



Informe de sostenibilidad



EN CIRSA
SOMO ESG

COMPROMISO ESG CREANDO VALOR SOSTENIBLE

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

Índice

01		La sostenibilidad en el eje de nuestro crecimiento	Mensaje del Presidente	6 7
02		Acerca de este informe	Acerca de este informe	8 9
03		Sobre nosotros	Nuestra actividad empresarial ESG de un vistazo Compromiso y objetivos ESG	10 23
04		Juego Responsable	Objetivos y estrategia Acciones y resultados	24 31
05		Medioambiente	Objetivos y estrategia Acciones y resultados	32 44
06		Social	Objetivos y estrategia Nuestro equipo en números Acciones y resultados Nuestra contribución a la sociedad	45 83
07		Gobierno Corporativo y Cumplimiento Normativo	Objetivos y estrategia Acciones y resultados	84 124
08		Conclusiones	Conclusiones	125 126
AP		Apéndice	Indicadores Índice contenidos ley 11/2018 Indicadores GRI Taxonomía Empresas grupo consolidado Informe verificación independiente	127 162

Este Informe de Sostenibilidad 2025 es el reflejo de un esfuerzo compartido. Gracias a la colaboración y la implicación de todas las personas que forman parte del Grupo, hemos alcanzado importantes logros en materia de sostenibilidad. Su compromiso, dedicación y trabajo incansable nos inspiran a seguir creciendo, innovando y avanzando hacia un futuro más responsable.

Gracias por hacerlo posible.





La sostenibilidad
en el eje de nuestro
crecimiento

"La sostenibilidad no es un destino, sino un camino que recorreremos con innovación, responsabilidad y colaboración."



Mensaje del Presidente

Este año 2025 ha sido un año excepcional en la historia de nuestra compañía. La **salida a bolsa** no solo representa un hito financiero, sino también la confianza del mercado en nuestra visión sostenible y en nuestro modelo de negocio responsable.

Los **resultados obtenidos**, estrechamente ligados a nuestras acciones en sostenibilidad, confirman que la creación de valor económico y social puede ir de la mano. Este compromiso ha sido reconocido por agencias internacionales de rating como **S&P y Sustainalytics**, que nos sitúan entre las mejores del sector, y que avalan la solidez de nuestra estrategia ESG.

Reforzamos nuestro compromiso con el Juego Responsable, avalado por la **certificación G4**, que garantiza las mejores prácticas en protección y responsabilidad hacia nuestros clientes.

Hemos avanzado en la **diversidad de nuestro Consejo de Administración**, convencidos de que la pluralidad fortalece la gobernanza y la innovación.

Además, hemos solicitado la adhesión a la iniciativa **Science Based Targets (SBTi)**, reafirmando nuestra ambición de contribuir a la lucha contra el cambio climático.

Seguimos trabajando para garantizar la **igualdad de oportunidades** en todos los niveles, porque creemos que la equidad es la base de una organización justa y competitiva. Nuestro mejor activo son las **personas empleadas**, cuyo talento y compromiso hacen posible cada logro.

Miramos al futuro con la determinación de mantener una **mejora continua**, porque la sostenibilidad no es un destino, sino un camino que requiere innovación, responsabilidad y colaboración.

Gracias por acompañarnos en este viaje.

Joaquim Agut

Presidente ejecutivo de CIRSA



Acerca de este informe

Criterios ESG



Nuestra estrategia de comunicación garantiza la transparencia en todas nuestras actividades y, en este marco, ofrecemos a nuestros grupos de interés información completa sobre nuestra estrategia ESG, objetivos y resultados.

En cumplimiento de nuestro compromiso, presentamos el **Informe de Sostenibilidad 2025**, en el que se detallan los avances alcanzados en las áreas de Juego Responsable, impacto social, gobierno corporativo y gestión medioambiental.

Este documento constituye un **ejercicio de transparencia orientado** a proporcionar **a los grupos de interés información precisa** sobre el desempeño del Grupo **en materia de sostenibilidad**, tanto en el ámbito interno como externo.

Con el objetivo de ofrecer una visión integral de la evolución del negocio desde su origen, se incluyen indicadores e hitos correspondientes a ejercicios anteriores.

Este informe cubre todas las sociedades incluidas en el perímetro de consolidación del Grupo a 31 de diciembre de 2025, salvo indicación expresa en contrario y ha sido elaborado conforme a los requisitos de la Ley 11/2018 y teniendo en consideración los principales estándares internacionales aplicables.

La elaboración del informe se ha llevado a cabo mediante un proceso sistemático y riguroso que contempla la definición, medición, gestión y reporte de cada KPI (Key Performance Indicator) en los 11 países donde operamos y ha sido sometido a procedimientos internos de revisión y validación para asegurar su fiabilidad, consistencia y coherencia. Asimismo, en el marco de la adaptación a la normativa europea Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), se ha incorporado un **análisis de doble materialidad** que permite identificar los aspectos más relevantes para la organización y sus grupos de interés. Adicionalmente, el proceso incluye la integración de los requisitos de la **Taxonomía Europea**, evaluando el grado de alineación

y elegibilidad de nuestras actividades con los criterios técnicos establecidos por la normativa.

Este informe ESG abarca **todos los ámbitos vinculados a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza**, cuya gestión asumimos como parte de nuestra responsabilidad sectorial.

El propósito es exponer cómo CIRSA aborda la identificación, mitigación y aprovechamiento de riesgos y oportunidades relacionados con dichos aspectos.

