A photograph of a group of people holding hands in a circle, symbolizing teamwork and social connection. The image is dimmed and serves as a background for the text.

## 6. Social

El equipo CIRSA

Queremos conservar y atraer  
nuevo talento a la Compañía

# Objetivo y estrategia



Estamos comprometidos en ofrecer soluciones a medida y suministrar a los mercados los mejores productos y servicios. **Todas las personas que forman parte de CIRSA comparten este compromiso.**

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta crítico gestionar el riesgo de aumento de rotación y los costes resultantes de las nuevas contrataciones y de la pérdida de capital humano e intelectual. Dado que nuestro equipo es una parte fundamental de nuestra empresa, debemos garantizar **que sea el mejor preparado, ofreciendo a la vez un entorno laboral óptimo.**

En este sentido, en CIRSA trabajamos activamente para cubrir las necesidades de nuestros empleados, desde las más básicas a las más complejas.

Después de realizar un análisis de los posibles riesgos en materia de empleo, se han detectado aquellos detallados a continuación. Adicionalmente, y

con el objetivo de mitigar o eliminar los mencionados riesgos, se han elaborado diferentes planes y políticas en CIRSA, que se están aplicando en la actualidad.

• **Riesgo de pérdida potencial de talento.** Con el objetivo de mitigar dicho riesgo, se han desarrollado diferentes políticas de marca empleadora, así como un programa de beneficios sociales, planes de retribución flexible, y programas formativos, entre otros.

• **Pérdida de perfiles de liderazgo superior.** Para detectar al personal con mayor potencial de crecimiento, así como para formar a los empleados de CIRSA y que puedan alcanzar posiciones de responsabilidad, se han desarrollado diversos planes de capacitación de líderes y gerentes.

• **Riesgos en el bienestar y salud de los empleados.** Se han creado y desarrollado planes de salud y bienestar 360° a nivel mundial, para mitigar el mencionado riesgo.

## Atraer, desarrollar y conservar el talento



# Nuestro equipo en números

En 2022, nuestro equipo está formado por **13.338 personas**, de las cuales, el 78,6% trabaja para nuestras salas de juego de forma directa o indirecta. La cifra de empleados representa un incremento del 8% respecto al ejercicio 2021, de ellos más del 50% de este incremento es menor de 30 años. Si bien esto es una gran cifra, como resultado de nuestra estrategia empresarial general, seguimos actuando como una empresa local, lo que explica por qué la mayoría de nuestros empleados provienen de las comunidades donde estamos presentes. En concreto, **el 99% de nuestros equipos de gestión son locales**, es decir, prácticamente la totalidad.

## Empleados por categoría profesional

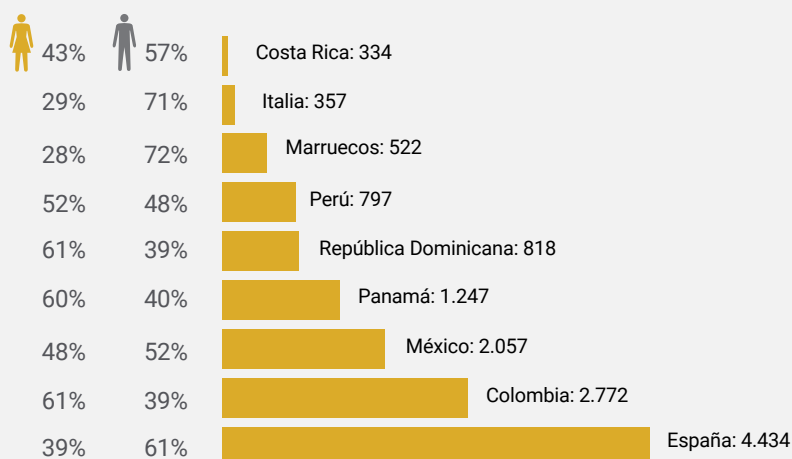
	2021	2022
Dirección	739	769
Personal de apoyo	1.512	1.703
Personal de marketing	359	381
Personal de sala indirecto	2.977	3.203
Personal de sala directo	6.724	7.282
<b>Total</b>	<b>12.311</b>	<b>13.338</b>



## Empleados por edad

	2021	2022
Menores de 30 años	2.768	3.339
Entre 30 y 50 años	7.371	7.768
Mayores de 50 años	2.172	2.231
<b>Total</b>	<b>12.311</b>	<b>13.338</b>

## Empleados por país y género 2022



# Acciones y resultados

Nuestro principal compromiso es crear espacios de trabajo seguros, saludables, diversos, equitativos e incluyentes. Ofrecemos a nuestro personal **un lugar óptimo para trabajar**. Ello lo logramos mediante oportunidades éticas y con políticas de **igualdad, diversidad e inclusión**, con programas de formación personalizados en función del puesto de trabajo, garantizando el **bienestar de nuestros empleados**, ofreciendo las mejores condiciones de salud y seguridad, así como paquetes de compensación competitivos.

