405-1	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19 GRI 405-2	6.3 Avanzando en igualdad
	- Brecha salarial	GRI 405-2	6.3 Avanzando en igualdad
	- Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 GRI 405-2	6.3 Avanzando en igualdad

Organización del trabajo	- Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 GRI 405-2	6.3 Avanzando en igualdad
	- Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Empleados con discapacidad	GRI 405-1	6.4 Accesibilidad de personas con discapacidad
Salud y seguridad	- Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión 2018)	6.5 Seguridad y salud en el trabajo
	- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2 GRI 401-3	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
Relaciones sociales	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión 2018)	6.5 Seguridad y salud en el trabajo
	- Número de accidentes de trabajo por sexo y tasa de frecuencia y gravedad	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	6.5 Seguridad y salud en el trabajo
	- Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	6.5 Seguridad y salud en el trabajo
Formación	- Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 GRI 2-29	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	- Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-3	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
Accesibilidad	- Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	6.3 Formación y promoción del talento
	- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 403-3	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	6.4 Accesibilidad de personas con discapacidad

Igualdad			
- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit	
- Planes de igualdad	GRI 3-3 GRI 401-3	6.3 Avanzando en igualdad	
- Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3	6.3 Avanzando en igualdad	
- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	6.3 Avanzando en igualdad	
- La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 GRI 405-1	6.4 Accesibilidad de personas con discapacidad	
- Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	6.3 Avanzando en igualdad	

Información sobre el respeto a los derechos humanos			
Derechos humanos			
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-25 GRI 412-1	7.2 Información sobre el respeto de los derechos humanos	
- Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-25 GRI 412-1	7.2 Información sobre el respeto de los derechos humanos	
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	7.2 Información sobre el respeto de los derechos humanos	
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	7.2 Información sobre el respeto de los derechos humanos	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción y soborno			
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 GRI 205-2	7.3 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 GRI 412-1	7.2 Información sobre el respeto de los derechos humanos	
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28 GRI 201-1	8.4 Patrocinios y colaboraciones con impacto	

Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2	8. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	
- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	8.3 Colaboraciones sociales y solidarias 8.4 Patrocinio local y con propósito	
- Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 GRI 413-1	8.3 Colaboraciones sociales y solidarias 8.4 Patrocinio local y con propósito	
- Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 GRI 201-1 GRI 413-1	8.3 Colaboraciones sociales y solidarias 8.4 Patrocinio local y con propósito	
Subcontratación y proveedores			
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 414-1	8.2 Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores	
- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 414-1	8.2 Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores	
- Detalle de los distintos sistemas de supervisión y auditorías aplicados por la compañía a proveedores y subcontratistas, y resultados de las mismas	GRI 308-1 GRI 414-1	8.2 Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores	
Consumidores			
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1	4.6 Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia	
- Sistemas de reclamación	GRI 3-3 GRI 416-2 GRI 418-1	4.7 Escucha y orientación a las necesidades del usuario	
Información fiscal			
- Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 GRI 207-1	7.4 Información fiscal	
- Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	7.4 Información fiscal	
- Subvenciones públicas de cualquier tipo recibidas	GRI 207-4	7.4 Información fiscal	

**Go Fit Life Science
and Technology, S.A. y
Sociedades Dependientes**

Informe de verificación independiente
del estado de información no financiera
consolidado del ejercicio 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GO FIT LIFE SCIENCE AND TECHNOLOGY, S.A. DEL EJERCICIO 2025

A los accionistas de Go Fit Life Science and Technology, S.A.:

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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Go Fit Life Science and Technology, S.A. (la Sociedad Dominante) 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 “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” incluida 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 la Sociedad Dominante. 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 Anexo I “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” del EINF.

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

Los administradores de la Sociedad Dominante 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 los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código 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 incluye políticas o 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 cliente 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 EINF, 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.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Go Fit Life Science and Technology, S.A. y Sociedades Dependientes del ejercicio anual terminado 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 “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” del citado EINF.

Uso y distribución

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

DELOITTE AUDITORES, S.L.



Pablo Hurtado March

27 de abril de 2026

**INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA**

DELOITTE AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/14681

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



YIGHK00258