La estructura del documento se organiza en torno a los elementos críticos para comprender el desarrollo empresarial de CIRSA, su posicionamiento en el mercado y la evolución de los criterios ESG, detallando para cada uno su finalidad, estrategia y resultados.

El eje central del informe es el **Juego Responsable**, seguido por la gestión **medioambiental** y la dimensión **social**, que se desglosa en dos áreas: la gestión del capital humano y la contribución a la sociedad. Finalmente, se aborda el cumplimiento normativo y el **Gobierno Corporativo**.

Este informe ha sido **revisado y aprobado por el Consejo de Administración y sometido a verificación por un tercero independiente**. Comprende la actividad del Grupo CIRSA a nivel nacional e internacional, incluyendo iniciativas y métricas de desempeño correspondientes al período comprendido entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2025**, mismo período que reportamos para la **información financiera** del Grupo.

Los contenidos se complementan con otras publicaciones y recursos disponibles en nuestra web corporativa: www.cirsa.com

The background of the top half of the page is a collage. On the left, the word "CIRSA" is in bold black letters next to a yellow apple logo. In the center, a large white number "3" is superimposed over a photograph of a hand pointing at a map of Europe. The bottom left of the collage shows a map of South America. The entire collage is set against a light gray background.

CIRSA

Sobre nosotros

Líderes del sector desde 1978

Nuestra actividad empresarial

■ QUÉ HACEMOS

Somos una empresa multinacional líder del sector del juego y el ocio cotizada en las bolsas de valores españolas desde el 9 de julio de este año y que inició su actividad en 1978 en España. Desde entonces, con una posición de liderazgo en nuestros mercados, nos hemos expandido a una serie de países cuidadosamente seleccionados de América Latina, a Italia, Marruecos y Portugal.

Cubrimos una extensa gama de productos y servicios del sector del juego, desde el diseño, fabricación, software y comercialización de máquinas recreativas para exclusivamente el mercado español, hasta la gestión de máquinas recreativas, casinos, juego online y apuestas deportivas.

En CIRSA a 31 de diciembre de 2025 trabajaban 16.238 personas en más de 458 establecimientos en 11 países. Nuestra actividad se desarrolla tanto en establecimientos de gestión íntegramente propia como en locales gestionados por terceros.

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



Casinos

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

Juegos y Apuestas Online

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



Operación de máquinas recreativas España

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

Operación de máquinas recreativas Italia

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



■ POSICIÓN EN EL MERCADO

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

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



Como Grupo, nos esforzamos en maximizar nuestra eficiencia y productividad a la vez que desarrollamos y consolidamos un crecimiento rentable y sostenible a través de sólidos planes de inversión correctamente implementados. El actual equipo directivo se incorporó a CIRSA en julio de 2006. Desde entonces, siempre ha cumplido todos sus compromisos. En julio de 2018, Blackstone adquirió la mayoría de las acciones de CIRSA, contribuyendo con su profundo conocimiento del mercado financiero y su peso específico en el mismo, al desarrollo de nuestra estrategia. Desde el **9 de julio de 2025** y como paso histórico, iniciamos nuestra **cotización en las bolsas de valores españolas** consolidando nuestro compromiso con la transparencia, el crecimiento sostenible y la creación de valor para nuestros accionistas.



✚ crecimiento rentable, consolidación empresarial y adquisiciones selectivas

✚ diversificación única por región y segmento de juego

✚ desarrollo de un modelo de negocio multicanal sostenible y de éxito

✚ logro de una posición de liderazgo sólida en los diferentes mercados en los que estamos presentes

■ LOS NÚMEROS DE CIRSA

Hasta el 31 de diciembre de 2025, gestionamos un total de 458 casinos, 86.167 máquinas recreativas y 700 mesas de juego. Recibimos más de 50 millones de visitantes anuales, consolidando nuestra oferta como un espacio global de entretenimiento. Además, coordinamos la realización de miles de eventos, complementando la experiencia de juego ofrecida en nuestros establecimientos.

La oferta de CIRSA está presente en 11 países, todos ellos, sin excepción, son países con mercados de juego regulados.



		Casinos	Máquinas	Mesas	Juego Online
España		275	40.650	49	✓
Colombia		77	7.297	255	✓
Perú		23	5.103	63	✓
México		30	7.256	160	✓
Panamá		36	7.969	21	✓
República Dominicana		6	939	66	
Marruecos		4	584	66	
Costa Rica		7	828	20	
Italia (*)		-	15.501	-	✓
Puerto Rico		-	40	-	
Portugal		-	-	-	✓
Total		458	86.167	700	7

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

(*) En Italia hay 13 salas no incluidas en la unidad de negocio de casinos, sino en la Operación de máquinas recreativas Italia.



ESG de un vistazo

Velamos por la integración
de los criterios ESG

Compromiso y objetivos ESG

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

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

Con el fin de garantizar la ejecución de nuestra estrategia de sostenibilidad, disponemos de un **Comité de ESG** que bajo la supervisión del **Presidente Ejecutivo**, está integrado por el director de ESG y los directores corporativos que lideran cada una de las áreas donde se engloban los aspectos de mayor relevancia desde una óptica ESG, todos ellos con más de 10 años de experiencia en sus respectivas responsabilidades. Asimismo, dentro del Consejo de Administración de la Compañía se ha creado específicamente la **Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación**, que supervisa la definición, implementación y seguimiento del Plan Anual de Sostenibilidad, velando por su integración en la estrategia y en la gestión corporativa. Asimismo, junto con la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**, supervisa el proceso de elaboración de la información de sostenibilidad, la gestión de los riesgos asociados y la integridad de la información reportada, informando al Consejo de Administración con carácter previo a su formulación.

