

# Informe de Sostenibilidad 2023



<b>1. Mensaje del presidente</b>	<b>4</b>
<b>2. Acerca de este informe</b>	<b>6</b>
Análisis y matriz de materialidad	<b>8</b>
<b>3. Sobre nosotros</b>	<b>12</b>
Nuestra actividad empresarial	<b>13</b>
Gestión de Riesgos	<b>16</b>
ESG de un vistazo	<b>26</b>
Compromiso y objetivos ESG	<b>27</b>
<b>4. Juego Responsable</b>	<b>33</b>
Objetivo y estrategia	<b>34</b>
Acciones y resultados	<b>36</b>
<b>5. Medioambiente</b>	<b>42</b>
Objetivo y estrategia	<b>43</b>
Acciones y resultados	<b>45</b>
<b>6. Social</b>	<b>50</b>
<b>El equipo CIRSA</b>	<b>50</b>
Objetivo y estrategia	<b>51</b>
Nuestro equipo en números	<b>52</b>
Acciones y resultados	<b>53</b>
<b>Nuestra contribución a la sociedad</b>	<b>67</b>
Objetivo y estrategia	<b>68</b>
Acciones y resultados	<b>68</b>
<b>7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo</b>	<b>71</b>
Objetivo y estrategia	<b>72</b>
Acciones y resultados	<b>74</b>
<b>8. Conclusiones</b>	<b>87</b>
<b>APÉNDICE</b>	<b>89</b>
<b>KPI 2023</b>	<b>90</b>
<b>Indicadores GRI</b>	<b>95</b>
<b>Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018</b>	<b>104</b>
<b>Relación empresas grupo consolidado CIRSA</b>	<b>109</b>

El presente documento constituye el estado de información no financiera (EINF) de la Sociedad CIRSA ENTERPRISES, S.A. y de su grupo consolidado de sociedades dependientes que lo componen (de ahora en adelante, CIRSA, ver apéndice). Este EINF se ha elaborado para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018. La información contenida en el EINF, si bien se presenta en documento separado, forma parte del Informe de Gestión Consolidado del grupo CIRSA. En su elaboración se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

# La sostenibilidad en el eje de nuestro crecimiento



# Mensaje del presidente

Para tener éxito en la economía global de hoy, es esencial entender quiénes somos, cuáles son nuestros valores y las reglas del juego que nos gobiernan, así como no permanecer ajeno a los cambios que tanto en el escenario geopolítico como en el climático, suceden. En CIRSA sabemos quiénes somos. Sabemos lo que valoramos. Y somos tremendamente empáticos y solidarios con aquellos que se han tenido que enfrentar a situaciones adversas y sobrevenidas. Consideramos que este es el camino para llegar donde queremos y además de una forma perfectamente alineada con el futuro que más nos conviene a todos.

En el corazón de nuestros valores se encuentra el compromiso permanente de gestionar nuestra empresa de forma responsable e incorporando criterios de sostenibilidad. En CIRSA buscamos siempre mejorar la eficiencia en todo lo que hacemos y en este sentido, el uso eficiente de nuestros recursos, sean del tipo que sean, la gestión de residuos y la reducción de nuestro impacto medioambiental forma parte de nuestro ADN. La sostenibilidad no es sólo un compromiso estratégico para proteger nuestros ecosistemas, sino que también tiene sentido desde el punto de vista de la creación de valor empresarial.

Un reconocimiento a este compromiso continuo es haber obtenido una calificación de 12 puntos, que nos sitúa en el rango de **"Riesgo Bajo"** en el rating de sostenibilidad de **Sustainalytics**, posicionándonos en el **top 3** de las compañías de nuestro sector a **nivel mundial**. Uno de los aspectos con mejor valoración es nuestra política de **Juego Responsable**.

En CIRSA reconocemos la importancia del Juego Responsable como piedra angular de nuestras operaciones. Estamos comprometidos en garantizar que nuestras actividades de juego se lleven a cabo de manera ética y transparente, promoviendo prácticas responsables que salvaguarden la diversión y el entretenimiento sin comprometer la seguridad de nuestros clientes. Esta excelente valoración se ha visto complementada con la obtención de las **certificaciones de G4** (Global Gambling Guidance Group) **y de ECA** (European Casino Association), acreditando el alto nivel de desempeño en la implementación de nuestras políticas de Juego Responsable.

*"Estamos comprometidos en garantizar que nuestras actividades de juego se lleven a cabo de manera ética y transparente, promoviendo prácticas responsables que salvaguarden la diversión y el entretenimiento sin comprometer la seguridad de nuestros clientes."*

Además de nuestro compromiso con el Juego Responsable, son elementos esenciales para nuestro enfoque integral de sostenibilidad disponer de un sólido marco de buen gobierno y una gestión de personas comprometida.

Nuestra estructura de buen gobierno se fundamenta en la **transparencia, la responsabilidad y la equidad**, con el objetivo de asegurar que nuestras operaciones estén alineadas con los más altos estándares éticos. A modo de ejemplo, hemos obtenido la certificación internacional anticorrupción y fraude emitida por el **ICPF (Instituto para el Cumplimiento Normativo y Prevención del Fraude)**.

Por otro lado, en nuestra gestión de personas, buscamos **crear un entorno inclusivo** donde cada miembro del equipo se sienta valorado y respaldado.

Fomentamos el desarrollo profesional, la diversidad y la igualdad de oportunidades, reconociendo que el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para el éxito sostenible de la empresa.

En conjunto, nuestro enfoque en el buen gobierno y la gestión de personas no solo refuerza la integridad de

nuestras prácticas internas, sino que también contribuye a la construcción de una cultura corporativa sólida y orientada hacia el bienestar y el crecimiento sostenible.

Este informe ilustra todas las formas en que demostramos nuestro compromiso con la sostenibilidad en 2023. Ha sido un año de grandes mejoras en nuestros negocios y de buenos resultados, refrendado por nuestro firme compromiso de ubicar siempre **los criterios ESG en el centro de nuestra estrategia**.

En definitiva, nuestra histórica y excelente trayectoria de resultados económicos no tendría valor si esta no la pudiéramos complementar con la otra excelencia derivada de la gestión de ESG en su conjunto.

Sin duda, estamos entusiasmados con las oportunidades que tenemos para continuar con nuestro rumbo, guiados por nuestras políticas y respaldados por nuestros éxitos, con la seguridad de contar con avances aún mayores en los próximos años.



*"Nuestro enfoque en el buen gobierno y la gestión de personas no solo refuerza la integridad de nuestras prácticas internas, sino que también contribuye a la construcción de una cultura corporativa sólida y orientada hacia el bienestar y el crecimiento sostenible. "*

**Joaquim Agut**

Presidente ejecutivo de CIRSA

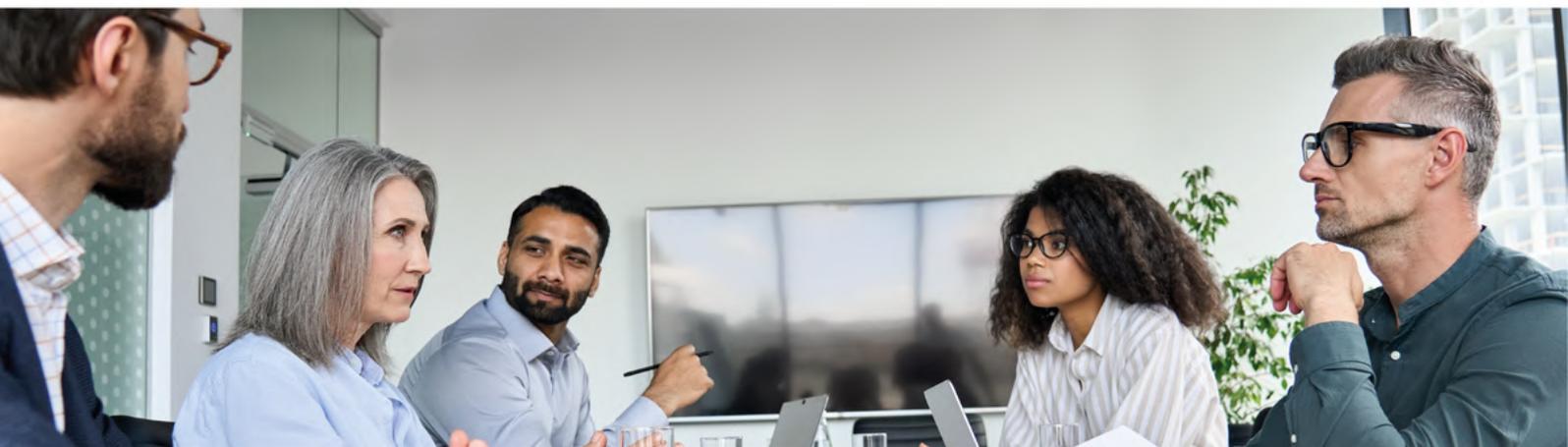


# Acerca de este informe

Criterios ESG



*Nuestra estrategia de comunicación se basa en garantizar la transparencia de nuestras actividades y, atendiendo a este compromiso, ofrecemos a nuestros grupos de interés la información más completa sobre nuestra estrategia ESG, objetivos y resultados obtenidos.*



En línea con este **compromiso**, publicamos nuestro informe sobre los **criterios ESG (Juego Responsable, medioambiente, entorno social y gobierno corporativo)** del año 2023, donde informamos de nuestros avances en materia medioambiental, social y de gobernanza.

Este documento es también un ejercicio de transparencia que pretende trasladar a nuestros grupos de interés los avances del Grupo en el ámbito de la sostenibilidad tanto a nivel interno como externo.

Con el objetivo de facilitar la comprensión del lector acerca de la evolución de nuestro negocio desde su origen, incluimos también cifras e hitos relativos a ejercicios previos.

Para elaborar este informe, hemos seguido un proceso amplio y riguroso que implementa un sistema de definición, medición, gestión y reporte de cada KPI (Key Performance Indicator) en los **nueve países en los que estamos presentes**. El contenido del mismo incluye un **análisis y evaluación de la materialidad**, así como un **análisis de la gestión de riesgos**, ayudándonos a profundizar en los aspectos de los criterios ESG más relevantes para nuestra empresa y para nuestros grupos de interés.

Este informe ESG refleja todos los ámbitos relacionados con estos criterios que tenemos la responsabilidad de tratar como líderes en el sector del juego. Con él queremos explicar cómo nosotros, en

CIRSA, gestionamos los riesgos y oportunidades en relación con los temas sociales, medioambientales y de gobernanza.

Su estructura se centra en los aspectos relevantes y necesarios para entender el desarrollo empresarial de CIRSA, así como la posición de mercado y el desarrollo de los criterios ESG. Con cada uno de ellos, exponiendo su finalidad, estrategia y el desempeño.

Empezamos con el eje central de este informe ESG, que es el Juego Responsable, seguido por el medioambiente y la dimensión social de nuestra actividad, que se dividen en dos secciones: nuestro personal y nuestra contribución a la sociedad. Por último, tratamos el cumplimiento normativo y el Gobierno Corporativo.

Este **informe ha sido revisado y aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía**. Asimismo, ha sido **verificado por un tercero independiente** y abarca la actividad del Grupo CIRSA tanto a nivel nacional e internacional, e incluye iniciativas y métricas de rendimiento de nuestras operaciones globales entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2023**, mismo período que reportamos para la **información financiera** del Grupo.

Los contenidos incluidos en este informe se complementan con el resto de las publicaciones e información disponible en nuestra web corporativa [www.cirsa.com](http://www.cirsa.com)

**Este informe ha sido publicado el 22 de marzo de 2024.**

# Análisis y matriz de materialidad

Como muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad y utilizándolo como herramienta estratégica, se ha realizado el análisis de materialidad global de toda la compañía.

*El objetivo del mismo es identificar y priorizar los aspectos más relevantes para la Compañía, desde el análisis de los impactos que afectan a su entorno ambiental y socioeconómico. Dichos aspectos se han clasificado siguiendo la perspectiva ESG.*

El análisis se ha realizado usando como referencia lo establecido por la **Global Reporting Initiative (GRI)** en su estándar «GRI 3: Temas Materiales», así como lo definido en los estándares de los ESRS (European Sustainability Reporting Standards) en lo referente a los análisis de materialidad de las compañías. Este ejercicio sienta las bases para un **futuro análisis de doble materialidad**, que será abordado por la Compañía **durante el año 2024**, incorporando a este análisis la perspectiva financiera.

La involucración en el análisis de los principales grupos de interés de la Compañía se propone como pieza clave en un proceso que se ha estructurado como sigue:

## 1.

### Contexto del sector y análisis del modelo de negocio

En la primera fase del trabajo se ha llevado a cabo un análisis de contexto del sector en el que opera CIRSA, así como del modelo de negocio de la compañía. Esto ha permitido una primera aproximación a los temas ESG más relevantes.

Entre las cuestiones analizadas destacan:

- Tendencias en el modelo de negocio y sostenibilidad, a través del estudio de los informes sectoriales u otras fuentes.
- Benchmark de competidores del sector.
- Analistas y frameworks ESG (MSCI, SASB, etc.)

Para lograr un resultado completo de los impactos de la Compañía, se ha puesto el foco en cada una de sus líneas de negocio de manera individualizada. El entendimiento de las particularidades de cada una de las actividades de la Compañía ha permitido una mayor precisión en el análisis. A continuación, se presentan las áreas analizadas:



Casinos



Juegos y apuestas online



Operación de máquinas recreativas España



Operación de máquinas recreativas Italia

## 2.

### Identificación de impactos y temas materiales

Posteriormente, se ha realizado un análisis pormenorizado de cada una de las líneas de negocio de la Compañía y sus respectivas actividades.

En esta fase del trabajo, se han desarrollado reuniones internas con directivos de diferentes áreas de negocio, con la finalidad de realizar una correcta identificación de los impactos principales de CIRSA. El resultado ha sido un listado de 59 impactos, considerando tanto los positivos como los negativos, así como actuales y potenciales.

Junto con estas personas clave de la Compañía, se ha identificado también el **Alcance, Probabilidad y Remediabilidad** de estos impactos.

Para completar el análisis y facilitar su comprensión, los impactos se han clasificado por temas ESG, que, a su vez, se corresponden con las 3 verticales de sostenibilidad: Medioambiente, Social y Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés)

#### Temas de medioambiente (E)



Consumo de energía



Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)



Consumo y gestión del agua



Uso de recursos



Gestión de residuos y economía circular

#### Temas sociales (S)



Gestión del talento y condiciones laborales



Salud y seguridad



Empleados de la cadena de valor



Igualdad, diversidad e inclusión



Juego seguro



Impacto en las comunidades locales



Relación con los consumidores

#### Temas de gobernanza (G)



Ética empresarial y gobernanza



Corrupción, soborno y blanqueo de capitales



Digitalización e innovación



Ciberseguridad y tratamiento de datos

# 3.

## Priorización de impactos

La valoración de los impactos, se ha realizado utilizando una metodología que ha conjugado su alcance, probabilidad y remediabilidad.

Como parte esencial en el proceso, se ha involucrado a los principales grupos de interés (GdI) de la Compañía, tanto internos como externos, utilizando el método más adecuado para cada uno de ellos, realizándose un total de más de 50 entrevistas y cuestionarios.

- **Gdl internos:** valoración de los impactos con el departamento de Sostenibilidad, directivos y empleados mediante entrevistas y cuestionarios.
- **Gdl externos:** valoración de los impactos con clientes, proveedores y asociaciones sectoriales mediante entrevistas.

### Grupos de interés internos



#### Directivos

Priorización de temas mediante entrevistas



#### Empleados

Priorización de temas mediante cuestionarios

### Grupos de interés externos



#### Asociación sectorial

Priorización de temas mediante entrevistas



#### Cliente

Priorización de temas mediante entrevistas



#### Proveedor

Priorización de temas mediante entrevistas

# 4.

## Tratamiento de datos y resultados

Por último, se ha recopilado y tratado la información obtenida tras las consultas a los grupos de interés, identificando los principales temas vinculados a cada uno de los impactos identificados.

El resultado de esta parte final del proceso es un listado con los impactos y temas ESG más relevantes para la Compañía, considerando su alcance, probabilidad y remediabilidad, así como la escala de importancia que le conceden sus grupos de interés.

Los resultados han sido validados por la Dirección de CIRSA, que ha actuado como pieza fundamental en el proceso.

*En la matriz se incluye la priorización de los temas ESG más relevantes para CIRSA. La identificación de los mismos, parte del análisis de impactos realizado por la Compañía.*

En la valoración, se han considerado el alcance, probabilidad y remediabilidad de los impactos, así como las valoraciones asignadas por los grupos de interés participantes en el proceso de consulta.

El resultado ha sido la identificación de 16 temas relevantes para la Compañía, que a su vez, se han clasificado en un nivel de importancia muy alta, alta y media, como se representa en la siguiente matriz:



Los ejes reflejan el grado de relevancia de cada uno de los aspectos valorados.

Impacto muy alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Juego seguro</li> <li>2. Ciberseguridad y tratamiento de datos</li> <li>3. Corrupción, soborno y blanqueo de capitales</li> <li>4. Impacto en las comunidades locales</li> <li>5. Gestión del talento y condiciones laborales</li> <li>6. Salud y seguridad laboral</li> </ul>	Impacto medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>13. Uso de recursos</li> <li>14. Ética empresarial y gobernanza</li> <li>15. Relación con los consumidores</li> <li>16. Consumo y gestión del agua</li> </ul>
	Impacto alto		<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Empleados de la cadena de valor</li> <li>8. Igualdad, diversidad e inclusión</li> <li>9. Consumo de energía</li> <li>10. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)</li> <li>11. Digitalización e innovación</li> <li>12. Gestión de residuos y Economía circular</li> </ul>

Una vez analizados los temas materiales, a lo largo de este informe, se aporta información relativa a los diferentes temas prioritarios definidos por CIRSA tras su análisis de materialidad.

# Sobre nosotros

Líderes del sector desde 1978



# Nuestra actividad empresarial

## QUÉ HACEMOS

**CIRSA es una empresa multinacional líder del sector del juego y el ocio en España y Latinoamérica** que inició su actividad en 1978 en España. Desde entonces, con una posición de liderazgo en nuestros mercados, nos hemos expandido a América Latina, Italia y Marruecos.

Cubrimos la más amplia gama de productos y servicios del sector del juego, desde el diseño y fabricación de máquinas recreativas y software, hasta la gestión de máquinas recreativas, casinos, juego online y apuestas deportivas.

En CIRSA a 31 de diciembre de 2023 trabajan 13.861 personas en más de 439 establecimientos en nueve países. Nuestra actividad se desarrolla tanto en nuestros casinos como en locales de terceros.

Contamos con **cuatro unidades de negocio principales**:



### Casinos

Dentro del negocio de casinos englobamos nuestra oferta retail de salas de gestión propia que incluye en todos los casos una amplia variedad de máquinas recreativas, ruletas electrónicas junto con otros juegos electrónicos, así como en algunos casos mesas de juego y bingo tradicional. Toda esta oferta se complementa con una amplia gama de servicios, como gastronomía y espectáculos.



### Juegos y apuestas online

Nuestra oferta de juegos online incluye apuestas deportivas, casino y juegos sociales. Estos servicios se ofrecen principalmente bajo la marca Sportium y E-Play24. Adicionalmente, gestionamos apuestas deportivas en salas de juego y bares que nos permite ofrecer una experiencia de entretenimiento omnicanal a todos nuestros clientes.



### Operación de máquinas recreativas España

Explotación de máquinas recreativas (AWP) en bares, cafés y restaurantes. Asimismo desde la división B2B diseñamos, fabricamos y comercializamos máquinas recreativas para el mercado español, además de desarrollar y comercializar software para gestionar casinos. La gama completa de productos y servicios se distribuye tanto al Grupo como a otras empresas.



### Operación de máquinas recreativas Italia

Explotación de máquinas recreativas (AWP y VLT) en bares, cafés, restaurantes, salones y salas de bingo.

## POSICIÓN EN EL MERCADO

*Somos una empresa multinacional líder en el sector del juego y el ocio en España y América Latina, no solo en términos de cuota de mercado, sino también como una empresa líder y reconocida por su creatividad, innovación, profesionalidad, diversidad, servicio y resultados.*

Desde nuestra creación en 1978, ofrecemos soluciones a medida y proporcionamos a los mercados y clientes los mejores productos y servicios. A diferencia de empresas online y nuevas empresas del sector, CIRSA tiene presencia desde hace años en cada uno de sus mercados, donde siempre hemos renovado al vencimiento nuestras licencias y concesiones. Esto no sólo nos ha llevado a una posición de liderazgo en cuanto a cuota, sino que también ha generado un compromiso demostrado y duradero con los más altos estándares de ética profesional y cumplimiento normativo en cada país en los que tenemos presencia, reconocido ampliamente por los legisladores, clientes y otros grupos de interés. A continuación, reflejamos los hitos más relevantes:



Como Grupo, nos esforzamos en maximizar nuestra eficiencia y productividad a la vez que desarrollamos y consolidamos un crecimiento rentable y sostenible a través de sólidos planes de inversión correctamente implementados. El actual equipo directivo se incorporó a CIRSA en julio de 2006. Desde entonces, siempre ha cumplido todos sus compromisos. En julio de 2018, Blackstone adquirió la mayoría de las acciones de CIRSA, contribuyendo con su profundo conocimiento del mercado financiero y su peso específico en el mismo, al desarrollo de nuestra estrategia. **En este año 2023 nos hemos adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.**

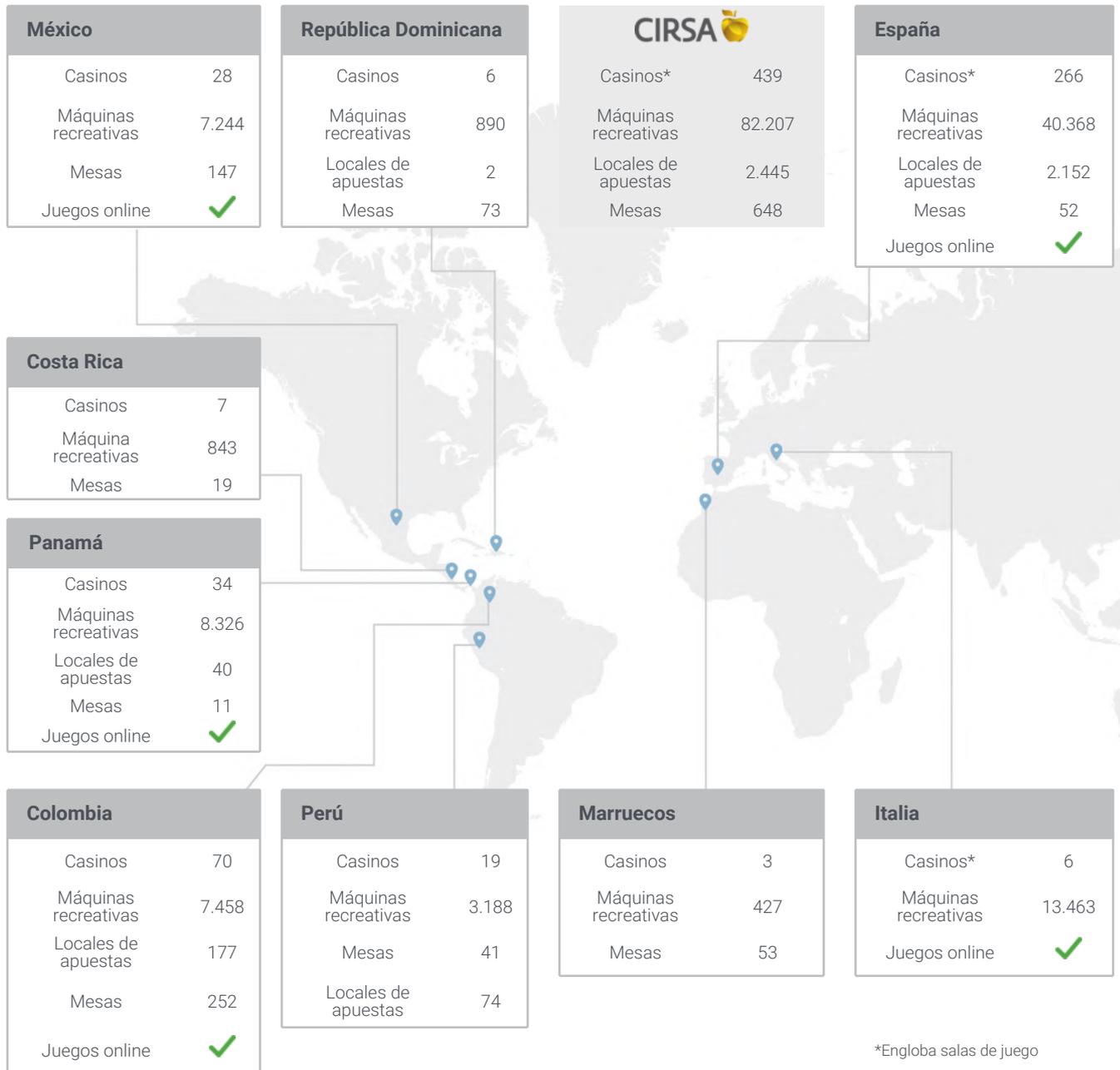
*Nos esforzamos en maximizar nuestra eficiencia y productividad a la vez que desarrollamos y consolidamos un crecimiento rentable, a través de sólidos planes de inversión correctamente implementados, respaldados por una estrategia empresarial diversa y sostenible.*

- |   |  |
|---|--|
| <p>+ crecimiento rentable, consolidación empresarial y adquisiciones selectivas</p> | <p>+ diversificación única por región y segmento de juego</p>  |
| <p>+ desarrollo de un modelo de negocio multicanal sostenible y de éxito</p>        | <p>+ logro de una posición de liderazgo sólida en los diferentes mercados en los que estamos presentes</p> |

## LOS NÚMEROS DE CIRSA

Hasta el 31 de diciembre de 2023, gestionamos un total de 439 casinos, 82.207 máquinas recreativas y 648 mesas de juego. Recibimos más de 50 millones de visitantes anuales, consolidando nuestra oferta como un espacio global de entretenimiento. Además, coordinamos la realización de miles de eventos, complementando la experiencia de juego ofrecida en nuestros establecimientos.

*La oferta de CIRSA está presente en nueve países, todos ellos sin excepción países con mercados regulados.*



En las geografías donde no hay ✓ no ofrecemos juego online por no estar regulado.

# Gestión del riesgo

Identificación, evaluación y gestión eficaz



# Objetivos y estrategia

CIRSA ha implementado un Sistema integral de Control y Gestión de Riesgos (SCGR), siguiendo los principios y la metodología delineada en el marco COSO ("Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission"). El propósito fundamental del SCGR es optimizar la generación de valor económico y fomentar el crecimiento sostenible del Grupo, considerando cuidadosamente los riesgos a los que se encuentra expuesto. La identificación, evaluación y gestión eficaz de estos riesgos proporcionan a CIRSA una mayor certeza en la toma de decisiones y en el logro de sus objetivos estratégicos. Asimismo, el SCGR busca brindar a los grupos de interés y al mercado en general un nivel de seguridad apropiado en la preservación y maximización del valor generado.

## Principales Hitos 2023

- Implantación de una herramienta GRC (Governance, Risk and Compliance) global que permite una gestión integral de los distintos modelos de riesgo del Grupo.
- Promoción activa de una cultura de riesgo dentro de la Organización y a todos los niveles.
- Actualización de la Política de Control y Gestión de Riesgos del Grupo.
- Refuerzo de la unidad de Riesgos y Control Interno así como de la unidad de Auditoría Interna.
- Constitución del Consejo Asesor formado por 4 miembros (composición paritaria) con funciones de asesoramiento al Consejo de Administración así como a las distintas áreas de negocio y corporativas, con especial foco en ESG, Auditoría, Compliance y Cyberseguridad.

## Prioridades 2024

- Finalizar la implantación de un Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF).
- Finalizar la implantación de un Sistema de Control Interno de la Información No Financiera (SCIINF).
- Seguir trabajando en la adopción de las buenas prácticas de TCFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures) en el reporte de riesgos climáticos y oportunidades.
- Futura integración del Consejo Asesor en el Consejo de Administración y formación de la comisión de Auditoría y Sostenibilidad y la comisión de nombramientos y remuneraciones, sin perjuicio del asesoramiento a las distintas áreas.