## Oportunidades éticas y de igualdad

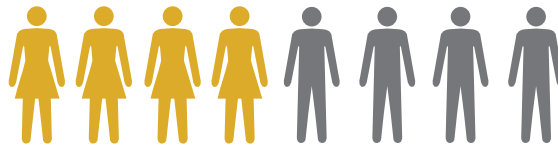
### Normas éticas en nuestros procesos

Estamos plenamente comprometidos en garantizar la diversidad y la integración en todos nuestros procesos de gestión de personal, de principio a fin. Contamos con una política de tolerancia cero hacia cualquier tipo de discriminación. Todos los empleados implicados en la gestión del personal, y especialmente aquellos en las diferentes funciones de RRHH de nuestro Grupo, han sido debidamente formados en esta materia.

### Diversidad, igualdad e inclusión

Respecto a la **integración de género**, en 2022, un total de **187 mujeres han ocupado un puesto de gerencia en salas de juego**, lo que representa **el 43% de los gerentes**.

Asimismo, nuestro equipo **global** está formado por un **49% de mujeres y un 51% de hombres**, llegando al **56% de mujeres en América Latina**. Nos enorgullece presentar estas cifras, puesto que nos posicionan por encima del promedio del sector (46% de mujeres frente a un 54% de hombres), sin perjuicio de la voluntad de continuar mejorando dichos porcentajes.



A nivel nacional estamos trabajando en un total de **24 Planes de Igualdad**, los cuales contemplan acciones concretas en las áreas de comunicación, formación, desarrollo, seguridad y promoción de la salud. En respuesta a nuestra responsabilidad con la **diversidad y la integración** de nuestros equipos multiculturales, los cuales están formados en la actualidad por **59 nacionalidades distintas**, CIRSA ha elaborado un sólido conjunto de medidas para garantizar que todas las personas pertenecen y son incluidas con igualdad de oportunidades.

Ello se concreta en la consecución de la **paridad de género** en nuestros puestos, la orientación de la integración de género en la empresa y la definición de un glosario de términos de igualdad. Asimismo, impulsamos acciones positivas para ser una empresa equitativa que promueva la igualdad de oportunidades a través de nuestras diversas políticas internas de RRHH, Derechos Humanos y Gobierno Corporativo.

En cuanto a las medidas de integración y accesibilidad de las personas con discapacidad, CIRSA garantiza que todas las personas tengan las mismas oportunidades, garantizando un enfoque inclusivo en nuestras prácticas de reclutamiento, selección, promoción y retención del talento diverso y velamos por el máximo cumplimiento del RD 1/2013 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como otras normas internacionales y/o locales de aplicación. Por ello, en el presente ejercicio, la **cifra de empleados con discapacidad** en el Grupo ha aumentado en un 7% respecto a 2021, siendo el total de **123 empleados**.

Además, este año hemos reforzado nuestro compromiso con la **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**, firmando un acuerdo de colaboración con la Fundación Seeliger y Conde.

**Fundación  
Seeliger y Conde**

## Empleados por país y género

País/género	2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	1.687	2.736	4.423	1.747	2.687	4.434
Colombia	1.543	1.006	2.549	1.682	1.090	2.772
México	892	880	1.772	997	1.060	2.057
Panamá	753	493	1.246	745	502	1.247
República Dominicana	510	293	803	503	315	818
Perú	398	394	792	417	380	797
Marruecos	4	35	39	148	374	522
Italia	112	253	365	103	254	357
Costa Rica	139	183	322	142	192	334
<b>Total</b>	<b>6.038</b>	<b>6.273</b>	<b>12.311</b>	<b>6.484</b>	<b>6.854</b>	<b>13.338</b>

## Diálogo social y seguridad del empleo

### Libertad sindical y libertad de asociación

**Garantizamos libertad sindical y libertad de asociación** a todos nuestros empleados y reconocemos su derecho a la negociación colectiva y a la huelga. Por ello, CIRSA presta especial atención a la adopción y promoción de las leyes y acuerdos aplicables con representantes sindicales. Del mismo modo, conforme a la legislación local de las regiones en las que operamos, no participamos en ningún tipo de acción que restrinja los derechos de los empleados. Todas estas acciones se rigen por nuestro Código de Conducta y nuestro Código de Ética, que se entregan a todos y cada uno de los empleados que forman parte de nuestro equipo.

