

06

Social

**Nuestro objetivo es desarrollar,
conservar y atraer nuevo talento al Grupo**



Objetivo y estrategia



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

Conscientes de que el **equipo humano es un activo estratégico** para la consecución de los objetivos empresariales, CIRSA se ha provisto de un marco normativo en el que se definen las bases para la implantación de un modelo de gestión que permita atraer, desarrollar y fidelizar el talento, fomentando un entorno laboral óptimo, que permita el desarrollo integral de nuestros empleados, a través de una cultura inclusiva, diversa y en la que se promueva el bienestar físico y mental de todos los que formamos parte del grupo.

Dicho marco normativo engloba las siguientes políticas específicas:

- Política de Derechos Humanos
- Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión
- Política de Seguridad y Salud Laboral (PRL)

Para lograr nuestra excelencia operativa, debemos atraer a personas que busquen desarrollar todo su potencial en CIRSA. Para ello, trabajamos activamente

en favorecer su crecimiento personal y profesional e impulsar un clima laboral que genere confianza y motivación.

También hemos identificado los principales riesgos a nivel de personas en el grupo, tales como **la pérdida potencial de talento, la pérdida de perfiles de liderazgo superior y los riesgos en el bienestar de nuestros empleados.**

Con el objetivo de mitigar o eliminar los mencionados riesgos, se han elaborado los siguientes planes y programas, en todos los países donde CIRSA opera:

- **Creación de planes de bienestar 360°**, donde se incluyen acciones relacionadas con la actividad física, el bienestar emocional y la formación financiera, entre otros.
- **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 gestión de personas de CIRSA:

1. ÉTICA, DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

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

2. CONDICIONES DE TRABAJO

Garantizamos las mejores condiciones del trabajo priorizando los contratos indefinidos frente a los de corta duración, así como la libertad de asociación y el diálogo social.

3. 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 profesional.

4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Ofrecemos un entorno laboral seguro en todos nuestros centros de trabajo, haciendo estudios de seguridad en todas las posiciones existentes.

5. DESARROLLO PROFESIONAL

Contamos con programas de formación integrales que fomentan el desarrollo del capital humano y la promoción de los profesionales dentro de todo el Grupo.

Nuestro equipo en números

Nuestro equipo está formado por **15.510 personas**, de éstas, el 80 % trabaja para nuestras salas de juego. La cifra de empleados mencionada representa un incremento del 12 % respecto al ejercicio 2023. Si bien puede parecer una gran cifra, en CIRSA seguimos actuando como una empresa local en todos los países donde nos encontramos, lo que explica porqué la mayoría de nuestros empleados provienen de las propias comunidades. 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

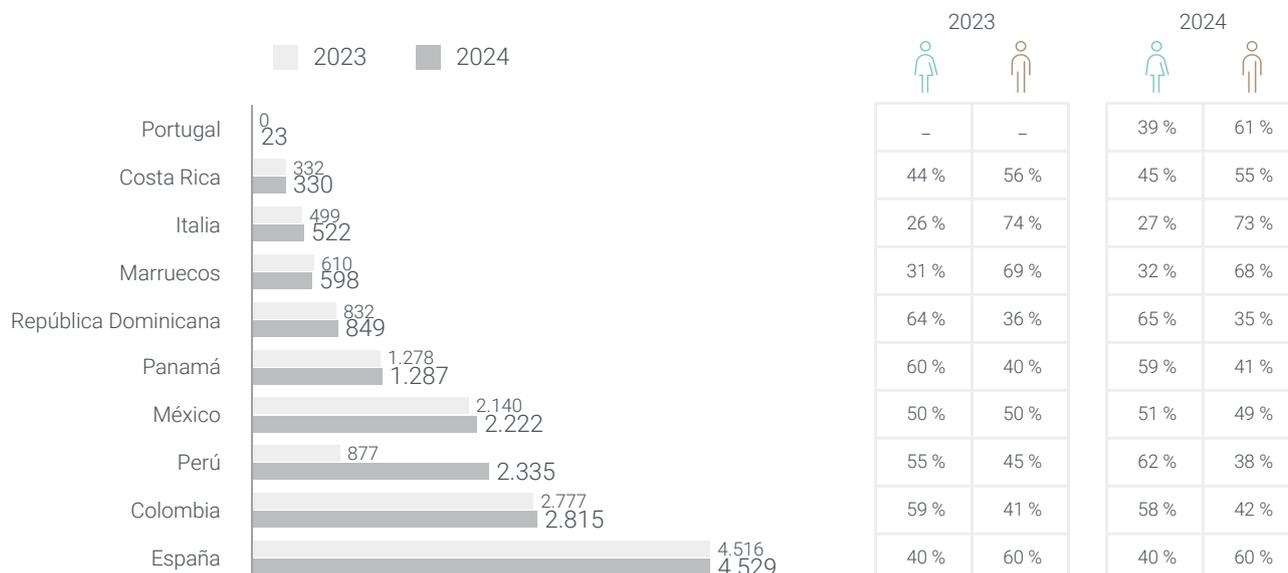
	2023	2024
Dirección	686	715
Personal de apoyo	1.745	1.949
Personal de marketing	446	496
Personal indirecto de las salas de juego	3.424	3.542
Personal directo de las salas de juego	7.560	8.808
Total	13.861	15.510

 49 %	 51 %	 50 %	 50 %
---	---	---	---

Empleados por edad

	2023	2024
< 30	3.369	4.322
30 - 50	8.119	8.718
> 50	2.373	2.470
Total	13.861	15.510

Empleados por país y género



Empleados por país y género

	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
España	1.790	2.726	4.516	1.807	2.722	4.529
Colombia	1.638	1.139	2.777	1.639	1.176	2.815
Perú	480	397	877	1.447	888	2.335
México	1.064	1.076	2.140	1.133	1.089	2.222
Panamá	761	517	1.278	764	523	1.287
República Dominicana	534	298	832	553	296	849
Marruecos	187	423	610	189	409	598
Italia	129	370	499	141	381	522
Costa Rica	146	186	332	147	183	330
Portugal	n/a	n/a	n/a	9	14	23
Total	6.729	7.132	13.861	7.829	7.681	15.510
	49 %	51 %	100 %	50 %	50 %	100 %

Nota: Puerto Rico no está incluido por no tener estructura. Incremento plantilla en Perú por incorporación año 2024 empresa Apuesta Total.

Nuestro equipo a **nivel global** está formado por un **50 % de mujeres y un 50 % de hombres**, llegando al **58 % de mujeres en América Latina**.

Empleados por nacionalidades

	2023		2024		2024	
		%		%		%
Española	4.185	30 %	4.180	27 %	287	40 %
Colombiana	2.859	21 %	2.900	19 %	112	16 %
Peruana	871	6 %	2.318	15 %	70	10 %
Mexicana	2.115	15 %	2.195	14 %	60	8 %
Panameña	1.258	9 %	1.267	8 %	63	9 %
Otras	2.573	19 %	2.650	17 %	123	17 %
Total empleados	13.861	100 %	15.510	100 %	715	100 %
Total nacionalidades	80		80		21	

(*) Personal de la Categoría profesional Dirección

Acciones y resultados

Para CIRSA el respeto y el trato digno a todas las personas es fundamental. En cumplimiento de nuestras políticas y en coherencia con nuestra filosofía, estamos plenamente comprometidos en garantizar la diversidad y la integración en todos nuestros procesos de gestión de personas.

1. ÉTICA, DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

En CIRSA nos comprometemos a **fomentar un entorno donde la diversidad y la inclusión sean los pilares fundamentales**. Reconocemos que las distintas perspectivas y experiencias son esenciales para la innovación y el crecimiento sostenible.