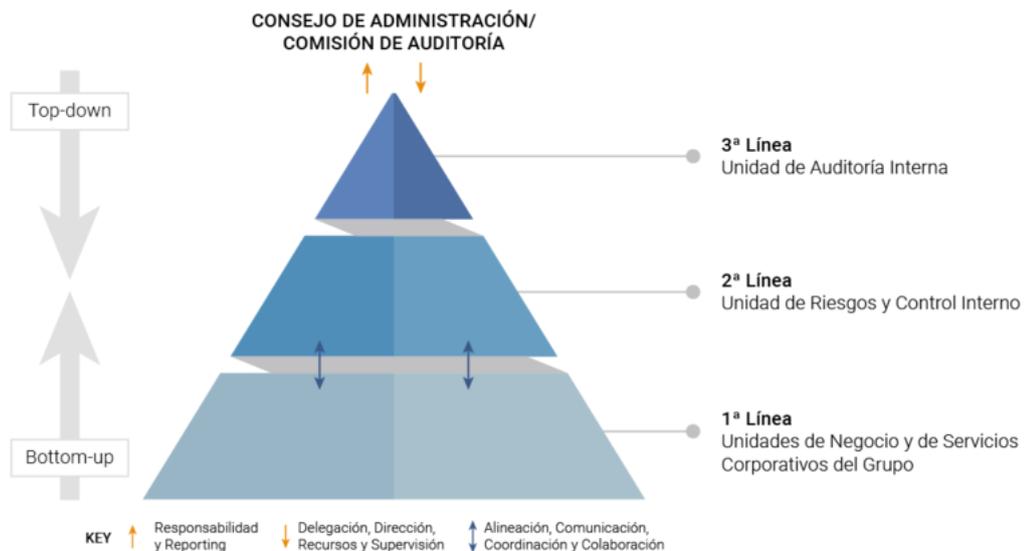
## RISK GOVERNANCE

El SCGR es promovido desde el Consejo de Administración (CdA) y por la Alta Dirección de la Compañía, no obstante, las distintas unidades corporativas y de negocio forman parte de manera proactiva en el SCGR y sus responsabilidades están claramente definidas en el modelo de riesgos.

- **Consejo de Administración:** Tiene la responsabilidad de aprobar la Política de Control y Gestión de Riesgos del Grupo CIRSA, establecer la estrategia y nivel de apetito al riesgo, así como la supervisión general de los riesgos y controles del Grupo.
- **Alta Dirección:** Tiene la responsabilidad de monitorizar y gestionar los riesgos identificados del Grupo, así como identificar los riesgos emergentes y el seguimiento de indicadores de riesgo.
- **Unidades de negocio:** Identifica y gestiona los riesgos en el día a día de las operaciones del Grupo dentro de sus áreas de negocio.
- **Departamento corporativo de riesgos y control interno:** Asesora a las unidades de negocio del Grupo en el proceso de identificación y gestión de los riesgos, así como en la implantación y mejora continua de los controles internos mitigantes de los riesgos.
- **Departamento corporativo de auditoría interna:** A través de su plan anual de auditoría, evalúa la eficacia del sistema de control interno del Grupo y se encarga de reportar a la Dirección del Grupo el nivel de aseguramiento del SCGR.

*Para la gestión del SCGR, el Grupo CIRSA sigue el modelo de las tres líneas de defensa para asegurar que los riesgos estén gestionados y supervisados de una manera eficaz y eficiente.*

El modelo de CIRSA permite al Grupo promover una adecuada cultura al riesgo dentro de la organización, así como facilitar el reporte de la gestión de riesgos para una mejor toma de decisiones del CdA.



El Grupo tiene un enfoque integral desde las capas más altas de la organización hasta las más bajas (enfoque top-down / bottom-up). Desde arriba hacia abajo (top-down), se establecen las directrices y políticas generales de gestión de riesgos a nivel estratégico, dictadas por el Consejo de Administración. Por otro lado, desde abajo hacia arriba (bottom-up), se fomenta la participación de los empleados y equipos de las unidades de negocio y corporativas en la identificación y evaluación de riesgos específicos en sus áreas.

### Funciones 1ª línea

- Diseñar, implementar, documentar y mantener los riesgos en sus áreas de responsabilidad (son los propietarios de los riesgos).
- Reportar prácticas o conductas que puedan suponer un riesgo.
- Diseñar, implementar, documentar y mantener los controles para minimizar el impacto de los riesgos (son los propietarios de los controles en su área).
- Evaluar y revisar los riesgos y controles como mínimo de forma anual.
- Cumplir con los planes de acción vinculados a los controles.

### Funciones 2ª línea

- Documentar, diseñar, implementar y mantener el marco común, metodología y sistemas de control interno y administración de riesgos (no de los riesgos y controles en si mismos).
- Proporcionar las formaciones y metodología clara para la valoración de riesgos que guíe a la primera línea en sus funciones de gestión del riesgo.
- Proporcionar una visión global y homogénea del nivel de riesgos del Grupo.
- Guiar, asesorar y apoyar a la organización en la gestión de riesgos.
- Reportar anualmente al Consejo de Administración.

### Funciones 3ª línea

- Supervisar la eficacia del control interno.
- Conocer el proceso de información financiera y los sistemas internos de control.
- Identificar riesgos, medidas de mitigación y sistemas de control y gestión de riesgos.
- Comunicar recomendaciones, alertas y conclusiones a la Dirección del Grupo y los responsables de las áreas de negocio y sociedades evaluadas.

Este enfoque combina la visión estratégica global con la experiencia y conocimientos detallados de quienes están directamente involucrados en las operaciones diarias.

***La comunicación fluida entre niveles asegura que la gestión de riesgos sea coherente con los objetivos estratégicos, al tiempo que aborda de manera efectiva las preocupaciones y desafíos prácticos en cada nivel de la organización.***



## PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS

El Grupo CIRSA opera mediante un sólido proceso de gestión de riesgos, en el que se integran los objetivos estratégicos de la organización, el cual tiene por objetivo alcanzar el rendimiento máximo de las operaciones considerando de manera exhaustiva los riesgos a los que se enfrenta. La integración del Ciclo de vida de la gestión de riesgos permite optimizar el Sistema de Control y Gestión de riesgos a través de una metodología de evaluación de riesgos alineada y adaptada a las necesidades de la organización. El proceso de gestión de riesgos sigue los criterios establecidos por COSO ("Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission").



### 1. Identificar riesgos

La identificación de riesgos en CIRSA se realiza mediante la realización de reuniones de Risk Assessment (RA) con los interlocutores clave de las Divisiones/Departamentos (Miembros de la Alta Dirección y personal clave de las unidades de negocio). En dichas sesiones se analizan los procesos clave de la División/Área y se detectan los posibles riesgos que pueden afectar en la consecución de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración y la Alta Dirección.

Los riesgos son inventariados y clasificados según su categoría y se identifica a los propietarios de cada riesgo. Los riesgos identificados pueden ser tratados en diferentes modelos de gestión (Corporativos, penal, continuidad, SCIIF, SCIINF, entre otros).

### 2. Evaluar riesgos

La evaluación de riesgos se realiza de forma anual durante el proceso de revisión liderado por el Departamento de Riesgos y Control Interno. Los propietarios de los riesgos evalúan los riesgos identificados de acuerdo con la matriz de puntuación de riesgos para determinar su criticidad y proceder a su tratamiento.

El modelo de riesgos determina la criticidad de los riesgos inherentes en base a dos factores:

- Impacto: El impacto potencial se calcula a partir de 3 variables (teniendo en cuenta su ponderación en el cálculo del impacto total):

**Económico:** Impacto económico en el estado de resultados y/o inversiones.

**Operativo:** Impacto en las operaciones del área y su repercusión en las relaciones con terceros.

**Reputacional:** Repercusión en los medios de comunicación.

- Probabilidad: Posibilidad de ocurrencia del riesgo

Del resultado de multiplicar el impacto y la probabilidad puntuada se obtiene la criticidad del riesgo inherente, entendiéndose como el nivel de riesgo sin considerar ningún tipo de respuesta al riesgo, permitiendo a la Compañía poder priorizar el tratamiento de los riesgos evaluados.

### **3. Respuestas al riesgo**

Una vez evaluado el riesgo inherente, se debe definir la respuesta a los mismos que pueden ser:

- Mitigar: se diseñan e implementan medidas de control dirigidas a reducir el impacto o la probabilidad de ocurrencia del riesgo hasta un nivel aceptable para la organización.
- Compartir/transferir: se llevan a cabo acciones dirigidas a compartir/transferir parte del riesgo con terceros, por ejemplo, a través de la contratación de seguros, búsqueda de socios, externalización de procesos, etc.
- Evitar: se decide suspender la actividad que origina el riesgo de modo que desaparezca el riesgo asociado a la misma.
- No gestionar: se decide no llevar a cabo ninguna acción sobre el riesgo en cuestión, aceptando sus consecuencias y su probabilidad de ocurrencia, clasificándolo como riesgo no gestionable.

El tipo de respuesta aplicado se determina en función del apetito al riesgo definido en la política de gestión de riesgos del Grupo.

### **4. Monitorizar riesgos**

La Alta Dirección y el personal clave de las unidades de negocio son responsables de la monitorización de los riesgos de sus áreas y de la gestión de las medidas de control implementadas para asegurar que los riesgos gestionados se encuentran dentro del apetito al riesgo definido en la Política de Control y Gestión de Riesgos del Grupo CIRSA.

En caso de detectar desviaciones en el nivel de riesgo residual por encima de la tolerancia establecida en la Política, los responsables deberán realizar un plan de acción para remediar la situación.

### **5. Mejora continua**

Con el fin de garantizar la efectividad del SCGR, el Departamento de Riesgos y Control Interno supervisa de forma continua el modelo para hacer un seguimiento de la evolución de los riesgos y asegurar que los riesgos existentes, así como los emergentes, son gestionados de manera adecuada en todo momento y la Alta Dirección y el Consejo de Administración tienen siempre disponible la información para la toma de decisión.

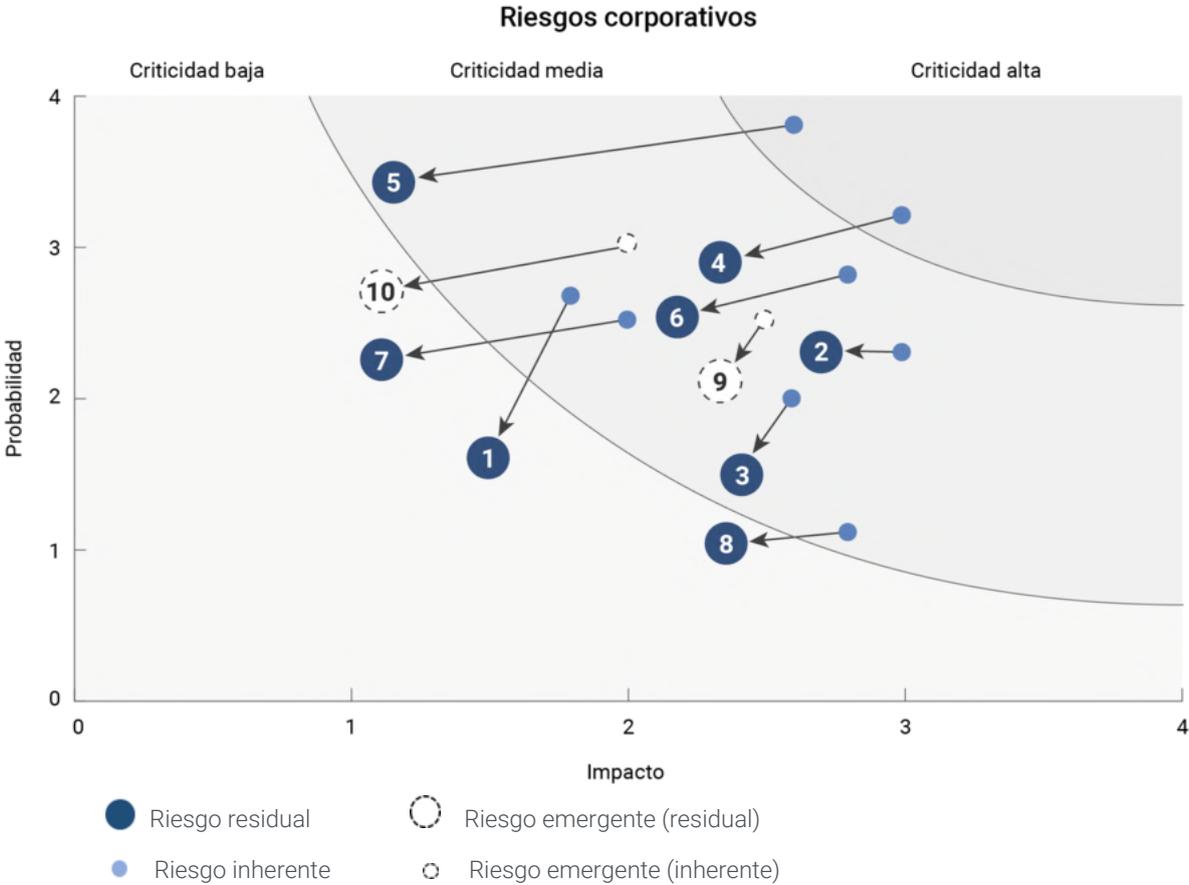
## **APETITO AL RIESGO**

El Consejo asume la responsabilidad de establecer el grado de riesgo que el Grupo está dispuesto a aceptar, asegurándose de que esté en sintonía con los objetivos y la estrategia definida, y se obtenga un equilibrio óptimo entre la asunción de riesgo y la rentabilidad.

# NUESTROS PRINCIPALES RIESGOS DETECTADOS

La comprensión y gestión efectiva de los riesgos e incertidumbres que impactan en nuestro negocio constituyen la base sobre la cual el Consejo y la Alta Dirección fundamentan sus decisiones. Este enfoque estratégico proporciona la confianza de que nuestras operaciones están respaldadas por una toma de decisiones informada y prudente, fortaleciendo así la transparencia y la solidez de nuestra gestión corporativa.

En este apartado se muestran en materia de ESG los principales riesgos, así como los riesgos emergentes identificados por el Grupo a través del proceso anual de gestión de riesgo realizado durante el ejercicio 2023.



nº	Riesgos
1	Juego Responsable
2	Riesgos geopolíticos
3	Velocidad de innovación y desarrollo tecnológico
4	Regulación y fiscalidad del juego, apuestas y juego online
5	Ciberseguridad
6	Competencia
7	Atracción y retención del talento
8	Pandemia o catástrofe natural
9	Mitigación del cambio climático
10	Adaptación al cambio climático

Riesgos		Posibles Efectos del Riesgo	Medidas de mitigación	
			Controles	Valoración
1	Juego Responsable	El Grupo apuesta firmemente en su estrategia de creación de un entorno de juego responsable dentro de todas sus líneas de negocio. La incapacidad de crear, mantener y impulsar una cultura de Juego Responsable y un entorno seguro de juego repercute negativamente en los usuarios y la sociedad, afectando a la sostenibilidad de las actividades y del negocio de CIRSA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Creación de un Comité de Juego Responsable encargado de validar las políticas, estrategia y cultura en relación al Juego Responsable.</li> <li>&gt; La Compañía dispone de una política de juego responsable que es revisada periódicamente.</li> <li>&gt; Obtención de certificados en Juego Responsable de diversos organismos (COFAR, G4, ECA entre otros).</li> <li>&gt; Miembro del Consejo Asesor de Juego Responsable (CAJR) de la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ).</li> <li>&gt; Colaboraciones con distintas organizaciones nacionales e internacionales en el ámbito de la prevención y tratamiento de adicciones</li> </ul>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				BAJA
2	Riesgos geopolíticos	Los cambios geopolíticos pueden impactar al modelo de negocio a través de un aumento de la incertidumbre o incluso la inestabilidad política en los países donde el Grupo opera, afectando negativamente al sector, la demanda de usuarios y la operativa de los centros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Contacto permanente con las Administraciones Públicas a través del área de Relaciones Institucionales.</li> <li>&gt; Monitorización de la situación geopolítica de los países en los que el Grupo opera.</li> </ul>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				MEDIA
3	Velocidad de innovación y desarrollo tecnológico	La ausencia de un desarrollo tecnológico adecuado, que puede manifestarse tanto en la obsolescencia tecnológica como en la falta de inversión en nuevas tecnologías, repercute directamente en la competitividad de CIRSA en el mercado y su capacidad para ofrecer una experiencia de juego moderna y satisfactoria para así cumplir con la demanda y los cambios de los gustos y preferencia de los clientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; El Grupo dispone de diversas políticas en referencia a los sistemas de la organización para asegurar su actualización constante.</li> </ul>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				MEDIA
4	Regulación y fiscalidad del juego, apuestas y juego online	<p>En los países donde CIRSA opera pueden producirse cambios regulatorios y legislativos, que van desde aspectos técnicos de las máquinas de juego, requisitos de las licencias de juego, hasta limitaciones en publicidad y promoción del juego, y que podrían afectar considerablemente las operaciones de la empresa, dañando su modelo de negocio y, consecuentemente, generar un impacto negativo en sus ingresos.</p> <p>Por otro lado, la fiscalidad sobre las actividades del juego puede verse modificada, aumentando la carga fiscal del Grupo y reduciendo su resultado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Revisión continua de los boletines oficiales.</li> <li>&gt; Participación continua en asociaciones y comités jurídicos.</li> <li>&gt; Contacto permanente con las Administraciones Públicas a través del área de Relaciones Institucionales.</li> </ul>	Criticidad inherente
				ALTA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				MEDIA
5	Ciberseguridad	El aumento de la ciberdelincuencia, puede comprometer la confidencialidad, integridad y/o disponibilidad de información relevante para la empresa e incluso la continuidad del negocio. Los ciberataques pueden incluir robos de datos, extorsión, interrupción de servicios y otros incidentes que afectan la seguridad de la información, la confianza de los clientes y la reputación del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Implementación de Políticas y Procedimientos firmes y concisas (integrando auditorías).</li> <li>&gt; Equipo propio de ciberseguridad.</li> <li>&gt; Tecnología óptima y puntera de ciberseguridad (Tier 1 de Gartner).</li> <li>&gt; Realización de formaciones a todos los empleados.</li> </ul>	Criticidad inherente
				ALTA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				MEDIA

Riesgos	Posibles efectos del riesgo	Medidas de Mitigación		
		Controles	Valoración	
6	Competencia	La falta de competencia entre proveedores de servicios especializados en plataformas de juegos y contenido deportivo para las apuestas puede generar una fuerte dependencia de terceros en plataformas de juego y apuestas online. Un alto grado de dependencia y/o la concentración de los proveedores pueden generar un riesgo para CIRSA debido a la reducción de alternativas disponibles y el aumento del poder de negociación de los proveedores.	<p>&gt; Diversificación de proveedores a través de un mapa de proveedores identificados y organizados para las distintas operaciones y plataformas.</p> <p>&gt; Proceso interno de desarrollo de la plataformas de juego propias.</p>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				MEDIA
7	Atracción y retención del talento	La falta de una estrategia y políticas claras de RRHH puede derivar en las siguientes amenazas para CIRSA: - Dificultad en retener el talento en la compañía y no poder evitar que la competencia, al ofrecer condiciones más atractivas, pueda originar que talento clave (especialmente el tecnológico) abandone la compañía y puedan preferir escoger otro tipo de compañías tecnológicas, como start-ups. - Falta de capacidad para atraer el talento en la compañía por no disponer de una oferta clara y un paquete retributivo (más allá del económico) que pueda atraer al talento adecuado y que es necesario en la compañía. - La central ubicada en Terrassa podría ser un obstáculo para la atracción de talento.	<p>&gt; Disposición de planes de acción específicos para el área de Recursos Humanos, diseñados para abordar distintos aspectos relacionados con el desarrollo y retención del talento en CIRSA.</p>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				BAJA
8	Pandemia o catástrofe natural	Cierre de los centros físicos de actividad del Grupo debido a causas exógenas imprevisibles como una pandemia, catástrofe natural u otras situaciones. Estos cierres pueden tener un impacto significativo en las operaciones y los ingresos de CIRSA, especialmente si se prolongan durante períodos prolongados.	<p>&gt; Plan de Continuidad del Grupo</p>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				BAJA
9	Mitigación del cambio climático	La inacción frente a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para frenar el cambio climático puede acarrear consecuencias negativas para la climatología, los ecosistemas y la sociedad en el medio y largo plazo. El aumento crónico de la temperatura media del planeta así como de la frecuencia y severidad de los eventos climatológicos extremos impactarán de forma negativa sobre las actividades del Grupo y a sus usuarios, además de los impactos indirectos debido a los cambios producidos en los ecosistemas.	<p>&gt; Plan de descarbonización para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)</p> <p>&gt; Reducción del consumo energético y de agua</p> <p>&gt; Instalación de placas solares</p> <p>&gt; Consumo de energía renovable (GdO)</p> <p>&gt; Sustitución de la flota de vehículos por una flota más sostenible</p>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				MEDIA
10	Adaptación al cambio climático	La falta de capacidad del Grupo a adaptarse a los cambios que se están produciendo por el cambio climático puede generar impactos económicos negativos debido a varios factores como, daños físicos agudos provocados por eventos climatológicos extremos, un aumento de la regulación y requerimientos en el reporte de la información medioambiental, un aumento de las exigencias de normativa medioambiental (p.ej: certificados energéticos, límites de emisiones etc...), encarecimiento de la deuda, un cambio en el comportamiento de los clientes y/o impactos reputacionales entre los stakeholders del Grupo debido a un aumento de sus exigencias medioambientales.	<p>&gt; Plan de Continuidad del Grupo</p> <p>&gt; Contacto permanente con expertos independientes para anticipar posibles cambios regulatorios e identificar nuevos requerimientos de reporte.</p> <p>&gt; Adaptación de los locales del Grupo a la normativa medioambiental vigente.</p> <p>&gt; Mejora continua de indicadores ESG para acceder a una mejor financiación.</p> <p>&gt; Adopción de las best practices en materia ESG para cumplir con las expectativas de los stakeholders.</p>	Criticidad inherente
				MEDIA
				Mitigación*
				Criticidad residual
				BAJA

\*Mitigación: Porcentaje de la reducción de la criticidad del riesgo.

## NUESTRA INICIATIVA EN TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

El Grupo CIRSA es plenamente consciente de la amenaza que el cambio climático plantea para sus operaciones, así como su influencia en los ecosistemas y en la sociedad. Además de los riesgos evidentes, el cambio climático también conlleva impactos significativos en términos de seguridad, salud pública, y estabilidad económica. Abordar estos desafíos se ha convertido en una prioridad fundamental para CIRSA, que busca no solo mitigar los riesgos asociados sino también liderar iniciativas que fomenten la sostenibilidad y la resiliencia del Grupo en todas las facetas de sus operaciones y su impacto en la comunidad.

Como parte de nuestro compromiso, el Grupo ha iniciado en 2023 un proceso de integración de los riesgos climáticos dentro de su SCGR siguiendo las recomendaciones del TCFD. Con el objetivo de tomar consciencia del impacto en el medio ambiente derivado de nuestra actividad, el Grupo ha empezado a realizar un análisis enfocado a riesgos derivados del cambio climático para cuantificar sus impactos y probabilidades e identificar las oportunidades de mejora.



# ESG de un vistazo

Velamos por la integración de los criterios ESG



# Compromiso y objetivos ESG

Desde su fundación en 1978, la implementación de la estrategia de CIRSA ha estado guiada por la sostenibilidad y alineada con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas con los que seguimos comprometidos.

Para hacer frente a los temas materiales, a través del **Comité de ESG** nos centramos en **cuatro áreas** de acción en las que podemos hacer una mayor contribución: el **Juego Responsable, medioambiente, entorno social** (equipo CIRSA y nuestra contribución a la sociedad) y, por último, el **gobierno corporativo** y cumplimiento normativo.

Con el fin de garantizar la ejecución de nuestra estrategia de sostenibilidad, disponemos de un Comité de ESG que bajo la supervisión del Presidente Ejecutivo, está integrado por el director de ESG y los directores corporativos que lideran cada una de las áreas donde se engloban los aspectos de mayor relevancia desde una óptica ESG, todos ellos con más de 10 años de experiencia en sus respectivas responsabilidades.

## Composición del Comité de ESG



Las prioridades estratégicas a corto/medio plazo en materia de sostenibilidad son continuar con:

- Políticas, medidas y formación en materia de Juego Responsable.
- Garantizar el cumplimiento normativo, trabajando exclusivamente en mercados regulados.
- Fomento de entornos laborales diversos y seguros.
- Consolidar nuestro compromiso con las comunidades locales donde operamos.
- Reducción del impacto medioambiental, apostando por energías renovables y mejoras tecnológicas.

Por eso, la Compañía se dota de los recursos humanos y técnicos necesarios para una correcta gestión en las cuatro áreas, haciendo extensibles sus valores entre sus proveedores y el resto de los agentes que conforman su cadena de valor.

En CIRSA velamos por la integración de los criterios ESG en nuestros procesos internos, tales como la toma de decisiones y el análisis de riesgo en operaciones internas y de inversión, así como en la gestión de la cadena de suministro u otros procesos que puedan suponer cualquier tipo de impacto ambiental, energético o relativo al cambio climático.

En este año 2023 se han celebrado **5 reuniones** del comité ESG.

Nuestra estrategia está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometiéndonos a contribuir activamente en la construcción de un mundo más justo, sostenible y equitativo.

Objetivo	Impacto Directo	Impacto Indirecto	Área
 1 Fin de la Pobreza	●		Contribución a la sociedad
 2 Hambre cero	●		Contribución a la sociedad
 3 Salud y bienestar	●		Social, Juego Responsable
 4 Educación de calidad	●		Social
 5 Igualdad de Género	●		Social
 6 Agua limpia y saneamiento		●	
 7 Energía asequible y no contaminante	●		Medioambiente
 8 Trabajo decente y crecimiento económico	●		Social
 9 Industria, innovación e infraestructura	●		Governance
 10 Reducción de las desigualdades	●		Social
 11 Ciudades y comunidades sostenibles	●		Medioambiente
 12 Producción y consumo responsable	●		Juego Responsable
 13 Acción por el clima	●		Medioambiente
 14 Vida submarina		●	
 15 Vida de ecosistemas terrestres		●	
 16 Paz, justicia e instituciones sólidas	●		Contribución a la sociedad, Governance
 17 Alianzas para lograr los objetivos	●		Contribución a la sociedad, Governance

## LOGROS 2023

Nos sentimos muy orgullosos del avance que hemos tenido en materia de sostenibilidad. Estos son algunos de los logros alcanzados durante el año 2023.

### Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Como un paso más en nuestra estrategia y alineación con los principios de gestión responsable y sostenibilidad de los organismos internacionales nos hemos adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



### Campaña Comunicación "En Cirsa Somos ESG"

Campaña de comunicación mediante la cual damos visibilidad a nuestro compromiso con la ESG y a nuestros avances en materia de sostenibilidad tanto a nivel interno como a nivel externo.



### ESG Risk Rating

Hemos sido evaluados por una de las agencias más prestigiosas, Sustainalytics, obteniendo una calificación de 12.0 que nos cataloga como una compañía con Low Risk en materia ESG.



Top 3 Industria Casinos  
Calificación 12.0  
Low Risk

### Corporate Sustainability Assessment (CSA)

Hemos sido invitados al Corporate Sustainability Assessment (CSA) de Standard&Poors, obteniendo una valoración que nos sitúa en el percentil 80 dentro de la industria de Casinos.



Percentil 80  
Industria de Casinos

### Doble Certificación en materia de Juego responsable

Este año hemos obtenido doble certificación en materia de Juego Responsable de nuestros casinos en España. Dichos certificados han sido otorgados por la European Casino Association (ECA) y por la Global Gambling Guidance Group (G4).



### Acuerdo de Colaboración con la Universidad UAB

Hemos firmado un acuerdo para realizar trabajos de investigación aplicada en materia de juegos de azar, apuestas deportivas, uso de juegos, adicciones y procesos psicosociales asociados.