Concretamente en España hay constituidos más de 50 órganos de representación legal de los trabajadores, a los que se les respetan sus funciones y deberes sindicales, potenciando el acceso a la formación necesaria, así como proporcionándoles las herramientas que precisan en su día a día.

Asimismo, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, se ha fomentado la constitución de Comités de Seguridad y Salud en la mayoría de centros de trabajo.

**Actualmente, estamos negociando con UNI Global Union, para llegar a un acuerdo internacional que permita reforzar nuestro diálogo y compromiso en materia de Derechos Humanos, Sindicales y Medioambientales, y dar cobertura al diálogo social con los empleados en el resto de países donde el Grupo opera.**



### Calidad del empleo

Priorizamos los contratos laborales de duración indefinida, lo que da lugar a calidad de empleo para todas las comunidades locales en las que operamos. La seguridad del empleo también es fundamental para atraer al mejor talento y prestar el mejor servicio a nuestros clientes.



## Número de empleados cubiertos por acuerdos colectivos por país

País	2021			2022		
	Empleados	%	Empleados cubiertos	Empleados	%	Empleados cubiertos
España	4.423	100%	4.423	4.434	100%	4.434
Colombia	2.549	100%	2.549	2.772	100%	2.772
México	1.772	64%	1.134	2.057	74%	1.515
Panamá	1.246	100%	1.246	1.247	100%	1.247
República Dominicana	803	N/A	-	818	N/A	-
Perú	792	N/A	-	797	N/A	-
Marruecos	39	N/A	-	522	N/A	-
Italia	365	100%	365	357	100%	357
Costa Rica	322	100%	322	334	100%	334
<b>Total</b>	<b>12.311</b>	<b>82%</b>	<b>10.039</b>	<b>13.338</b>	<b>80%</b>	<b>10.659</b>
<b>Total acuerdos colectivos</b>	<b>10.677</b>	<b>94%</b>	<b>10.039</b>	<b>11.201</b>	<b>95%</b>	<b>10.659</b>

En aquellas geografías donde existe legislación específica, nuestros empleados están sujetos a los convenios colectivos de aplicación, y en el resto de países a la normativa estatal correspondiente, por lo tanto no aplica el convenio colectivo (N/A).

Estos convenios incluyen cuestiones relativas a seguridad y salud en el trabajo.

## Empleados desglosados por tipo de contrato\*

País	2021				2022			
	Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial
España	3.540	459	304	120	3.889	323	188	34
Colombia	2.549	0	0	0	2.752	0	20	0
México	1.334	0	438	0	2.056	0	1	0
Panamá	1.236	0	10	0	1.233	0	14	0
República Dominicana	799	0	4	0	816	0	2	0
Perú	749	3	40	0	777	3	17	0
Marruecos	23	0	16	0	225	0	297	0
Italia	347	0	18	0	337	0	20	0
Costa Rica	322	0	0	0	333	0	1	0
<b>Total</b>	<b>10.899</b>	<b>462</b>	<b>830</b>	<b>120</b>	<b>12.418</b>	<b>326</b>	<b>560</b>	<b>34</b>

Priorizamos las relaciones laborales de duración indefinida y a jornada completa, siempre que ello sea posible. Durante el año 2022 se ha reducido el peso de las contrataciones temporales en más de un 40% respecto al año 2021. Por las características de nuestra actividad no hay grandes variaciones en plantilla durante el año.

\* En la página 66 se adjunta cuadro detallando tipología de contratos por sexo, edad y categoría correspondiente al año 2022.

## Condiciones laborales: compensación de los empleados

No solo somos conscientes de la importancia del desarrollo de nuestro personal, sino que también estamos comprometidos a ofrecer un paquete de remuneración competitivo para cada empleado en todos los niveles. En este sentido, ofrecemos una amplia gama de beneficios sociales a nuestros empleados, con la posibilidad de utilizar **descuentos**

en la adquisición de productos y/o servicios. Adicionalmente, ofrecemos **becas** para impulsar el desarrollo profesional de los empleados del Grupo, así como un **Plan de Retribución Flexible** que incluye el seguro de salud, ticket restaurante, cheque guardería y la tarjeta transporte.

## Número de desvinculaciones por género, edad y categoría profesional

Género	2021						2022					
	Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres		
Categoría profesional	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirección	0	5	0	0	14	3	1	7	2	0	16	14
Personal de apoyo	11	34	1	14	25	5	13	25	7	11	24	13
Personal de marketing	2	6	0	1	6	1	4	7	0	2	7	12
Personal de sala indirecto	26	49	14	48	112	9	25	50	7	55	105	19
Personal de sala directo	157	159	15	140	112	16	203	211	25	150	140	45
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>253</b>	<b>30</b>	<b>203</b>	<b>269</b>	<b>34</b>	<b>246</b>	<b>300</b>	<b>41</b>	<b>218</b>	<b>292</b>	<b>103</b>

CIRSA tiene una política firme de mantenimiento del empleo en todos los países donde opera.