En este capítulo, detallamos nuestras políticas y logros en materia de diversidad e inclusión, subrayando nuestro compromiso para crear un espacio de trabajo equitativo y respetuoso, destacando nuestros esfuerzos para garantizar que todas las personas, independientemente de sus características personales, se sientan valoradas y respetadas.

La inclusión va más allá de integrar la diversidad; se trata de **asegurar la igualdad de oportunidades** y crear un entorno donde cada individuo sea reconocido y valorado por sus diferencias, permitiendo que el talento alcance su máximo potencial.

Para lograr todo lo mencionado, promovemos una estrategia de diversidad e inclusión dentro de nuestras normas y organización de Personas y Talento.

- **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión** que establece las bases de los planes para promover la igualdad efectiva, asegurando el desarrollo profesional y la equidad en las oportunidades.
- **Norma de gestión de vacantes de empleo** que garantiza la igualdad de oportunidades, asegurando procesos justos, imparciales y sin sesgos.
- **Política de Derechos Humanos**. Garantiza el trato equitativo y digno a todos y cada uno de los miembros que componen CIRSA y vela para que todos sean tratados con respeto.
- **Estrategia de Diversidad e Inclusión** que persigue la construcción de un entorno en el que la diferencia sea un valor añadido y no existan elementos de discriminación que limiten las oportunidades de ningún colectivo o impidan a nuestra organización aprovechar al máximo el talento de todas las personas que la integran.
- **Comité de Diversidad e Inclusión** constituido en julio 2024 en España con miembros de todos los países, que actúa como órgano consultivo y ejecutivo encargado de promover, desarrollar e implementar iniciativas que promuevan la inclusión de la diversidad en todo el Grupo.

Para garantizar un entorno libre de discriminación, CIRSA asume explícitamente el compromiso de no discriminar por ninguna condición de género, edad, orientación sexual, discapacidad, orígenes o cualquier otra característica que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo. Asimismo, el Grupo cuenta con procedimientos para evitar comportamientos que infrinjan esa norma.

Los empleados del Grupo pueden reportar aquellos comportamientos susceptibles de discriminación laboral a través del **Canal de Línea Ética**.

En este sentido, una vez que es activado el protocolo, se investiga el hecho comunicado por parte de una comisión interna, 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. Para ver número de casos, consultar Capítulo 7. *Gobierno corporativo. Canal Línea ética.*

Estrategia y compromisos

Esta estrategia de diversidad e inclusión, junto con todas las políticas y programas que de ella se derivan, es de aplicación obligatoria para todas las personas trabajadoras, personal directivo y miembros del Consejo de Administración de las sociedades que integran el Grupo CIRSA, sin importar su ubicación geográfica. Esto incluye tanto aquellas sobre las que el Grupo CIRSA ejerce control efectivo como las participadas en las que se tenga una influencia significativa, siempre dentro de los límites previstos por la normativa vigente.

Para lograr una cultura inclusiva en toda la organización, hemos establecido los siguientes **compromisos**:

1. Gestión de la diversidad	2. Rechazo a la discriminación	3. Mecanismos de selección
Integrar en la organización la riqueza que aporta la confluencia de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes, mediante la gestión de la diversidad de sus profesionales.	Rechazar de manera expresa cualquier discriminación por razón de género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual.	Garantizar que las decisiones y mecanismos sobre selección, contratación, evaluación del desempeño, progreso y promociones profesionales se basen en el mérito.
4. Igualdad de oportunidades	5. Equilibrio vida laboral y personal	6. Grupos de interés
Impulsar la igualdad de oportunidades como eje central en la orientación de las políticas de Personas y Talento.	Proporcionar a todos los profesionales, herramientas y medidas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	Extender el compromiso con la diversidad desde el respeto a la libertad de gestión a nuestros grupos de interés.

La **estrategia de diversidad e inclusión** de CIRSA se basa en objetivos claros y medibles, incluyendo sensibilización y formación, promoción de liderazgo inclusivo y reducción de brechas de género. A continuación, se describen los **objetivos** en los que se basa la mencionada estrategia:

- **Fomentar** la conciencia sobre la diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización.
- **Promover** la educación en diversidad a través de talleres y seminarios específicos.
- **Desarrollar** y fomentar un liderazgo inclusivo en toda la organización.
- **Reducir** progresivamente la brecha de género en posiciones de liderazgo.
- **Medir** y reducir la brecha salarial global.
- **Asegurar** la equidad en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- **Fomentar** la mentoría y el desarrollo de talento diverso.

Desempeño y logros

En la actualidad, la diversidad y la inclusión son esenciales para el éxito y la sostenibilidad empresarial.

A continuación detallamos las acciones emprendidas y los reconocimientos obtenidos en 2024 en la implementación de esta estrategia.

- **Diagnóstico del estado de la Diversidad en el Grupo.** Hemos llevado a cabo un exhaustivo estudio cuantitativo sobre la diversidad de género, orientación sexual y generacional, así como el liderazgo en nuestro Grupo, mediante una encuesta realizada a más de 4.600 empleados, obteniendo respuesta de 935 empleados (20 % de las encuestas). Este análisis nos ha proporcionado una comprensión más profunda de nuestra situación actual y de las oportunidades para seguir avanzando.

El estudio ha identificado varias áreas con avances significativos y oportunidades de mejora.

Trato igualitario por género

Trato orientación sexual

Trato diversidad generacional

En todos los casos hemos observado una **percepción positiva**, aun así, debemos seguir mejorando de forma continua con nuestras políticas para garantizar que cada persona se sienta plenamente valorada y respetada.

- **Constitución del Comité de Diversidad e Inclusión** del Grupo con el propósito de promover, desarrollar e implementar iniciativas que fomenten la inclusión de a diversidad.

El comité se compone de **7 personas de forma permanente**, así como **una persona en representación de cada país donde tenemos presencia**, garantizando la representación de diversas áreas, grupos de edad, géneros y otras sensibilidades. Su objetivo es asegurar que las acciones reflejen a todos los colectivos de la organización, enfocándose en los ejes de diversidad de género, diversidad generacional y diversidad sexual, desarrollando la estrategia que refuerce nuestro compromiso con la diversidad e inclusión y trazando la hoja de ruta para la implementación de iniciativas previstas para el año 2025.

- **Formación e-learning** obligatoria en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión lanzada a todo el colectivo de personas trabajadoras en España. Dicha formación ha proporcionado una visión general de los conceptos fundamentales de la diversidad (género, orientación sexual, generacional) así como la importancia de la inclusión en las organizaciones y el efecto de los sesgos. Se ha planificado para 2025 hacer la mencionada formación al resto de países del Grupo.

- **Renovación** de la adhesión a los programas **Empowering Women's Talent & Diversity Leading Company** de Equipos y Talento, con el propósito de brindar a las personas empleadas del Grupo la oportunidad de participar en talleres, workshops y eventos en dichas materias.

Como resultado del trabajo realizado, hemos obtenido el sello que nos certifica como empresa **Empowering Women's Talent 2024**, lo cual reafirma nuestro compromiso con las políticas e iniciativas de promoción de la diversidad y empoderamiento femenino, y el sello que nos certifica como empresa **Diversity Leading Company 2024**, que refleja nuestro esfuerzo y la dedicación por hacer de la inclusión un pilar fundamental de nuestra organización.



- **Participación en talleres, workshops y eventos** con el objetivo de desarrollar una mayor comprensión en materia de diversidad y liderazgo inclusivo, así como de empoderamiento femenino. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Comunicación Inclusiva.
- Productividad y eficiencia.
- Empoderamiento y liderazgo.
- Oratoria y presentaciones de impacto.
- Diversidad cognitiva.

- **Desarrollo del programa Cross-mentoring** (3ª edición) que ha contado con la participación de 12 mujeres como *mentees* y 8 mentores en puestos directivos. El objetivo es intercambiar experiencias de liderazgo y promover el crecimiento profesional de los participantes.