## Climate Ambition Accelerator

---

Estamos comprometidos con la sostenibilidad del planeta. Hemos participado en el programa de Naciones Unidas Climate Ambition Accelerator.



## Campaña "Somos Futuro"

---

Hemos lanzado una campaña de divulgación con consejos para fomentar, entre otras cosas, el uso responsable del agua entre los empleados del Grupo.

*¡Somos futuro!*

## Iniciativas en favor de la Igualdad de género

---

Nos hemos adherido a la iniciativa de las Naciones Unidas Women's Empowerment Principles y hemos participado en el Target Gender Equality.

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**



## Voluntariado entre nuestros empleados

---

Facilitamos la participación de nuestros empleados en tareas de voluntariado. Por ejemplo, en España hemos participado en la recogida de alimentos para las personas más desfavorecidas.



## Certificación Internacional Anticorrupción

---

Obtención de la certificación Internacional Anticorrupción y fraude emitida por el Instituto para el cumplimiento normativo y la prevención del fraude en España (ICPF).



## Evaluación Anual Ciberseguridad

---

CIRSA se mantiene en el primer cuartil y por encima de la línea de base en la Evaluación Anual de Ciberseguridad de Blackstone.



## JUEGO RESPONSABLE

Nos comprometemos a ofrecer las mejores opciones de ocio a nuestros clientes, de manera responsable, haciendo que el Juego Responsable y seguro sea la norma en todos los países en los que trabajamos.

<h1>15.942</h1> <p>locales certificados en 2023 (95 % de los locales)</p>	 <p>Doble certificación en materia de Juego Responsable</p>	<h1>100 %</h1> <p>de empleados de establecimientos de juego formados en materia de Juego Responsable</p>
---	--	--

Objetivo	Grado cumplimiento
Conseguir el 90% de locales con certificado de Juego Responsable para 2024	Garantizamos un espacio seguro en nuestros puntos de venta (bares y restaurantes). Hemos certificado el 95% de locales en los que gestionamos máquinas recreativas, superando el objetivo fijado para el 2024 durante el año 2023.
Conseguir que el 100% de nuestros empleados de negocio estén formados sobre Juego Responsable	El año 2022 formamos a todo nuestro personal de salas en España, el cual se ha sumado en este año 2023 todo el personal de salas del resto de países, logrando nuestro objetivo.

## MEDIOAMBIENTE

Basándonos en los principios que apoyan nuestra estrategia empresarial, un factor común en nuestros locales es su bajo impacto medioambiental, logrado gracias a la integración de criterios de responsabilidad con el medioambiente en sus respectivos procesos de diseño.

<h1>64 %</h1> <p>de nuestro consumo eléctrico procede de energías renovables</p>		<h1>32 %</h1> <p>de reducción de emisiones en el periodo 2015-2023</p>
--	---	--

Objetivo	Grado cumplimiento
Reducción del 65% de las emisiones de GHG de manera voluntaria en 2030	Mantenemos nuestro objetivo de reducir en un 65% las emisiones de gases de efecto invernadero en 2030, comparado con el nivel de emisiones en 2022.
Alcanzar un 95% de consumo de energía renovable en 2030	Actualmente nos encontramos con un 64 % de consumo de energía renovable, ascendiendo este porcentaje al 90 % si solo se tiene en cuenta los países de nuestro portfolio donde realmente hay posibilidad de contratación de energía de origen renovable (GdO)

## SOCIAL

Las personas que forman parte de nuestra Compañía son nuestro activo más valioso y una pieza clave del éxito de nuestro negocio. Seguimos un modelo de cultura centrada en el empleado y basado en la excelencia, la razón de ser de nuestro Grupo.

**49 %**

de mujeres en plantilla

**50 %**

de mujeres en puestos de dirección de salas de juego

**95 %**

de contratos indefinidos

Objetivo	Grado cumplimiento
Mantener la relación entre promoción interna y contratación por encima del 90%	Nos comprometemos a mantener la relación entre promoción interna y contratación por encima del 90%, para garantizar que nuestros empleados tengan las suficientes oportunidades de crecimiento.
Superar el 50% de mujeres en puestos de dirección en las salas de juego	Uno de los puestos más importantes en nuestra organización es la dirección de salas de juego. Un vez alcanzado el 50% en el año 2023, nos mantenemos firmes en el compromiso de superar el 50% en los próximos años.

## CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

CIRSA se compromete a trabajar únicamente en mercados regulados a través de empresas locales, para así contribuir en el desarrollo de las comunidades en las que tenemos presencia, a través del pago de los impuestos sobre el juego y la actividad corporativa ( 795M€).

**95 %**

del personal de CIRSA se encuentra en las comunidades locales

**795 M€**

en pago de impuestos sobre el juego y la actividad corporativa

## GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestro compromiso con el cumplimiento normativo, la seguridad y privacidad de la información son factores que nos permiten ser una de las empresas líder del sector y una referencia a nivel empresarial. Fomentamos un comportamiento honesto y ético, que no duda en evitar y rechazar cualquier forma de corrupción.

**0**

casos de vulneración de datos

**14**

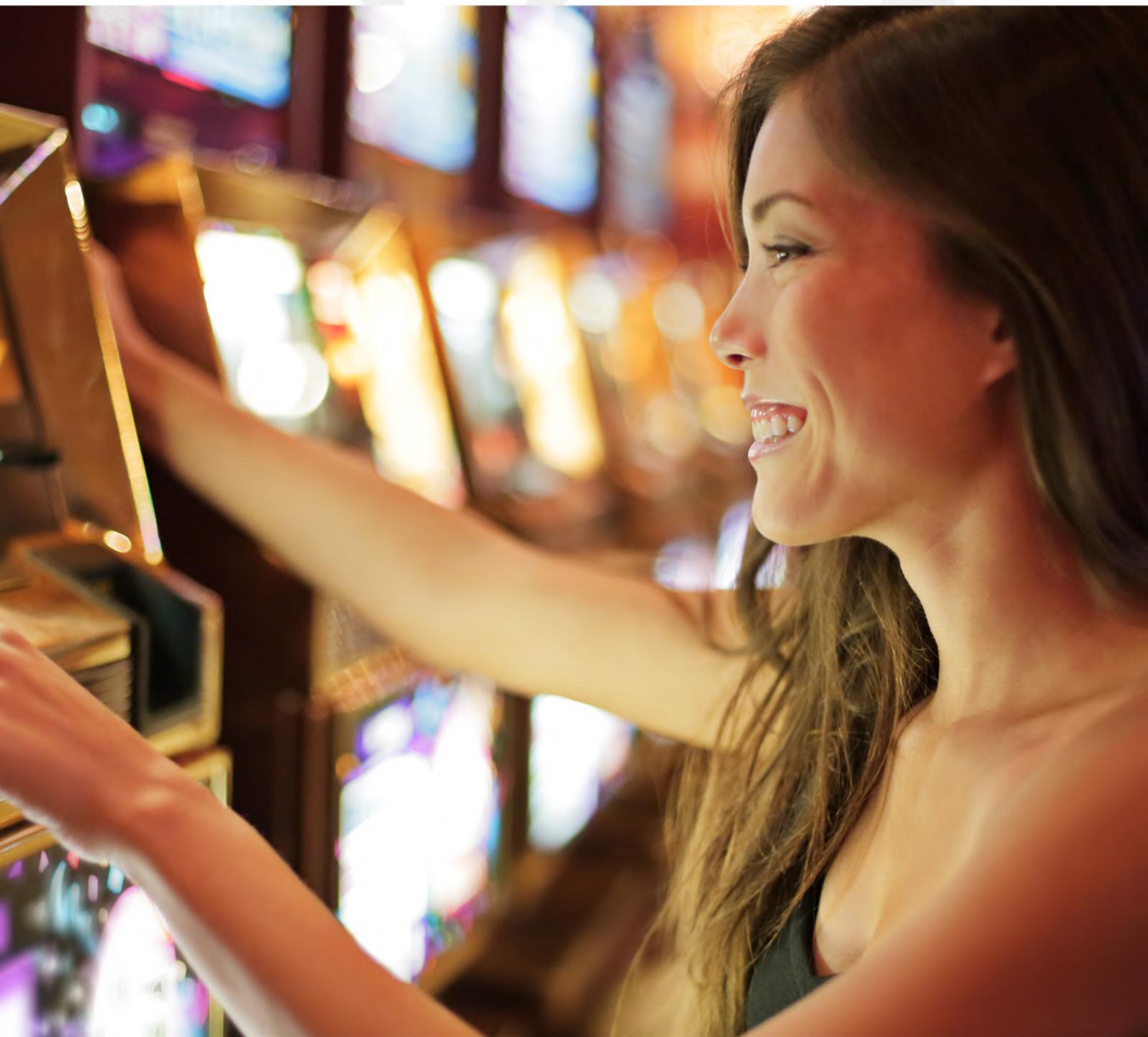
reuniones del Consejo de Administración

**0**

casos confirmados de soborno/ corrupción

# Juego Responsable

Queremos relaciones sostenibles a largo plazo con nuestros clientes



# Objetivo y estrategia



*En CIRSA queremos garantizar una experiencia de ocio amena y personalizada. Por ello, hacemos todo lo posible para asegurar que todas y cada una de las personas hagan uso de nuestros servicios de una forma segura y responsable.*

Entendemos que el Juego Responsable entraña la toma de decisiones asertivas e informadas con el único fin de buscar entretenimiento y, bajo ninguna circunstancia, el juego debe emplearse para hacer frente a problemas económicos o emocionales.

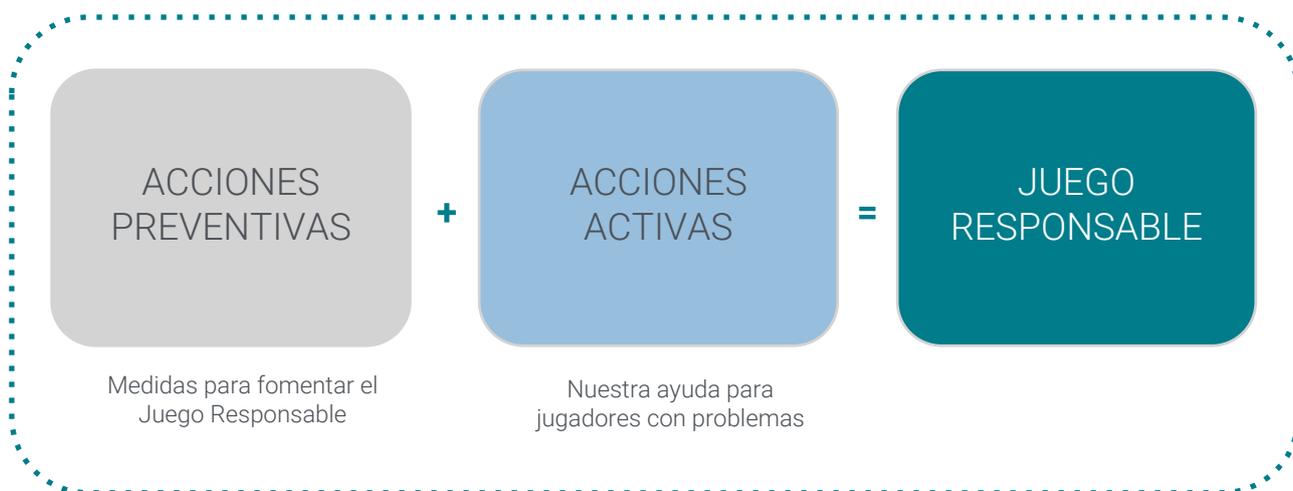
Trabajamos de forma continuada para hacer que nuestro negocio sea más seguro y esté en línea con las **mejores prácticas en cuanto al Juego Responsable**. Nos esforzamos por crear relaciones sostenibles a largo plazo con nuestros clientes al proporcionarles la mejor experiencia basada en la seguridad y en el entretenimiento.

El juego puede ofrecer un modo alternativo para mejorar el bienestar emocional puesto que beneficia el entorno social y contribuye positivamente a las interacciones personales. Sin embargo, aunque la mayor parte de la población adulta disfruta de este tipo de entretenimiento de una forma segura y responsable como parte de sus actividades de ocio, somos muy

conscientes de que existe una determinada minoría de usuarios que, por diferentes motivos, pueden experimentar algunos problemas. En España, por ejemplo, esta cifra se mantiene en los últimos años en torno al 0,3% del total de la población mayor de edad. Fuente: DGOJ - Juego y Sociedad

Ofrecemos a nuestros clientes herramientas para gestionar responsablemente su experiencia en nuestros establecimientos, así como, ponemos a su disposición los recursos necesarios para hacer frente a los retos planteados por un sector de rápido crecimiento, como es el caso del juego online.

Así, creemos que es de vital importancia que nuestra estrategia de Juego Responsable abarque tanto el juego en centros físicos como online, motivo por el cual adoptamos un enfoque bidireccional que combina tanto fases preventivas como proactivas para generar una verdadera cultura de Juego Responsable, que llegue a todos nuestros clientes.





*Jugar de una manera responsable y segura es pieza clave de la sostenibilidad de nuestra actividad. Para ello, es de suma importancia empoderar y proteger a nuestros clientes y formar a nuestros empleados en materia de Juego Responsable*

### Acciones preventivas medidas para fomentar el Juego Responsable

- Continuamos con nuestra campaña «**En CIRSA Somos Juego Responsable**», incorporando nuevos elementos en diferentes soportes (QR digital).
- Campañas de **formación y concienciación**, para fomentar juegos de azar más seguros y ofrecer a nuestro personal la formación adecuada.
- En cuanto al juego online, seguimos invirtiendo en **sistemas de inteligencia artificial** para monitorizar cuidadosamente a los clientes que interaccionan con nosotros e identificar posibles conductas problemáticas, así como ofrecer herramientas que les permitan mantener el control.
- Trabajamos para seguir concienciando a nuestros clientes en relación con el juego seguro y equilibrado en todos los países en los que opera CIRSA, facilitando el Juego Responsable e informando sobre los posibles daños relacionados con el juego mediante un **plan de comunicación estratégico de Juego Responsable**.

### Acciones activas medidas para ayudar a jugadores con problemas

- Fomentamos colaboraciones y asociaciones activas con **instituciones de investigación** para prestar asistencia y orientación a las personas que han desarrollado problemas relacionados con el juego excesivo.
- Participamos activamente en todas las **asociaciones sectoriales del sector del juego** para fomentar estos compromisos y trabajar en medidas específicas que garantizan los niveles más altos de Juego Responsable dentro de nuestro sector.
- También colaboramos con las administraciones, por ejemplo, **en España formamos parte del Consejo Asesor de Juego Responsable**, liderado por la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ).

*Siguiendo con nuestro compromiso con el Juego Responsable, nuestros casinos tradicionales en España han obtenido la Certificación en Juego Responsable por parte de la European Casino Association (ECA) y por la entidad internacional G4.*



# Acciones y resultados

## NUESTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA FOMENTAR EL JUEGO RESPONSABLE

### Certificaciones de Juego Responsable por parte de las entidades ECA y G4

En el año 2022 obtuvimos a nivel corporativo la certificación de Juego Responsable por parte de la entidad certificadora internacional G4. Esta certificación reconocía las políticas y los planes de acción en materia de Juego Responsable.

Continuando con nuestro compromiso, en este año 2023 todos nuestros casinos de España han obtenido la certificación en materia de Juego Responsable por la **European Casino Association (ECA)** y por la entidad **Global Gambling Guidance Group (G4)**.

Estas certificaciones demuestran:

- Nuestro firme compromiso con las políticas y los planes de acción en materia de Juego Responsable.
- Nuestro compromiso con la sociedad, entendiendo a las personas más allá de su rol como clientes o consumidores.
- Nuestro incansable trabajo para que jugar siga siendo parte del entretenimiento defendiendo siempre la cultura de Juego Responsable a través de campañas de comunicación preparadas exclusivamente para ellos.

### Formación en materia de Juego Responsable para nuestros empleados

A finales de 2023 **hemos conseguido nuestro objetivo de formar a todos nuestros empleados, tanto en España (1.842 ya en el año 2022) como en el resto de países**, recibiendo formación durante este año 2023 **un total de 9.078** empleados de nuestras salas (\*).

En este último trimestre de 2023 hemos iniciado una segunda formación para los empleados de España con un curso más dinámico con simulación de situaciones reales y profundizando en determinadas materias. Este curso lo han completado **1.738** empleados. Está previsto extender esta formación durante el 2024 para el resto de países.

**7.340**

empleados de salas formados fuera de España

**1.738**

empleados de salas formados 2ª formación en España

**100 %**

de empleados de salas formados en 2023

(\*) Personal incluido mayoritariamente de la categoría profesional 4 (indirecto de sala), 5 (directo de sala) y en menor medida 3 (Marketing)

### Comité de Juego Responsable

El Comité de Juego Responsable Corporativo, **encargado de validar las políticas, la estrategia y la cultura en materia de Juego Responsable** e integrado por los responsables de las diferentes líneas de negocio, así como de RRHH, Jurídico, Comunicación y ESG, ha estado trabajando este año 2023 específicamente en los siguientes proyectos:

- Acciones específicas segmento Young-Adult (18-25 años)
- Adhesión voluntaria de los clientes a nuestro programa de Juego Responsable.
- Medidas preventivas para nuestro Staff.
- Actualización de la nueva política de Juego Responsable.
- Confección y supervisión del nuevo curso de formación en materia de Juego Responsable.
- Implementación de QR's en elementos de comunicación (folletos, tickets ...)

EN CIRSA  
**SOMOS**  
JUEGO  
RESPONSABLE



CIRSA obtiene el premio Empresa con mejores acciones en Juego Responsable y RSC otorgado por InfoPlay

## En CIRSA Somos Juego Responsable

Continuamos con la campaña global, en todos los países donde tenemos presencia, de comunicación tanto interna como externa con el objetivo de informar y empoderar tanto a nuestros clientes como a nuestros empleados.

En todas nuestras salas se ha implementado de forma visible y se dispone, entre otros, de consejos para jugar de manera responsable mediante trípticos, pantallas y paneles informativos, test de autoevaluación y la prohibición explícita de acceso a menores de 18 años. Adicionalmente hemos implementado el uso de QR's para hacer más accesible nuestras recomendaciones.

A continuación mostramos parte de los elementos implementados:

### Tríptico campaña clientes



### Flyers campaña para empleados



### Reverso ticket TITO clientes



## Adhesivos en máquinas y accesos salas de juego



### Acciones de sensibilización

**¡DIVIÉRTETE!  
JUEGA DE FORMA RESPONSABLE**

---

**+18** Si eres menor de edad o estás incapacitado legalmente **no puedes jugar**

---

En función de tus circunstancias calcula el dinero y tiempo que quieras destinar a la diversión y mantén ese límite durante toda la sesión de juego. **Programa pausas durante las partidas**

---

El único objetivo del juego es divertirse. Ganar no debe influir como motivación para jugar

---

Acude siempre a establecimientos de juego autorizados

---

No juegues para evadir problemas, los momentos de conflicto emocional disminuyen el autocontrol

---

El juego no debe afectar a tus relaciones personales, si lo hace puede ser síntoma de un juego problemático

---

Juega dentro de tus posibilidades económicas

---

Combina el juego con otras formas de entretenimiento

### Test de autoevaluación

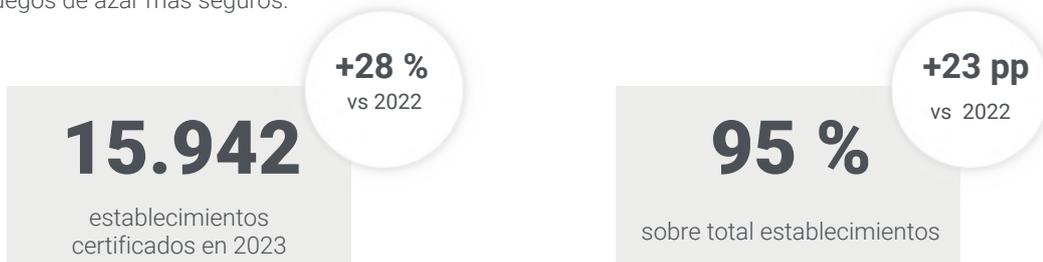
Ponemos a disposición de aquellos clientes que así lo soliciten

**TEST DE JUEGO RESPONSABLE Y DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS ADICTIVAS AL JUEGO**

- ¿Te encuentras a menudo recordando experiencias pasadas de juego, planificando la próxima vez que vas a jugar y/o te planteas formas de conseguir dinero con el que jugar?  
Si  
No
- ¿Has jugado alguna vez más dinero de lo que tenías pensado?  
Si  
No
- ¿Intentas controlar, interrumpir o detener el juego?  
Si  
No
- ¿El intento de interrumpir o detener el juego te produce inquietud o irritabilidad?  
Si  
No
- ¿Juegas para evadirte de algún problema?  
Si  
No
- Cuando te juegas dinero, ¿vuelves otra vez a jugar para recuperar el dinero perdido?  
Si  
No
- ¿Crees que tienes algún problema con el juego?  
Si  
No
- ¿Financias tu actividad de juego mediante dinero familiar, préstamo, falsificación, fraude o robo?  
Si  
No
- ¿Has perdido alguna vez tiempo de trabajo o de clase debido al juego?  
Si  
No
- ¿Has acudido a alguien para que te ayude con tus problemas económicos producidos por el juego?  
Si  
No

## Certificaciones de Juego Responsable en el sector de los bares y restaurantes

La operación de máquinas de juego en establecimientos de hostelería representa un activo fundamental para nuestra empresa. Por este motivo, y como parte de nuestra promoción de la cultura del Juego Responsable en el sector, CIRSA y otras empresas de juego líderes de España, junto con COFAR (Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería), definieron un programa de certificación para garantizar que el sector de los bares y restaurantes pusieran en marcha medidas preventivas y proactivas personalizadas para garantizar juegos de azar más seguros.



Los establecimientos acreditados por este programa muestran públicamente su compromiso en ofrecer productos de juego seguros y garantizar que la actividad se desarrolla bajo un estricto cumplimiento normativo.



La correcta aplicación del programa fue validada por la entidad **SGS** en 2022.

## Convenio de colaboración entre la Universitat Autònoma de Barcelona y CIRSA

Destacar que en este año 2023 hemos firmado un convenio de colaboración con la **Universitat Autònoma de Barcelona** con el fin de impulsar la investigación en el campo de los juegos de azar, apuestas deportivas, adicciones y procesos psicosociales asociados.

La Universitat Autònoma de Barcelona es una entidad de reconocido prestigio que imparte una docencia de calidad, diversificada, multidisciplinaria y flexible, ajustada a las necesidades de la sociedad y adaptada a los nuevos modelos de la Europa del conocimiento, con interés y sensibilidad por la realidad que le rodea.

A este convenio también se ha adherido Episteme, entidad del tercer sector dedicada a la investigación social aplicada y a la evaluación de políticas y programas sociales, colaboradora habitual de la UAB.



Los objetivos de este convenio son :

- Realizar investigación aplicada en las ciencias sociales en materia de juegos recreativos, de azar, apuestas deportivas, usos de juego, adicciones y procesos psicosociales asociados.
- Fomentar el intercambio recíproco de información sobre temas de investigación, publicaciones y otros materiales de interés.
- Potenciar la transferencia del conocimiento de la Universidad a la sociedad en el ámbito de los juegos de azar, apuestas deportivas, usos del juego, adicciones y procesos psicosociales asociados.
- Ofrecer asesoramiento continuo en materia de juegos recreativos y de azar.
- Fomentar el debate y el intercambio de experiencias sobre todos aquellos temas que puedan beneficiar estas instituciones.

## Uso de IA para abordar los posibles problemas relacionados con el juego

Queda patente que el mundo del juego por Internet seguirá ganando popularidad en el futuro próximo a medida que los desarrollos tecnológicos faciliten una experiencia más atractiva. Por lo tanto, queremos garantizar un juego online seguro para que los clientes puedan aprovechar al máximo su experiencia.

Para lograr este objetivo, aplicamos tecnologías de IA, mediante la predicción del modelo computacional conocido como "red neuronal artificial supervisada" con el fin de vigilar, detectar y elaborar perfiles de nuestros clientes, lo que nos permite protegerles al identificar posibles señales de juego problemático. Los mecanismos de control se basan en una matriz en la que se han incluido 25 indicadores clave que hacen referencia a distintos elementos presentes en las operaciones de juego del usuario. El sistema vigila diferentes parámetros:

- **Frecuencia/tiempo:** dedicación horaria del individuo a las actividades relacionadas con el juego. Entre otros, se tiene en consideración sus días de actividad, tiempos entre depósitos, promedio de horas entre logins, etc.
- **Actividad/volumen:** estilo de juego y cantidades de apuestas y sesiones de casino del jugador, así como depósitos semanales, retiros, entre otros.

- **Económicos:** cantidades monetarias dedicadas a la actividad. Incluye, por ejemplo: totales depositados, promedio semanal, número de logins en los que se ha quedado en balance cero, etc.

- **Otros factores:** varios factores adicionales cualitativos. Por ejemplo, si tiene edad de riesgo (jóvenes-adultos), utiliza el móvil o ha sido excluido previamente (ha reconocido en alguna ocasión que tiene un problema).

Además, ofrece informes semanales que nos permiten identificar patrones de juego de riesgo.

Si detectamos que nuestros clientes comienzan a mostrar un comportamiento no deseable respecto a la actividad, nos comunicamos con ellos mediante 4 fases, a través de las cuales además de ofrecerles herramientas que permitan su control, podemos llegar hasta la suspensión temporal de la cuenta.

362

situaciones de riesgo detectadas de manera proactiva a través de sistemas de supervisión

-22,6 %  
vs 2022

*Nos hemos fijado como objetivo el incorporar la tecnología IA y la experiencia obtenida en el juego online, en el presencial.*

### Refuerzo de la autoexclusión

La generación de una cultura de Juego Responsable se basa en gran medida en el empoderamiento de nuestros clientes. En línea con este compromiso, queremos que cada cliente pueda adaptar sus circunstancias a la experiencia del juego, como por ejemplo en 2023, 3.163 jugadores se marcaron límites de apuesta. Además, gestionamos un programa de autoexclusión que permite a los clientes abandonar su participación en el juego siempre que así lo consideren.

3.163

jugadores pusieron límites a sus apuestas en 2023

+15,5 %  
vs 2022

41.615

autoexclusiones (juego online)

+17,2 %  
vs 2022



## Concienciación social

Debemos continuar formando a nuestros clientes, mediante campañas de concienciación, para ayudarles a tomar decisiones seguras y responsables.

En este sentido, estamos aplicando el plan global de comunicación **“En CIRSA Somos Juego Responsable”** en todas nuestras salas de juego que se adapta a las necesidades de nuestros clientes y empleados. Como parte de este plan de comunicación, exhibimos mensajes de concienciación en relación al Juego Responsable en todas nuestras operaciones. Por ejemplo, en nuestras salas de juego, disponemos de elementos para aconsejar a nuestros clientes que solo apuesten la cantidad de dinero que pueden permitirse,

mientras que, en el juego online, se lo notificamos por mensaje de texto o correo electrónico.

En el juego online, ofrecemos a nuestros clientes la información necesaria para sentirse seguros cuando interaccionan con nosotros. También sobre las herramientas que pueden utilizar los padres para evitar que los menores accedan al juego online, así como información sobre autoexclusión de páginas web.

También contamos con un servicio de atención telefónica especializada en Juego Responsable, que ofrece orientación a nuestros clientes que necesitan ayuda o desean pedirla.

## NUESTRA AYUDA PARA LOS JUGADORES CON PROBLEMAS

### Colaboración en el tratamiento terapéutico

Una proporción significativa de nuestros esfuerzos de Juego Responsable se dedica a la colaboración entre diferentes profesionales de CIRSA e investigadores para hacer frente a los posibles daños relacionados con el juego, lo que resulta de vital importancia cuando los clientes experimentan dificultades en su relación con el juego.

Reconocemos que la ludopatía mejora de manera significativa con tratamiento psicológico.