Composición del Comité de ESG



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

- Crear **políticas**, medidas y formaciones para prevenir el juego problemático y proteger al cliente con los estándares más altos.
- Garantizar el **cumplimiento normativo**, trabajando exclusivamente en mercados regulados.
- Fomento de **entornos laborales diversos y seguros**.
- Consolidar nuestro **compromiso con las comunidades locales** donde operamos.
- **Reducción del impacto medioambiental**, apostando por energías renovables y mejoras tecnológicas.

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

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

En este año 2025 se han celebrado **2 reuniones** del **Comité ESG** y **2 reuniones** de la **Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación**.

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

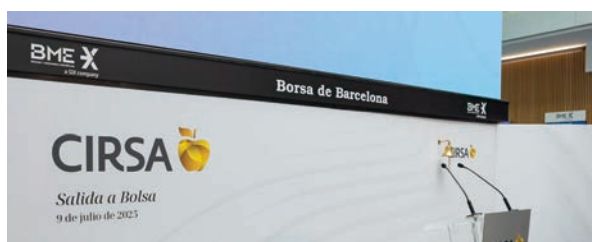
Objetivo	Impacto Directo	Impacto Indirecto	Área
 1. Fin de la Pobreza	●		Contribución a la sociedad
 2. Hambre cero	●		Contribución a la sociedad
 3. Salud y bienestar	●		Social, Juego Responsable
 4. Educación de calidad	●		Social
 5. Igualdad de Género	●		Social
 6. Agua limpia y saneamiento		●	
 7.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

■ LOGROS 2025

Nos sentimos muy orgullosos del avance que hemos tenido en materia de sostenibilidad. Estos son algunos de los logros alcanzados durante el año 2025.

Salida a Bolsa

Iniciamos nuestra **cotización en las bolsas de valores españolas** consolidando nuestro compromiso con la transparencia, el crecimiento sostenible y la creación de valor para nuestros accionistas.



"En CIRSA Somos Juego Responsable"

Seguimos con nuestra **campaña de comunicación** en salas para fomentar prácticas en materia de Juego Responsable.



Sustainalytics - ESG Risk Rating

Hemos sido evaluados por una de las agencias más prestigiosas, Sustainalytics, obteniendo una calificación de **12.1**, situándonos como la **#1** de la industria.



Top 1 Industria Casinos
Calificación 12.1
Low Risk

S&P - Corporate Sustainability Assessment (CSA)

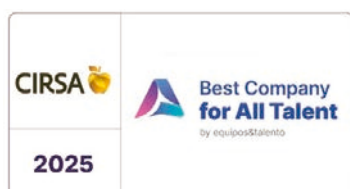
Por 3^{er} año consecutivo hemos sido evaluados por Standard&Poors. Nos hemos situado en el **Top 4** del sector a nivel mundial, situándonos en el **percentil 95** dentro de la industria de Casinos.

S&P Global
Ratings

Top 4 Industria Casinos
Percentil 95

Iniciativas en favor de la Igualdad de género

Galardonados como **Best Company for All Talent** by *equipos&talentos*, un distintivo que refleja nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión.



Certificación en materia de Juego Responsable

Este año hemos obtenido la certificación en materia de Juego Responsable de nuestras **salas**, así como la renovación de la correspondiente a nuestras prácticas y procedimientos de Juego Responsable a nivel corporativo.



Seguimos comprometidos con el Pacto Mundial como un paso más en nuestra estrategia y alineación con los principios de gestión responsable y sostenibilidad de los organismos internacionales.

■ JUEGO RESPONSABLE

Nos comprometemos a ofrecer las mejores opciones de ocio a nuestros clientes, de manera responsable, haciendo que el Juego Responsable y seguro sea la norma en todos los países en los que trabajamos. Nuestro personal de sala ha sido formado en materia de Juego Responsable, recibiendo toda la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

15.657

locales acreditados en 2025
(96 % de los locales)



Certificación en materia
de Juego Responsable

≈ 100 %

de empleados de establecimientos
de juego formados en materia de
Juego Responsable

Objetivo

Grado cumplimiento

Mantener más del 90 % de
locales con acreditación de
Juego Responsable para 2025

Garantizamos un espacio seguro en nuestros puntos de venta (bares
y restaurantes). Hemos acreditado el 96 % de locales en los que
gestionamos máquinas recreativas a cierre 2025.

Conseguir que el 100 % de
nuestros empleados de
negocio estén formados sobre
Juego Responsable

Nuestro personal de salas ha sido formado en materia de Juego
Responsable, siendo asimismo obligatoria la formación para todas las
nuevas incorporaciones, así como su correspondiente test de capacitación.

■ MEDIOAMBIENTE

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

71 %

de nuestro consumo eléctrico
procede de energías renovables



34 %

de reducción de emisiones
en el periodo 2015-2025

Objetivo

Grado cumplimiento

Alcanzar 0 emisiones netas
siguiendo directrices del
Acuerdo de París

Con el fin de añadir solidez a nuestra estrategia de NET ZERO hemos
solicitado nuestra adhesión en el año 2025 a **SBTi** (Science Based Targets
Initiative) como un paso más para alcanzar el objetivo Net Zero en 2035.