Respecto a la **integración de género** ha habido un incremento en el % de mujeres.

	2023	2024	Objetivo (%)	Año
% Mujeres	49 %	50 %	> 50 %	2025
% Posición de gerencia en puntos de venta	50 %	52 %	> 52 %	2025
% Posiciones puntos de venta / posiciones directivas	86 %	85 %	> 85 %	2025
% Posiciones directivas	23 %	23 %	> 23 %	2025
< 30	— %	— %	— %	2025
30 - 50	33 %	32 %	> 32 %	2025
> 50	10 %	10 %	> 10 %	2025
% Posiciones STEM	12 %	12 %	> 12 %	2025

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.



Políticas retributivas

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.

Remuneraciones medias por género, edad y categoría profesional

Moneda: en euros	2023						2024					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección (*)	15.753	38.085	43.929	18.457	57.221	78.074	13.866	45.018	43.638	23.380	59.663	85.452
Personal apoyo	15.123	23.845	32.131	23.373	30.825	40.250	15.974	23.412	33.170	20.316	30.848	41.555
Personal marketing	8.459	17.679	30.809	15.929	38.566	52.685	8.399	17.873	37.805	10.941	37.117	53.852
Personal sala indirecto	8.025	10.931	16.478	7.933	12.039	20.866	7.904	10.857	16.090	7.844	12.291	21.308
Personal sala directo	7.255	10.934	16.041	8.652	16.029	24.151	7.055	10.651	16.452	8.665	16.363	24.420
Total	7.873	13.840	21.810	10.096	20.355	33.409	7.651	13.682	22.311	9.852	21.057	35.005

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

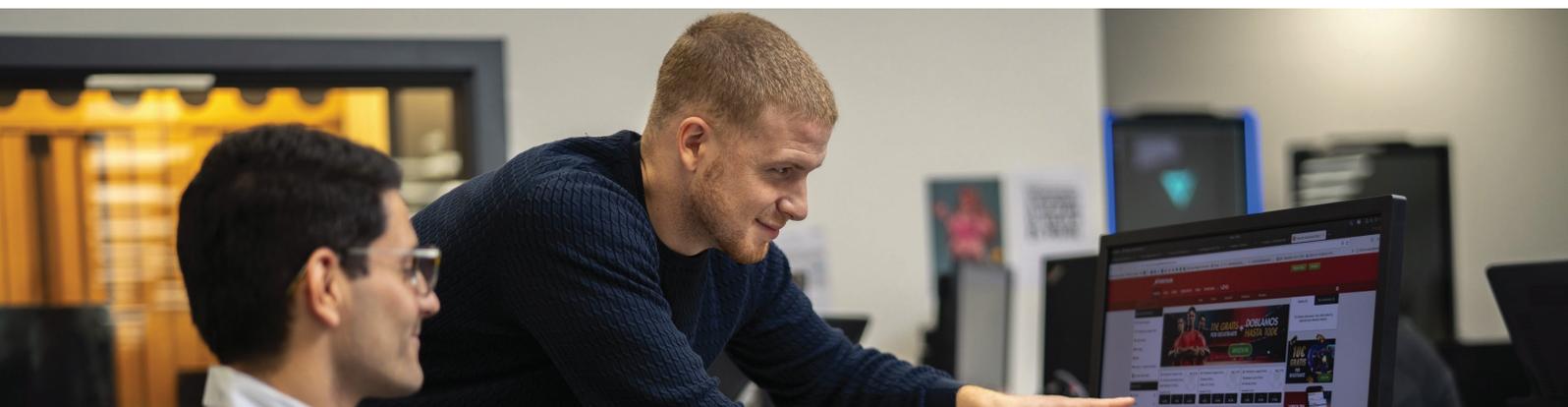
(*) La categoría Dirección no incluyen las remuneraciones de los miembros de la alta dirección

Retribución variable

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

Planes de carrera

En CIRSA, nuestro enfoque en la retribución se centra en recompensar a nuestros empleados por su **compromiso y dedicación a largo plazo**. Implementamos planes de carrera que promueven el crecimiento profesional y el desarrollo continuo, asegurando que nuestros empleados tengan oportunidades claras de avance dentro de la empresa. Además, valoramos la lealtad de nuestros empleados y ofrecemos premios por fidelidad o antigüedad, reconociendo su contribución sostenida a lo largo de los años. Estos programas no solo refuerzan nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados, sino que también promueven un entorno de trabajo positivo y motivador.



Brecha salarial

	Divisa	2023				2024			
		Mujer	Hombre	VAbs	%	Mujer	Hombre	VAbs	%
España	EURO	24.638	33.740	9.102	27,0 %	25.678	35.528	9.850	27,7 %
Colombia	k COP	30.891	36.155	5.264	14,6 %	34.080	39.256	5.176	13,2 %
Perú (*)	PEN	28.550	36.728	8.178	22,3 %	23.800	36.615	12.815	35,0 %
México	MXN	165.346	234.573	69.227	29,5 %	169.453	239.901	70.448	29,4 %
Panamá	USD	13.363	15.746	2.383	15,1 %	14.041	16.201	2.160	13,3 %
República Dominicana	DOP	373.699	615.558	241.859	39,3 %	404.967	689.798	284.831	41,3 %
Marruecos	MAD	143.469	144.465	996	0,7 %	144.964	155.486	10.522	6,8 %
Italia	EURO	30.201	38.261	8.060	21,1 %	32.735	40.277	7.542	18,7 %
Costa Rica	k CRC	6.429	8.083	1.654	20,5 %	7.112	8.742	1.630	18,6 %
Portugal	EURO	-	-	-	- %	17.216	19.288	2.072	10,7 %

(*) Sin Apuesta Total en Perú año 2024 la brecha país sería de 20,1 %

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 **21,5 %**, que calculándola sin tener en cuenta la adquisición de **Apuesta Total en Perú**, se situaría en un **20,0 %**, mejorando este indicador **vs. 2023 en un 5 %**. El objetivo del Grupo es continuar reduciendo dicha cifra en los próximos años.

Selección

En CIRSA reconocemos que contar con una fuerza laboral diversa es esencial para impulsar la innovación, mejorar la toma de decisiones y reflejar la diversidad de los mercados en los que operamos.

Para ello, garantizamos procesos justos e igualitarios que buscan lograr el mejor ajuste entre las personas y las necesidades específicas de cada puesto, alineándonos con las prioridades y objetivos de la organización y buscando soluciones que aporten valor.

- **Employer Branding.** Hemos implementado diversas estrategias para fortalecer nuestra imagen como empleador en todos los países donde tenemos presencia, con el fin de atraer y fidelizar talento. Algunas de las acciones más representativas llevadas a cabo han sido:

1) Potenciar nuestra presencia en **LinkedIn** mediante:

- **Unificación de perfiles** internacionales **bajo una única marca corporativa**, con una línea editorial coherente definida por un comité, que asegura una comunicación alineada con nuestros valores y objetivos y pone en valor nuestra identidad diversa y multicultural.
- Difusión de información sobre nuestros productos, así como de otras marcas reconocidas del Grupo (Sportium y Unidesa) y noticias del sector para acercar al usuario a nuestro negocio.
- Presentación de resultados para mostrar la **solidez del proyecto empresarial**.