Como novedad en el 2023 hemos firmado un convenio de colaboración con **FEJAR** (Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados) que tiene como interés común el fomento de políticas activas y principios de Juego Responsable. Este convenio nos permite, entre otras cosas, apoyar y participar en actuaciones en materia de Juego Responsable, así como informar en nuestros folletos de Juego Responsable del teléfono gratuito de ayuda a la solución de problemas de juego.

Y desde 2016, venimos colaborando estrechamente con **ACENCAS** (Asociación Centro Catalán de Adicciones Sociales), dedicada no solo a ayudar a aquellos que sufren daños relacionados con el juego, sino también a su círculo más cercano.



### Subvenciones para tratar la ludopatía

Finalmente, destacar nuestro convenio con **C.A.T Barcelona**, entidad con la que venimos colaborando desde 2017 con el fin de potenciar el estudio y desarrollo de **programas terapéuticos del juego patológico o ludopatía**. Así mismo subvencionamos el tratamiento para personas que así lo requieran y cumplan los requisitos establecidos en nuestra colaboración.



# Medioambiente

Garantizamos las mejores prácticas medioambientales para contribuir eficazmente a mitigar el cambio climático



# Objetivo y estrategia



*Según la Organización Mundial de la Salud, el cambio climático es una de las principales amenazas para la humanidad y pone en riesgo el progreso alcanzado en los últimos 50 años en materia de desarrollo, salud y reducción de la pobreza a nivel global.*

Si bien nuestra empresa no tiene un impacto significativo en el medioambiente, reconocemos el importante papel que tiene el sector privado en el apoyo a la mitigación del cambio climático, así como la urgencia de actuar contra el mismo. En este contexto, estamos comprometidos en reducir nuestra huella medioambiental y mejorar la eficiencia energética y de los procesos en todos los países en los que operamos.

Del mismo modo, **aseguramos la integración de un criterio medioambiental responsable en nuestros procesos internos**, como la toma de decisiones, el análisis de riesgos en las operaciones internas y la inversión. Esta estrategia se establece en nuestra **Política Medioambiental**, que describe los objetivos de la empresa para garantizar que actuamos de una forma respetuosa con el medioambiente.

En 2023 hemos recuperado el nivel de actividad económica pre-pandemia. Este año, sin las limitaciones derivadas por la COVID-19, hemos ampliado nuestra oferta añadiendo nuevas salas conforme a nuestra política de expansión, manteniendo intacta nuestra estrategia empresarial y medioambiental. **Queremos que nuestras salas de juego reduzcan verdaderamente su huella.** En este sentido, hemos continuado con el desarrollo de nuestro proyecto estratégico llamado **Green Hall** para garantizar que todas nuestras salas de juego aplican las mejores prácticas medioambientales. Asimismo durante el 2023 hemos lanzado el proyecto **Green Site** consistente en la implementación del modelo de sostenibilidad aplicado a nuestras salas de juego a nuestras oficinas corporativas. Ambos proyectos se centran en **cuatro áreas de interés**:



Eficiencia energética y uso del agua



Energía renovable



Gestión de residuos



Nuevos centros y renovaciones completamente respetuosos con el medioambiente





*Green Hall consiste en un manual validado por SGS y cuya aplicación en nuestros establecimientos garantiza que cualquier actuación u obra se efectúa bajo criterios de sostenibilidad. Se identifican 4 niveles de certificación en función del alcance de la actuación efectuada.*

Todas nuestras instalaciones hacen uso de las últimas tecnologías para garantizar el uso racional del agua y evitar residuos, lo que hace que nuestro consumo sea más eficiente. En cuanto al consumo energético, queremos asegurarnos de que todas las instalaciones aplican proyectos de eficiencia energética, especialmente de ahorro en el consumo de electricidad. Para nosotros también es importante fomentar el uso de la energía renovable, con un especial interés en la instalación de paneles solares en nuestras instalaciones situadas en puntos geográficos soleados y aptos. Al mismo tiempo, estamos comprometidos en seguir invirtiendo en equipos IoT (Internet of Things) para digitalizar nuestro sistema de gestión de la energía y confort térmico para hacerlo más eficiente.

Además, en cuanto a la gestión de residuos aplicamos un sistema sólido de gestión de residuos en nuestras salas de juego, queremos prevenir la contaminación y contribuir a reducir la huella medioambiental de nuestras operaciones. En este sentido, aplicamos medidas estrictas para optimizar nuestra generación de residuos con el fin de reciclarlos al máximo y así reducir su generación.

La estrategia medioambiental está gestionada y supervisada por la alta dirección y se ejecuta a través del **Comité de Sostenibilidad Medioambiental**, un área de responsabilidad específica que opera en los mercados donde tenemos presencia.

Por las características de la actividad, el impacto en la biodiversidad no es un aspecto considerado relevante en nuestra estrategia ambiental, al tratarse de servicios de juego y ubicarse en entornos urbanos no cercanos a zonas de especial protección ambiental.

En lo referente al ruido y la contaminación lumínica, en CIRSA cumplimos con la regulación aplicable en todas sus ubicaciones para asegurar minimizar los posibles impactos que se deriven del desarrollo de su actividad.

Dada la naturaleza de la actividad de CIRSA, las coberturas por contingencias medioambientales están incluidas dentro de la póliza de responsabilidad civil corporativa, siendo la cobertura por daños medioambientales de 40M€.

Durante el año 2023 los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales han ascendido a 2,8 M€ entre equipos de climatización, IoT, proyectos fotovoltaicos, etc. y más de 1,5M€ en obra nueva y de mejora bajo criterios de sostenibilidad Green Hall. En el año 2022 se destinaron más de 2,8M€



\*FM: Facility Management

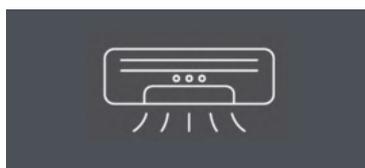
# Acciones y resultados

## EFICIENCIA ENERGÉTICA Y USO DEL AGUA

Según el World Resources Institute, el consumo de energía es responsable de más del 70% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero. En nuestro caso, el consumo de energía eléctrica se corresponde con el 77,6% de la huella total de carbono de la Compañía según *location-based*. Nuestro consumo total de energía en 2023 asciende a 199.292.161 kWh, mientras que el consumo energético por sala de juegos y por metro cuadrado es de 468.923 y 560 kWh, respectivamente.

En este contexto, en nuestros centros se han aplicado diferentes proyectos de eficiencia energética, como el cambio de equipos de climatización a sistemas más eficientes, telegestión de climatización, monitorización periódica de la energía y aplicación de autoconsumo fotovoltaico. En cuanto a medidas contra la contaminación lumínica se ha realizado el cambio de la iluminación convencional a tecnología LED.

En los últimos años, la digitalización ha desempeñado un papel principal en lo que respecta a la eficiencia energética. Por este motivo, seguimos actualizando y diseñando equipos a medida, de forma que podamos vigilar y gestionar nuestro consumo energético de manera remota. En este sentido, continuamos con el proyecto del IoT en el que participan más de 144 salas de juego de todos los países. A finales de 2023 contamos con las siguientes herramientas IoT en marcha:



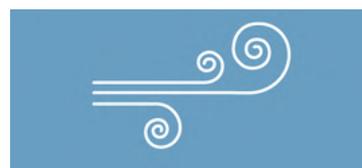
**51**

sistemas remotos de gestión del aire acondicionado



**230**

sistemas remotos de gestión de la energía



**136**

sistemas remotos de gestión de la calidad del aire

Se continúa con la renovación de nuestros sistemas HVAC por sistemas de flujo de refrigerante variable, los cuales permiten un ahorro importante en el consumo de energía, instalando a la vez recuperadores de energía y telegestión de estos sistemas a través de personal técnico formado para buscar siempre la máxima eficiencia.

En cuanto al consumo de agua, nuestro impacto no se

considera significativo. Nuestro consumo global de agua en 2023 ha sido de 546.334 m<sup>3</sup>. De media anual, nuestras salas de juego usan 1.285 m<sup>3</sup>, mientras que nuestro consumo por metro cuadrado es de 1,54 m<sup>3</sup>. En 2023, los datos relacionados con el consumo de agua se han obtenido con mayor precisión, gracias a la aplicación de herramientas de inteligencia artificial.

**-18,3 %**

consumo eléctrico por m<sup>2</sup> de superficie de negocio entre 2015-2023

**0,56**

intensidad energética MWh/m<sup>2</sup>

## ENERGÍA RENOVABLE

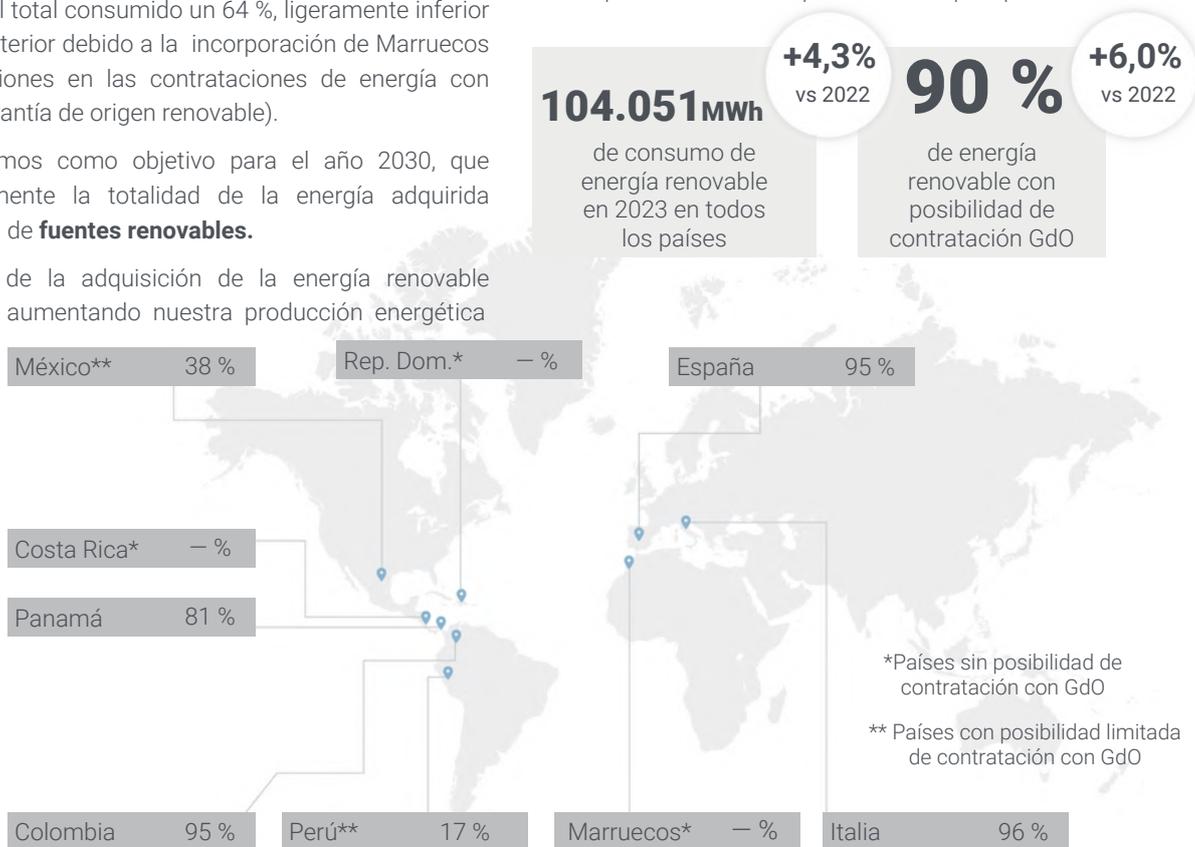
En cuanto al consumo eléctrico específico (163.347.753 kWh) realizado en 2023, adquirimos en el mercado minorista de la electricidad, 103.089.676 kWh, procedentes de fuentes de energía renovables, además de producir y consumir 961.909 kWh de nuestros sistemas fotovoltaicos, lo que significa un incremento respecto al año anterior del **+4,3%** de energía renovable y sobre el total consumido un 64 %, ligeramente inferior al año anterior debido a la incorporación de Marruecos y limitaciones en las contrataciones de energía con GdO (Garantía de origen renovable).

Mantenemos como objetivo para el año 2030, que prácticamente la totalidad de la energía adquirida provenga de **fuentes renovables**.

Además de la adquisición de la energía renovable estamos aumentando nuestra producción energética

para autoconsumo a través de sistemas fotovoltaicos. En este sentido, en el 2023 se han desarrollado 7 proyectos de autoconsumo, con un total de 323 kWp instalados y un aumento de potencia instalada respecto al 2022 del 87%.

Ampliaremos nuestra capacidad de autoconsumo a medio plazo en todos los países en los que operamos.



*Nuestro objetivo es alcanzar el 95% de consumo de energía renovable en el 2030*

## EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

En 2023 hemos recuperado el nivel de actividad económica pre-pandemia. Este año, sin las limitaciones derivadas por la COVID-19, hemos ampliado nuestra oferta añadiendo nuevas salas conforme a nuestra política de expansión, manteniendo intacta nuestra estrategia empresarial y medioambiental. Entre 2015 y 2023, debido a nuestros esfuerzos en reducir el consumo energético y el uso de energía renovable, hemos podido reducir significativamente nuestra huella de carbono de **alcance 2 location-based** en un **32 %**.

Como parte de nuestro compromiso fundamental para la descarbonización de nuestras operaciones, **aspiramos a mejorar nuestro impacto ambiental también mediante la introducción de una política que**

**fomente el uso de vehículos híbridos y eléctricos** y, por tanto, reduzca aún más las emisiones de **alcance 1** de gases de efecto invernadero, generadas, en nuestro caso, en gran medida por el consumo de combustible de nuestra flota de vehículos.



En paralelo en 2023 **se han instalado 45 puntos de recarga en España** que ya permiten a nuestro personal, clientes y flota cargar sus vehículos en nuestras instalaciones. Con ello, allanamos el camino de la reducción de nuestras emisiones indirectas de **alcance 3** de gases de efecto invernadero.

En Italia hemos doblado el peso de nuestra flota de vehículos sostenibles. Como Grupo comprometido con un futuro sostenible, justo y climáticamente seguro, queremos adelantar todos nuestros **compromisos para mitigar el cambio climático.**

*Mantenemos nuestro compromiso de reducir nuestra huella de carbono (basada en el mercado) en un 65% hasta el 2030 en comparación con nuestras emisiones de 2022, incluidas nuestras emisiones en sala de juego y por metro cuadrado.*

Hemos revisado nuestras previsiones y queremos alcanzar el reto de **lograr cero emisiones netas de aquí a 2035** siguiendo directrices del Acuerdo de París.

Nuestra huella de carbono en 2023:

	tCO2e de emisiones de GEI – directas e indirectas (basadas en el mercado)	32.575
	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1) <sup>1</sup> tCO2e	12.770
	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en el mercado) <sup>2</sup> tCO2e	19.805
	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en ubicación) <sup>2</sup> tCO2e	44.341
<b>Intensidad</b>	tCO2e de emisiones GEI por sala de juego	76,6
	tCO2e de emisiones GEI por m2	0,09

<sup>1</sup> Las emisiones de alcance 1 de gases de efecto invernadero (GEI) se han calculado utilizando el Protocolo de Gases Efecto Invernadero Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte. En el alcance 1 se incluyen los siguientes combustibles: gas natural, propano, butano, gas licuado de petróleo, gasolina y diésel. Los datos de consumo se han convertido en emisiones de GEI utilizando los factores de emisiones de MITECO.

<sup>2</sup> Las emisiones de alcance 2 de gases de efecto invernadero basadas en el método de la ubicación se han calculado en función de los factores de emisión de IRENA. Las emisiones de gases de efecto invernadero basadas en el mercado se han calculado a partir la factores de emisión asociados a los instrumentos de mercado que CIRSA emplea para abastecerse de electricidad.

Incluimos en este informe la medición de **Alcance 3** en la variable de viajes de empresa (trayectos realizados por nuestros empleados tanto en avión como en tren).

tCO <sub>2</sub> de emisiones GEI - viajes de empresa	907
---	-----

*Nos hemos fijado como objetivo para el año 2024, y dentro del proyecto SBTi, ampliar nuestro seguimiento de las emisiones de Alcance 3.*

## ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

### Gestión de residuos

Queremos cumplir estrictamente la legislación medioambiental actual en todos los países en los que operamos mediante la adopción de medidas para la mejora continua y el establecimiento de objetivos periódicos que se verifiquen a través de auditorías. Los datos de 2023 muestran que hemos generado **896 toneladas métricas de residuos**, de las cuales 528 toneladas métricas proceden de nuestros procesos empresariales de fabricación B2B y 368 toneladas métricas de la simple actividad del juego.

Por su naturaleza, nuestras actividades industriales no generan una cantidad significativa de residuos peligrosos. Se ha iniciado fase de identificación de los tipos de residuos clasificados de acuerdo al **Listado Europeo de Residuos (LER)**. Se estima que la cantidad de residuos peligrosos generados es inferior a 20 toneladas métricas por año en todos nuestros países.

Para reducir la generación de residuos y fomentar el reciclaje siempre que sea posible, hemos implantado un sistema efectivo de gestión de los residuos adaptado tanto a las actividades de fabricación como a las del juego. Incluimos un sello de identificación en las máquinas recreativas de CIRSA para permitir su reciclado posterior. Este sello incluye información sobre todos los componentes utilizados (circuitos impresos, pantallas, plásticos, cableado eléctrico, vidrio, etc.) para garantizar el desmontaje y la separación adecuados.

Además, nos aseguramos que los clientes y nuestro personal reciclen en nuestros centros y hagan un uso adecuado del agua, del mismo modo que todos los elementos que ya no se pueden reciclar se gestionen de forma precisa.



*En el proceso industrial la gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE's) lo realizamos con la compañía Ecoasimelec, la cual se encarga de la recogida selectiva y gestión de los residuos que generamos.*

**+ 91 %**

de nuestros residuos corporativos y de fabricación se reciclan

### Consumos de materias primas

Por las características de la actividad, el uso de materias primas no es relevante. Solamente para la fabricación de máquinas recreativas para el mercado español se utilizan materias primas de cierto volumen. Destacar que la sociedad UNIDES, fabricante de las mismas, dispone de la **certificación ISO9001**.

Los **consumos de materias primas** para la **fabricación de máquinas recreativas** para este año 2023 han sido:

Año	plástico	madera	chapa	Unidades: en Tn
2023	239	820	471	
2022	219	633	413	

Por otro lado, en CIRSA somos conscientes del impacto ambiental del uso excesivo del **papel de oficina**. Hemos implementado diversas iniciativas para reducir su uso, promoviendo el uso de tecnologías digitales para la gestión documental (documentos electrónicos y firmas digitales) y prácticas de impresión responsable promoviendo la impresión a doble cara. En este 2023 hemos reducido el consumo en un 30% en España.

Año	papel	Unidades: en Tn
2023	16,5	
2022	23,5	

## Desperdicio alimentario

Aunque en nuestro sector la restauración no es la actividad principal, llevamos a cabo medidas para evitar el **desperdicio alimentario**. Una buena gestión de desperdicios eficaz implica actuar sobre los procesos clave de la cadena operativa. Por norma general:

Los pocos insumos caducados que se puedan dar en la operativa generalmente son perecederos.

Las mermas que se dan mayoritariamente son accidentales (sobre cocción, cambios solicitados por el cliente, caída del producto.....)

### En ambos casos no son alimentos aprovechables por normativa sanitaria.

A continuación se describen los principales procesos en la cadena operativa:

- Solicitud de pedidos de A&B (alimentos y bebidas) mediante la digitalización del proceso de compra a través de aplicativos iCloud (Micros, G-Stock)
- Almacenaje de los alimentos de manera eficiente realizando auditorias externas de inocuidad.
- Control de temperaturas de almacenaje y cocción realizando auditorias externas de inocuidad.
- Mantenimiento de inventarios efectivos y realización de los mismos con carácter mensual
- Proyección mensual de ingresos trabajando con previsiones de producción.
- Aplicación de una oferta equilibrada.
- Reporte y control de mermas accidentales.

## CAMBIO CLIMÁTICO

Si bien como hemos comentado anteriormente nuestra empresa no tiene un impacto significativo en el medioambiente, reconocemos el importante papel que tiene el sector privado en el apoyo a la mitigación del cambio climático, así como la urgencia de actuar contra el mismo. Estamos comprometidos en reducir nuestra huella medioambiental y mejorar la eficiencia energética y de los procesos en todos los países en los que operamos.

En este aspecto además del proyecto estratégico llamado **Green Hall**, un decálogo que garantiza que cualquier actuación se efectúa bajo criterios de sostenibilidad para adaptarnos a las posibles consecuencias del cambio climático, durante el 2023 hemos lanzado el proyecto **Green Site** consistente en la implementación del modelo de sostenibilidad aplicado en las salas a nuestras oficinas corporativas.

Fomentamos el **uso de energías renovables**, la instalación de **placas solares**, y la inversión en equipos del **IoT** para digitalizar nuestro sistema de gestión de la energía y hacerlo más eficiente. En todas nuestras instalaciones hacemos uso de las últimas tecnologías

para garantizar el uso racional del agua. Por último, estamos aplicando un sistema sólido de gestión de residuos.

Entendemos que, con la combinación de todas estas medidas, podemos lograr rápidamente nuestros objetivos de reducción de los gases de efecto invernadero que hemos establecido para 2030 así como conseguir el objetivo de NET ZERO para el 2035. La estrategia medioambiental se despliega a través de un área de responsabilidad específica que opera en los mercados que tenemos presencia.

Con el fin de añadir solidez a nuestra estrategia de NET ZERO para el 2035, hemos iniciado el proceso de análisis y recopilación de información para nuestra adhesión a **SBTi (Science Based Targets Initiative)**, **materializándose previsiblemente en 2024**. Esta adhesión significa el compromiso que adquirirá la empresa con la definición de un plan de objetivos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero basados en la ciencia necesarios para cumplir con las metas del Acuerdo de París (limitar el calentamiento global a 1.5°C sobre los niveles pre-industriales).



# Social

Queremos conservar, desarrollar y atraer nuevo talento a la Compañía



# Objetivo y estrategia



Estamos comprometidos en suministrar a los mercados los mejores servicios. Para ello, nos esforzamos en que todas las personas que forman parte del Grupo compartan este compromiso.

Nuestro equipo es fundamental y hemos de garantizar que **sea el mejor preparado ofreciéndole un entorno laboral óptimo.**

Trabajamos activamente para cubrir las necesidades de nuestros empleados, desde el acompañamiento en la incorporación pasando por el asesoramiento continuado, que se adapta caso a caso, centrándose en planes de desarrollo personalizados.

Del mismo modo, nos centramos de forma prioritaria en el bienestar de nuestros colaboradores, siendo ellos el pilar que sostiene a CIRSA. Además, hemos hecho un estudio exhaustivo, a nivel global y hemos identificándolos principales riesgos a nivel de personas

en el grupo, tales como **pérdida potencial de talento, pérdida de perfiles de liderazgo superior y riesgos en el bienestar de nuestros empleados.**

Con el objetivo de mitigar o eliminar los mencionados riesgos, se ha elaborado una política en virtud de la cual se derivan diferentes planes y programas:

- **Creación de planes de bienestar 360° y de salud**, en todos los países donde CIRSA tiene presencia.
- **Desarrollo de planes de capacitación y formación de líderes y gerentes**, para continuar impulsando las promociones internas en el Grupo.
- **Ampliación del programa de beneficios sociales**, así como mejora de los planes de compensación flexible existentes.
- **Colaboración con nuevos centros formativos**, para seguir ampliando el catálogo de formación.

## *Los 5 pilares en que se basa la política de personas de CIRSA:*

### 1. ÉTICA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nos aseguramos de que todos nuestros procesos, desde la contratación hasta la compensación y las promociones, se ejecuten de una forma ética, integradora, justa y desde una óptica de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

---

### 2. DIALOGO SOCIAL Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Garantizamos la libertad de asociación y diálogo social, así como la seguridad en el empleo, priorizando los contratos permanentes frente a los de corta duración.

---

### 3. SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Ofrecemos un entorno laboral seguro, haciendo estudios de seguridad en todas las posiciones y centros.

---

### 4. DESARROLLO PROFESIONAL

Contamos con programas de formación integrales que se personalizan, caso a caso. Además, priorizamos la promoción interna, siempre que ello sea posible.

---

### 5. BIENESTAR

El bienestar de nuestros empleados es una de nuestras prioridades. Es por ello que ofrecemos el mejor entorno laboral para lograr el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral.

---

# Nuestro equipo en números

En 2023, nuestro equipo está formado por **13.861 personas**, de las cuales, el 79,2 % trabaja para nuestras salas de juego de forma directa o indirecta. La cifra de empleados representa un incremento del 4 % respecto al ejercicio 2022. De este incremento, más del 50% son personas entre 30 y 50 años. Si bien **13.861** puede parecer una gran cifra, en CIRSA seguimos actuando como una empresa local, lo que explica el porqué la mayoría de nuestros empleados provienen de las comunidades donde nos encontramos presentes. En concreto, **el 95 % de nuestros empleados son locales**, es decir, empleados nacionales del país en el que prestan el servicio.

## Empleados por categoría profesional

	2022	2023
Dirección	769	686
Personal de apoyo	1.703	1.745
Personal de marketing	381	446
Personal indirecto de las salas de juego	3.203	3.424
Personal directo de las salas de juego	7.282	7.560
<b>TOTAL</b>	<b>13.338</b>	<b>13.861</b>

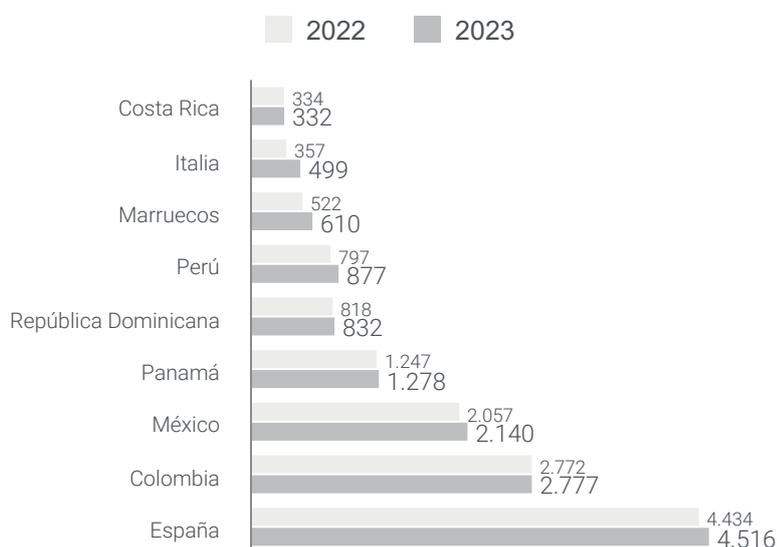
 49 %  51 %

 49 %  51 %

## Empleados por edad

	2022	2023
< 30	3.339	3.369
30 - 50	7.768	8.119
> 50	2.231	2.373
<b>TOTAL</b>	<b>13.338</b>	<b>13.861</b>

## Empleados por país y género



2022		2023	
			
43 %	57 %	44 %	56 %
29 %	71 %	26 %	74 %
28 %	72 %	31 %	69 %
52 %	48 %	55 %	45 %
61 %	39 %	64 %	36 %
60 %	40 %	60 %	40 %
48 %	52 %	50 %	50 %
61 %	39 %	59 %	41 %
39 %	61 %	40 %	60 %

# Acciones y resultados

Nuestro principal compromiso es crear espacios de trabajo seguros, saludables, diversos, equitativos e incluyentes. En CIRSA ofrecemos a nuestro personal **un lugar óptimo para trabajar**. Ello lo logramos mediante oportunidades basadas en nuestra política de **diversidad, igualdad e inclusión**, con programas de formación personalizados, garantizando el **bienestar de nuestros empleados**, ofreciendo las mejores condiciones de seguridad en el trabajo, así como paquetes de compensación competitivos.

Nuestro equipo **global** está formado por un **49 % de mujeres y un 51% de hombres**, llegando al **56 % de mujeres en América Latina**.