## Seguridad, salud y condiciones laborales

### Seguridad y salud en el trabajo

En CIRSA estamos muy comprometidos con la salud y la seguridad en el trabajo, tal y como establece nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales, siendo una prioridad clave para nuestro equipo de RRHH.

Nuestros esfuerzos para preservar la salud y la seguridad en el trabajo se ven reflejados en el reducido número de accidentes de trabajo que se han producido en CIRSA. Concretamente, en 2022, se han producido únicamente **283 accidentes de trabajo** y **0 enfermedades de carácter laboral**.

### Tasa de accidentalidad

	2022		
	Total	Mujeres	Hombres
Accidentes	283	183	100
Índice frecuencia <sup>1</sup>	11,29	14,94	7,69
Índice gravedad <sup>2</sup>	0,19	0,23	0,15
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0

<sup>1</sup> El índice de frecuencia se ha obtenido dividiendo el número de accidentes con baja entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.000.

<sup>2</sup> El índice de gravedad se ha calculado dividiendo el número de jornadas perdidas de accidentes con baja entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.

Asimismo, dentro de las políticas vigentes en CIRSA y de las medidas que se derivan de las mismas, se promueve un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, donde no se toleran conductas ofensivas ni inapropiadas.

Finalmente, analizando los ratios que hay en la actualidad en CIRSA, se ha detectado un **índice de absentismo global del 3,3%**, lo que equivalen a **1.218.328 horas\***. Dicho índice incluye el absentismo por enfermedad y accidentes.

\* Estimación de 8 h por jornada laboral perdida

## Índice de absentismo

País	2022
España**	5,8%
Colombia	2,5%
México	2,0%
Panamá	0,3%
República Dominicana	1,1%
Perú	1,7%
Costa Rica	1,5%
<b>Total</b>	<b>3,3%</b>

\*\* Impacto Covid-19 como enfermedad

## Desarrollo profesional

### Promoción interna

Uno de los puestos más importantes en la gestión de cualquier empresa minorista de juego es el de gerente de turno de la sala de juego. Cubrir este puesto con empleados familiarizados con la cultura, los valores y los procedimientos del Grupo es un factor de éxito clave. Nos enorgullece alcanzar una **tasa de promoción interna del 95%** para este puesto en el Grupo. Tanto los programas de formación como los procedimientos para la detección del mejor talento interno han sido clave para alcanzar esta cifra.

**>90%**

Nos comprometemos a mantener una proporción entre la promoción interna y la contratación externa en nuestras operaciones superior al 90%

### Rotación de empleados

Nuestra tasa global anual de **rotación de empleados del 35,2%** está muy relacionada con las diferentes situaciones de los mercados laborales en los países en los que estamos presentes. El dinamismo en el mercado laboral posterior al periodo Covid-19 ha hecho incrementar estos índices. Mientras que en Europa la tasa de rotación está por debajo del 18%, en otros países esta tasa es significativamente superior, al igual que en el mercado laboral general. Estamos comprometidos con la reducción de la tasa de rotación de CIRSA y, al mismo tiempo, estamos orgullosos de aumentar la empleabilidad de nuestro equipo a través de cursos de formación, aprendizaje de idiomas y, lo que es más importante, fomentando valores éticos y profesionales en toda la organización que superan claramente los estándares de los mercados en los que operamos.

## Tasa de rotación % desglosado por país

País	2021	2022
España	10,1	17,5
Colombia	27,0	42,9
México	68,0	82,1
Panamá	9,4	11,8
República Dominicana	21,5	29,9
Perú	40,3	58,4
Italia	12,0	15,2
Marruecos	34,2	33,6
Costa Rica	11,0	35,9
<b>Total</b>	<b>25,9</b>	<b>35,2</b>
<b>Tasa de rotación (Europa)</b>	<b>11,1</b>	<b>17,3</b>



## Formación y desarrollo

En CIRSA consideramos como prioridad la excelencia en el servicio y, para ello formamos a nuestros colaboradores en esta materia. Con ello, conseguimos potenciar nuestra propia y singular personalidad y forma de trabajar, para transmitirla cada día a nuestros clientes. Para que esto sea una realidad, **apostamos por el talento interno** a través de programas de detección y diagnóstico de potenciales que acompañamos con planes de carrera y planes de formación que nos ayudan a garantizar el éxito en las promociones internas y en la sucesión de puestos críticos, tanto en las operaciones como en las áreas de soporte.