- Creación de testimoniales, videos y entrevistas que reflejen y muestren **la vida en CIRSA** como **buscadores de talento**, así como campañas sobre **compromisos ESG y compliance**.
- **Publicación de ofertas** para que nuestros/as potenciales candidatos/as puedan aplicar y formar parte de nuestro equipo y proyectos.
- Dar visibilidad a nuestras **iniciativas de acción social**, resaltando cómo contribuimos al desarrollo de las comunidades donde operamos. Estas acciones reflejan nuestra responsabilidad como empresa y nuestra misión de aportar valor más allá de los negocios.
- **Implementar un vocabulario inclusivo y accesible** en todas nuestras comunicaciones para fomentar la diversidad y visibilizar nuestra cultura de inclusión, igualdad de oportunidades y respeto por las diferencias.

2) Conectar con el talento joven y emergente a través de:

- **Ferias de empleo locales**, tanto para estudiantes de ciclos formativos como de universidades.
- **Organización de un Hackathon** en España, para atraer perfiles de desarrollo en IT en colaboración con Nuwe.

- **Programas para generar cantera.** Dada la naturaleza de nuestro sector y las dificultades inherentes para encontrar ciertos perfiles debido a la alta oferta y competitividad del mercado, hemos diseñado e implementado planes específicos para generar cantera de talento. Estos planes están orientados tanto a formar a personas que buscan su primer empleo como a contratar personas que poseen el potencial necesario para asumir roles de responsabilidad dentro de la compañía.

Uno de estos programas ha sido el mencionado **Hackathon**. De éste, resultó la contratación de 8 jóvenes, los cuáles entraron a formar parte del **Programa Impulso** donde están siendo guiados por mentores expertos durante 2 años para impulsar su crecimiento profesional en CIRSA Tech. Además, disponemos de otros programas, como el **Plan Vivero**, dirigido a incorporar personas con experiencias afines a nuestro sector para formarlas internamente en nuestro negocio y proyectarlas para que ocupen posiciones de mayor complejidad en un futuro cercano.

- **Talento con diversidad funcional.** En CIRSA somos consciente de la importancia de **reconocer y aprovechar** las fortalezas de los individuos con discapacidad, independientemente de las barreras que puedan enfrentar, por lo que nos enfocamos en captar **talento con diversidad funcional** a través de la colaboración en España con las diferentes Administraciones Públicas de Empleo o Fundaciones especializadas como son Seeliger y Conde o Prodis. Fruto de estos acuerdos de colaboración, cubrimos los requerimientos y necesidades que establece en España la Ley General de Discapacidad.

En el presente ejercicio la cifra de **empleados con discapacidad** en el Grupo se sitúa en **125 empleados**.

- **Publicación de vacantes internas.** En España realizamos la publicación interna de nuestras vacantes, siguiendo la "*Norma de gestión de vacantes de empleo*", que garantiza la igualdad de oportunidades, asegurando procesos justos, imparciales y sin sesgos para dotar de oportunidades a las personas trabajadoras del Grupo. En el resto de países donde nos encontramos presentes, también se publican las vacantes de empleo disponibles.

- **Onboarding.** En CIRSA, disponemos de un programa de onboarding, adaptado a cada posición y país, para todas aquellas personas que se incorporan al Grupo. Este proceso, gestionado por el equipo de selección, **presenta el Grupo a la persona de nuevo ingreso**, abarcando aspectos como la historia, las unidades de negocio, el impacto social, las iniciativas de sostenibilidad y los beneficios sociales. Asimismo, se proporciona información detallada sobre los servicios que se ofrecen a los empleados.

Cada persona que se incorpora al Grupo recibe una serie de **formaciones obligatorias** a realizar durante su período inicial. Estas formaciones abarcan, entre otros, temas como la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de familiarizarse con el plan de emergencia del edificio en el que se encuentra ubicado, así como los riesgos asociados a su puesto de trabajo. Además, se imparten formaciones específicas obligatorias relacionadas con las funciones que desempeñará la persona, como por ejemplo, la de Juego Responsable para todo el personal de atención al cliente de las salas de juego.

Además, para ciertas posiciones, principalmente en roles directivos, disponemos de un **plan de inducción** personalizado. Este plan incluye reuniones individualizadas con las direcciones corporativas y de negocio, encuentros con las gerencias de los departamentos clave con los que se colaborará y visitas a los centros de negocio para familiarizarse con el mismo. De esta manera, promovemos la conexión entre las personas, la cultura y el conocimiento integral de nuestro negocio.

Como prueba piloto, y a la espera de extenderlo al resto de unidades de negocio próximamente, en nuestra división de Casinos, contamos con un **plan específico de mentoría**. En este programa, cada persona que se incorpora a nuestros casinos, recibe la asignación de una persona que le forma y acompaña de manera individualizada durante sus primeros días en la operación, asegurando así una adecuada integración y desempeño.



2. CONDICIONES DE TRABAJO

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 vengan 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 con la representación de los empleados. Una vez firmados, se publican en los tablones 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.

Accesibilidad

En cuanto a las medidas de integración y accesibilidad de las personas con discapacidad, en CIRSA garantizamos que todas las personas tengan las mismas oportunidades, con un enfoque inclusivo en todas nuestras prácticas de reclutamiento.

Asimismo, 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.

Mecanismos para promover la implicación de los empleados

En CIRSA nos importa la opinión de nuestros empleados. Para poder **escuchar la voz de todos ellos e implicarles en la gestión de la compañía**, en términos de información, consulta y participación, en España disponemos de un **canal de sugerencias** ubicado en la Intranet corporativa. Asimismo, el resto de países disponen de un buzón de sugerencias en la web corporativa.



Por otro lado, tal y como se ha mencionado anteriormente, este año hemos realizado una encuesta a más de 4.600 empleados, obteniendo respuesta de más de un 20% de los encuestados (935 empleados).

Adicional a la razón principal de la encuesta sobre diagnóstico de la diversidad en el Grupo, también se han consultado aspectos relativos a :

- Satisfacción en el trabajo
- Igualdad de oportunidades
- Motivación

Satisfacción en el trabajo	Igualdad de oportunidades	Motivación
Pregunta: ¿Mi experiencia y trayectoria son valoradas positivamente?	Pregunta: ¿Mi edad no es impedimento para mi desarrollo profesional?	Pregunta: ¿Mi estado de ánimo con relación a los proyectos actuales?

En todos los casos hemos observado una **percepción positiva**, aun así, debemos seguir mejorando de forma continua para garantizar que cada persona se sienta plenamente valorada y respetada.

Número de altas por género, edad y categoría profesional

	2023						2024					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección	1	32	0	1	37	14	6	23	0	4	40	3
Personal apoyo	85	101	5	81	110	13	63	58	9	84	101	10
Personal marketing	44	24	4	15	37	4	33	38	1	18	30	5
Personal sala indirecto	58	188	28	178	314	24	72	203	34	165	259	20
Personal sala directo	1.407	1.316	129	1.134	937	118	1.915	1.427	109	1.542	968	115
Total	1.595	1.661	166	1.409	1.435	173	2.089	1.749	153	1.813	1.398	153
	3.422			3.017			3.991			3.364		
	6.439						7.355					

Número de despidos por género, edad y categoría profesional

	2023						2024					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección	0	9	2	1	15	12	1	6	2	5	9	5
Personal apoyo	10	18	10	12	28	8	13	18	12	13	24	11
Personal marketing	4	10	0	1	10	0	9	5	1	2	6	4
Personal sala indirecto	11	45	7	33	73	11	9	41	6	43	72	8
Personal sala directo	184	179	17	169	142	16	312	210	15	263	165	30
Total	209	261	36	216	268	47	344	280	36	326	276	58
	506			531			660			660		
	1.037						1.320					

Nota: Incremento de despidos debido a la incorporación de Apuesta Total en Perú.

Rotación de empleados

Nuestra tasa global anual de **rotación de empleados es del 30,1 %**, incluyendo Apuesta Total, recientemente incorporada al Grupo. Sin dicha empresa, **la rotación total global es del 24,3 %**. Destacar que es una cifra condicionada por 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 2024, esta **reducción, sin tener en cuenta la incorporación de Apuesta Total de Perú ha sido de un 14,1 %**, respecto al año anterior.