## ÉTICA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### Normas éticas en nuestros procesos de gestión de personal

Estamos plenamente comprometidos en garantizar la diversidad y la integración en todos nuestros procesos de gestión de personas. Además, contamos con una política de tolerancia cero hacia cualquier tipo de discriminación. Todos los empleados implicados en la gestión del personal, especialmente aquellos en el Departamento de Personas y Talento, han sido debidamente formados en esta materia.

En los procesos de selección se valora a las personas candidatas únicamente por su encaje al puesto, para ello:

- **Se elimina la segregación por sexos** a través de la redacción de anuncios de empleo que favorezcan la inclusión de todas las personas a las que puedan ir dirigidos. Adicionalmente, se incluye la siguiente cláusula en todos los anuncios:

*"CIRSA es una compañía implicada con la Igualdad de Oportunidades. Por ello, nos responsabilizamos de que nuestros procesos de selección se lleven a cabo en igualdad de condiciones y sin discriminación por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, orientación sexual, religión, estatus marital, opinión o cualquier otra condición física, personal o social protegida por las leyes"*

- **Se prioriza la incorporación del sexo minoritario** en departamentos donde existe un sexo mayoritario ante 2 personas candidatas con las mismas formaciones y experiencias.
- Nos hemos adherido al **programa Empowering Women's Talent** liderado por el Departamento de Personas y Talento para seguir potenciando el desarrollo de mujeres en puestos gerenciales.
- Ofrecemos **formación en materia de Comunicación Inclusiva**.
- Estamos trabajando en la creación de un **Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión** para detectar oportunidades de mejora y definir planes de acción globales.

**En CIRSA nos aseguramos que todos nuestros procesos, desde los requisitos de los empleos y contratación, hasta la compensación y la promoción, se gestionen de forma ética, integradora, justa y desde una óptica de Diversidad, Igualdad e Inclusión.** Es por ello, que a través de nuestros planes de igualdad, nos comprometemos en garantizar la diversidad y la integración de todos nuestros procesos de gestión de personal, para asegurar una igualdad de trato y de oportunidad.

## Organización del tiempo de trabajo

En CIRSA, uno de nuestros principales compromisos es que todos nuestros empleados disfruten de unas condiciones laborales que se encuentren amparadas dentro de la normativa laboral vigente para dar cobertura a una mejor conciliación de la vida familiar en todo nuestro entorno.

En base a dichas normativas, la organización del tiempo de trabajo en cada una de las empresas que conforman el Grupo, se regula mediante los correspondientes calendarios laborales, donde se establecen las jornadas diarias de trabajo a realizar en cada centro de trabajo, de conformidad con las horas anuales o semanales que vengán establecidas en las leyes locales de aplicación. En este sentido, en los mismos calendarios laborales, se establecen los festivos locales y nacionales, así como la flexibilidad en la jornada laboral respecto a la entrada y salida en cada centro de trabajo, siempre que aplique.

De la misma forma, en los centros de negocio se establecen turnos de trabajo con los condicionantes establecidos en cada ley local. Estos turnos de trabajo son rotativos, y en ellos se determinan de manera semanal/mensual las jornadas de trabajo que debe

realizar cada empleado. Para dar formalidad y publicidad de los mismos, éstos se negocian y se firman, en caso de existir, con la representación de los empleados. Una vez firmados, se publican en los tabloneros instalados al efecto en cada centro de trabajo, para que puedan ser consultados.

Respecto a la gestión del tiempo de trabajo, mediante el uso de horas extras, estas se encuentran limitadas a las respectivas legislaciones locales de cada país no pudiendo excederse de un máximo anual por empleado. La compensación de las mismas, de conformidad con lo determinado en las legislaciones locales, puede ser económica o en tiempo de descanso. El uso de las horas extras está delimitado a incidencias y/o necesidades operativas, especialmente, en las áreas de negocio.

Así mismo, en la gestión del tiempo del trabajo se tiene también en consideración todas aquellas situaciones de especial connotación, como pueden ser el cuidado de hijos o de familiares enfermos.

## Diversidad, igualdad e inclusión

A través de nuestra **política de Diversidad, Igualdad e Inclusión**, se establecen los compromisos y líneas de actuación para situar la gestión de la diversidad y la inclusión como elementos clave de la estrategia global de la Compañía. En CIRSA disponemos de un entorno Compliance que vela por el interés de todos nuestros empleados. En este entorno existen diversas herramientas puestas a disposición de todos ellos, para que, en caso de necesidad, puedan poner en conocimiento de la empresa cualquier hecho

relacionado con un presunto acoso o acto discriminatorio en el ámbito laboral sea del tipo que sea. En este sentido, una vez que es activado el protocolo, se investiga el hecho comunicado abriendo un expediente informativo en el que se investiga el presunto acoso o acto discriminatorio. Del resultado de esa investigación, se determinará si cabe la aplicación del régimen disciplinario establecido en la legislación local.

*En España hemos negociado e inscrito 30 Planes de Igualdad satisfactoriamente, los cuales contemplan acciones concretas en las áreas de comunicación, formación, desarrollo, seguridad y salud en el trabajo, así como y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.*

Nuestro compromiso es crear espacios de trabajo equitativos e incluyentes, donde existan políticas de igualdad que afecten por igual tanto a hombres como a mujeres. Para ello, se han creado dentro de los planes de igualdad programas de formación **siendo el objetivo el alcanzar paridad en puestos de responsabilidad**.

Además, hemos lanzado el **Plan Aflorar** en España, con el objetivo de orientar a los empleados y a sus familiares, para gestionar los trámites en la obtención del **certificado de disCapacidad**.

En cuanto a las medidas de integración y accesibilidad de las personas con discapacidad, CIRSA garantiza que todas las personas tengan las mismas oportunidades, con un enfoque inclusivo en nuestras prácticas de reclutamiento, selección, promoción y retención del talento diverso. Además, velamos por el máximo cumplimiento de las leyes locales e internacionales de defensa de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Destacar, que en el año 2023 se han establecido convenios y acuerdos con diferentes asociaciones a nivel global, para facilitar el acceso a un puesto de



de trabajo de personas con discapacidad, cubriéndose con ello los requerimientos y necesidades que sobre este particular establece en España la Ley General de Discapacidad.

Todos nuestros centros de trabajo disponen de licencia de apertura municipal integrando el parámetro normativo de cumplimiento de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, eliminando las barreras arquitectónicas desde el acceso, en su recorrido interior e integrando y disponiendo de baños adaptados.

*En el presente ejercicio, la cifra de empleados con discapacidad en el Grupo ha aumentado en un 2% respecto a 2022, siendo el total de 125 empleados.*

### Empleados por país y género

	2022			2023		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
España	1.747	2.687	4.434	1.790	2.726	4.516
Colombia	1.682	1.090	2.772	1.638	1.139	2.777
Costa Rica	142	192	334	146	186	332
Panamá	745	502	1.247	761	517	1.278
República Dominicana	503	315	818	534	298	832
México	997	1.060	2.057	1.064	1.076	2.140
Perú	417	380	797	480	397	877
Marruecos	148	374	522	187	423	610
Italia	103	254	357	129	370	499
TOTAL	6.484	6.854	13.338	6.729	7.132	13.861
	49 %	51 %	100 %	49 %	51 %	100 %

Nota: El incremento de personal derivado por M&A (básicamente en Italia), plena actividad y recuperación post covid sin restricciones (Marruecos y Perú)

Respecto a la **integración de género**, en 2023, un total de **182 mujeres han ocupado un puesto de gerencia en salas de juego**, lo que representa el **50 % de los gerentes**.

En respuesta a nuestra responsabilidad con la **diversidad y la integración** de nuestros equipos multiculturales, CIRSA ha elaborado un sólido conjunto de medidas para garantizar que todas las personas pertenecen y son incluidas con igualdad de oportunidades.



*En CIRSA contamos con empleados de 80 nacionalidades distintas.*

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.

*Impulsamos acciones positivas para ser una empresa equitativa que promueva la igualdad de oportunidades a través de nuestras diversas políticas internas de Personas, Derechos Humanos y Gobierno Corporativo.*

### Condiciones laborales y beneficios sociales

En CIRSA, no solo somos conscientes de la importancia del desarrollo de nuestro personal, sino también estamos comprometidos en 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.

*Parte de la retribución variable anual de nuestro equipo va ligada directamente al cumplimiento de objetivos ESG, estableciendo objetivos generales por el buen desempeño de los principales KPIs.*

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

	2022						2023					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección	0	16	1	2	28	13	1	32	0	1	37	14
Personal de apoyo	81	83	25	65	85	61	85	101	5	81	110	13
Personal de marketing	88	23	11	64	15	38	44	24	4	15	37	4
Personal indirecto de las salas de juego	139	239	65	242	307	83	58	188	28	178	314	24
Personal directo de las salas de juego	1.565	960	81	1.153	845	70	1.407	1.316	129	1.134	937	118
<b>TOTAL</b>	<b>1.873</b>	<b>1.321</b>	<b>183</b>	<b>1.526</b>	<b>1.280</b>	<b>265</b>	<b>1.595</b>	<b>1.661</b>	<b>166</b>	<b>1.409</b>	<b>1.435</b>	<b>173</b>
	3.377			3.071			3.422			3.017		

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

	2022						2023					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección	1	7	2	0	16	14	0	9	2	1	15	12
Personal de apoyo	13	25	7	11	24	13	10	18	10	12	28	8
Personal de marketing	4	7	0	2	7	12	4	10	0	1	10	0
Personal indirecto de las salas de juego	25	50	7	55	105	19	11	45	7	33	73	11
Personal directo de las salas de juego	203	211	25	150	140	45	184	179	17	169	142	16
<b>TOTAL</b>	<b>246</b>	<b>300</b>	<b>41</b>	<b>218</b>	<b>292</b>	<b>103</b>	<b>209</b>	<b>261</b>	<b>36</b>	<b>216</b>	<b>268</b>	<b>47</b>
	587			613			506			531		

## Remuneraciones medias por género, edad y categoría profesional

Moneda: en euros	2022						2023					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección (*)	16.057	31.606	40.961	28.939	51.154	71.632	15.753	38.085	43.929	18.457	57.221	78.074
Personal de apoyo	14.695	22.991	30.078	19.826	29.550	41.146	15.123	23.845	32.131	23.373	30.825	40.250
Personal de marketing	8.193	14.977	19.948	14.316	30.493	42.111	8.459	17.679	30.809	15.929	38.566	52.685
Personal indirecto de las salas de juego	6.922	10.077	14.479	7.320	11.536	20.095	8.025	10.931	16.478	7.933	12.039	20.866
Personal directo de las salas de juego	6.508	9.952	14.601	7.219	13.402	21.722	7.255	10.934	16.041	8.652	16.029	24.151
<b>TOTAL</b>	<b>7.113</b>	<b>12.773</b>	<b>20.297</b>	<b>8.679</b>	<b>18.214</b>	<b>30.363</b>	<b>7.873</b>	<b>13.840</b>	<b>21.810</b>	<b>10.096</b>	<b>20.355</b>	<b>33.409</b>

Para el cálculo de la remuneraciones medias se han considerado la remuneración bruta anual + bonos y variables (todos los conceptos)

(\*) La categoría Dirección no incluyen las remuneraciones de los miembros de la alta dirección

## Brecha Salarial



La brecha salarial está condicionada por las distintas áreas geográficas así como por las diferentes categorías de trabajo. Nuestra brecha salarial media entre todos los países en los que tenemos presencia se sitúa en un **21,1%**. Reconocemos la necesidad de reducirla en los próximos años y en ello estamos comprometidos.

## DIÁLOGO SOCIAL Y SEGURIDAD DEL EMPLEO

### Libertad sindical y libertad de asociación

Otro de los aspectos fundamentales para nosotros es **garantizar la libertad sindical y de asociación** a todos nuestros empleados, reconociendo su derecho a la negociación colectiva, de acuerdo con las legislaciones vigentes en cada región. En este sentido, en algunos de los países donde operamos, existen Representantes Legales de los Trabajadores que velan por los intereses

de estos. Como Grupo, mantenemos reuniones periódicas con todos ellos para garantizar una buena comunicación y escuchar cualquier sugerencia. Actualmente, en España hay más de 50 órganos de representación legal de los empleados que ejercen libremente al derecho de la libertad sindical y de representación.

En estas reuniones se alcanzan acuerdos relacionados con aspectos salariales, flexibilidad horaria, prevención de riesgos, complementos y servicios, planes de igualdad, gestión de recursos, uso de instalaciones, etc.

En 2022 iniciamos negociaciones con **Uni Global Union**. En 2023, estamos ultimando un acuerdo internacional que permita reforzar nuestro diálogo y compromiso en materia de Derechos Humanos, sindical y medioambiental así como dar cobertura al diálogo social con los empleados en el resto de países donde el Grupo opera.

### Calidad del empleo

En CIRSA priorizamos los contratos laborales de duración indefinida, lo que da lugar a estabilidad y a calidad de empleo para todas las comunidades locales en las que operamos. La seguridad del empleo es, asimismo, fundamental para CIRSA.

**96 %**

de nuestros empleados está cubierto por acuerdos colectivos



**95 %**

de contratos indefinidos

### Número de empleados cubiertos por acuerdos colectivos por país

	2022			2023		
	Empleados	% de empleados cubiertos	empleados cubiertos	Empleados	% de empleados cubiertos	empleados cubiertos
España	4.434	100 %	4.434	4.516	100 %	4.516
Colombia	2.772	100 %	2.772	2.777	100 %	2.777
Costa Rica	334	100 %	334	332	100 %	332
Panamá	1.247	100 %	1.247	1.278	100 %	1.278
República Dominicana	818	0	0	832	0	0
México	2.057	74 %	1.515	2.140	78 %	1.669
Perú	797	0	0	877	0	0
Marruecos	522	0	0	610	0	0
Italia	357	100 %	357	499	100 %	499
% de empleados cubiertos por acuerdos colectivos	13.338	80 %	10.659	13.861	80 %	11.071
Total acuerdos colectivos	11.201	95 %	10.659	11.542	96 %	11.071

En aquellas geografías donde existe legislación específica, nuestros empleados están sujetos a los convenios o acuerdos colectivos de aplicación. En el resto de países, les aplica la normativa estatal correspondiente. En ambos casos, se incluyen cuestiones relativas a seguridad y salud en el trabajo.

### Promedio de Empleados desglosados por tipo de contrato y país

	2022				2023			
	Permanente		Temporales		Permanente		Temporales	
	A tiempo completo	A tiempo parcial						
España	3.889	323	188	34	3.799	433	283	46
Colombia	2.752	0	20	0	2.759	0	30	0
Costa Rica	333	0	1	0	330	0	3	0
Panamá	1.233	0	14	0	1.249	0	10	0
República Dominicana	816	0	2	0	822	0	4	0
México	2.056	0	1	0	2.223	0	2	0
Perú	777	3	17	0	828	0	22	0
Marruecos	225	0	297	0	267	0	308	0
Italia	337	0	20	0	330	28	21	5
TOTAL	12.418	326	560	34	12.607	461	683	51
	12.744		594		13.068		734	

En CIRSA priorizamos las relaciones laborales de duración indefinida y a jornada completa, siempre que ello sea posible. Por las características de nuestra actividad no hay grandes variaciones en plantilla durante el año.

### Promedio de Empleados desglosados por tipo de contrato, edad y sexo

	2022						2023					
	< 30		30 - 50		> 50		< 30		30 - 50		> 50	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Indefinido	1.815	1.345	3.707	3.729	708	1.440	1.819	1.355	3.838	3.821	747	1.488
A tiempo completo	1.815	1.342	3.576	3.537	708	1.440	1.785	1.335	3.594	3.743	696	1.454
A tiempo parcial	0	3	131	192	0	0	34	20	244	78	51	34
Temporal	79	100	144	188	31	52	140	133	164	234	27	36
A tiempo completo	79	100	123	175	31	52	130	124	144	229	22	35
A tiempo parcial	0	0	21	13	0	0	10	9	20	5	5	1
TOTAL	1.894	1.445	3.851	3.917	739	1.492	1.959	1.488	4.002	4.055	774	1.524
	3.339		7.768		2.231		3.447		8.057		2.298	

## Promedio de Empleados desglosados por tipo de contrato y categoría laboral

	2022					2023				
	Dirección	Personal de apoyo	Personal de marketing	Personal de sala indirecto	Personal de sala directo	Dirección	Personal de apoyo	Personal de marketing	Personal indirecto de las salas de juego	Personal directo de las salas de juego
Indefinido	768	1.661	378	3.130	6.807	664	1.692	403	3.290	7.019
A tiempo completo	768	1.661	378	2.998	6.613	654	1.620	397	3.226	6.709
A tiempo parcial	0	0	0	132	194	10	72	6	64	310
Temporal	1	42	3	73	475	12	53	8	100	561
A tiempo completo	1	42	3	73	441	11	51	8	96	517
A tiempo parcial	0	0	0	0	34	1	2	0	4	44
<b>TOTAL</b>	<b>769</b>	<b>1.703</b>	<b>381</b>	<b>3.203</b>	<b>7.282</b>	<b>676</b>	<b>1.745</b>	<b>411</b>	<b>3.390</b>	<b>7.580</b>

## SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

### 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 el equipo directivo en todos los países donde operamos.

La formación específica en seguridad y salud en el trabajo de los diferentes puestos es fundamental en el Grupo. Adicional para los empleados de UNIDES (fabricantes de máquinas) se realiza un programa de prevención de trastornos músculo esqueléticos.



*Nuestros esfuerzos para preservar la salud y la seguridad en el trabajo se ven reflejados en el reducido número de accidentes laborales que ocurren en CIRSA. Concretamente, en 2023, se han producido 327 accidentes de trabajo y han habido 0 enfermedades con origen laboral.*

## Condiciones de trabajo

La implementación de políticas y procedimientos de seguridad adecuados crea un entorno laboral en el que los riesgos son minimizados, promoviendo la integridad física y emocional de los empleados. La presencia de medidas preventivas y protocolos claros no solo cumple con las regulaciones gubernamentales, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad y conciencia en el lugar de trabajo. Un entorno laboral seguro no solo implica la gestión de riesgos evidentes, como la correcta manipulación de equipos o la prevención de accidentes, sino también la identificación y abordaje proactivo de posibles peligros, capacitación

constante en seguridad y la evaluación regular de las condiciones laborales contribuye a crear un ambiente donde los empleados se sientan respaldados y confiados en la realización de sus tareas. En conclusión, priorizar la seguridad en el puesto de trabajo no solo es una obligación legal, sino también un compromiso con el bienestar y la salud de los empleados. Un entorno laboral seguro no solo protege a los empleados de lesiones y accidentes, sino que también fortalece la cohesión y la eficiencia del equipo, contribuyendo al éxito sostenible de CIRSA.

## Tasa de accidentalidad

	2022			2023		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Accidentes*	283	183	100	327	202	125
Índice frecuencia <sup>1</sup>	11,29	14,94	7,69	8,07	10,24	6,02
Índice gravedad <sup>2</sup>	0,19	0,23	0,15	0,17	0,19	0,15
Enfermedades con origen laboral	0	0	0	0	0	0

\* Año 2023 plena actividad post-covid

<sup>1</sup> El índice de frecuencia se ha obtenido dividiendo el número de accidentes con baja médica (no incluye accidentes in itinere) 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 médica (no incluye accidentes in itinere) entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.

## Absentismo laboral

La gestión eficiente del absentismo laboral es crucial para garantizar la continuidad operativa y el rendimiento óptimo de CIRSA. El absentismo, ya sea por motivos de salud, personales o laborales, puede tener un impacto significativo en la productividad y la moral de los empleados. Implementar medidas proactivas para reducir el absentismo es esencial. Ofrecer programas de bienestar que aborden tanto la salud física como la mental, proporcionar flexibilidad en los horarios laborales para adaptarse a las necesidades individuales y promover una cultura de apoyo y reconocimiento son estrategias efectivas.

Analizando los ratios que hay en la actualidad en CIRSA, se ha detectado un índice de absentismo global del 3,1 %, lo que equivalen a 1.248.910 horas\* (año 2022 fueron 1.218.328 horas) Dicho índice incluye el absentismo por enfermedad y accidentes.

\* Estimación de 8 h por jornada laboral perdida

	2022	2023
España	5,8 %	5,8 %
Colombia	2,5 %	2,5 %
Costa Rica	1,5 %	2,5 %
Panamá	0,3 %	1,2 %
República Dominicana	1,1 %	1,1 %
México	2,0 %	1,7 %
Perú	1,7 %	1,6 %
Marruecos	0	1,0 %
Italia	0	1,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,1 %</b>

## DESARROLLO PROFESIONAL

En CIRSA tenemos identificada 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 del potencial de alguno de nuestros empleados, que acompañamos con planes de carrera y de formación. Éstos 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 corporativas.

### Promoción interna

Fomentar la promoción interna dentro de CIRSA es esencial para el crecimiento profesional y la motivación de los empleados. Al crear un ambiente que valora y reconoce el talento interno, se establece una cultura que estimula la aspiración y el desarrollo profesional continuo. La promoción interna no solo beneficia al individuo promocionado, sino que también fortalece la cohesión del equipo al demostrar que la organización valora y nutre el talento existente.

**586**

empleados han sido promocionados en LATAM durante este año 2023

### Rotación de empleados

Nuestra tasa global anual de **rotación de empleados es del 28,3 %** y está muy relacionada con las diferentes situaciones de los mercados laborales en los países en los que estamos presentes. Mientras que en los países europeos la tasa de rotación está por debajo, en otros países esta tasa es superior, según la situación concreta del país.

En este sentido, estamos comprometidos con la reducción de la tasa de rotación de CIRSA lo que nos permite tener plantillas más estables y prestar un mejor servicio a nuestros clientes. Esto se traduce en que, durante el 2023, esta **reducción ha sido de un 20%**, respecto al año anterior.

	2022	2023
España	17,5 %	14,3 %
Colombia	42,9 %	35,0 %
Costa Rica	35,9 %	35,8 %
Panamá	11,8 %	16,4 %
República Dominicana	29,9 %	23,9 %
México	82,2 %	58,9 %
Perú	58,4 %	37,3 %
Marruecos	33,6 %	19,3 %
Italia	15,2 %	7,9 %
Total	35,2 %	28,3 %

### Formación

La política de formación de CIRSA diferencia 3 grupos según el tipo de enseñanza:

- **Obligatoria.** Potenciamos aquellos lineamientos que pueden ser más estratégicos para la empresa y nuestra cultura de mejora continua, como son las formaciones en materia de **Juego Responsable, Compliance y Prevención de Riesgos laborales.**
- **Requerida/específica.** Cualquier formación vinculada con la función que desempeña cada persona, el desarrollo de carrera individual o los programas corporativos.

Ejemplo de estas formaciones serían:

- a) Programa **Excellence**, que perfecciona el desempeño técnico y de servicio de los empleados del negocio.

b) Programa **Empowering Women's Talent** para potenciar el talento femenino en el grupo a través de:

- Workshops y reuniones en las que compartir experiencias mediante desayunos con directivos y empleados.
- Cross mentoring.
- Ponencias.

c) Certificación **Diversity Leading company** de Equipos y Talento

- Plan Aflorar.
  - Colaboraciones con asociaciones como Prodis y Fundación Seeliger & Conde para captar talento diverso.
- **Voluntaria.** Formaciones que están a disposición de los empleados, enfocadas a dotar de nuevas herramientas que mejoren la vida personal y profesional de los colaboradores. Un ejemplo de estas formaciones serían *Digital Skills, Smart Pills, Idiomas*.

### Horas de formación por tipología

(*)	2022	2023
Perfeccionamiento de rol	no reportado	267.864
Bienestar	no reportado	6.498
Seguridad y salud	no reportado	44.050
Legal & Compliance	no reportado	17.433
Juego Responsable	no reportado	9.206
Skills	no reportado	25.254
Desarrollo profesional	no reportado	3.867
<b>Total</b>	<b>864.305</b>	<b>374.172</b>

### Horas de formación por categoría profesional

(*)	2022	2023
Dirección	4.214	15.241
Personal de apoyo	37.295	37.448
Personal de marketing	4.648	5.912
Personal de sala indirectos	16.183	57.704
Personal de sala directos	801.965	257.867
<b>Total</b>	<b>864.305</b>	<b>374.172</b>

### Horas de formación por país

(*)	2022	2023
España	43.201	57.790
Colombia	647.878	171.617
México	89.409	46.706
Panamá	8.935	34.858
República Dominicana	20.806	22.828
Perú	18.792	18.168
Italia	3.430	2.319
Marruecos	0	16.666
Costa Rica	31.854	3.220
<b>Total</b>	<b>864.305</b>	<b>374.172</b>

(\*) Año 2022 reapertura postCovid - formación específica en área de mesas (dealers, croupiers...)

*Apostamos por el talento interno con formaciones tanto de manera individual como a través de programas corporativos que perfeccionan el desempeño de nuestros empleados.*

Además de las formaciones ofrecidas a todo el personal del grupo, existen planes para colectivos más concretos.

### WELCOME PACK

Destinado a las nuevas incorporaciones para favorecer su adaptación y facilitar el proceso onboarding. Se ofrece formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), Compliance así como introducción a los procesos de CIRSA, según el puesto a ocupar.



### CAPSULAS FORMATIVAS

Formaciones con carácter voluntario enfocadas a enriquecer la vida profesional y personal de nuestros empleados como son la formación de idiomas, herramientas digitales de comunicación así como actividades bajo nuestro lema *Enjoy Life with Us*



### BECAS CIRSA

Todos los empleados del Grupo pueden beneficiarse de becas sobre estudios de su elección, ya sean para complementar sus conocimientos profesionales o para ampliar sus experiencias personales.



### PLANES DE DESARROLLO INTERNO

Se enfocan en detectar talento con potencial en todas las posiciones de las áreas de negocio, perfeccionando el desempeño técnico y el servicio al cliente.



### ESCUELAS POR POSICIÓN

Atendiendo a peticiones de negocio, se desarrollan formaciones orientadas al liderazgo y gestión de equipos, mediante coachings o formaciones experienciales.



### CONVIVIOS o CONVENCIONES

Agrupados en departamentos o áreas de negocio, se proporcionan herramientas para desarrollar los skills relevantes en cada caso, mediante talleres, ponencias y presentaciones.



## BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS

Dado que las personas son el motor de CIRSA, concentramos nuestros esfuerzos en asegurar su bienestar. Nos enfocamos 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, la nacionalidad ni la edad.

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 personal**, ofreciendo 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 las 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 el trabajo desde el propio domicilio** 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 parental y de reducción de la jornada laboral por cuidado de un menor o de un familiar que no pueda valerse por sí mismo, desde CIRSA hemos implementado una serie de medidas para facilitar dicha conciliación:

- Teletrabajo, siempre que sea posible.
- Viernes con jornada intensiva.
- Días de asuntos propios.
- Beneficios sociales.
- Retribución flexible.

Ofrecemos una **amplia gama de beneficios a todos nuestros empleados donde se encuentran**, independientemente de si su contrato es indefinido o temporal.

También nos importa la opinión de nuestros empleados. 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 y en el resto de países, en la web, hay un buzón de sugerencias.



### Medidas para facilitar la conciliación

También es prioritario conseguir un equilibrio entre la vida laboral y la personal, con el objetivo de mejorar el bienestar de nuestra plantilla.

En base a ello, nos aseguramos de que nuestros empleados puedan beneficiarse de todos los recursos que nos ofrece la normativa laboral local, para que

podamos establecer medidas beneficiosas que fomenten la **conciliación de la vida familiar**. Por eso, desde CIRSA se han establecido medidas que conllevan **flexibilidad en la jornada**, tanto en el acceso como a la finalización de la misma.

De la misma manera, para fomentar esa conciliación de la vida familiar, se ha introducido el teletrabajo, que permite a una parte importante de nuestra plantilla poder trabajar desde su domicilio, como mínimo, un día a la semana en aquellas posiciones en las que esta medida es viable, adaptándonos a las necesidades de nuestros empleados y al nuevo contexto del mercado

laboral. También se tienen en cuenta otras medidas que vienen establecidas en las legislaciones locales de aplicación, que permiten y dan acceso a esta conciliación, como son permisos de maternidad/paternidad, reducción de la jornada laboral por cuidado de un menor o de un familiar o excedencias voluntarias por cuidado de menores y/o de familiares.