Algunos ejemplos de **programas de formación y desarrollo** son: el Plan Masía, concebido para detectar y potenciar el talento internacional en los itinerarios de carrera definidos en casinos, el Excellence para perfeccionar el desempeño técnico y de servicio, o el Plan Crecer para futuros líderes.

Como parte de nuestro catálogo de formación, también ofrecemos pequeñas **cápsulas formativas** de carácter voluntario enfocadas a dotar de nuevas herramientas que mejoren la calidad de la vida personal y profesional de los

colaboradores. De igual manera, potenciamos aquellos lineamientos que pueden ser más estratégicos para la compañía y nuestra cultura de mejora continua, como son las **formaciones en materia de Governance y Juego Responsable**.

También el Grupo ha realizado formaciones en materia de seguridad y salud.

Más allá de los programas y formaciones corporativas, también ofrecemos **formaciones adhoc** a las necesidades individuales. De igual manera facilitamos y difundimos internamente aquellas conferencias, simposios o acciones que creemos que puedan ayudar a nuestros colaboradores a mantenerse siempre en la vanguardia.

Adicionalmente, a través del Programa de Becas Internacionales de la Universidad Corporativa CIRSA (UCC), los empleados pueden beneficiarse de becas para realizar estudios que complementen sus conocimientos y experiencias profesionales. En los últimos 10 años, más de 800 personas se han beneficiado del programa de becas.

### Horas de formación por categoría profesional

Categoría profesional	2021	2022
Dirección	2.447	4.214
Personal de apoyo	12.625	37.295
Personal de marketing	1.028	4.648
Personal de sala indirectos	11.122	16.183
Personal de sala directos	241.644	801.965
<b>Total</b>	<b>268.866</b>	<b>864.305</b>

2021 con fuertes restricciones Covid-19.

También **garantizamos la inclusión de género** al ofrecer nuestros programas formativos. Estos programas son internacionales e identifican y forman a los empleados con mayor talento y potencial, con el objetivo de cubrir las vacantes internamente, siguiendo las trayectorias profesionales definidas para cada función. Además, el 62% de los participantes en programas de desarrollo de habilidades en el último año han sido mujeres. Los programas de desarrollo de habilidades están diseñados como la puerta de entrada a los programas de desarrollo directivo. En este sentido, el 50% de los participantes en programas de desarrollo directivo fueron mujeres. Este porcentaje de mujeres entre los participantes de ambos programas de formación garantiza contar con un grupo de mujeres con claras opciones de promoción, lo que contribuirá a nuestro objetivo de alcanzar la paridad en los puestos directivos de las salas de juego.

**En 2022, el impacto de nuestras formaciones fue de 4'30, es decir cada empleado realizó al menos 4 cursos durante el año, comparado con el año 2021, más del 30% en línea con el objetivo fijado para el año 2023 (40%).**

Seguimos potenciado la formación interna y la formación continua, tanto a nivel individual como grupal a través de Programas ad-hoc. Todos estos programas se han materializado a nivel del Grupo CIRSA en 58.853 acciones formativas y 864.305 horas de formación.

### Horas de formación por país

País	2021	2022
España	13.807	43.201
Colombia	181.926	647.878
México	31.197	89.409
Panamá	1.535	8.935
República Dominicana	31.701	20.806
Perú	6.017	18.792
Italia	849	3.430
Marruecos*	0	0
Costa Rica	1.834	31.854
<b>Total</b>	<b>268.866</b>	<b>864.305</b>

\* Marruecos sin actividad en 2021 hasta mayo de 2022.

### Proyectos transversales

En CIRSA España hemos implementado una serie de **proyectos transversales** para dar respuesta a las necesidades de formación de nuestros colaboradores:

- **Digital Skills:** Para potenciar las habilidades digitales y de ofimática.
- **Idiomas y Smart Pills:** Enfocado a mejorar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.
- **Compliance:** Nuestro esfuerzo se ha concretado en el diseño e implementación de 4 nuevas formaciones junto al Departamento de Compliance, también de carácter transversal, que se están extendiendo de forma progresiva a toda la Corporación: Juego Responsable, protección de datos y sistemas de información, blanqueo de capitales y compliance general.

Hemos seguido trabajando con nuestros **Programas Corporativos** con el objetivo de alcanzar una mejora continua, bien perfeccionando el rol o bien identificando y potenciando el desarrollo profesional, especialmente de los empleados clave.

A su vez, cada País ha seguido desarrollando proyectos formativos *ad hoc* tanto en personal corporativo como de Negocio, para mejorar las habilidades de nuestros colaboradores y a la vez incrementar la propuesta de valor de nuestros negocios.