Alcanzar un 95 % de consumo
de energía renovable en 2030

Actualmente nos encontramos con un 71 % de consumo de energía
renovable, ascendiendo este porcentaje al 91 % si solo se tiene en cuenta
los países de nuestro portfolio donde realmente hay posibilidad de
contratación de energía con garantía de origen renovable (GdO).

SOCIAL

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

50 %	de mujeres en plantilla	53 %	de mujeres en puestos de dirección de salas de juego	86 %	de contratos permanentes
Objetivo		Grado cumplimiento			
Mantener los contratos permanentes por encima del 90 %		El grado de cumplimiento se ha visto condicionado por la integración de una empresa recientemente adquirida en Perú. No obstante, mantenemos nuestro compromiso firme con el fomento del empleo estable y continuaremos avanzando hacia la consolidación de niveles de contratación indefinida alineados con el objetivo establecido.			
Superar el 50 % de mujeres en puestos de dirección en las salas de juego		Uno de los puestos más importantes en nuestra organización es la dirección de salas de juego. Nos mantenemos firmes en el compromiso de superar el 50 %.			

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

CIRSA reafirma su compromiso de operar exclusivamente en mercados regulados y a través de empresas locales, contribuyendo así al desarrollo económico y social de las comunidades en las que estamos presentes. Con este propósito, impulsamos una gestión fiscal responsable y transparente, reportando no solo los impuestos que soportamos directamente, sino también aquellos que recaudamos. Esta contribución fiscal total refleja de manera íntegra nuestro impacto en las economías locales y nuestro compromiso con el cumplimiento normativo y la creación de valor para la sociedad. (1.000 M€)

94 %	del personal de CIRSA se encuentra en las comunidades locales
1.000 M€	en pago de impuestos sobre el juego y la actividad corporativa

GOBIERNO CORPORATIVO

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

44 %	de mujeres (4 de un total de 9) en el Consejo de Administración	14	reuniones del Consejo de Administración	0	casos confirmados de soborno/corrupción
------	---	----	---	---	---

■ ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Durante 2024, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad, llevamos a cabo de manera voluntaria un análisis de doble materialidad a nivel global. Este ejercicio, que realizaremos con una **periodicidad máxima de dos años**, nos permite mantener una visión actualizada e integrada sobre los **impactos financieros** y **socioambientales** más relevantes.

El objetivo del análisis de doble materialidad es identificar y priorizar los aspectos más relevantes para CIRSA, basado en el concepto de doble materialidad, que incluye la materialidad de impacto así como la materialidad financiera.

Para su desarrollo, tomamos como referencia la Directiva (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, conocida como Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), que introduce por primera vez la obligación de abordar la información no financiera desde la perspectiva de la doble materialidad: financiera y de impacto. Asimismo, seguimos los criterios definidos en las European Sustainability Reporting Standards (ESRS) de 2023, que establecen indicadores para estandarizar los informes, y las Guías EFRAG (2024), diseñadas para facilitar a las empresas el cumplimiento de las disposiciones incluidas en las normas ESRS.

La metodología utilizada en el proceso de elaboración del Análisis de Doble Materialidad de CIRSA ha constado de las siguientes fases descritas a continuación:

1. Análisis del Contexto de la organización

En esta 1ª fase del trabajo se ha llevado a cabo un análisis de contexto del sector en el que opera CIRSA, así como del **modelo de negocio** de la compañía. Esto ha permitido una primera aproximación a los temas más relevantes para CIRSA.

Entre las cuestiones analizadas destacan:

- Tendencias en el modelo de negocio y sostenibilidad, a través del estudio de los informes sectoriales u otras fuentes.
- Benchmark de competidores del sector.
- Estándares de referencia.(GRI, SASB, ESRS).

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

A continuación se presentan las áreas analizadas:



Casinos



Juegos y apuestas online



Operación de máquinas recreativas España



Operación de máquinas recreativas Italia

2. Identificación de impactos reales y potenciales

En esta 2ª fase se ha procedido a la identificación de los impactos reales y potenciales relacionados con cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza en las operaciones propias de CIRSA, considerando la metodología emitida desde el EFRAG basada en los requisitos establecidos en el ESRS 1, específicamente en el apartado AR 16 que incluye un listado de temas de sostenibilidad como primer punto de partida. Este listado busca **garantizar la exhaustividad en la identificación de los asuntos relevantes**. Sin embargo, conforme a las directrices del ESRS, esta lista no sustituye la evaluación de materialidad, sino que debe tenerse como una referencia inicial para un análisis más profundo.

El detalle de los temas materiales identificados para la actividad de CIRSA, según su categoría, es:

Temas de medioambiente (E)



Cambio climático



Contaminación



Agua y recursos marinos



Biodiversidad y ecosistemas



Economía circular

Temas sociales (S)



Condición de trabajo de personal propio



Igualdad de trato y oportunidades para todos (personal propio)



Otros derechos laborales (personal propio)



Empleados de la cadena de valor



Colectivos afectados



Inclusión social de los consumidores y/o usuarios finales



Juego Responsable

Temas de gobernanza (G)



Conducta Empresarial



Digitalización



Investigación, innovación y desarrollo (I+D+i)



Ciberseguridad y privacidad



Geopolítica

A partir del listado de estos temas y el análisis contextual, se han identificado una lista de más de 100 impactos asociados entre impactos positivos o negativos, reales o potenciales. Los **impactos positivos** son aquellos impactos de la organización que contribuyen (**real**) o que podrían contribuir (**potencial**) al desarrollo sostenible a través de sus actividades (a corto, medio y largo plazo). Los **impactos negativos** son aquellas actividades de la organización que dañan (**real**) o podrían contribuir negativamente (**potencial**) al desarrollo sostenible (a corto, medio y largo plazo).