### Desconexión laboral

Desde CIRSA, se considera como desconexión digital la limitación al uso de las tecnologías fuera del tiempo de trabajo, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, los permisos, las vacaciones o las bajas por enfermedad. En este sentido, respetamos todas las consideraciones de los estamentos que vienen a recomendar la desconexión digital, para fomentar con

ello, un mejor beneficio en la conciliación de la vida familiar y personal respecto del ámbito laboral. En base a ello, damos prioridad a la obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas, de acuerdo a las legislaciones vigentes en cada caso.

*Hemos implementado una campaña integral destinada a fomentar la salud de nuestros empleados a nivel global, abordando aspectos tanto mentales como físicos y sociales*



#### Actividad Física

Ofrecemos clases de Yoga, Cross-Training, Pilates y Crossfit, entre otras actividades. Además, contamos con clubs deportivos de 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.

#### Bienestar Emocional

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



# 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 13.861 empleados en 9 países, nuestra huella económica es significativa, creando **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 2023 han sido **795 millones de euros**.

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

también generamos empleo y proporcionamos 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.

# 95 %

del personal de CIRSA se encuentra en las comunidades locales

# 795 M€

en pago de impuestos sobre el juego y la actividad corporativa

*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 construir una sociedad mejor 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 2023, desde CIRSA hemos donado 172.167 € a organizaciones sin ánimo de lucro y a entidades públicas para ayudar a quienes más lo necesitan.** Desde la **Fundación Sportium** asimismo se han donado **84.565€** para distintos **proyectos vinculados con la inclusión de colectivos vulnerables y el deporte.**

A continuación, se detallan por países algunas de las principales iniciativas en las que hemos participado en 2023.

España



Voluntariado de empleados en la campaña Gran Recogida del Banco de Alimentos.

España



Charla motivacional a través de la asociación dalecandELA.org, en apoyo a los enfermos de ELA.

España



Colaboración con la campaña de donación de sangre organizada por el Banco de Sangre y Tejidos.

España



Donativo a la asociación Plurals Associació LGTB+, manteniendo el apoyo a todos los colectivos.

Perú



Asociación con Netzun para ofrecer cursos y formación especializada a empleados.

República Dominicana



Donativo a la Fundación CAREMI (Centro de Capacitación Profesional de la Mujer).

**Panamá**



Voluntariado de empleados en la limpieza de manglares en la comunidad de Puerto Julián.

**México**



Ayuda a los afectados por el huracán Otis en Acapulco.

**Marruecos**



Ayuda a los afectados por el terremoto en Marruecos.

**Costa Rica**



Torneo solidario para captar fondos para la ONG One Sea, entre otros.

**Colombia**



Campaña para promover la salud y el buen trato en el trabajo para más de 1.400 empleados.

**Italia**



Campaña de recogida de útiles y compra de hidrolimpiadoras para la región de Emilia Romagna afectada por inundaciones.

# Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo

Nos situamos a la vanguardia de nuestro sector  
y una referencia a nivel empresarial



# Objetivo y estrategia



En el centro de nuestra estrategia ESG y de nuestro negocio, hay una sólida cultura de buen Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo. Esto se consigue a través de un proceso de supervisión y control de nuestras operaciones aplicando los conocimientos y la experiencia de los miembros del Consejo de Administración, del Consejo Asesor, del equipo directivo, del equipo de auditoría interna y el de cumplimiento. Nuestra fuerte cultura de cumplimiento nos mantiene como referente y a la vanguardia de nuestro sector, con tolerancia cero hacia la corrupción y hacia cualquier infracción de las leyes y cuerpo normativo interno que rigen nuestras actividades.

Contamos con los mejores mecanismos para adoptar las mejores prácticas, principios y recomendaciones

Los mecanismos que aplicamos incluyen <sup>1</sup>:

## 01

Nuestro Código de Conducta, que establece los valores éticos, principios y normas básicas que deben seguir todas las personas del Grupo.

## 02

Nuestro Modelo de Gestión de Riesgo basado en el modelo de las líneas de defensa, que implica tres niveles de control del cumplimiento en la organización.

## 03

Nuestro Canal de Línea Ética, que nos informa sobre asuntos del incumplimiento que afectan a la empresa.

## 04

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos, que previene, detecta, investiga y resuelve cualquier práctica contraria a la legalidad y a nuestro cuerpo normativo interno.

## 05

Nuestro programa de formación y concienciación en materia de cumplimiento garantiza que nuestros empleados estén sensibilizados y preparados para actuar en caso de que se enfrenten a acciones que vayan en contra de nuestro Código de Conducta o de las políticas de nuestro cuerpo normativo interno.

## 06

Nuestra Política de Protección de Datos Personales y Seguridad de la Información, que garantiza los derechos y libertades de los usuarios asegurando la protección y privacidad de sus datos personales.

## 07

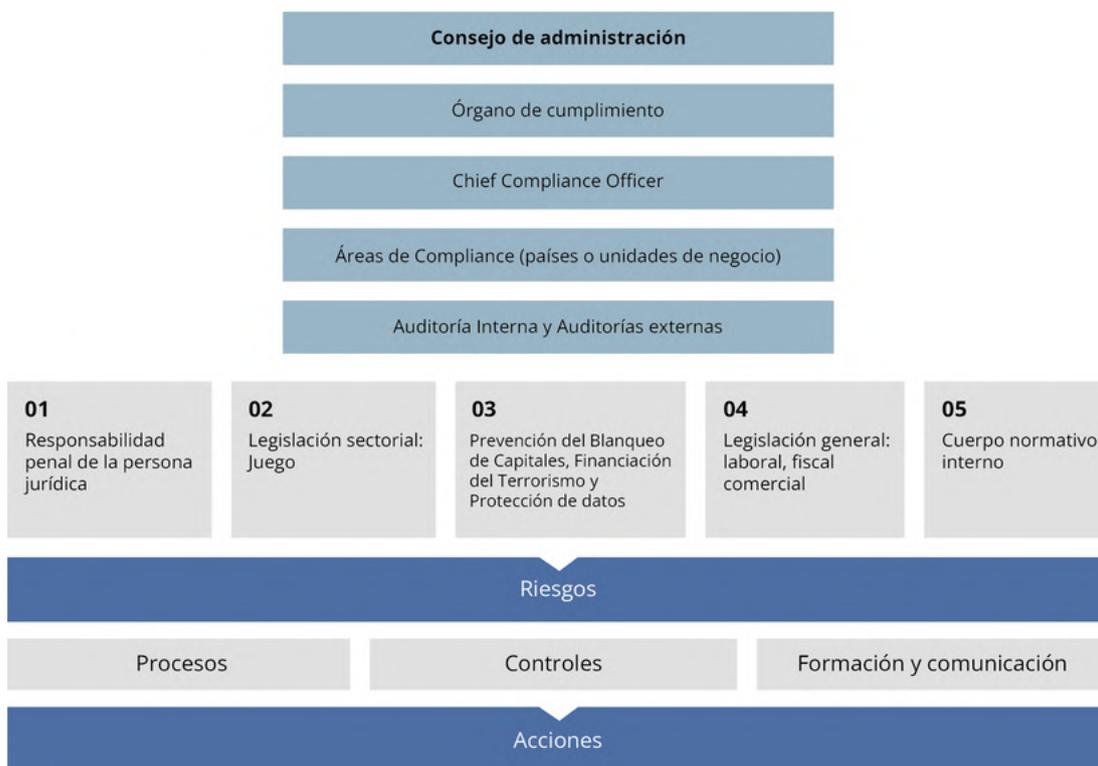
Nuestros procesos de homologación de terceras partes, que garantizan que no solo nuestras operaciones cumplen con nuestros valores éticos, sino también nuestra cadena de suministros y socios de negocio entre otros.

Todos estos mecanismos son supervisados por el Consejo de Administración, que garantiza los recursos necesarios para la consecución de los objetivos estratégicos fijados en el plan de acción anual elaborado por el área de cumplimiento.

Asimismo, y tal y como se recoge en el Código de Conducta del Grupo, se garantiza el estricto cumplimiento de los compromisos y obligaciones propias respecto a las relaciones con clientes, proveedores y socios. Esta es la base para evitar cualquier posible acto ilícito que pueda ocasionar un fuerte impacto económico y/o reputacional en la propia empresa.

<sup>1</sup> Más detalles en la sección Acciones y Resultados a continuación.

## ESTRUCTURA DE CUMPLIMIENTO



## CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Para lograr un sólido y buen funcionamiento del Gobierno Corporativo dentro de la compañía centramos nuestros esfuerzos en cumplir con las metas y objetivos fijados para cada año. Por este motivo, en CIRSA hemos celebrado **14 reuniones del Consejo de Administración durante el año 2023, lo que supera el mínimo de reuniones legalmente exigidos** (4 al año).

El Consejo de Administración está formado por **4 miembros**, 2 consejeros dominicales en representación del accionista y 2 consejeros ejecutivos de CIRSA. Los 2 consejeros ejecutivos de CIRSA son Joaquim Agut y Antonio Hostench.

Joaquim Agut, desde hace 17 años alto directivo en CIRSA y con cargo de presidente ejecutivo y consejero delegado desde julio 2018, sigue liderando y definiendo la estrategia del Grupo, la supervisión de la gestión y las funciones corporativas diferenciales. Además, es el principal valedor de la estrategia, las iniciativas y las actividades de ESG.

Antonio Hostench, vinculado al Grupo con distintas responsabilidades desde 2008 y desde Abril 2022 como CEO, centra su responsabilidad en la gestión de

las unidades de negocio (Casinos, Juego y Apuestas online, Operación de Máquinas Recreativas España y Operación de Máquinas Recreativas Italia) y funciones corporativas, manteniendo la presidencia del grupo Sportium.

Asimismo, en Abril del 2023 se ha constituido el **Consejo Asesor**, formado por 4 miembros (composición paritaria) con funciones de asesoramiento al Consejo de Administración así como a las distintas áreas de negocio y corporativas, con especial foco en ESG, Compliance y Ciberseguridad. Esta constitución se realiza en aras de una futura integración en el Consejo de Administración y formación de las comisiones de Auditoría, Nombramientos y Remuneraciones y Sostenibilidad, sin perjuicio del asesoramiento a las distintas áreas.

**14**

reuniones del Consejo de Administración en 2023

**2**

reuniones del Consejo Asesor en 2023

# Acciones y Resultados

Nuestro modelo de buen Gobierno Corporativo proporciona una guía de las mejores prácticas y ha demostrado su eficacia en el correcto desarrollo de nuestras actividades. A continuación, se explican detalladamente los principales aspectos de nuestro Gobierno Corporativo.

## CUMPLIMIENTO NORMATIVO

**Garantizamos el cumplimiento de la normativa** mediante la aplicación del **Código de Conducta y el Cuerpo normativo interno del Grupo**, que nos permite garantizar que se cumplen todos los requisitos pertinentes en los países en los que operamos. Para cumplir con este objetivo, hemos estructurado la organización basándonos en **tres niveles de control del cumplimiento**:

1. El primer nivel corresponde a **cada unidad de negocio** en la gestión diaria de sus operaciones, que vigila estrechamente la legalidad de las acciones a implementar basándose en la experiencia del equipo directivo con el apoyo de las distintas áreas corporativas.
2. El segundo nivel corresponde a la **Área de Compliance**, encargada de mantener y actualizar el cuerpo normativo interno y gestionar el modelo de prevención de delitos, que vela sobre el cumplimiento de este dando forma al modelo de cumplimiento del Grupo.
3. El **equipo de Auditoría Interna**, que realiza revisiones independientes de este modelo para verificar su cumplimiento y la eficacia de los controles establecidos.

*Durante el año 2023 se han realizado 3 reuniones del Órgano de cumplimiento, donde entre otros temas se han aprobado 4 nuevas políticas y actualizado 5.*

## CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta define unos principios de actuación y establece unas pautas de comportamiento profesional y personal que afectan a todos los empleados y profesionales vinculados al Grupo.

En él, se tienen en cuenta los convenios, acuerdos y recomendaciones de las Organizaciones Internacionales sobre los derechos humanos, las libertades fundamentales, los derechos fundamentales del trabajo, contra la corrupción, la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y la sostenibilidad. En concreto, CIRSA asume y hace suyos los 10 principios del Pacto Mundial de las

Naciones Unidas a través de su adhesión al Pacto adquiriendo el compromiso con el establecimiento de una Cultura de Cumplimiento en toda la organización. Una Cultura basada según los principios establecidos en nuestro Código de Conducta y alineada con los postulados del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en pro de una sostenibilidad empresarial para crear un futuro mejor, fomentándose así la lucha contra la corrupción y el desarrollo de sociedades más justas, pacíficas e inclusivas (#ODS16 y #Agenda2030) allí donde operamos.

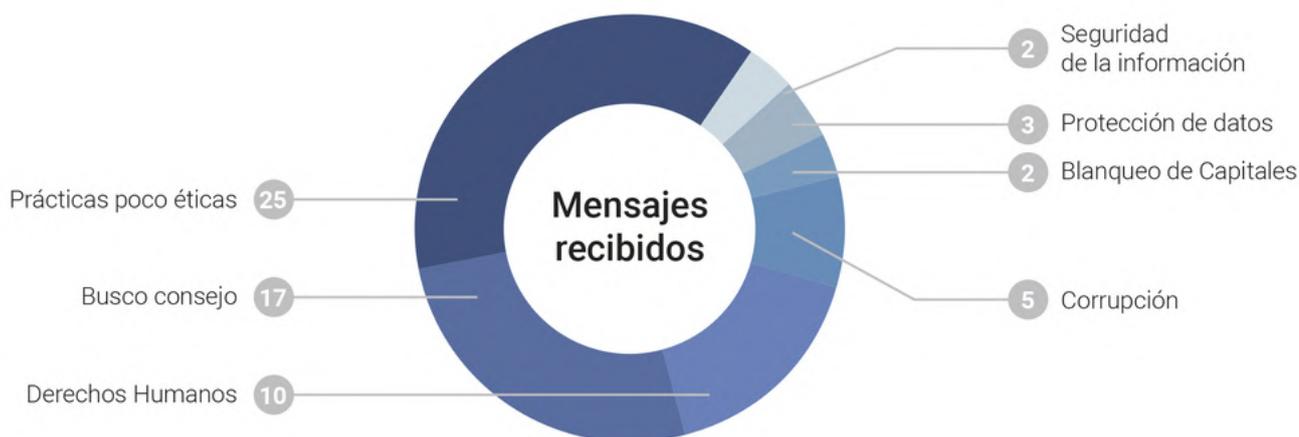


## CANAL DE LÍNEA ÉTICA

A través de nuestro **Canal de Línea Ética**, todos nuestros empleados y colaboradores, miembros del consejo de administración, clientes, proveedores, socios, consultores, accionistas y, en general, cualquier persona no vinculada al Grupo, pueden alertar, denunciar o comunicar con total garantía de confidencialidad y, si lo prefieren, de forma totalmente anónima, cualquier actividad y comportamiento potencialmente irregular, que pueda suponer un incumplimiento de nuestro Código de Conducta o cuerpo normativo interno.

El Canal de Línea Ética está disponible las **24 horas del día, los 7 días de la semana, y accesible en inglés, italiano, francés y español**. En la política de funcionamiento, explicamos cómo usar nuestro Canal de Línea Ética con más detalle, las distintas vías de comunicación existente y cómo se procesan los datos para garantizar **la seguridad y la efectividad de la acción de la denuncia de irregularidades**.

**Durante el año 2023 se han recibido 64 mensajes, de los cuales se han resuelto 42 y quedan pendientes 22.**



Hemos desarrollado íntegramente con recursos internos un Sistema Interno de Información global (en adelante, "Canal de Línea Ética" o "Canal") en todos los países en los que opera el Grupo sin excepción siguiendo los principios establecidos por la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, acorde a los altos estándares internacionales de la #ISO 37002:2021 de Sistemas de Gestión de la Denuncia de Irregularidades y, finalmente adaptándolo a 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.

Este canal nos permite seguir cumpliendo con las exigencias de las actuales y nuevas directivas europeas (como la Directiva (UE) 2018/843 de 30 de mayo de 2018, Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 y la Directiva (UE) 2019/1937 de 23 de octubre de 2019) y reforzar el alto grado de cumplimiento normativo del Grupo. Además, esto nos ayuda a mantener un compromiso firme con la sociedad, ya que la plataforma nos permite comunicar de forma anónima -si se desea- cualquier posible irregularidad de potencial relevancia que pueda suceder dentro de nuestra Compañía o en su nombre.

*Hemos sido reconocidos a través de Sustainalytics, agencia global líder en análisis de riesgos ESG con la máxima puntuación posible dentro de las áreas de afectación directa de Business Ethics y Bribery & Corruption.*

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

En CIRSA consideramos que el fraude y la corrupción tienen un impacto negativo muy significativo en el desarrollo justo de la sociedad.

En línea con esta premisa nuestra **Política Anticorrupción hace hincapié en la prohibición expresa de todas las formas de corrupción y soborno**, entendido este último como cualquier elemento de valor tangible o intangible que se ofrezca, prometa, pague, autorice o entregue a un tercero con el fin de influir ilícitamente en una decisión comercial u obtener una ventaja indebida en la actividad de las empresas del Grupo. Los sobornos pueden ser en forma de pagos, regalos, viajes, entretenimiento, ofertas de trabajo, contactos y condonación de deudas o donaciones, entre otros.

*CIRSA ha obtenido la Certificación Internacional Anticorrupción y Fraude emitida por la Asociación Internacional para la Cooperación en la Prevención del Fraude (ICPF)*



Si los empleados, clientes, proveedores, etc tienen alguna pregunta o presencian algún intento de corrupción y/o soborno, deben informar a la Compañía notificándolo a través del Sistema Interno de Información o Canal de Línea Ética del Grupo según se recoge en la Política de funcionamiento del mismo.

Nuestro Código de Conducta establece los siguientes principios con el objetivo de evitar la corrupción en todos los niveles:

### 1 Promoción de la integridad

Promovemos una cultura de integridad dentro de nuestro Grupo, así como con nuestros proveedores y colaboradores. Ofreciendo formación y promoviendo una conducta ética, podemos evitar que se produzcan conductas ilícitas que vayan en contra de nuestro Código de Conducta.

### 2 Cortesías comerciales

Los regalos, cortesías, invitaciones a eventos, entre otros, se basarán en nuestra política interna y en ningún caso influirán en la voluntad u objetividad de personas ajenas a nuestro Grupo para obtener algún beneficio o ventaja comercial inapropiada.

### 3 Conflictos de intereses

Respetamos la participación de nuestros empleados en actividades fuera del Grupo, siempre que se realicen dentro del marco legal aplicable y no entran en competencia o conflicto con sus obligaciones como empleados nuestros, ni se utilizan para llevar a cabo prácticas corruptas.

### 4 Pagos de facilitación

Se prohíben expresamente los pagos no oficiales e indebidos a funcionarios públicos, para la obtención de licencias, certificados y otros servicios a los que se tiene derecho legítimo derecho por procedimientos ordinarios para agilizar la realización de una actuación a su favor.

## 5 Competencia justa

Nos comprometemos a competir en los mercados de forma plena, justa y honesta, fomentando así la libre competencia, lo que redundará en beneficio de nuestros consumidores, usuarios y de la sociedad en general.

## 6 Contribuciones a ONG

Cuando colaboramos con organizaciones sin ánimo de lucro lo hacemos asegurando un claro beneficio mutuo y nunca como medio para ocultar actos de corrupción o sobornos.

## 7 Relaciones con terceros e intermediarios

Nuestros empleados y administradores mantienen relaciones con clientes, socios y/o proveedores, basadas en una ética de máxima profesionalidad. Exigimos principios éticos en nuestros acuerdos contractuales, incluidas las normas anticorrupción.

## 8 Tratamiento de la información confidencial

Tratamos la información de nuestros clientes, socios comerciales, accionistas, inversores y empleados con la máxima discreción y confidencialidad, siguiendo estrictamente nuestra Política de Protección de datos Personales, disponible públicamente en nuestra web corporativa.

## 9 Blanqueo de capitales

Colaboramos con las autoridades competentes de cada uno de los países en los que operamos en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas, facilitando toda la información solicitada de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes.

## 10 Registro de transacciones

Hemos implantado y mantenemos un sistema de control interno para preparar la información financiera y no financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia.

## 11 Garantía de transparencia

Tenemos el deber de ofrecer una información veraz y completa que proporcione adecuadamente una visión justa de la situación económica, financiera y patrimonial actual de la organización.

## 12 Corrupción entre particulares

Estamos en contra y sancionamos cualquier acto mediante el cual alguno de nuestros miembros o colaboradores por sí o por persona interpuesta prometa, ofrezca o conceda un beneficio o ventaja ilegítima de cualquier naturaleza para favorecerse a sí mismo, a un tercero o a otra empresa.

## 13 Soborno

Condenamos todo acto por el que un particular ofrezca o conceda una remuneración de cualquier tipo a una autoridad, a un funcionario público o a una persona que trabaje en la función pública cuando ésta realice un acto contrario a las funciones inherentes a su cargo o un acto relacionado con su cargo.

## 14 Divulgación

Comunicamos y difundimos nuestra Política Anticorrupción a todos nuestros empleados y a aquellos terceros relevantes que deben comprometerse formalmente a cumplir nuestro Código de Conducta y cuerpo normativo interno. También realizamos acciones de comunicación, concienciación y sensibilización, además de formaciones en materia de cumplimiento.

## MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Además, contamos con un **Modelo de Prevención de Delitos** (MPD), desarrollado según las mejores prácticas y estándares de alto nivel nacionales e internacionales.

El MPD es analizado periódicamente por auditores externos, que han confirmado la adecuación y efectividad operativa de los controles asociados según los riesgos identificados. Por ello, **contamos con todas las medidas de control para prevenir y detectar los posibles delitos que pudieran cometerse en cada una de las unidades de negocio** y departamentos corporativos, según la actividad que se desarrolle.

Con carácter general, en el Modelo de Prevención de Delitos del Grupo CIRSA identificamos los principales riesgos penales susceptibles de afectar al Grupo, acotando el alcance y focalizándolo en materia de Corrupción.

Los principales riesgos identificados son:

1. Corrupción en los negocios
2. Financiación ilegal de partidos políticos
3. Cohecho
4. Tráfico de influencias
5. Blanqueo de capitales
6. Financiación del Terrorismo

Estos riesgos se encuentran asociados a las principales actividades del Grupo con el objetivo de elaborar una Matriz de Riesgos Penales y Controles sobre la que fundamentar el Modelo. En él se contempla como principal variable de valoración la adecuada operativa de los controles asociados al MPD.

Por ello, contamos con todas las medidas de control para prevenir y detectar los posibles delitos que

pudieran cometerse en cada una de las unidades de negocio y departamentos corporativos, según la actividad que se desarrolle.

- La probabilidad de ocurrencia
- La magnitud del impacto

Además de la Matriz, para que el propio Modelo de Prevención de Delitos tenga eficacia es necesario disponer también de un Modelo de Valoración, donde valorar y clasificar los riesgos penales identificados.

Finalmente, cada riesgo identificado y valorado tiene asignado una serie de controles de carácter transversal y otros específicos de cara a mitigar su riesgo inherente a un riesgo residual situado dentro de los límites de aversión definidos por el Grupo. Como resultado del análisis de los delitos que potencialmente pueden aplicar al Grupo CIRSA por sus actividades y teniendo en cuenta el modelo de valoración, se obtienen los **Mapas de Calor de Riesgos Penales** para las líneas de negocio del Grupo.

El MPD tiene un carácter evolutivo muy marcado de adaptación y mejora continua. Motivo de ello durante el 2023 hemos impulsando la mejora del Modelo de Prevención de Delitos del Grupo CIRSA en España y, coordinando su globalización para su implementación e implantación a otros países de LATAM (México, Panamá, Colombia y Perú) siguiendo los estándares de la #UNE 19601:2017 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal que han permitido a CIRSA ser reconocida entre las Top 3 a nivel mundial dentro de nuestro sector en el ESG Risk Rating de Sustainalytics.

*Un año más, CIRSA ha sido uno de los patrocinadores de la IV Semana Internacional del Compliance 2023. Durante una jornada participamos activamente como panelistas en la temática de coordinación entre Compliance, Auditoría y Control Interno, demostrando el valor que aporta el Compliance Officer en las organizaciones.*



## FORMACIÓN PARA PROCESOS DE CUMPLIMIENTO

Además de los documentos y canales de apoyo que están a disposición de nuestros empleados, también ofrecemos cursos de formación obligatorios, virtuales y presenciales, para preparar mejor a nuestro equipo ante posibles acciones contrarias a nuestro Código de Conducta o políticas de cumplimiento.

Nuestros empleados más expuestos a situaciones que pueden dar lugar a un incumplimiento de nuestro Código de Conducta o de las políticas de cumplimiento interno han recibido **17.433 horas de formación** en materia de prevención contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, protección de datos y seguridad de la información y en Compliance general, además de otras acciones de comunicación enfocadas a la concienciación y sensibilización en materias de elevado riesgo y/o actualidad a través de comunicados internos y newsletters.

Nuestro objetivo para 2024 es actualizar la formación al 100% de los empleados expuestos.

Durante este 2023 hemos organizado el I Congreso Internacional del Área de Compliance del Grupo CIRSA, celebrado el pasado mes de abril. En CIRSA somos conscientes que la formación continua es un pilar fundamental para lograr este objetivo y consideramos que este tipo de acciones dirigidas al equipo responsable en la materia son una línea de actuación estratégica para asegurarlo y garantizarlo.

Con este espíritu se organizó el Congreso, como foro de aprendizaje y actualización continua donde poder compartir experiencias, mejores prácticas y fomentar la cohesión y sinergias. En este sentido:

- Se llevaron a cabo charlas en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo así como de Protección de Datos Personales contando con la participación de expertos de referencia.
- Se realizaron talleres de trabajo individuales y en equipo de carácter práctico sobre casos reales, creando mesas de convergencia y sinergia para intercambiar experiencias y mejores prácticas, compartiendo las principales líneas estratégicas y próximas novedades.



## CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD

*CIRSA se mantiene en el primer cuartil y por encima de la línea de base en la Evaluación Anual de Ciberseguridad de Blackstone, formada por más de 100 empresas diferentes.*

Nuestro programa de ciberseguridad ha estado en vigor durante los últimos 14 años, siendo permanentemente revisado y evaluado por un equipo de ciberseguridad de Blackstone. En la actualidad, cuenta con un equipo de 9 personas, incluido un director de seguridad de la información (CISO por sus siglas en inglés: Chief Information Security Officer), así como el asesoramiento de un miembro del Consejo Asesor, experto en ciberseguridad.

El programa tiene **cuatro objetivos principales**:

1. evitar el fraude
2. proteger los datos que trata
3. evitar la filtración de datos
4. garantizar la continuidad y la recuperación del negocio.

En este sentido, las medidas de ciberseguridad que hemos implementado cubren varios aspectos fundamentales para garantizar el más estricto control. Todas estas medidas se complementan con la **realización de simulacros y ejercicios de preparación ante situaciones adversas**.

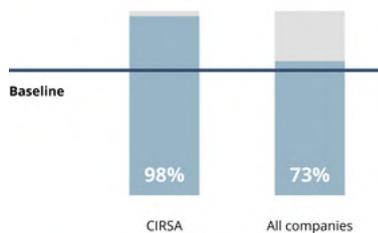
En cuanto a nuestra red, destacamos la implantación de **firewalls de última generación**, así como el **Sistema de Detección de Intrusos (IDS)** y **herramientas que proporcionan un enfoque de Zero Trust**, todo ello conectado con los sectores más críticos para la empresa. La **gestión de usuarios** es otro punto clave para la seguridad de CIRSA, estableciendo de forma estricta una categorización de perfiles y adaptando una visión de menor privilegio posible en toda la compañía.