En cuanto a la tasa de rotación voluntaria, ésta se sitúa en un **22,1 %**. Sin Apuesta Total la tasa de rotación se sitúa en un **18,0 %**

	2023	2024
España	14,3 %	15,3 %
Colombia	35,0 %	29,4 %
Perú (*)	37,3 %	69,7 %
México	58,9 %	41,9 %
Panamá	16,4 %	12,7 %
República Dominicana	23,9 %	21,7 %
Marruecos	19,3 %	21,2 %
Italia	7,9 %	12,5 %
Costa Rica	35,8 %	33,5 %
Total	28,3 %	30,1 %
(*) sin Apuesta Total	28,3 %	24,3 %
Total Rotación Voluntaria	17,5 %	22,1 %

Nota: Tasa Rotación de Perú sin Apuesta Total 35,5 %

En 2024 hemos implementado diferentes acciones enfocadas en mejorar la fidelización, abordando la rotación desde un punto de vista holístico y centrándonos en:

- **Mejorar nuestras políticas de compensación** y realizando campañas de comunicación acerca de los beneficios que ofrecemos para ser competitivos en el mercado.
- **Incrementar el sentimiento de pertenencia** a través del Plan de Bienestar.
- Generar canales de comunicación más directos con los empleados para **conocer sus motivaciones y ofrecer soluciones** a medida a través de programas como *Back to the floor*.
- **Fomentar el equilibrio personal y profesional** a través de acciones como la búsqueda de la conciliación o la mejora del clima laboral.
- **Consolidar una cultura inclusiva y diversa**, donde la percepción de igualdad de oportunidades y la no discriminación son una realidad.

Promedio de empleados desglosados por tipo de contrato y país

	2023				2024			
	Permanentes		Temporales		Permanentes		Temporales	
	a tiempo		a tiempo		a tiempo		a tiempo	
	completo	parcial	completo	parcial	completo	parcial	completo	parcial
España	3.799	433	283	46	3.855	399	326	41
Colombia	2.759		30		2.776		34	
Perú	330		3		894		737	
México	1.249		10		2.270		3	
Panamá	822		4		1.274		8	
República Dominicana	2.223		2		821	1	6	
Marruecos	828		22		266		329	1
Italia	267		308		417	39	42	7
Costa Rica	330	28	21	5	326		4	
Portugal	n/a	n/a	n/a	n/a	1		1	
Total	12.607	461	683	51	12.901	438	1.488	49
	13.068		734		13.339		1.537	
	13.802				14.876			

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 de la plantilla durante el año.

Promedio de empleados desglosados por tipo de contrato, edad y sexo

	2023						2024					
	< 30		30 - 50		> 50		< 30		30 - 50		> 50	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Permanentes	1.819	1.355	3.838	3.821	747	1.488	1.776	1.394	3.957	3.847	820	1.545
Tiempo completo	1.785	1.335	3.594	3.743	696	1.454	1.753	1.365	3.732	3.770	767	1.513
Tiempo parcial	34	20	244	78	51	34	23	28	225	77	53	32
Temporales	140	133	164	234	27	36	470	309	356	328	33	42
Tiempo completo	130	124	144	229	22	35	464	301	339	319	27	31
Tiempo parcial	10	9	20	5	5	1	6	9	17	9	6	2
Total	1.959	1.488	4.002	4.055	774	1.524	2.246	1.703	4.312	4.175	853	1.587
	3.447		8.057		2.298		3.949		8.487		2.440	
	13.802						14.876					

Promedio de empleados desglosados por tipo de contrato y categoría laboral

	2023					2024				
	Dirección	Personal apoyo	Personal marketing	Personal sala indirecto	Personal sala directo	Dirección	Personal apoyo	Personal marketing	Personal sala indirecto	Personal sala directo
Permanentes	664	1.692	403	3.290	7.019	689	1.710	443	3.313	7.184
Tiempo completo	654	1.620	397	3.226	6.709	679	1.646	438	3.244	6.893
Tiempo parcial	10	72	6	64	310	9	64	5	69	291
Temporales	12	53	8	100	561	13	143	26	147	1.208
Tiempo completo	11	51	8	96	517	13	142	26	142	1.166
Tiempo parcial	1	2	0	4	44	0	1	0	5	42
TOTAL	676	1.745	411	3.390	7.580	702	1.853	469	3.460	8.392
	13.802					14.876				

Acuerdos y convenios colectivos

La relación entre la empresa y las organizaciones sindicales se basa en el respeto mutuo y el reconocimiento de la legitimidad de estas instituciones como representantes de los empleados, siguiendo los principios y valores éticos que guían las buenas prácticas sindicales. En este contexto, la negociación se prioriza como el principal medio para establecer derechos y obligaciones entre ambas partes.

En CIRSA mostramos una visión madura de las relaciones sindicales a nivel global, colaborando con sindicatos bajo principios éticos y transparentes que guían las buenas prácticas de negociación, culminando en la firma de acuerdos y convenios colectivos.

95 %

de empleados que están en países donde hay convenio colectivo



90 %

de contratos permanentes

En términos generales, los acuerdos y convenios colectivos firmados por el Grupo CIRSA se aplican a todos los empleados que trabajan bajo la dependencia y a cuenta de las sociedades del grupo, sin importar la modalidad contractual, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

Adicionalmente, y en aras a facilitar las relaciones entre el Grupo y los sindicatos, se ha alcanzado un acuerdo con **Uni Global Union**, federación sindical mundial con afiliados en 150 países. Este acuerdo nos permite **reforzar nuestro diálogo social y compromiso en materia de Derechos Humanos**. De este modo, nos aseguramos de que se respeten y se promuevan las negociaciones colectivas en todos los países donde nos encontramos presentes.

Número de empleados cubiertos por acuerdos colectivos por país

	2023			2024		
	Empleados	% de empleados cubiertos	Empleados cubiertos	Empleados	% de empleados cubiertos	Empleados cubiertos
España	4.516	100 %	4.516	4.529	100 %	4.529
Colombia	2.777	100 %	2.777	2.815	100 %	2.815
Perú	877	– %	0	2.335	– %	0
México	2.140	78 %	1.669	2.222	74 %	1.635
Panamá	1.278	100 %	1.278	1.287	100 %	1.287
República Dominicana	832	– %	0	849	– %	0
Marruecos	610	– %	0	598	– %	0
Italia	499	100 %	499	522	100 %	522
Costa Rica	332	100 %	332	330	100 %	330
Portugal	n/a	n/a	n/a	23	100 %	23
% de empleados cubiertos por acuerdos colectivos	13.861	80 %	11.071	15.510	72 %	11.141
Total acuerdos colectivos	11.542	96 %	11.071	11.728	95 %	11.141

En aquellas geografías donde existe legislación específica, nuestros empleados están sujetos a los convenios o acuerdos colectivos de aplicación, así como al acuerdo global firmado con **Uni Global Union**.

Libertad sindical y libertad de asociación

Otro de los aspectos fundamentales para CIRSA 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 Empleados que velan por los intereses de estos**. Como Grupo, mantenemos reuniones periódicas con todos ellos para garantizar una buena comunicación y escuchar cualquier sugerencia. Destacar que, en España hay más de 50 órganos de representación legal de los empleados que ejercen libremente el 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.

Asimismo, y según mencionado anteriormente, hemos firmado un acuerdo internacional con **Uni Global Union** que nos permite dar cobertura al diálogo social con los empleados del Grupo.

3. BIENESTAR

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 a los mejores colaboradores es el facilitar la corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones familiares y promover la conciliación de la vida profesional, 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 parentales 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.
- Retribución flexible.
- Beneficios sociales.

