

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
TOTAL	13.338	13.861

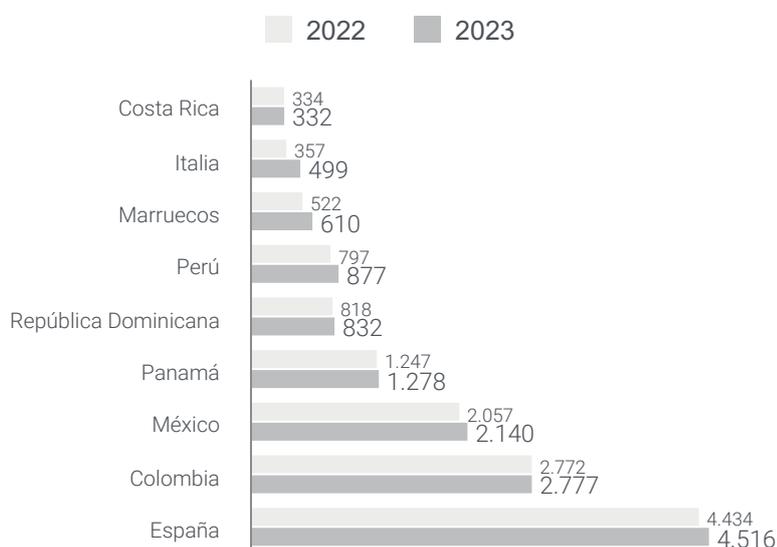
 49 %  51 %

 49 %  51 %

Empleados por edad

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

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
TOTAL	1.873	1.321	183	1.526	1.280	265	1.595	1.661	166	1.409	1.435	173
	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
TOTAL	246	300	41	218	292	103	209	261	36	216	268	47
	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
TOTAL	7.113	12.773	20.297	8.679	18.214	30.363	7.873	13.840	21.810	10.096	20.355	33.409

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
TOTAL	769	1.703	381	3.203	7.282	676	1.745	411	3.390	7.580

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 ¹	11,29	14,94	7,69	8,07	10,24	6,02
Índice gravedad ²	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

¹ 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

² 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 %
TOTAL	3,3 %	3,1 %

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
Total	864.305	374.172

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
Total	864.305	374.172

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
Total	864.305	374.172

(*) 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.



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.



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*



ESCUELAS POR POSICIÓN

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



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.



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.