En 2023, se han realizado:



*Durante el año 2023 se han realizado 2 reuniones del Comité de Ciberseguridad.*

Portfolio-Wide Ranking:  
1st Quartile



Esto, unido a la constante **formación que se proporciona a los empleados** genera un ecosistema de seguridad en el que el grupo se siente muy comfortable. En concreto, hemos conseguido **90.000 impactos formativos en materia de ciberseguridad**, entre los que destacan los relacionados con la sensibilización, los simulacros de phishing, las píldoras de aprendizaje y los folletos informativos. Se espera que estos impactos sigan aumentando, a través de la formación presencial, los vídeos a la carta y la formación especial impartida durante nuestro mes de la ciberseguridad. En 2023, hemos registrado 0 incidentes denunciados relacionados con la ciberseguridad

También se han **implementado soluciones líderes en otros campos de la seguridad**, como la **solución EDR**, líder en la mayoría de los cuadrantes publicados, o los **sistemas de monitorización** que permiten detectar comportamientos anómalos, actuar de forma automática mediante **playbooks creados para cada situación en concreto** y permitiendo una respuesta rápida para evitar su propagación no deseada. Todo ello operado por un **equipo altamente cualificado** y en constante formación para adaptar sus conocimientos a la cambiante realidad a la que nos enfrentamos.

Además, la organización realiza constantes **auditorías de sus servidores y aplicaciones**, incluyendo las nuevas incorporaciones al ecosistema. Los proyectos críticos también son auditados por terceras empresas, y los resultados han sido satisfactorios, confirmando el buen trabajo realizado por la organización.

## *En cuanto a la privacidad, CIRSA cumple con las leyes vigentes relacionadas con la protección de datos y la seguridad de la información.*

En concreto, **garantizamos la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, así como la normativa nacional de cada país en el que operamos.** Para garantizar la protección de datos en cada uno de nuestros mercados, adoptamos medidas técnicas, legales y organizativas para evitar la pérdida, el uso indebido, la alteración, el acceso no autorizado y la fuga de datos personales tratados, teniendo en cuenta la tecnología utilizada y la naturaleza y tipología de datos y su exposición al riesgo entre otros.

Nos aseguramos de que cada nuevo producto y servicio ofrecido cumpla con los principios de privacidad definidos por el Reglamento General de Protección de Datos y las normas de privacidad más estrictas, lo que denota una clara voluntad de garantizar la protección de los datos personales y los

derechos y libertades fundamentales de los usuarios. Con este objetivo, tenemos el firme compromiso de seguir trabajando en pleno cumplimiento de la normativa y, entre las medidas adoptadas, nombramos una Comisión Delegada de Protección de Datos, que vela por la implantación y el estricto cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 en todo el Grupo. Además, implementamos nuevos procesos internos que se ejecutaron en todas nuestras instalaciones con el objetivo de garantizar la protección de los datos de nuestros clientes, empleados y colaboradores.

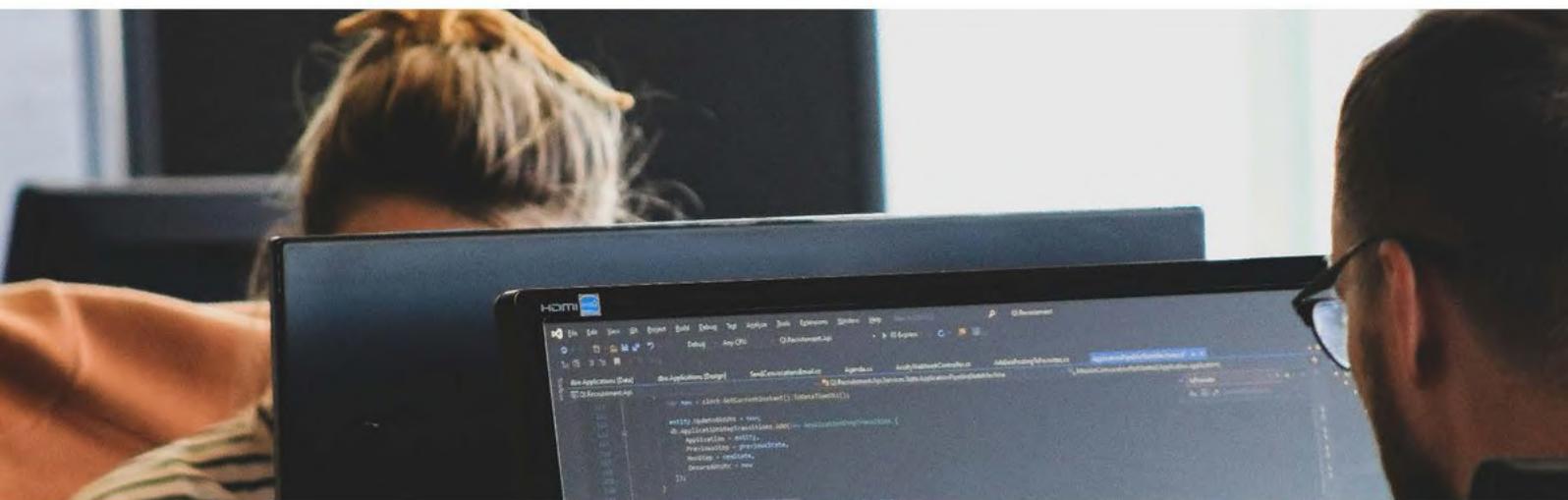
En 2023 hemos destacado en materia de privacidad, cero brechas de seguridad y 0% de los datos utilizados de los clientes con fines secundarios.

0

brechas de seguridad

0 %

de datos de clientes utilizados con fines secundarios



## NUESTROS CLIENTES: GESTIÓN DE QUEJAS

Para las distintas áreas de negocio existen varios canales de reclamaciones. La más habitual de todas ellas es la queja del cliente en la misma sala de juego, la cual es atendida de forma inmediata por los distintos equipos de atención al cliente y responsables de las salas, las cuales son mayoritariamente resueltas al instante. Al ser una queja informal, no existe registro de éstas.

Para la unidad de negocio **Juegos y apuestas online** (España) existe otra herramienta de recepción de quejas denominada JIRA que registra los casos relacionados con quejas de consumidor tanto online como retail, en concreto, para el online se han recibido **197** quejas y para el retail **30** quejas. El año 2022 se reportaron en total 180 quejas. El aumento de quejas está vinculado a la propia evolución del negocio.

Para la **unidad de casinos**, en concreto en las salas de **bingos** tradicionales a través del aplicativo *My Business* se canalizan encuestas de satisfacción, siendo las no satisfactorias debidamente resueltas por el equipo comercial, recibiendo un total de **168** quejas.

Para los **casinos** existe otra herramienta de recepción de quejas denominada *Opinator*, donde también el

cliente mediante encuestas puede expresar su opinión. El equipo de atención al cliente es el encargado de hacer seguimiento y dar respuesta a las mismas. En el año 2023 se han recepcionado un total de **3.220** quejas para todos los casinos del grupo (excepto casinos de Marruecos), siendo resueltas satisfactoriamente la totalidad de las mismas.

Con carácter excepcional, a través del email [info@cirsa.com](mailto:info@cirsa.com), se han recibido algún tipo de queja que se ha redirigido a las distintas unidades de negocio.

En las unidades de negocio **Slots España e Italia** no existe un canal directo de quejas con el cliente final, ya que las posibles incidencias o averías de las máquinas que se pudieran originar son canalizadas a través del titular del establecimiento donde están las máquinas y el Servicio de Asistencia Técnica.

Por último, dentro de la unidad de negocio Slots España, en la **B2B** del grupo, las quejas son canalizadas por el Dep. de Calidad, habiendo recibido un total de **117** quejas en el año 2023, siendo resueltas en el mismo año.



**227**

número de quejas recibidas en  
2023 en Juegos y apuestas  
online .

**3.505**

número de quejas recibidas  
en 2023 en las distintas  
unidades de negocio.

*Nos hemos fijado como objetivo para el año 2024 unificar criterios en la recepción de quejas y reclamaciones para todas nuestras unidades de negocio.*

## CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

El grupo CIRSA tiene como objetivo de acción fortalecer su cadena de suministro al mismo tiempo que se espera influir positivamente en el desarrollo económico de las comunidades locales. CIRSA elige preferentemente a los proveedores locales para determinadas categorías de producto tomando en cuenta su proximidad a los centros de distribución del servicio.

Contamos con una plataforma para la gestión de proveedores en la que el proveedor se registra, selecciona las categorías de suministro y servicio que pone a nuestra disposición y completa los formularios de homologación.

Con la homologación de nuestros proveedores activamos un **mecanismo de due diligence que consiste en recopilar y resguardar la información del proveedor de carácter ESG**. Mediante los formularios de homologación confirmamos que el proveedor **toma en cuenta en su organización y en sus prácticas de gestión aspectos sociales, ambientales y de igualdad de Género**. Una vez recogida y validada toda la información, el proveedor se considerará homologado.

**Priorizamos la compra con aquellos proveedores que estén homologados**, por lo que les impulsamos de

manera proactiva a alinearse con nuestra estrategia de sostenibilidad y adentrarse en el proceso. En la actualidad no tenemos implantado un mecanismo de bloqueo para aquellos proveedores que resulten "No homologados" por temas ESG, sin embargo, conscientes de nuestro papel como responsables de la difusión y comunicación de esta temática, colaboramos con aquellos proveedores que presentan dificultad para homologarse, brindándoles el soporte que necesitan para culminarlo favorablemente y de esta forma ponemos en la misma línea de importancia la relación comercial y la sostenibilidad.

Durante el 2023 el foco principal ha estado en **impulsar la homologación de nuestros proveedores identificados como críticos** evitando a mediano y largo plazo exclusiones o medidas de sustitución que puedan representar un riesgo para ambas partes. La criticidad de los proveedores se ha determinado a través del volumen de facturación y la importancia de la categoría de suministro o servicio para la operatividad del negocio. Actualmente estamos trabajando en la homologación del 100% de nuestros proveedores identificados como críticos y nos esforzamos por aumentar nuestro alcance hacia aquellos con potencialidad de criticidad.

*En 2023 hemos trabajado con 9.216 proveedores\*, con un valor de contratación total de 465M€. Del total de proveedores, 2.964 son homologables por su criticidad y 2.019 han sido homologados, representando un 90 % del volumen contratado.*

**2.964**

proveedores homologables

**2.019**

proveedores homologados

**465 M€**

Valor de contratación

**90 %**

volumen contratado por proveedores homologados

(\*) No se incluyen proveedores de Italia y Marruecos

En la actualidad no se llevan a cabo auditoría in situ a ninguno de nuestros proveedores, aunque el grupo CIRSA trabaja de forma continua para alinear a sus proveedores y reforzar el compromiso. No obstante en este 2023 se ha **implementado un mecanismo de auditoría digital** dentro de la homologación administrativa que consiste en validar que la evidencia documental aportada por el proveedor sea coherente y esté debidamente actualizada. En este año se han realizado **372 auditorías digitales. (\*)**

(\*) No se han identificado inconformidades en las mismas

Esta, junto con la **implantación de una segunda fase de la homologación "por categorías"**, nos permitirá profundizar acerca del cumplimiento por parte del proveedor, verificar y confirmar su capacidad y afianzar relaciones a largo plazo, habiendo valorado los riesgos asociados a su contratación, que podrían producirse como consecuencia de la categoría de suministro o servicio, especialmente aquellas categorías de servicio como: limpieza o seguridad, etc.

De igual forma que contamos con un proceso de homologaciones con el que nos hemos comprometido optimizar cada año en función de los avances en materia de sostenibilidad, también contamos con un proceso de licitaciones digitalizado para asegurar la máxima transparencia en la adjudicación de las ofertas. Dicho proceso funciona en la plataforma de gestión de proveedores. Esta herramienta nos permite ofertar requerimientos de gran criticidad para las distintas áreas de la compañía. La adjudicación de la oferta se realiza tomando en cuenta el cumplimiento por parte del proveedor de los criterios de sostenibilidad incluidos en la homologación administrativa, competitividad, calidad, condiciones generales del servicio y flexibilidad en las condiciones de pago.

Las acciones desarrolladas por parte de CIRSA en el 2023 han estado orientadas a **fortalecer la Gobernanza del Dpto. de Global Sourcing** comenzando con una reestructuración interna en la que ha prevalecido el liderazgo como motor de impulso en la gestión eficiente de las compras, la ética y la transparencia, el desarrollo y la consecución de los objetivos de competitividad y sostenibilidad.

Como parte del proceso de reestructuración y la inclusión de la gestión responsable y sostenible de las Compras, se han sometido a revisión y análisis exhaustivo **la Política de Compras Global** y los procedimientos y/o manuales vinculados a ella, dando

*Impulsamos nuestra presencia en acciones formativas y eventos, impulsadas por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en aras de profundizar sobre nuestra responsabilidad en la transición hacia la sostenibilidad de la cadena de suministro.*

El código de ética y conducta de Proveedores del Grupo CIRSA está enmarcado en un ideal de cooperación y respeto por los derechos humanos, coherente con la reciprocidad del compromiso y la imagen de las partes. Así mismo, fomenta la transparencia y los valores de las organizaciones.

De cara al 2024 el **Código de Ética y de Conducta de Proveedores** podrá ser consultado públicamente en el

origen a una **nueva y renovada Política de Compras Responsables y Sostenibles** en la que se definen los principios rectores de la función de compra y la forma como se desarrollará la actuación de los responsables de la adquisición de los productos y/o servicios relacionados con la actividad del negocio. Así mismo como parte de nuestro compromiso con la transición justa de nuestra cadena de suministro hacia la sostenibilidad hemos considerado importante incluir dentro de la Política de Compras los compromisos asumidos en materia social, ambiental y legal por el Grupo CIRSA, así como también la importancia de **integrar los aspectos ESG** en todo el proceso de compra.

El Grupo CIRSA entiende que la Cadena de Suministro tiene especial importancia frente al cambio y la transformación empresarial, económica y social, reconoce que la aceleración hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por la agenda 2030 dependen del trabajo conjunto con sus proveedores y de la alineación con los estándares éticos y de transparencia de la actividad comercial, es por eso que en el 2023 el Grupo CIRSA ha creado un **Código de Ética y de Conducta para los proveedores** en el que se establecen las pautas mínimas necesarias para estrechar una relación comercial sólida, confiable para ambas partes.



portal web de la empresa [www.cirsa.com](http://www.cirsa.com) y **estará sujeto a la aceptación por parte del proveedor en la Plataforma de Compras** de CIRSA dentro del proceso de homologación de proveedores. Esta aceptación supone el compromiso bilateral con la defensa de los derechos humanos, la protección al medio ambiente, la transparencia y la legalidad.

## RELACIÓN CON ASOCIACIONES Y PATRONALES EMPRESARIALES

También es importante destacar la relación que mantenemos con las principales asociaciones y patronales empresariales. Estas relaciones son de vital importancia para nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo empresarial responsable.

Las principales asociaciones y patronales empresariales en las que tenemos presencia en España son:

### Pacto Mundial Naciones Unidas

Iniciativa líder de sostenibilidad empresarial



### Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

Organización empresarial que representa a los empresarios españoles



### Consejo Empresarial del Juego (CEJUEGO)

Patronal que representa al sector del juego privado en España



### Asociación Española de Casinos de Juego (AECJ)

Asociación que representa a los casinos de España ya sea en el ámbito nacional o UE.



### Asociación española de Empresarios de Salones de Juego y Recreativos (ANESAR)

Aglutina a las asociaciones autonómicas de empresarios del sector de los salones de juego.



### Patronal del Joc Privat de Catalunya

Asociación empresarial integrada por las principales empresas del juego privado de Catalunya



### Instituto Oficiales de Cumplimiento

Asociación que une a los oficiales de cumplimiento de las principales multinacionales



### Foment del Treball Nacional

Confederación que representa a los empresarios y a la industria catalana



### Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería (COFAR)

Aglutina asociaciones autonómicas de empresarios de máquinas recreativas en hostelería.



### Confederación Española de organizaciones de empresarios del juego del Bingo (CEJ)

Aglutina a las asociaciones autonómicas de empresarios del sector del bingo.



### JDigital

Asociación que representa a los licenciarios de juego online en España.



### Asociación Española de Fabricantes de máquinas recreativas y de Juego (ASESFAM)

Asociación de Fabricantes de máquinas recreativas y de Juego



## DERECHOS HUMANOS

En CIRSA promovemos el **respeto más profundo a los Derechos Humanos en todas nuestras relaciones comerciales**, así como con nuestros empleados, clientes, proveedores y colaboradores.

Además de nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estamos alineados con:



- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- La Convención Europea sobre los Derechos Humanos.

En este sentido, con independencia de nuestro compromiso público a través de la Política de Derechos Humanos, disponemos de medidas para poder identificar y gestionar cualquier tipo de potencial vulneración de derechos humanos (incluidos el trabajo forzado e infantil, así como los derechos de los menores) en nuestra cadena de valor.

Entre estas medidas, destacamos nuestro proceso de homologación de proveedores, que permite evitar la adquisición de cualquier servicio o producto que implique, por ejemplo, mano de obra infantil o trabajo forzoso en cualquiera de nuestros mercados y países en los que operamos. Asimismo, disponemos del canal de Línea Ética abierto a cualquier parte interesada en el que pueden denunciar cualquier posible vulneración de derechos humanos. En este año 2023 a través del canal de Línea Ética se han reportado 10 posibles casos de vulneración de derechos humanos habiendo sido **resueltos 6 casos**, quedando pendientes 4 a 31.12.2023.



# Conclusiones



## CONCLUSIONES

*Este informe destaca los compromisos y avances significativos que nuestra organización ha logrado en los pilares de Medio Ambiente, Social y Gobernanza (ESG). Estamos firmemente comprometidos con la integración de prácticas sostenibles en todas las facetas de nuestras operaciones, reconociendo la importancia de contribuir positivamente tanto al bienestar de la sociedad como al cuidado del medio ambiente.*

El Juego Responsable como dimensión diferenciada, centra el foco de nuestros esfuerzos y al mismo tiempo la principal preocupación de nuestros grupos de interés según se demuestra en el análisis de materialidad efectuada.

En materia medioambiental, hemos implementado iniciativas sólidas para reducir nuestra huella de carbono y minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades. Nuestro compromiso con las energías renovables y la gestión eficiente de recursos sigue siendo una prioridad.

En el ámbito social, hemos fortalecido nuestras relaciones con las comunidades locales, fomentando la diversidad e inclusión en nuestra fuerza laboral y contribuyendo al desarrollo sostenible de las regiones en las que operamos. La salud y seguridad de nuestros empleados son fundamentales, y continuaremos invirtiendo en programas y medidas que respalden su bienestar.

En cuanto a la gobernanza, mantenemos altos estándares éticos y de transparencia en todas nuestras prácticas empresariales, garantizando la rendición de cuentas y la integridad en todas las operaciones.

Este informe refleja nuestro compromiso continuo con la mejora constante en términos de sostenibilidad. Reconocemos que éste es un viaje continuo, y nos esforzamos por trabajar en colaboración con todas nuestras partes interesadas para abordar los desafíos actuales y futuros.

*Agradecemos a todos aquellos que contribuyen a nuestro enfoque en la sostenibilidad, y estamos entusiasmados por continuar trabajando juntos para forjar un futuro más sostenible y resiliente.*



# Apéndice

KPI 2023



## KPI Ambientales

		2022	2023
<b>Consumos</b>	Consumo total de agua (m3)	512.917	546.334
	Consumo medio de agua (m3) por sala de juego	1.254	1.285
	Consumo medio de agua (m3) por m2	1,49	1,54
	Consumo total de energía (kWh)	186.981.332	199.292.161
	Consumo total de combustibles (kWh)	35.728.145	35.944.408
	Consumo total eléctrico (kWh)	151.253.187	163.347.753
	Consumo total de energía renovable (kWh)	99.780.710	104.051.585
	Autogeneración de energía fotovoltaica (kWh)	788.618	961.909
	Porcentaje de consumo de energía renovable	66 %	64 %
	Porcentaje de consumo de energía renovable con posibilidad de contratación GdO	84 %	90 %
	Consumo medio de energía (kWh) por sala de juego	457.167	468.923
	<b>Emisiones</b>	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1)) tCO2e	12.924
Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en el mercado) tCO2e		16.391	19.805
Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en ubicación) tCO2e		34.970	44.341
tCO2e de emisiones GEI por sala de juego		71,6	76,6
tCO2e de emisiones GEI por m2		0,08	0,09
<b>Residuos</b>	Residuos peligrosos (Toneladas) *	<20	<20
	Residuos no peligrosos (Toneladas)	870	896
	Residuos reciclados corporativos y de fabricación	91 %	91 %

\*Datos estimados

En 2023 hemos recuperado el nivel de actividad económica pre-pandemia. Este año, sin las limitaciones derivadas por la COVID-19, hemos ampliado nuestra oferta añadiendo nuevas salas conforme a nuestra política de expansión, manteniendo intacta nuestra estrategia empresarial y medioambiental.

## KPI Sociales

	2022	2023	
<b>Bienestar de los empleados</b>	Número total de empleados	13.338	13.861
	Índice de rotación	35,2%	28,3 %
	Horas de formación por categoría profesional	Ver tabla 1 a continuación	Ver tabla 1 a continuación
	Accidentes	283	327
	Índice de frecuencia	11,29	8,07
	Índice de gravedad	0,19	0,17
	Número de enfermedades profesionales	0	0

	2022	2023	
<b>Igualdad, diversidad e inclusión</b>	Número de empleados por categoría profesional, edad y país	Ver tablas 2, 3 y 4 a continuación	Ver tablas 2, 3 y 4 a continuación
	Brecha salarial global	Ver tabla 5 a continuación	Ver tabla 5 a continuación
	Porcentaje de mujeres en puestos directivos en salas de juego	43 %	50 %
	Número de promociones internas	no reportado	586
	Número de nacionalidades	59	80
	Porcentaje de mujeres empleadas	49 %	49 %
	Porcentaje de mujeres empleadas en Latinoamérica	56 %	56 %
	Número de empleados con discapacidad	123	125

<b>Juego responsable</b>	Número de instalaciones certificadas como Juego Responsable	12.425	15.942
	Número de autoexclusiones (juego en línea)	35.496	41.615
	Número de límites de apuestas establecidos (juego en línea)	2.738	3.163
	Número de situaciones de riesgo detectadas proactivamente mediante sistemas de supervisión	468	362

<b>Proveedores</b>	Número de proveedores homologables	2.572	2.964
	Número de proveedores homologados	1.247	2.019
	Valor total de los contratos de los proveedores (M€)	373	465
	% volumen de contratación de proveedores homologados	82 %	90 %

<b>Empresa</b>	Impuestos totales sobre la actividad del juego e impuestos de sociedades (millones de euros)	662	795
----------------	--	-----	-----

<b>Clientes</b>	Número de quejas/reclamaciones recibidas Juegos y apuestas online	180	227
	Número de quejas recibidas por otras unidades de negocio	No reportado	3.505

Tabla 1

Horas de formación por categoría profesional

	2022	2023
Dirección	4.214	15.241
Personal de apoyo	37.295	37.448
Personal de marketing	4.648	5.912
Personal indirecto de las salas de juego	16.183	57.704
Personal directo de las salas de juego	801.965	257.867
<b>TOTAL</b>	<b>864.305</b>	<b>374.172</b>

Tabla 2

Número total de empleados por país

	2022	2023
España	4.434	4.516
Colombia	2.772	2.777
Costa Rica	334	332
Panamá	1.247	1.278
República Dominicana	818	832
México	2.057	2.140
Perú	797	877
Marruecos	522	610
Italia	357	499
<b>TOTAL</b>	<b>13.338</b>	<b>13.861</b>

Tabla 3

Número total de empleados por edad

	2022	2023
< 30	3.339	3.369
30 - 50	7.768	8.119
> 50	2.231	2.373
<b>TOTAL</b>	<b>13.338</b>	<b>13.861</b>

Tabla 4

Número total de empleados por categoría profesional

	2022	2023
Dirección	769	686
Personal de apoyo	1.703	1.745
Personal de marketing	381	446
Personal indirecto de las salas de juego	3.203	3.424
Personal directo de las salas de juego	7.282	7.560
<b>TOTAL</b>	<b>13.338</b>	<b>13.861</b>

Tabla 5

Brecha salarial

	2022				2023			
	Mujer	Hombre	VAbs	V%	Mujer	Hombre	VAbs	V%
<b>TOTAL (*)</b>	<b>11.951</b>	<b>18.799</b>	<b>6.848</b>	<b>36,4 %</b>	<b>13.113</b>	<b>21.073</b>	<b>7.960</b>	<b>37,8 %</b>

(\*) Para el cálculo de la brecha global se han agregado los salarios por país aplicando tipo de cambio promedio del año, el mismo utilizado para la formulación de las Cuentas Anuales. Formula utilizada: (Salario promedio de hombres - Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres

Tabla 6

Empleados desglosados por tipo de contrato, edad y sexo a 31.12.2023

	2022						2023					
	< 30		30 - 50		> 50		< 30		30 - 50		> 50	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Indefinido	1.815	1.345	3.707	3.729	708	1.440	1.757	1.332	3.853	3.851	783	1.527
A tiempo completo	1.815	1.342	3.576	3.537	708	1.440	1.729	1.305	3.628	3.774	732	1.496
A tiempo parcial	0	3	131	192	0	0	28	27	225	77	51	31
Temporal	79	100	144	188	31	52	151	129	156	259	29	34
A tiempo completo	79	100	123	175	31	52	144	124	137	248	24	31
A tiempo parcial	0	0	21	13	0	0	7	5	19	11	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>1.894</b>	<b>1.445</b>	<b>3.851</b>	<b>3.917</b>	<b>739</b>	<b>1.492</b>	<b>1.908</b>	<b>1.461</b>	<b>4.009</b>	<b>4.110</b>	<b>812</b>	<b>1.561</b>

Tabla 7

Empleados desglosados por tipo de contrato y categoría laboral a 31.12.2023

	2022					2023				
	Dirección	Personal de apoyo	Personal de marketing	Personal de sala indirecto	Personal de sala directo	Dirección	Personal de apoyo	Personal de marketing	Personal indirecto de las salas de juego	Personal directo de las salas de juego
Indefinido	768	1.661	378	3.130	6.807	674	1.682	434	3.314	6.999
A tiempo completo	768	1.661	378	2.998	6.613	665	1.616	430	3.245	6.708
A tiempo parcial	0	0	0	132	194	9	66	4	69	291
Temporal	1	42	3	73	475	12	63	12	110	561
A tiempo completo	1	42	3	73	441	12	63	11	105	517
A tiempo parcial	0	0	0	0	34	0	0	1	5	44
<b>TOTAL</b>	<b>769</b>	<b>1.703</b>	<b>381</b>	<b>3.203</b>	<b>7.282</b>	<b>686</b>	<b>1.745</b>	<b>446</b>	<b>3.424</b>	<b>7.560</b>

## KPI Gobierno

		2022	2023
<b>Consejo de Administración</b>	Número de reuniones del Consejo de Administración	9	14
	Duración de la Presidencia Ejecutiva (años)	16	17
<b>Formación en materia de gobernanza</b>	Número de empleados que reciben y completan cursos de formación sobre temas de anticorrupción, lucha contra el blanqueo de dinero y cumplimiento de la normativa	10.195	17.433
<b>Ciberseguridad</b>	Número de violaciones de datos	0	0
	Porcentaje de datos de clientes utilizados para fines secundarios	0	0
	Número de impactos formativos en materia de ciberseguridad	201.000	90.000
<b>Cumplimiento</b>	Número de casos confirmados de soborno o corrupción	0	0
	Número de posibles casos de vulneración de derechos humanos	0	10
<b>Fiscalidad</b>	Valor de las donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro (en euros)	443.060	172.167
	Beneficios obtenidos país por país (miles de euros)	Tabla 8	Tabla 8
	Impuestos sobre beneficios pagados (miles de euros)	Tabla 9	Tabla 9
	Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	0	30

Tabla 8

Beneficios obtenidos país a país (k€)

País	2022	2023
España	13.942	12.521
Colombia	27.405	28.694
México	1.938	11.040
Panamá	28.203	39.267
República Dominicana	15.550	16.453
Perú	-2.740	-4.202
Italia	11.749	17.733
Marruecos	10.375	13.048
Costa Rica	2.787	4.519
<b>TOTAL</b>	<b>109.209</b>	<b>139.071</b>