Ofrecemos una amplia gama de beneficios sociales a todos nuestros empleados, entre los que destacamos:

	Seguro de vida	Seguro médico	Permisos (*) por		Salas lactancia o espacios habilitados
			maternidad	paternidad	
España	✓	✓	✓	✓	✓
Colombia	✓	✓	✓	✓	✓
Perú	✓	✓	✓	✓	✓
México	✓	✓	✓	✓	✓
Panamá	✓	✓	✓	✓	-
República Dominicana	✓	✓	✓	✓	-
Marruecos	✓	✓	✓	✓	✓
Italia	✓	✓	✓	✓	-
Costa Rica	✓	✓	✓	✓	✓
Portugal	-	✓	✓	✓	-

(*) Los permisos varían en función de los países y **oscilan entre las 14 y 16 semanas** para uno o ambos progenitores. En algunos países no es un beneficio, sino un requerimiento legal.

Otros beneficios, aunque no son generales para todos los países ni empleados, son los **fondos de pensiones**, la **cobertura por invalidez**, así como **permisos para el cuidado de familiares directos dependientes**.

No existen diferencias significativas entre los beneficios ofrecidos a empleados a **tiempo parcial** frente a los que se ofrecen a los empleados a **tiempo completo**.

Medidas para facilitar la conciliación

Para CIRSA 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 mencionada **conciliación**. 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.

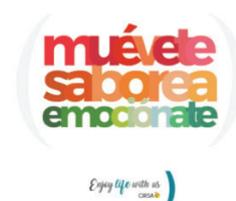
Desconexión digital

Desde CIRSA, se considera como **desconexión digital** la limitación del uso de las tecnologías corporativas 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.

Campaña Integral

Continuamos con nuestra 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, además de contar con clubs deportivos de pádel, running y bike.
- **Nutrición Saludable.** Iniciativas para mejorar el conocimiento y la concienciación sobre los hábitos de alimentación saludables.
- **Bienestar emocional.** Promovemos actividades para mejorar el bienestar emocional de nuestros empleados como el mindfulness y la risoterapia.



Mecanismos para promover la implicación de los empleados

Cada vez que el Grupo realiza una actividad entre sus empleados, ya sea un webinar, una conferencia u otras actividades, solicita la opinión de los participantes de las mismas.

Este año, hemos realizado, entre otras encuestas, una de satisfacción del programa de Bienestar, enviando más de 1.100 encuestas y obteniendo más de 300 respuestas (27 %). Los resultados nos muestran que los empleados han valorado de forma muy positiva las actividades ofrecidas.

4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Seguridad y salud en el trabajo

En CIRSA la Seguridad y la Salud Laboral en el puesto de trabajo es un compromiso prioritario y un pilar básico en nuestra estrategia empresarial. Este compromiso forma parte de la visión y de los valores del grupo y se formaliza en la Política de Prevención de Riesgos Laborales.

El **objetivo principal es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable**, de modo que todas las actividades que se realicen o los servicios que se presten en las distintas sociedades de los países donde operamos estén protegidos ante situaciones de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Para la consecución de este objetivo principal, el Grupo dispone de un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud** que permite garantizar una protección adecuada de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y que se fundamenta en:

- **Garantizar el cumplimiento de la legislación** y normativas locales en los países donde operamos.
- **Fomentar una cultura preventiva** en todos los niveles de la organización e integrarla en todos sus procesos.
- Establecer e implementar un **sistema de mejora continua** fundamentado en una evaluación periódica y sistemática de las condiciones de trabajo.
- **Prevenir los riesgos, los daños y enfermedades profesionales** implantando paulatinamente las medidas preventivas correspondientes.
- Implementar programas de **formación continua en materia de Seguridad y Salud**.
- Favorecer la consulta y **participación de todos los empleados** en la promoción de la seguridad y salud
- **Exigir el cumplimiento de las normas de seguridad** establecidas para garantizar la seguridad de los trabajadores de otras empresas que realicen trabajos en nuestros centros.

En España, periódicamente, una **auditora externa, Full Audit**, nos certifica la correcta eficacia del sistema de gestión de la prevención de riesgos Laborales como parte del proceso de mejora continua.



Durante este año 2024, hemos realizado la auditoría legal del sistema de gestión en más de 50 empresas donde nos han auditado más de 40 elementos, destacando:

- Controles periódicos e inspecciones internas en los centros de trabajo.
- Registro de entrega de EPIs (Equipos de protección individual).
- Planes de emergencia y medidas de actuación ante casos de emergencia.
- Registro de simulacros de emergencia.
- Procedimiento de coordinación de actividades empresariales (CAE), aplicables a los empleados, contratistas, suministradores y clientes, permitiendo la protección de su salud y seguridad.
- Registro de formación. Todos nuestros empleados disponen de registros de formación.

Los **resultados de las auditorías** concluyen que no han habido **No conformidades**.

El sistema de gestión se revisa internamente **cada año** y por parte del auditor externo cada 4 años.

En el resto de países donde nos encontramos presentes, estamos trabajando para certificar los sistemas de gestión.

Prevención y promoción de la salud en el trabajo

En CIRSA hemos implementado medidas de gestión y prevención específicas enfocadas a la protección de la salud, tanto individual como colectiva, así como herramientas de protección de la salud mental y emocional para nuestros empleados, como lo es el establecimiento de protocolos de prevención, el lanzamiento de campañas de información y sensibilización, la creación de programas y aplicaciones específicas de bienestar, la propuesta de retos de actividad física para los empleados así como numerosos talleres y jornadas virtuales o presenciales de bienestar personal y gestión emocional.

Contamos con servicios médicos acreditados para llevar a cabo la vigilancia de la salud de todos los colaboradores, con programas específicos, destacando los siguientes:

- Campañas estacionales de vacunación.
- Programas de promoción de la salud y de prevención de enfermedades cardiovasculares, de cáncer de colon, hipertensión y otras.
- Prescripción de hábitos saludables.
- Fomento de la práctica del ejercicio físico.

Formación de los empleados en seguridad y salud en el trabajo

Todos nuestros colaboradores cuentan con formación en materia de seguridad y salud de los diferentes riesgos en los puestos de trabajo. Esta formación cubre las necesidades de información, capacitación y conciencia frente a los riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

Asimismo disponemos de formación de actuación en caso de emergencia de los diferentes equipos, incluidos en los planes de emergencia, como formación teórico-práctica en extinción de incendios y evacuación, así como otras emergencias.



También contamos con formación específica en diferentes equipos de trabajo. Algún ejemplo de ello, sería la formación en carretillas elevadoras y apiladores eléctricos en la unidad de negocio Operación de máquinas recreativas (B2B); así como la formación en riesgos psicosociales y prevención de acoso laboral que se ha realizado durante el 2024 en la unidad de negocio de Casinos.

Durante el año 2024 se han realizado en todo el grupo **44.491 horas de formación** en materia de seguridad y salud.

Participación y consulta de los empleados

En CIRSA nos esforzamos por implementar una cultura de participación y consulta acerca de los temas relacionados con la seguridad y salud laboral. Esto se logra con la creación de **Comités de Seguridad y Salud laboral** paritarios, las reuniones periódicas de los mismos, así como con la difusión de planes de prevención y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

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 2024, se han producido 388 accidentes de trabajo y han habido 0 enfermedades con origen laboral.

Entorno de trabajo seguro

La implementación de las políticas y procedimientos de seguridad y salud adecuados crea un entorno laboral en el que los riesgos son minimizados, promoviendo el bienestar y la integridad física y emocional de las personas trabajadoras.