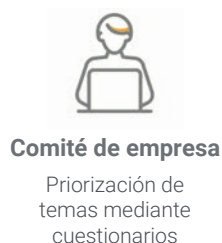
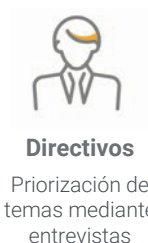
3. Evaluación de IROs y determinación de asuntos materiales

En esta 3ª fase, se ha obtenido el **listado definitivo de impactos y se han identificado sus riesgos y oportunidades** (IROs), siendo posteriormente evaluados en el análisis de doble materialidad.

En este sentido se determinaron criterios, ponderaciones y umbrales claros para la evaluación de cada uno de estos IROs desde la perspectiva de materialidad de impacto y materialidad financiera para las 3 categorías de ESG.

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

Grupo de Interés internos - valoración de los impactos con el departamento de Sostenibilidad, directivos y empleados mediante entrevistas y cuestionarios.



Grupo de Interés externos - valoración de los impactos con proveedores y asociaciones sectoriales.



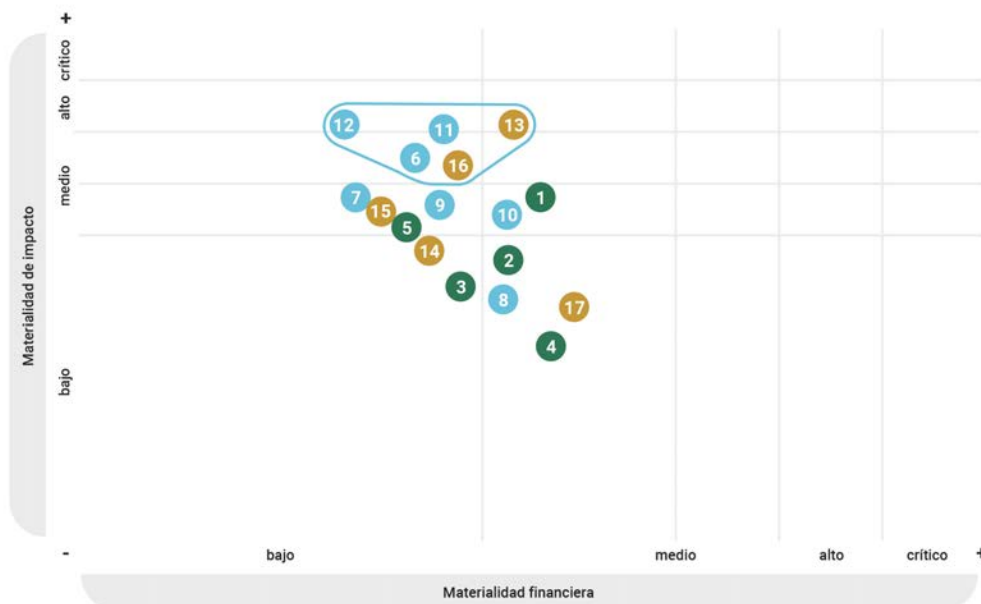
4. Consolidación de la información y reporting

La 4ª y última fase se caracteriza por ser el **resultado final del Análisis de Doble Materialidad** siendo así la combinación del resultado obtenido de la Materialidad de Impacto y Materialidad Financiera de todos los Impactos, Riesgos y Oportunidades asociados a los 17 temas en las tres categorías ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza) identificados para el Grupo CIRSA.

Los asuntos resultantes como más relevantes reflejan la posición actual de CIRSA a nivel de sostenibilidad y sobre los cuales se deberán tomar acciones, establecimiento de metas y políticas para seguir creando valor y estar alineados a la responsabilidad con el medioambiente y las nuevas regulaciones europeas de información de sostenibilidad.

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

Tras la identificación de impactos, tanto reales como potenciales, y de naturaleza positiva o negativa, evaluados por los Grupos de Interés (Materialidad de Impacto), así como de las valoraciones de los riesgos y oportunidades (Materialidad Financiera) asociados a cada uno de estos, se ha elaborado la siguiente matriz de **Doble Materialidad**, teniendo en cuenta los riesgos residuales.



AMBIENTAL



1. Cambio climático
2. Contaminación
3. Agua y recursos marinos
4. Biodiversidad y ecosistemas
5. Economía circular

SOCIAL



6. **Condición de trabajo de personal propio**
7. Igualdad de trato y oportunidades para todos (personal propio)
8. Otros derechos laborales (personal propio)
9. Empleados de la cadena de valor
10. Colectivos afectados
11. **Inclusión social de los consumidores y/o usuarios finales**
12. **Juego responsable**

GOBERNANZA



13. **Conducta Empresarial**
14. Digitalización
15. Investigación, innovación y desarrollo (I+D+I)
16. **Ciberseguridad y privacidad**
17. Geopolítica

Estos datos coinciden en su mayoría con los asuntos materiales obtenidos del análisis de materialidad realizado en el ejercicio 2023, que son los que se vienen teniendo en cuenta para la confección de este informe.