Tabla 9

Impuestos sobre beneficios pagados (k€)

País	2022	2023
España	14.564	30.292
Colombia	9.887	26.903
México	337	1.423
Panamá	10.081	20.593
República Dominicana	0	49
Perú	6	2.336
Italia	84	3
Marruecos	0	5.541
Costa Rica	325	1.423
<b>TOTAL</b>	<b>35.284</b>	<b>90.757</b>

# Índice de contenidos GRI

<b>Declaración de uso</b>	CIRSA ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI
<b>Estándares Sectoriales GRI aplicables</b>	No aplica

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
1	Fundamentos 2021	Apéndice: Indicadores GRI	94

## LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-1	Detalles organizacionales	a) 1. Mensaje del presidente b) 2. Acerca de este Informe c) Información de contacto d) 3. Sobre nosotros	4,7,15,115
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	a) Indicadores GRI b) 2. Acerca de este Informe c) 2. Acerca de este Informe d) Información de contacto	7,9,4,115
2-4	Entidades incluidas en el presentación del informe de sostenibilidad	a) Consolidación del grupo	108
2-5	Verificación externa	Verificación voluntaria	111

## ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	a) 3. Sobre nosotros: Nuestra actividad empresarial b) 3. Sobre nosotros: Nuestra actividad empresarial b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo: Acciones y resultados	13,14,15,83
2-7	Empleados	a) 6. Social: El equipo CIRSA b) i) 6. Social: El equipo CIRSA b) ii) 6. Social: El equipo CIRSA b) iv) 6. Social: El equipo CIRSA b) v) 6. Social: El equipo CIRSA e) 6. Social: El equipo CIRSA	52,55,59,60

<b>GOBERNANZA</b>			
<b>GRI</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>LOCALIZACIÓN Y NOTAS</b>	<b>PÁGINA</b>
2-9	Estructura de gobernanza y composición	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	72,73,74
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo b) a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	73
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	a) 1. Mensaje del presidente c) 1. Mensaje del presidente	4
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	a) 1. Mensaje del presidente c) 1. Mensaje del presidente	4
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	a) 2. Acerca de este Informe; 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo: Objetivo y estrategia	7,73

<b>ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS</b>			
<b>GRI</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>LOCALIZACIÓN Y NOTAS</b>	<b>PÁGINA</b>
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	a) 1. Mensaje del presidente	4,5
2-23	Compromisos y políticas	a) 3. Sobre nosotros b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo e) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	27,74,86
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	a) i 1. Mensaje del presidente; 3. Sobre nosotros a) iv 1. Mensaje del presidente; 23. Sobre nosotros; 6. Social: El equipo CIRSA	4,13,27,63
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	1. Mensaje del presidente Gestión de Riesgos 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	4,5,17,82
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	a) ii 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	75
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	a) ii 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	72,74
2-28	Afiliación a asociaciones	a) 4. Juego responsable	41

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad	68
2-30	Convenios de negociación colectiva	a) 6. Social: El equipo CIRSA	58,59

CONTENIDOS SOBRE LOS TEMAS MATERIALES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	a) 2. Acerca de este informe b) 2. Acerca de este informe	8,9,10
3-2	Lista de temas materiales	a) 2. Acerca de este informe b) 2. Acerca de este informe	11
3-2	Gestión de los temas materiales		17, 34,36,37,38,39 40,43,44,51

## TEMAS MATERIALES

JUEGO SEGURO			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4. Juego responsable	39,40
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	a) iii 4. Juego responsable	39,40
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No aplica Debido a la actividad y sector del Grupo	
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No aplica Debido a la actividad y sector del Grupo	
CIBERSEGURIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	81

**CORRUPCIÓN, SOBORNO Y BLANQUEO DE CAPITALES**

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	76,77,78,79
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	73
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	75

**IMPACTO DE LAS COMUNIDADES LOCALES**

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	a) iv 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo a) vii 6. Social: El equipo CIRSA a) viii 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	60,61,72,73,74

**GESTIÓN DEL TALENTO Y CONDICIONES LABORALES**

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No aplica El Grupo no tiene un plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	b) 6. Social: El equipo CIRSA	56,62
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	b) 6. Social: El equipo CIRSA	65,66
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	b) 6. Social: El equipo CIRSA	63
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	b) 6. Social: El equipo CIRSA	62,62,64

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6. Social: El equipo CIRSA Cumplimiento con la normativa de prevención	60,61
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	a) 6. Social: El equipo CIRSA	60,61
403-3	Servicios de salud en el trabajo	6. Social: El equipo CIRSA Cumplimiento con la normativa de prevención	60,61
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	a) 6. Social: El equipo CIRSA b) 6. Social: El equipo CIRSA	60,61
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	a) 6. Social: El equipo CIRSA	60,61
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	a) 6. Social: El equipo CIRSA	66
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente	a) 6. Social: El equipo CIRSA Política de Prevención de Riesgos Laborales	60,61
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6. Social: El equipo CIRSA Cumplimiento con la normativa de prevención	60,61
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	a) 6. Social: El equipo CIRSA	60,61

CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORES EXTERNOS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	a) 6. Social: El equipo CIRSA	65,66

IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	a) 6. Social: El equipo CIRSA	52

CONSUMO DE ENERGÍA			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
302-1	Consumo energético dentro de la organización	a) 5. Medioambiente a) KPI's 2023 b) 5. Medioambiente No se reflejan los datos en Julios sino en Kwh.	45,46,90
302-3	Intensidad energética	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente incluye consumo de electricidad y combustibles (se incluyen gas natural, propano, butano, diésel, GLP (gas licuado del petróleo) y gasolina)	45
302-4	Reducción del consumo energético	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente c) 3. Sobre nosotros	31,45,46,47

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	a) 5. Medioambiente b) CO2 (gas incluido en los cálculos) e) 5. Medioambiente g) 5. Medioambiente	47
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente e) 5. Medioambiente g) 5. Medioambiente	47
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	a) 5. Medioambiente	47
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente	47
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	d) 5. Medioambiente	47

DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	81

GESTIÓN DE RESIDUOS Y ECONOMÍA CIRCULAR			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente	48
306-3	Residuos generados	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente	48

USO DE RECURSOS (ALIMENTOS, MATERIALES...)			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	5. Medioambiente	48
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados, ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	No aplica No hay centros de operaciones en propiedad del Grupo junto a áreas protegidas	

ÉTICA EMPRESARIAL Y GOBERNANZA			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	a) 6. Nuestra contribución a la sociedad a) KPI's 2023	68,93
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	a) Riesgos - 5. Medioambiente	24,43,44,49
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	KPI's 2023 CIRSA no ha recibido ninguna cantidad asociada a subvenciones públicas	93
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad b) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad	68,69

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad b) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad	68,69
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad	68,69
204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	83,84
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	En 2023, no se han producido demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia	
207-4	Presentación de informes país por país (Versión 2019): en lo relativo a los siguientes apartados: a, b.i, b.ii, b.iii, b.vi, b.viii, c	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad b) iii 6. Social: El equipo CIRSA b) vi KPI's 2023 b) ix KPI's 2023	53,54,69,93
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	83,84
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	72
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Durante el ejercicio 2022 no ha habido ningún caso por discriminación	
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo Código ético y Código de conducta	83,84,85
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo Código ético y Código de conducta	83,84,85
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No aplica No existen casos de violaciones de derechos de pueblos indígenas, ya que el Grupo no opera en localizaciones en este aspecto	
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	83,84
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No aplica El Grupo no realiza contribuciones a partidos y/o representantes políticos	
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	72,85

RELACIÓN CON LOS CONSUMIDORES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4. Juego responsable	39,40

CONSUMO Y GESTIÓN DEL AGUA			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
303-5	Consumo de agua	a) 5. Medioambiente No se reflejan los datos en Megalitros sino en m3	45

# Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Contenido	Página	Contenido GRI
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	13,14,15	GRI 2-6 (2021)
Mercados en los que opera	13,14,15	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	17,18,19	GRI 2-6 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	8	GRI 2-6 (2021)
Marco de reporting utilizado	94	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	8,9,10,11	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)
<b>CUESTIONES AMBIENTALES</b>		
Enfoque de gestión, descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	43	GRI 3-3 (2021)
<b>Información general detallada</b>		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	43	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	44	GRI 3-3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	44	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	27,74,86	GRI 2-23 (2021) GRI 3-3 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	44	GRI 2-25 (2021) GRI 3-3 (2021)
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica.	44	GRI 3-3 (2021)
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	48	GRI 306-1 (2020) GRI 306-2 (2020) GRI 306-3 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	49	GRI 3-3 (2021)
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	45,90	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	48	GRI 302-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	45,46,90	GRI 302-1 GRI 302-2
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	44	GRI 3-3 (2021)
Uso de energías renovables	45,90	GRI 302-1

Contenido	Página	Contenido GRI
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero	47,90	GRI 305-1
		GRI 305-2
		GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	49	GRI 3-3 (201) GRI 201-2 (2016)
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.	31	GRI 3-3 (2021) GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	43	GRI 3-3 (2021) GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	44	GRI 3-3 (2021) GRI 304-2
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	51,53,91,92	GRI 3-3 (2021)
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	52,55	GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	59,60	GRI 2-7 (2021)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	57	GRI 3-3 (2021)
		GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	57	GRI 3-3 (2021)
Brechas salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	57	GRI 3-3 (2021) GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	no reportado	
Implantación de políticas de desconexión laboral	65	GRI 3-3 (2021)
Empleados con discapacidad	55	GRI 3-3 (2021)
		GRI 405-1

Contenido	Página	Contenido GRI
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	54,65	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	58,65	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo	61	GRI 3-3 (2021) GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	65	GRI 3-3 (2021) GRI 401-3
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	56,60,61,66	GRI 3-3 (2021) GRI 403-1 a 403-3 GRI 403-5 a 403-8
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	61	GRI 403-9 GRI 403-10
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	58	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	58,65	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	58	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	58,59,60	GRI 3-3 (2021)
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	62,63,64	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	63	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1
<b>Accesibilidad</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	54,55	GRI 3-3 (2021)
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	53,54,55	GRI 3-3 (2021)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	53,54,55	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	53,54,55	GRI 3-3 (2021)

Contenido	Página	Contenido GRI
<b>RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	65	GRI 3-3 (2021)
<b>Aplicación de procedimientos de debida diligencia</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para litigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	86	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	86	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	86	GRI 3-3 (2021)
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	72	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	27,74,75,86	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 3-3 (2021)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	75,76,77	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 3-3 (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	41,68,69	GRI 2-28 (2022) GRI 2-28 (2022)
<b>SOCIEDAD</b>		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	68,69	GRI 3-3 (2022)
<b>Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	68,69	GRI 3-3 (2022) GRI 204-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	32,68,69,72,73,74	GRI 3-3 (2022) GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	68,72,73,74	GRI 2-29 (2022) GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio	35,41,69	GRI 3-3 (2022) GRI 201-1

Contenido	Página	Contenido GRI
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	83,84	GRI 3-3 (2022)
Relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	83,84	GRI 2-6 (2022) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	83,84	GRI 2-6 (2022)
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	35,37,38,39,40	GRI 3-3 (2022)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	82	GRI 3-3 (2022) GRI 418-1
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos país por país	94	GRI 3-3 (2022)
Impuestos sobre beneficios pagados	68,94	GRI 3-3 (2022) GRI 201-1
Subvenciones públicas Recibidas	94	GRI 201-4

## Relación empresas grupo consolidado CIRSA

Sociedad	Actividad	Porcentaje de participación 2023	Porcentaje de participación 2022	Sociedad	Actividad	Porcentaje de participación 2023	Porcentaje de participación 2022
Ajar, S.A.	Bingos	75%	75%	Flamingo Euromatic-100, S.L.	Operacional	51%	51%
Alfematic, S.A.	Operacional	75%	50%	Fomento Advenio 1, S.A. DE C.V.	Bingos	100%	100%
Amical Trading, S.L.	Operacional	77%	77%	Font Mar, S.L.	Operacional	100%	-
Ancon Entertainment, INC.	Casinos	50%	50%	Gaming & Services de Panamá, S.A.	Casinos	100%	100%
Apple Games 2000, S.L.	Operacional	50%	50%	Gaming & Services, S.A.C.	Casinos	100%	100%
Apuestas Electrónicas, S.L.	Operacional	76%	76%	Garbimatic, S.L.	Operacional	75%	50%
Art Joc, S.L.	Operacional	100 %	-	Gema, S.R.L.	Bingos	100%	100%
Atlantic Pecunia, S.A.R.L.	Casinos	100%	100%	Genper, S. A. J	Operacional	100%	100%
Automáticos Manchegos, S.L.	Operacional	51%	51%	Giga Game System Operation, S.L.	Operacional	100%	100%
Automaticos Maxorata, S.A.	Operacional	55%	55%	Global Bingo Corporation, S.A.	Bingos	100%	100%
Automáticos Quintana, S.L.	Operacional	50%	50%	Global Bingo Madrid, S.A.	Bingos	100%	100%
Azivi Horta, S.A.	Bingos	100%	100%	Global Bingo Stars, S.A.	Bingos	100%	100%
Bar Juegos, S.L.	Bingos	100%	100%	Global Casino Technology Corporation, S.A.	Casinos	100%	100%
Barnabing, S.A.	Bingos	100%	100%	Global Game Machine Corporation, S.A.	Operacional	100%	100%
Barna-Center, S.A.	Operacional	100%	100%	Global Management Tangier, S.R.L.	Casinos	100%	100%
Bema - Euromatic, S.A.	Operacional	61%	61%	Global Real State, S.A.S.	Casinos	100%	100%
Bet On Red Digital, S.A.	Apuestas	100%	100%	Gogoal, S.R.L.	Apuestas	60%	60%
Bicondal, S.A.	Bingos	100%	100%	Goldenplay, S.L.	Operacional	51%	51%
Billares Valencia, S.L.	Operacional	100%	100%	Gran Casino Costa Brava, S.L.	Casinos	90%	90%
Binale, S.A.	Bingos	100%	100%	Gran Casino de las Palmas, S.A.	Casinos	51%	51%
Bincamex, S.A. de C.V.	Bingos	100%	100%	Grasplai, S.A.	Bingos	100%	100%
Bincano, S.A.	Bingos	100%	100%	Grevaloflal, S.A.	Bingos	100%	100%
Bingo Santven, S.A.	Bingos	100%	100%	Grupo Cirs De Costa Rica, S.A.	Casinos	100%	100%
Bingo Vic, S.A.	Bingos	100%	-	Haes, S.A.	Bingos	100%	100%
Bingos Andaluces, S.A.	Bingos	100%	100%	Iber Matic Games, S.L.	Operacional	76%	76%
Bingos Benidorm, S.A.	Bingos	100%	100%	Integración Inmobiliaria World de Mexico, S.A. De C.V.	Bingos	100%	100%
Bingos de Madrid Reunidos, S.A.	Bingos	100%	100%	International Bingo Technology, S.A.	Bingos	100%	100%
Bis Line, S.L.	Operacional	88%	88%	International Mex Business, S.L.	Bingos	100%	100%
Blanes Slot, S.L.	Operacional	100%	-	Interplay, S.A.	Operacional	76%	76%
Calpe Leisure, S.A.	Operacional	85%	85%	Interservi, S.A.	Operacional	51%	51%
Casino CIRSA Valencia, S.A.	Casinos	100%	100%	Inversiones Interactivas, S.A.	Casinos	70%	70%
Casino Management, S.A.R.L.	Casinos	75%	75%	Inversiones Pacanoas, S.A.	Casinos	70%	70%
Casino Nueva Andalucía Marbella, S.A.	Casinos	100%	100%	Inversiones Pañanitas, S.A.	Casinos	70%	70%
Casinos del Caribe, S.R.L.	Casinos	100%	100%	Inversiones Vertiago, S.A.	Casinos	70%	70%
Cat Games, S.L.	Operacional	60%	60%	Inversiones Zental, S.L.	Bingos	100%	100%
CIRSA Enterprises, S.A.	Estructura	100 %	100 %	Investment & Securities Iberica, S.A.	Casinos	100%	100%
CIRSA Finance International, S.A.R.L.U.	Estructura	100%	100%	Isi Bet Pro, S.R.L.	Apuestas	55 %	-
CIRSA Gaming Corporation, S.A.	Estructura	100%	100%	Jamaica 2001, S.R.L.	Operacional	100%	-
CIRSA Interactive Corporation, S.L.	B2B	100%	100%	Juegomatic, S.A.	Operacional	100%	100%
CIRSA Intenational Business Corporation,	Casinos	100%	100%	Juegos De Azar Oliva Rodon, S.L.	Operacional	100%	100%
CIRSA Italia Holding, S.P.A.	Operacional	100%	100%	Juegos Del Oeste, S.L.	Operacional	76%	76%
CIRSA Italia, S.P.A.	Operacional	100%	100%	La Barra Ancon, S.A.	Casinos	50%	50%
CIRSA Morocco, S.L.	Casinos	100%	100 %	La Barra Panama, S.A.	Casinos	100%	100%
CIRSA Servicios Corporativos, S.L.	Estructura	100%	100%	Les Loisirs Du Paradis, S.A.R.L.	Casinos	82%	82%
CIRSA Slot Corporation, S.A.	Operacional	100%	100%	L&G Bussines, S.L.	Operacional	100%	100%
CIRSA Retail, S.R.L.	Bingos	100%	100%	Lista Azul, S.A.	Bingos	100%	100%
CIRSA Tecnologías de la Información, S.L.	Estructura	100%	100%	Macrojuegos, S.A.	Bingos	51%	51%
Cirsagest, S.P.A.	Operacional	100%	100%	Majestic 507 Corp, S.A.	Casinos	50%	50%
Club Privado De Fumadores Nuestro Espacio	Bingos	100%	100%	Maquilleiro, S.L.	Operacional	100%	100%
Coin Machines, S.A.	Operacional	100%	100%	Maqui-Ter, S.A.	Operacional	100%	51%
Coinland, S.A.	Operacional	100%	100%	Marchamatic Indalo, S.L.	Operacional	51%	51%
Comdibal 2000, S. L.	B2B	100%	100%	Mepe, S.A.	Operacional	100 %	-
Comercial de Desarrollos Electrónicos, S. A.	Operacional	100%	100%	Merengue Bar Gran Casino Jaragua, GCJ, S.R.L.	Casinos	100%	100%
Comercial de Recreativos Salamanca, S.A.	Operacional	76%	76%	Micri Communication, S.R.L.	Apuestas	70 %	-
Comercial Jupama, S.A.	Operacional	50%	50%	Miky, S.L.	Operacional	100%	100%
Corporación Turística David, S.A.	Casinos	60 %	-	Modena Giochi Giuliani, S.R.L.	Operacional	100 %	-
Diamonds Games, S.I.	Operacional	76 %	-	Montri, S.A.	Operacional	76%	76%
Digital Gaming México, S.A.P.I.de C.V.	Apuestas	100%	100%	New Laomar, S.L.	Operacional	51%	51%
Egaming Solutions, SRL	Apuestas	60 %	-	New Retail, S.R.L.	Operacional	100 %	-
Egartronic, S.A.	Operacional	76%	76%	New York Game, S.L.	Operacional	100%	100%
Electrónicos Radisa, S.L.	Operacional	100%	100%	Nightfall Construccions, S.R.L.	Casinos	100%	100%
Eleval, Electronicos Valencia, S.A.	Operacional	100%	100%	Oper Ibiza, S.L.	Operacional	51%	51%
E-Play 24 Ita Limited	Apuestas	60%	60 %	Operadora de Entretenimiento Manzanillo, S.A. de C.V.	Casinos	100%	60%
E-Play 24 Italia, S.R.L.	Apuestas	60%	60 %	Operadora de Juegos y Sorteos Paseo Central, S.A. de CV	Casinos	100%	-
E-Play 24 Retail, S.R.L.	Apuestas	60%	60 %	Operadora General De Entretenimiento, S.A. DE C.V.	Apuestas	100%	100%

Sociedad	Actividad	Porcentaje de participación 2023	Porcentaje de participación 2022
Operadora Internacional de Recreativos, S.A.	Operacional	51%	51%
Orbis Development, S.A.	Casinos	100%	100%
Orlando Italia, S.R.I.	Operacional	51%	51%
Orlando Play, S.A.	Operacional	51%	51%
Palabingo, S.R.L.	Bingos	100%	100%
Perselli Video Giochi, S.R.L.	Operacional	100%	-
Piscis 28 Castilla y León, S.L.	Operacional	100%	100%
Playcat, S.A.	Bingos	100%	100%
Princesa 31, S.A.	Bingos	100%	100%
Promociones e Inversiones de Guerrero, S.A.P.I. de C.V.	Bingos	100%	100%
Promociones Sol Ibiza, S.A.	Operacional	51%	51%
Radiamon, S.L.	Operacional	51%	51%
Reactive Games Software Solutions Limited	Apuestas	60%	60%
Recrea, S.L.	Operacional	80%	80%
Recreativos Arranz, S.L.	Operacional	100%	100%
Recreativos Galicia - Sanabria, S.L.	Operacional	100%	100%
Recreativos Hatuey, S.A.	Operacional	100%	100%
Recreativos Manchegos, S.L.	Operacional	51%	51%
Recreativos Ociomar Levante, S.L.	Operacional	51%	51%
Recreativos Panaemi, S.L.	Operacional	51%	51%
Recreativos Perseo, S.L.	Operacional	100%	-
Recreativos Valle de Aran, S.L.	Operacional	100%	-
Recreativos Xativa, S.A.	Operacional	55%	55%
Red de salones de Aragón, S.L.	B2B	100%	100%
Resort Paradise AB	Casinos	82%	82%
Romgar, S.L.	Bingos	100%	100%
S.A. Explotadora de Recreativos	Operacional	90%	90%
Sadeju, S.L.	Bingos	65%	65%
Sala Valencia, S.A.	Bingos	100%	100%
Sala Versailles, S.A.	Bingos	100%	100%
Santbar, S.I.	Operacional	100%	-
Saturno 5 Conexión, S.L.	Operacional	100%	100%
SCB Almirante Dominicana, S.R.L	Casinos	100%	100%
SCB Anil Dominicana, S.R.L.	Casinos	100%	100%
SCB Grand Victoria Dominicana, S.R.L.	Casinos	100%	100%
SCB Hispaniola Dominicana, S.R.L.	Casinos	100%	100%
SCB Malecon Dominicana, S.A.	Casinos	100%	100%
Sertebi, S.A.	Bingos	100%	100%
Servi D'Aro, S.A.	Bingos	100%	100%
Servi-Joc, S.A.	Operacional	85%	85%
Servinet, S.L.	Operacional	100%	-
Sobima, S.A.	Bingos	100%	100%
Societe Du Casino Le Mirage, S.A.	Casinos	51%	51%
Sodemar, S.L.	Bingos	100%	100%
Space Go Game Studio, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apostes Catalunya, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Andalucía, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Aragón, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Asturias, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Baleares, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Canarias, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Castilla La Mancha, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Ceuta, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Colombia, S.A.S.	Apuestas	50%	50%
Sportium Apuestas Deportivas, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Digital, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Galicia, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Levante, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Melilla, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Navarra, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Oeste, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Apuestas Panama, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Dominicana, SRL	Apuestas	100%	100%
Sportium Global Investments, SGI, S.A.	Apuestas	100%	100%
Sportium Portugal, SA	Apuestas	100%	100%
Sportium Puerto Rico, LLC	Apuestas	55%	55%

Sociedad	Actividad	Porcentaje de participación 2023	Porcentaje de participación 2022
Sportium Servicios de Gestión, S.L.	Apuestas	100%	100%
Sportium Zona Norte, S.A.	Apuestas	100%	100%
Star Games Balear, S.L.	Operacional	76%	-
Talluntxe, S.A.	Bingos	100%	100%
Talzen Inversions, S.L.	Bingos	100%	100%
Tecnijoc, S.L.	Operacional	76%	76%
Tecnoappel, S.L.	Operacional	76%	76%
Tecnologia y Sistemas, S.A.	Operacional	100%	100%
Tefle, S.A.	Bingos	100%	100%
Telma Enea, S.L.	Bingos	100%	100%
Teo Servicios Corporativos Slots, S.L.	Operacional	100%	100%
Thousand and One Nights, AB	Casinos	75%	75%
Tres Rios Hotel la Carpintera, S.A.	Casinos	100%	100%
Unidesa Operations Services, S.I.	B2B	100%	100%
Uniplay, S.A.	Operacional	100%	100%
Universal de Desarrollos Electrónicos, S. A.	B2B	100%	100%
Urban Leisure, S.L.	Operacional	75%	75%
Verneda 90, S.A.	Bingos	100%	100%
Winner Group, S.A.	Casinos	50%	50%
Yellow City Limited	Apuestas	60%	60%
Yumbo San Fernando, S.A.	Bingos	100%	100%

#### Relación de sociedades asociadas

Sociedad	Actividad	Porcentaje de participación 2023	Porcentaje de participación 2022
AOG, S.r.l.	Bingos	50%	50%
Audiovisual Fianzas, S.G.R.	Estructura	6%	6%
Binsavo, S. A.	Bingos	50%	50%
Casino la Toja, S.A.	Casinos	50%	50%
Compañía Europea de Salones Recreativos, S.L.	B2B	20%	20%
Competiciones Deportivas, S.A.	Casinos	50%	50%
Felix Jimenez Morante, S.A.	Operacional	50%	50%
Majestic Food Services, S.A.	Casinos	50%	50%
Montecarlo Andalucía, S.L.	Bingos	50%	50%
Opa Services, S.r.l.	Bingos	30%	30%
Recreativos Oropesa, S.L.	Operacional	50%	50%
Serdisga 2000, S. L.	B2B	50%	50%
Unión de Operadores Reunidos, S.A.	Operacional	50%	50%

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el  
31 de diciembre de 2023**

**CIRSA ENTERPRISES, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de CIRSA ENTERPRISES, 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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de CIRSA ENTERPRISES, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF consolidado 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 Apéndice "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluido en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de CIRSA ENTERPRISES, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Apéndice "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

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

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

---

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis y matriz de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- ▶ 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 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

#### Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF Consolidado adjunto no incluye, tal y como se indica en el Apéndice "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluido en el mismo, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, siendo información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

---

#### Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 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 Apéndice "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

---

#### Uso y distribución

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

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

2024 Núm. 202405156  
IMPORTE COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell d'identificació d'altres actuacions

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

19 de marzo de 2024



## Sede Central

**TLF** +34 93 739 67 00  
**EMAIL** info@cirsa.com

Ctra. de Castellar, 298  
08226 Terrassa  
Barcelona, España

## México

**TLF** +5255 59500030  
**EMAIL** info@mx.cirsa.com

Corporativo Samara Shops  
Antonio Dovali Jaime, num 70  
Torre B- Piso 3, Colonia Zedec  
Santa Fe - Deleg. Álvaro Obregón  
01376 Ciudad de México

## Colombia

**TLF** +571 6059444  
**EMAIL** info@co.cirsa.com

Calle 90 No.19c-32  
Edificio Blue Tower of.401  
Bogotá

## Costa Rica

**TLF** +506 24309980  
**EMAIL** info@cr.cirsa.com

Oficentro  
Ejecutivo la Sabana  
Torre 6, Piso 3  
(Sabana Norte), San José

## Perú

**TLF** +51 016107600  
**EMAIL** info@pe.cirsa.com

Avda. Ricardo Palma, 341, 2º  
Miraflores  
Lima

## Panamá

**TLF** +507 2708700  
**EMAIL** info@pa.cirsa.com

Calle 50  
Edificio PH Global, Piso 40  
Ciudad de Panamá

## Marruecos

**TLF** +212 528848777

Secteur Balnéaire et  
Touristique Bp 194  
80,000 Agadir

## Italia

**TLF** +39 028227951  
**EMAIL** info@it.cirsa.com

Via Ludovico il Moro 6C  
Palazzo Ferraris, 3º piano  
MILAN 3 City  
20079 Basiglio. Milan

## República Dominicana

**TLF** +1809 5359292  
**EMAIL** info@do.cirsa.com

Abraham Lincoln  
Av. Independencia  
Santo Domingo