La presencia de medidas preventivas y protocolos claros no solo cumple con las normativas vigentes, 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 de nuevos riesgos, capacitación constante en seguridad y la evaluación periódica de las condiciones laborales contribuyen a crear un ambiente donde las personas trabajadoras 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 la salud y el bienestar 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

	2023			2024		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Accidentes ¹	327	202	125	388	233	155
Índice frecuencia ²	8,07	10,24	6,02	8,81	10,66	6,99
Índice gravedad ³	0,17	0,19	0,15	0,17	0,19	0,16
Enfermedades con origen laboral	0	0	0	0	0	0

¹ El número de accidentes vs 2023 incrementado debido en parte a más accidentes en Costa Rica pero no obedece a ninguna causa extraordinaria.

² 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.

³ 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 equivale a 1.353.543 horas* (año 2023 fueron 1.248.910 horas) Dicho índice incluye el absentismo por enfermedad y accidentes.

* Estimación de 8 h por jornada laboral perdida

	2023	2024
España	5,8 %	5,9 %
Colombia	2,5 %	2,5 %
Perú	1,6 %	1,0 %
México	1,7 %	1,8 %
Panamá	1,2 %	1,3 %
República Dominicana	1,1 %	1,3 %
Marruecos	1,0 %	1,1 %
Italia	1,3 %	1,4 %
Costa Rica	2,5 %	3,7 %
Portugal	n/a	n/a
Total	3,1 %	3,1 %

5. DESARROLLO PROFESIONAL

En 2024 nos hemos propuesto fortalecer el liderazgo de las personas que coordinan equipos, **creando el Programa de liderazgo CIRSA** para asegurar su aplicabilidad y escalabilidad posterior. Este programa se centra en el desarrollo de cuatro competencias transversales clave para el Grupo y cuatro competencias específicas fundamentales para potenciar el impacto de cada líder CIRSA. De este modo, buscamos conectar nuestra misión como compañía con la gestión de las personas, fomentando el cumplimiento de objetivos y fortaleciendo nuestra cultura.

Para ello, hemos diseñado un programa formativo experiencial, enfocado en **3 áreas de desarrollo**:

Cabe destacar que en el programa de liderazgo, enfatizamos y promovemos la cultura de feedback, incluyendo el modelo STAR/AR a través de una metodología de coaching.

Situación	Tarea
Describe la situación en la que ocurrió el evento.	Explica la tarea o responsabilidad que tenías en esa situación.
Acción	Resultado
Detalla las acciones concretas que realizaste en la situación.	¿Cual fue el resultado que obtuviste con la acción?
Acción alternativa	Resultado alternativa
Reflexiona sobre tus acciones y su impacto en la situación. ¿Que acción alternativa pudiste haber realizado?	¿Que resultado diferente hubieses podido obtener de haber realizado una acción alternativa?

Estos modelos nos ayudan a potenciar el enfoque de la entrevista de desarrollo, conocida internamente como **Performance Management System (PMS)**. A través de **conversaciones ágiles** se revisa la consecución de objetivos del año anterior (VIO - Valoración Individual de Objetivos) y la definición de los del presente año (FIO - Fijación Individual de Objetivos), como parte del sistema de gestión de dirección por objetivos.

Estas **sesiones de feedback se realizan anualmente y son de carácter individual**. Cada responsable mantiene una reunión con sus colaboradores/as para identificar fortalezas y áreas de oportunidad de manera objetiva, ofreciendo una oportunidad para el crecimiento personal y profesional de los equipos, fomentando la motivación y estableciendo acuerdos que se traducen en compromisos y planes de acción para garantizar el desarrollo sostenible e identificar el talento interno.

Impulsar la **promoción interna** en CIRSA requiere **identificar el talento y establecer itinerarios de carrera** que impulsen el desarrollo profesional. Este enfoque fomenta una cultura de formación continua, motiva a los colaboradores al visualizar su potencial de crecimiento y fortalece la cohesión del equipo al demostrar que la organización apuesta por su capital humano. Nuestro objetivo siempre es estar por **encima del 90 % entre promoción interna y contratación.**

1.001

empleados han sido promocionados en 2024

Como empresa multinacional, las **movilidades internacionales** son una herramienta clave para el desarrollo integral de las personas, al ofrecer la oportunidad de expandir sus conocimientos, desarrollar una visión global y fortalecer sus competencias en diversos entornos de negocio. Adicionalmente, estas experiencias nutren los planes de carrera de la multiculturalidad y de la diversidad que nos define como empresa, a través de una experiencia inmersiva en otros entornos socioculturales, realidades de negocio y estilos de trabajo diversos.

Pero tan importante es la incorporación a la compañía como la salida de la misma, en determinadas circunstancias ofrecemos **programas de recolocación** para personas con los que se ha acordado una salida. Estos programas, los trabajamos con consultoras especializadas que brindan un acompañamiento estructurado para facilitar la transición profesional, a través de asesoramiento personalizado, formación en empleabilidad, desarrollo de marca personal, networking y acceso a nuevas oportunidades laborales. De este modo, se busca minimizar el impacto del cambio y contribuir a una reinserción efectiva en el mercado laboral.



Formación

Como parte de nuestro firme compromiso con el desarrollo sostenible de las personas y el proyecto empresarial, hemos definido diferentes acciones formativas y de desarrollo que fomentan la **cultura de formación** en el Grupo. Éstas se clasifican en tres categorías:

1. Reskilling

2. Crosskilling

3. Upskilling

1. Reskilling. Buscamos capacitar a las personas para que adquieran nuevas habilidades y conocimientos, permitiéndoles ampliar sus funciones o asumir roles diferentes dentro de la organización.

Entre los programas de reskilling destacados para 2024 se encuentran el Itinerario Formativo **CRECER**, diseñado para personas de negocio en LATAM, con potencial para liderar a futuro unidades de negocio y el **Máster Corporativo en Management Ejecutivo**, en colaboración con la escuela de negocios **eada**, dirigido al colectivo corporativo en España. Además de estas soluciones formativas grupales, desarrollamos de manera ad hoc **Planes de Desarrollo Individual** asociados a itinerarios de carrera y planes de sucesión.

2. Crosskilling. Fomentamos adquirir conocimientos técnicos para mejorar la versatilidad y desarrollar competencias que van más allá de las responsabilidades del puesto actual, ayudando a la transición digital.

Formaciones que podrían englobarse en este grupo son las **Digitals Skills**, siendo ejemplo de ello “**Scrum, metodologías ágiles**”, “**Introducción a la IA**” o **Power BI**.

3. Upskilling. Acciones para formar y desarrollar a las personas empleadas para que adquieran nuevas competencias o actualicen sus habilidades existentes, con el objetivo de desempeñarse mejor en su rol actual.

En 2024, hemos dado continuidad a las formaciones orientadas al perfeccionamiento de los roles, consolidando nuestras escuelas profesionales. Entre estas destacan la **Slots Academy**, dirigida al área comercial de la división de slots, el **Programa Excellence**, enfocado en las diferentes posiciones operativas de los casinos o el **Plan de desarrollo directivo para Gerentes de Casino**. Además, hemos complementado estas iniciativas como **webinars, workshops, certificaciones y otras actividades formativas** diseñadas para ampliar conocimientos técnicos y mejorar la especialización de nuestros equipos.

En el plan de desarrollo para Gerentes de casinos han participado 167 participantes de los cuales 7 han sido promocionados con mayores responsabilidades y/o gestionando casinos de mayor envergadura.