El resultado de dicho análisis fue la identificación de 16 temas relevantes para la Compañía, que a su vez, se clasificaron en un nivel de importancia muy alta (6 temas) (1. Juego Seguro, 2. Ciberseguridad, 3. Corrupción y soborno, 4. Impacto en las comunidades locales, 5. Gestión del Talento y condiciones laborales, 6. Salud y seguridad laboral), importancia alta (6 temas) e importancia media (4 temas).



Juego Responsable

Queremos relaciones sostenibles
a largo plazo con nuestros clientes

Objetivo y estrategia



Entendemos que el Juego Responsable implica tomar decisiones conscientes y bien informadas, con el único propósito de buscar entretenimiento. El juego no debe utilizarse como una vía para resolver problemas económicos o emocionales.

En CIRSA nos comprometemos a garantizar la seguridad y el bienestar de nuestros clientes. Por ello, trabajamos constantemente para cumplir con los más altos estándares del Juego Responsable. Al fomentar un **entorno de juego seguro y transparente**, contribuimos a que nuestros clientes disfruten de una experiencia de ocio responsable y gratificante.

El juego puede ser una actividad social que enriquezca nuestras relaciones y nos permita compartir momentos agradables con otras personas. Sin embargo, somos conscientes de que una minoría de clientes puede experimentar dificultades relacionadas con el juego.

Creemos que es fundamental adoptar un enfoque integral que abarque tanto el juego presencial como el online. De esta manera, podemos garantizar que todos nuestros clientes disfruten de una experiencia de juego segura y responsable.

La sostenibilidad de nuestro negocio se sustenta en el fomento de un juego responsable y seguro, lo cual implica tanto proteger a nuestros clientes como capacitar a nuestros empleados para promover prácticas de juego saludables.

Nuestros principios:

1. Cumplimiento de la norma	2. Promoción de una cultura de Juego Responsable	3. Transparencia en la información y la comunicación	4. Publicidad responsable
Aseguramos que todas las actividades de juego se llevan a cabo de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes en cada jurisdicción.	Diseñamos campañas y acciones preventivas que contribuyen a concienciar sobre los riesgos del juego problemático a empleados, clientes y sociedad en general.	Proporcionamos información clara, precisa y accesible sobre toda nuestra oferta de juego, los riesgos de la actividad y las medidas de prevención y asistencia disponibles.	Nos aseguramos de que la publicidad y promociones de juego no fomenten conductas irresponsables ni engañosas, y evitamos que se dirijan a grupos vulnerables.
5. Prevención del juego problemático	6. Protección de grupos vulnerables	7. Apoyo a usuarios en situaciones de riesgo	8. Mejora continua de nuestra estrategia de Juego Responsable
Identificamos y anticipamos sistemáticamente situaciones que puedan derivar en juego problemático, investigamos conductas anómalas y adaptamos acciones según tipología y entorno.	Establecemos mecanismos para proteger a los grupos más vulnerables, como menores de edad y personas con historial de problemas con el juego.	Colaboramos con administraciones e instituciones para diseñar programas de prevención y ofrecer orientación a quienes tienen dificultades con el juego.	Nos adaptamos a los avances en investigación y tecnología, los cambios normativos y las mejores prácticas en la industria lo que nos garantiza nuestra reconocida excelencia en la gestión.

Acciones y resultados

Nuestras acciones:

1. Comité Juego Responsable	2. En CIRSA Somos Juego Responsable	3. Formación a nuestros empleados
4. Certificaciones y Acreditaciones en Juego Responsable	5. Tecnología IA aplicada a la prevención	6. Colaboración activa con entidades en el ámbito de la investigación y tratamiento del juego patológico

1. Comité Juego Responsable

El Comité de Juego Responsable Corporativo, liderado por el Presidente Ejecutivo de la compañía e integrado por los responsables de las diferentes líneas de negocio, así como de las funciones de Personas y Talento, Jurídico, Comunicación y ESG, es el **encargado de validar las políticas, la estrategia y las acciones en materia de Juego Responsable**. El comité ha estado trabajando durante el año 2025 específicamente en los siguientes proyectos:

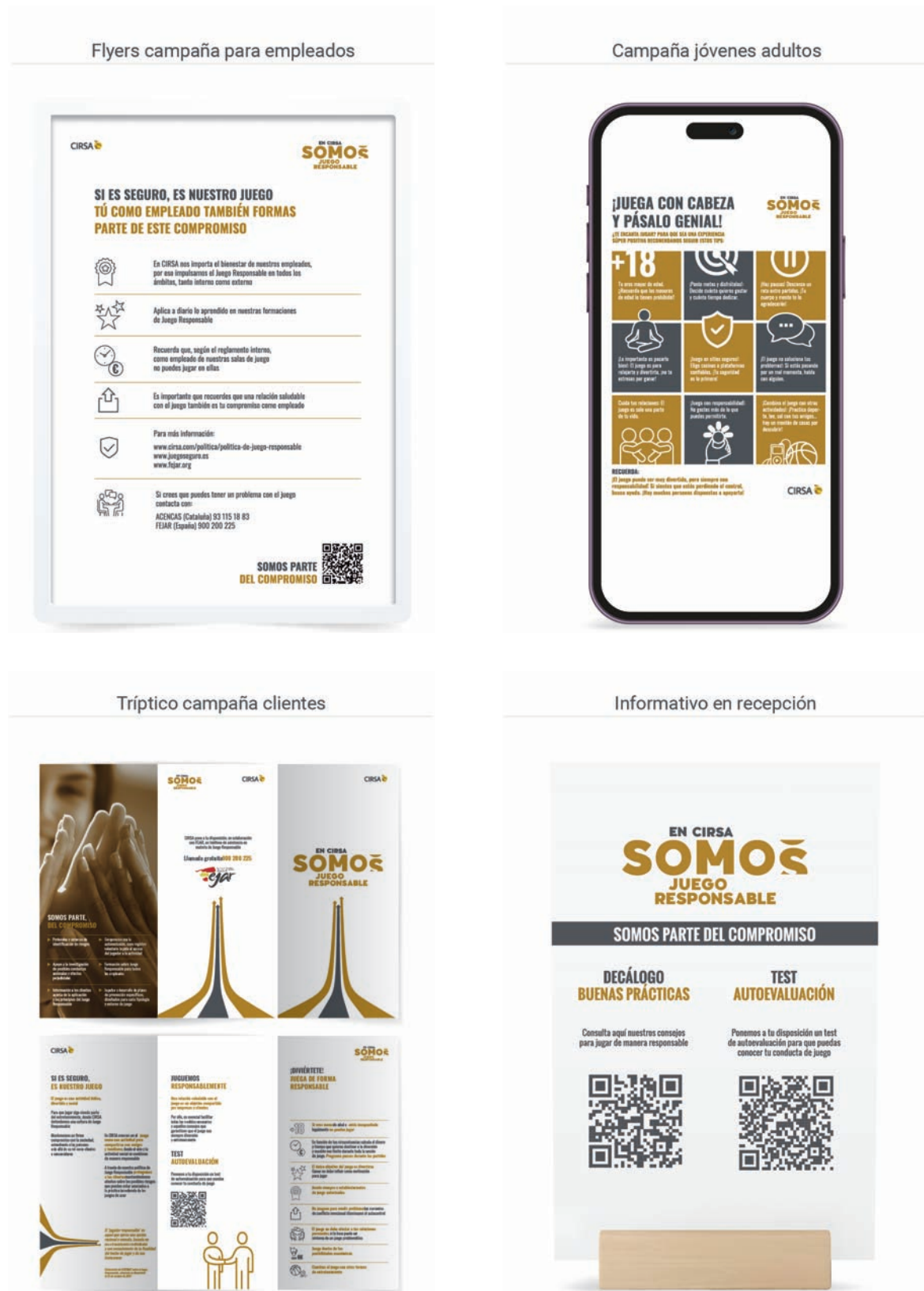
- Definición de los KPI's de seguimiento de los nuevos protocolos de actuación en sala.
- Inicio de implantación de la App de juego responsable en Italia.
- Cumplimiento de la formación en materia de Juego Responsable en todos los países.
- Certificaciones y acreditaciones en Juego Responsable.
- Seguimiento de los resultados de las auditorías internas efectuadas durante el año.

2. En CIRSA Somos Juego Responsable

Con el objetivo de promover el Juego Responsable, hemos continuado con nuestra campaña '**En CIRSA Somos Juego Responsable**' en todas nuestras instalaciones. Este plan, diseñado a medida de las necesidades de nuestros clientes y colaboradores, incluye mensajes personalizados que fomentan una experiencia de juego segura y responsable.

En todas nuestras salas se pone a disposición de nuestros clientes y de forma visible, consejos para jugar de manera responsable mediante trípticos, pantallas y paneles informativos así como **test de autoevaluación** y cartelería específica de la **prohibición de acceso a menores de 18 años** en nuestras salas. Adicionalmente hemos implementado el uso de QR's para hacer más accesible nuestras recomendaciones.

Nuevos elementos de comunicación implementados en nuestras salas:



3. Formación a nuestros empleados

Mantenemos nuestro compromiso de garantizar la formación continua de todos nuestros empleados de sala en materia de Juego Responsable. En este sentido, hemos cumplido al 100% con los objetivos internamente fijados garantizando que en todos los países donde tenemos presencia disponemos de un equipo debidamente capacitado para la gestión en este ámbito. Nuestro personal de sala ha sido formado en materia de Juego Responsable, recibiendo toda la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

7.742

empleados de salas (*)
formados durante el año 2025

8.232

horas de formación para
empleados de sala
en el año 2025

≈ 100 %

de empleados de salas (*)
formados en 2025

(*) Personal incluido mayoritariamente de la categoría profesional 4 (indirecto de sala) y 5 (directo de sala)

Nuestro responsable específico en materia de Juego Responsable en cada una de las salas, vela por el buen cumplimiento de las acciones en esta materia y el seguimiento de nuestros protocolos de actuación en sala.

4. Certificaciones y acreditaciones

a) Certificación de las unidades de negocio por entidades independientes terceras

En el año 2022 iniciamos el proceso de certificación de nuestras políticas y planes de acción en materia de Juego Responsable por la entidad certificadora internacional **Global Gambling Guidance Group (G4)**. En este año 2025 hemos renovado nuestra certificación para los casinos en España, la global de grupo en lo que hace referencia a nuestras políticas y acciones en materia de juego responsable a nivel corporativo así como la certificación de las salas de España.