**58.853**  
acciones formativas



**864.305**  
horas de formación



## Bienestar de los empleados. Medidas de retención del talento

Dado que las personas son el motor de CIRSA, no solo concentramos nuestras actividades de RRHH en **atraer, desarrollar y fidelizar el talento**, sino también en asegurar su bienestar. Nos centramos en garantizar un trato justo y equitativo de todos los miembros del equipo y promovemos el respeto, defendiendo la igualdad de oportunidades, sin importar el género ni la nacionalidad.

Uno de nuestros elementos de éxito para atraer la mejor plantilla incluye nuestras condiciones de trabajo, que contribuyen a conseguir **el equilibrio entre la vida laboral y la personal** y ofrecer mayor flexibilidad para que nuestros empleados puedan cuidar de sus hijos y otros parientes dependientes. Para conseguirlo, nos aseguramos de que sus necesidades están cubiertas durante el año y que sus vacaciones son compatibles con las necesidades familiares. También ofrecemos la posibilidad de reducir las horas de trabajo para el cuidado de menores hasta un 50%. Además, estamos **comprometidos con aumentar el trabajo desde el hogar** en aquellas posiciones en que esta modalidad sea posible; adaptándonos a las necesidades de

nuestros empleados y al nuevo contexto del mercado laboral.

Paralelamente a las medidas legales como lo son los permisos de baja maternidad/paternidad y de reducción de la jornada laboral por cuidado de un menor o de un familiar (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad) que no pueda valerse por sí mismo o excedencia, desde CIRSA hemos implementado una serie de medidas para facilitar dicha conciliación:

- Teletrabajo
- Jornada intensiva y flexibilidad horaria
- Reducción del tiempo de comida para finalizar antes la jornada
- Días de asuntos propios
- Beneficios sociales: descuentos en bienes o servicios, retribución flexible, etc. enfocados a facilitar el día a día al empleado

**Ofrecemos una amplia gama de beneficios a todos nuestros empleados independientemente que tengan contratos de carácter indefinido o temporal.**

En CIRSA, los empleados son nuestra prioridad. Es por ello, que su opinión nos es muy valiosa. Para poder escuchar la voz de todos ellos e implicarles en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación, disponemos de un **canal de sugerencias** ubicado en la Intranet corporativa en España.

Bajo nuestro lema «**Enjoy life with us**» desarrollamos acciones para promover **la salud mental, física y social** entre nuestros empleados. Algunas de las acciones más representativas en cuestión de bienestar mental y físico incluyen:

*Enjoy life with us*



## El Plan de Bienestar 360º pensado para ti

Hemos preparado un amplio programa de actividades basado en 3 pilares: **muévete, saborea y emocionate**, con los que te proponemos (y promovemos!) un **estilo de vida más saludable**

Dedícate un tiempo para ti,  
**haz un paréntesis y cuídate**



### Actividad física

Ofrecemos yoga, cross-training, pilates y crossfit entre otras actividades. Contamos con tres clubs deportivos: pádel, running y bike



### Nutrición saludable

Hemos creado iniciativas con el objetivo de mejorar el conocimiento y la concienciación de nuestros empleados sobre los hábitos de alimentación saludables, tales como “Saborea el desayuno”, “Cocina de tupper” y “Compra Saludable”