Internamente, fomentamos el trabajo colaborativo y el compartir el conocimiento a través de diferentes iniciativas como:

- **Tech Talks** son Masterclass tecnológicas donde se exponen temáticas como “Mitos y leyendas sobre la seguridad en el desarrollo del software” o “Retos tecnológicos para superar las competiciones de e-games”
- **CIRSA Talks** son charlas informales donde Directivos/as de la compañía comparten su visión acerca de retos actuales y futuros, soluciones aplicadas o posibles, así como intercambian reflexiones con los/as asistentes.
- **Convenciones**, habitualmente por áreas funcionales y de carácter internacional, son reuniones donde se comparten los desafíos actuales, las buenas prácticas y los conocimientos adquiridos, se alinean visiones y se definen planes futuros.
- **Crossmentoring**, del programa Empowering Women's Talent, tiene como objetivo fomentar el desarrollo profesional y personal de nuestras colaboradoras, ofreciéndoles la oportunidad de aprender de experiencias y perspectivas diversas. A través de la mentoría con líderes de otras empresas, buscamos ampliar su red de contactos, promover el intercambio de conocimientos y habilidades, y fortalecer su gestión, contribuyendo a la igualdad de oportunidades en la organización.
- **Coaching**. Formamos a los/as líderes en el modelo **GROW** (Goal, Reality, Options y Will) para que guíen a sus equipos en ganar claridad, enfoque en resultados y en pasar a la acción. Adicionalmente, el coaching también se utiliza como herramienta de intervención para mejorar habilidades blandas a través de colaboradores/as externos/as.

Es fundamental para nosotros **asegurar que nuestros equipos estén comprometidos con la cultura de la sostenibilidad y los principios de ESG**. Para lograrlo, hemos implementado formaciones obligatorias en temas clave para nuestra actividad como compliance, juego responsable y diversidad e inclusión, contextualizándolas y ajustándolas a nuestra realidad operativa incluyendo casos prácticos.

Estas formaciones no solo garantizan que todos los miembros de la organización comprendan y actúen conforme a las normativas y estándares éticos, sino que también fomentan un entorno inclusivo y responsable. A través de estas iniciativas, reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y aseguramos que cada acción tomada por nuestros equipos esté en línea con nuestros valores corporativos y el bienestar de la sociedad.

En todos nuestros programas de formación, garantizamos la igualdad de oportunidades para todas las personas empleadas del Grupo, sin ningún tipo de discriminación. Independientemente de su antigüedad, tipo de contrato indefinido o temporal, género o cualquier otra condición, cada persona tiene acceso a iniciativas de desarrollo diseñadas para potenciar sus habilidades y contribuir a su crecimiento profesional dentro de la organización. Apostamos por un entorno inclusivo, donde el aprendizaje y el crecimiento profesional sean accesibles para todos nuestros empleados.

De la misma manera que como compañía impulsamos acciones de formación y desarrollo, también damos espacio para que **cada persona se sienta responsable de su propio autodesarrollo**. Para ello, ofrecemos formación a través de diversas vías como workshops, webinars, videos, e-learning y píldoras formativas, brindando así la oportunidad de fortalecer y mejorar en áreas como idiomas, habilidades tecnológicas, desarrollo de competencias personales, así como mejorar el bienestar emocional, financiero y salud.

Las **Becas CIRSA** ofrecen la posibilidad de subvencionar con hasta 1.200€ (o su equivalente en moneda local) para cursar estudios que se encuentren fuera de nuestro catálogo y que puedan ser de interés para nuestros empleados. Este enfoque permite que cada miembro del equipo tenga el control sobre su propio crecimiento, fomentando la autonomía y el compromiso con su desarrollo integral.

116

becas solicitadas

74 %

concedidas en 2024

72k€

importe concedido



Horas de formación por tipología

	2023	2024
Perfeccionamiento de rol	267.864	181.658
Bienestar	6.498	5.701
Seguridad y salud	44.050	44.491
Legal & Compliance	17.433	31.476
Juego Responsable	9.206	8.947
Skills	25.254	34.168
Igualdad y diversidad	0	4.927
Desarrollo profesional	3.867	17.557
Total	374.172	328.925

Horas de formación por categoría profesional

	2023	2024
Dirección	15.241	11.099
Personal apoyo	37.448	39.442
Personal marketing	5.912	6.057
Personal sala indirectos	57.704	51.921
Personal sala directos	257.867	220.406
Total	374.172	328.925

Horas de formación por país y coste por empleados totales y formados

	2023				2024			
	Horas formación	Horas formación	Empleados formados	Coste €	Horas x empleado		Coste x empleado	
					Totales	Formados	Totales	Formados
España	57.790	47.077	5.141	557.592 €	10,4	9,2	123 €	108 €
Colombia	171.617	123.975	3.683	58.514 €	44,0	33,7	21 €	16 €
Perú	18.168	67.005	6.731	31.924 €	28,7	10,0	14 €	5 €
México	46.706	40.623	5.354	28.572 €	18,3	7,6	13 €	5 €
Panamá	34.858	14.357	2.806	69.245 €	11,2	5,1	54 €	25 €
República Dominicana	22.828	15.808	999	15.658 €	18,6	15,8	18 €	16 €
Marruecos	16.666	10.546	383	53.586 €	17,6	27,5	90 €	140 €
Italia	2.319	3.840	463	40.386 €	7,4	8,3	77 €	87 €
Costa Rica	3.220	5.694	459	99.953 €	17,3	12,4	303 €	218 €
Portugal			n/a	n/a				
Total	374.172	328.925	26.019	955.432 €	21,2	12,6	62 €	37 €

Notas:

- El coste de los países no europeos son en moneda local convertidos a €.
- Cada empleado de media ha hecho 1,7 formaciones anuales.

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 15.510 empleados en 11 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 2024 han sido **802 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 2023 pagó alrededor de 1.250 millones de euros en tasas sobre el juego tanto al gobierno central, 220 millones, como a los gobiernos regionales, 1.030 millones. La contribución económica del sector en España se estima en un 0,8 % del PIB, mientras que nuestra industria crea unos 80.000 puestos de trabajo directos y 175.000 puestos de trabajo indirectos.

95 %

del personal de CIRSA se encuentra en las comunidades locales

802 M€

en pago de impuestos sobre el juego y la actividad corporativa

CIRSA, además de ofrecer todas las garantías a nuestros clientes, se compromete a operar exclusivamente en mercados regulados a través de empresas locales, contribuyendo así a los recursos públicos mediante el pago de impuestos sobre el juego y la actividad corporativa, acorde al nivel de actividad en cada uno de los países.

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 2024, desde CIRSA hemos donado 628.639 € 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 **94.133 €** 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 2024.

España



Ayuda a los afectados por las graves inundaciones en el sur de Valencia.

España



Ayuda para la inclusión en el deporte para colectivos vulnerables.

España



Donación a la Fundación MIFAS de Lloret de Mar.

España



Donación a la Asociación Española contra el Cáncer.

España



Donación a la Asociación APNALP de Las Palmas de Gran Canaria.

República Dominicana



Donativo a la fundación IDDI (Instituto Dominicano de Desarrollo Integral)

Perú



Donación a diversas entidades de ayuda a colectivos vulnerables.

Colombia



Acto de colaboración con la fundación Shaddai para ayudar a grupos vulnerables.

México



Campaña de concienciación para la lucha contra el cáncer de mama.

Panamá



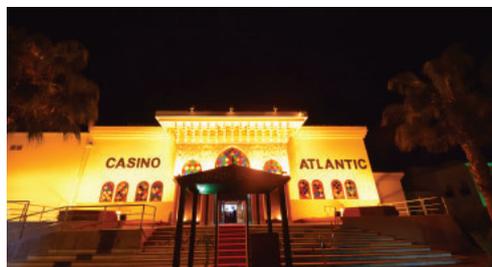
Voluntario de empleados en la campaña de recogida del Banco de Alimentos.

Costa Rica



Ayuda fundación cáncer de mama Hospital San Juan de Dios.

Marruecos



Donación a varias entidades (asociación La Crèche de Tanger, asociación Najah, ...)

Italia



Donación a la Asociación de Mujeres Juntas contra la Violencia.