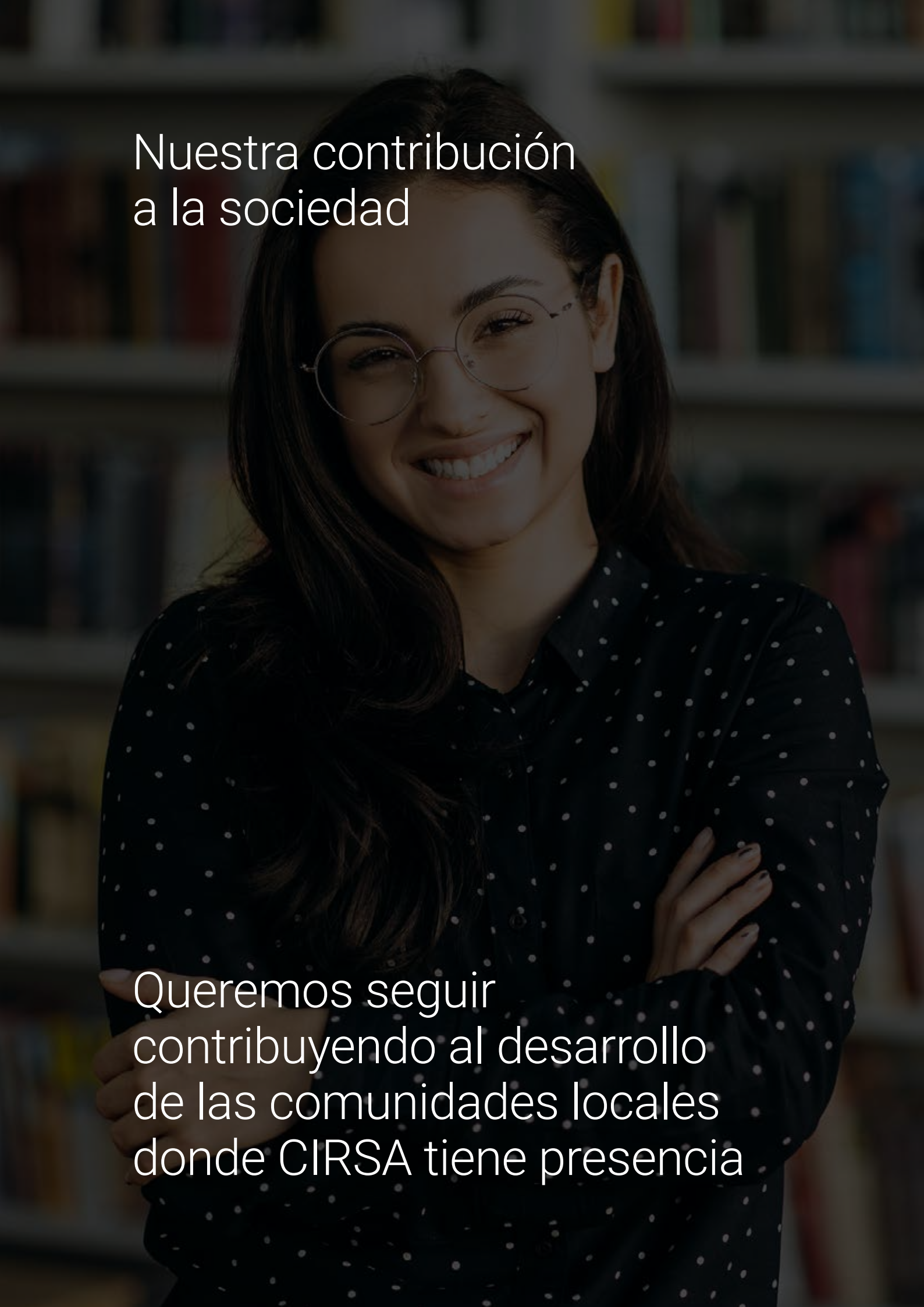
### Bienestar emocional

Promovemos actividades para mejorar el bienestar emocional de nuestros empleados como el *mindfulness* y la risoterapia

### Smart pills

Ofrecemos formación intensivas orientadas a mejorar aspectos como la resiliencia y el autocontrol de nuestros empleados

Para más información, consulta nuestra intranet

A young woman with long dark hair, wearing round glasses and a dark polka-dot shirt, stands in a library with bookshelves in the background. She is smiling warmly at the camera with her arms crossed.

Nuestra contribución  
a la sociedad

Queremos seguir  
contribuyendo al desarrollo  
de las comunidades locales  
donde CIRSA tiene presencia

# Objetivo y estrategia



Además de crear puestos de trabajo locales y garantizar unos ingresos fiscales que contribuyen a financiar programas de desarrollo socioeconómico en los países donde operamos, estamos **firmemente comprometidos con la comunidad local** y trabajamos para crear fuertes lazos con las pequeñas

empresas y los grupos de interés que están cerca nuestro. Además, también nos implicamos prestando apoyo a iniciativas sociales que se dedican a ayudar a los más vulnerables en los distintos países donde estamos presentes.



## Acciones y resultados

### Contribución económica

Con más de 13.000 empleados en 9 países, nuestra huella económica es significativa, creando solo **impactos positivos** en las comunidades donde estamos presentes. Una contribución importante que llevamos a cabo para el desarrollo de los países en los que operamos son los **impuestos sobre el juego** y los **de las actividades económicas**. Solo en 2022 fueron **662 millones de euros**.

Nuestro sector es uno de los que más aportan a las economías locales. No solo a través de impuestos,

sino que también genera empleo y proporciona entretenimiento a muchas personas. Como ejemplo, el sector de los juegos de azar en España en el año 2022 pagó alrededor de 1.215 millones de euros en tasas sobre el juego tanto al gobierno central (180) como a los gobiernos regionales (1.035). La contribución económica del sector se estima en un 0,8% del PIB, mientras que nuestra industria crea unos 85.000 puestos de trabajo directos y 175.000 puestos de trabajo indirectos.

# 99%

Más del 99% del personal de CIRSA es de las comunidades locales en las que se generan los ingresos de la empresa

CIRSA se compromete a trabajar únicamente en mercados regulados a través de empresas locales, para así contribuir con los recursos públicos a través del pago de los impuestos sobre el juego y la actividad corporativa de acuerdo con el nivel de actividad en cada uno de los países, además de ofrecer todas las garantías a nuestros clientes.

# Contribución a la comunidad

En CIRSA trabajamos para contribuir a construir una sociedad en positivo y estamos orgullosos de que nuestros impuestos también contribuyan a hacerlo. En paralelo, colaboramos con fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro a nivel local y que son plenamente conocedoras de las necesidades de estos colectivos. **En 2022, donamos 443.060 € a organizaciones sin ánimo de lucro y a entidades públicas para ayudar a quienes más lo necesitan.** A continuación, se detallan por países algunas de las principales iniciativas en las que hemos participado.

## México

Colaboramos con la Asociación de personas con movilidad reducida, en la iniciativa Ayúdale a moverse, consistente en donaciones para la compra de sillas de ruedas. Otras iniciativas han sido la compra de electrodomésticos para una rifa navideña, así como un donativo a la Universidad de Colima para la realización de un concierto de la orquesta filarmónica de Manzanillo.

## Costa Rica

Acuerdo con la Iglesia Sanidad Divina para la compra de regalos y dulces en época de Navidad.

## Colombia

Colaboración con diversas fundaciones a nivel nacional ofreciéndoles nuestros espacios/teatros totalmente gratuitos para que puedan organizar eventos y bingos benéficos para recaudar fondos para ayudar a personas necesitadas. En Cali hemos colaborado con la Fundación del Artista Colombiano, Fundación Asopacífico, Fundación Tu Vida. En Medellín con la Fundación Trasplantados, Corporación Social Mi Gente, AHVO damas rosadas y por último en Bogotá, colaboración con la Fundación San Vicente de Paul.

## Panamá

Se han organizado varias acciones para ayudar a los más necesitados. Donaciones de canastillas de artículos para recién nacidos en las salas de maternidad a nivel nacional, así como otras donaciones al Instituto Oncológico Nacional. También hemos colaborado con la Fundación Soy Nueva Luz, con la iniciativa Un plato con amor, donando alimentos a las familias con niños con escasos recursos. Por último, hemos participado activamente en la campaña de Donación de Sangre.

## República Dominicana

Contribuimos económicamente con varias fundaciones; Fundación Findicp, dedicada a rescatar a niños y niñas en situaciones de abuso y explotación laboral, Fundación Cesal, que lleva a cabo acciones para fortalecer la gobernanza territorial, promover medios de vida sostenibles, combatir la deforestación y del turismo ecosostenible y colaboramos con la Fundación Acción Callejera, que brinda apoyo con alimentación, medicinas, educación, deporte, psicología y salud en 8 comunidades marginadas en la provincia de Santiago de los Caballeros a niños y adolescentes.

## Perú

Apoyamos a múltiples entidades, a través de donaciones a las administraciones locales en forma de juguetes, comida y ropa a las comunidades nativas y otro tipo de donaciones en especie a EMAUS, en forma de uniformes y otros artículos para niños abandonados, entre otras.

## España

Nuestro compromiso con la comunidad local está configurado en colaboración con varias entidades como la Asociación Avance Positivo, que trabaja para dar cobertura a de los pacientes de VIH costeando tratamientos a personas sin recursos y ayuda psicológica para las personas que conviven con el virus. Otras acciones fue un donativo a favor del Proyecto Ankor, que es una iniciativa que, junto a la Asociación NEN, recauda fondos para la investigación de tratamientos para el neuroblastoma. Colaboramos con AECC así como la participación en la carrera "Cursa Fanny Sallés" a favor de la lucha contra el cáncer aportando el valor económico de las inscripciones que fueron donadas a la Fundación Oncolliga, dedicada a dar apoyo psicosocial a personas con cáncer.

A través de la Fundación Sportium se ha firmado un acuerdo con AVAN para la construcción de un gimnasio de su nueva sede en Terrassa. La Fundación AVAN es una entidad sin ánimo de lucro que ofrece apoyo terapéutico, asociativo y de ocio a personas afectadas por enfermedades neurológicas.

Se ha firmado un acuerdo de colaboración con la Real Federación Española de Atletismo para impulsar el deporte solidario permitiendo que sea más accesible para las personas vulnerables. La Fundación Sportium contribuirá a los Programas Solidarios que tenga o que pueda poner en marcha la RFEA siendo un apoyo para la óptima implementación y ejecución de estos, promoviendo la integración de personas y colectivos en riesgo de exclusión social a través del deporte.

## Marruecos

Colaboración con una asociación de gente mayor con diabetes, así como colaboración con un orfanato local.

## Italia

Colaboración con el Hospital Buzzi de Milán para la adquisición de regalos de Navidad para niños hospitalizados.