Estas certificaciones demuestran:

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

b) Acreditación en materia de Juego Responsable en el sector de los bares y restaurantes

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

15.657

establecimientos
acreditados en 2025

96 %

sobre el total
de los establecimientos

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

Durante este año 2025 se ha continuado con el despliegue entre todos nuestros clientes por parte de nuestra red comercial de la APP Juego Responsable 4.0 de COFAR, una evolución natural del programa de acreditación en formato digital y que permite mantenerlos **formados de manera continua** en materia de Juego Responsable.

Así mismo se ha iniciado la adaptación de la App para el mercado italiano.



5. Tecnología IA

La inteligencia artificial, ofrece nuevas oportunidades para el sector del juego. Desde hace años, en CIRSA aprovechamos estas herramientas, para avanzar hacia un presente y futuro donde el Juego Responsable sea una prioridad y los clientes estén mejor protegidos.

a) IA aplicada al canal online

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

Para lograr este objetivo, **aplicamos tecnologías de IA**, mediante la predicción del modelo computacional conocido como “red neuronal artificial supervisada” con el fin de vigilar, detectar y elaborar perfiles de nuestros clientes exclusivamente con fines de prevención, lo que nos permite protegerles al identificar posibles señales de juego

problemático. Los mecanismos de control se basan en una matriz en la que se han incluido 25 indicadores clave que hacen referencia a distintos elementos presentes en las operaciones de juego del usuario.

El sistema vigila diferentes parámetros:

- **Frecuencia/tiempo:** dedicación del cliente en tiempo a las actividades relacionadas con el juego. Entre otros, se tiene en consideración sus días de actividad, tiempos entre depósitos, promedio de horas entre logins, etc.
- **Actividad/volumen:** estilo de juego, cantidades de apuestas y sesiones de juegos de casino del cliente, así como depósitos semanales, retiros, entre otros.
- **Económicos:** cantidades monetarias dedicadas a la actividad. Incluye, por ejemplo: totales depositados, promedio semanal, número de logins en los que se ha quedado en balance cero, etc.
- **Otros factores:** factores adicionales cualitativos. Por ejemplo, si tiene edad de riesgo (jóvenes-adultos), utiliza el móvil o ha sido excluido previamente (ha reconocido en alguna ocasión que tiene un problema).

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

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

474

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

Refuerzo de la autoexclusión

La generación de una cultura de Juego Responsable se basa en gran medida en el empoderamiento de nuestros clientes. En línea con este compromiso, queremos que cada cliente pueda adaptar sus circunstancias a la experiencia del juego, como por ejemplo en 2025, 4.168 clientes se marcaron límites de apuesta. Además, gestionamos un programa de autoexclusión que permite a los clientes abandonar su participación en el juego siempre que así lo consideren.

4.168

clientes pusieron límites a sus apuestas en 2025

56.969

autoexclusiones en el juego online

b) IA aplicada al canal offline / retail

Durante este año 2025 hemos iniciado la aplicación de la adaptación del modelo utilizado en Online en retail. Los mecanismos de control se han basado en una matriz en la que se han incluido 20 indicadores clave que hacen referencia a distintos elementos presentes en las operaciones de juego del usuario. El sistema vigila los diferentes parámetros como frecuencia, volumen de juego y otros factores generando una alerta que se traslada al punto de venta para su seguimiento implementando el protocolo de actuación definido al respecto.

6. Colaboración con entidades

a) Convenio de colaboración en investigación entre la Universitat Autònoma de Barcelona y CIRSA

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

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



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



El convenio consta de 4 fases, **habiendo finalizado ya las dos primeras**. Los objetivos de este convenio son:

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

b) Colaboración en el tratamiento del juego patológico

- Desde 2016, venimos colaborando estrechamente con **ACENCAS** (Asociación Centro Catalán de Adicciones Sociales), dedicada no solo a ayudar a aquellos que sufren daños relacionados con el juego, sino también a su círculo más cercano. Así mismo este año hemos iniciado nuestra colaboración con el **Observatori de Prevenció Activa** que tiene como objetivo combatir las adicciones sociales emergentes, mediante la investigación, el análisis de datos y la creación de recursos para profesionales, familias y centros educativos.
- Desde el año 2023 colaboramos con **FEJAR** (Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados) que tiene como interés común el fomento de políticas activas y principios de Juego Responsable. Este convenio nos permite, entre otras cosas, apoyar y participar en actuaciones en materia de Juego Responsable, así como informar en nuestros folletos de Juego Responsable del teléfono gratuito de ayuda a la solución de problemas de juego.



c) Miembros del Consejo Asesor de Juego Responsable (CAJR)

Foro que sirve de asesoramiento a la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ), órgano directo del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, en el que participan **expertos de reconocido prestigio** y experiencia procedentes de los distintos sectores que se vinculan con los juegos de azar y Juego Responsable.



Medioambiente

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

Objetivo y estrategia



El cambio climático es uno de los mayores retos globales, con impactos que transforman ecosistemas, economías y sociedades.

En CIRSA reconocemos la importancia de la protección del medioambiente y la biodiversidad como pilares para un desarrollo sostenible. Aunque el impacto directo de nuestras operaciones es limitado según el análisis de doble materialidad, asumimos la responsabilidad de prevenir, minimizar y compensar cualquier impacto potencial, integrando criterios sostenibles en nuestra estrategia global.

Nuestra estrategia se sustenta en las **Políticas Medioambiental y de Biodiversidad**, que establecen los siguientes principios:

1. Cumplimiento y gobernanza ambiental

Cumplimos con la normativa ambiental y de biodiversidad en todas nuestras operaciones, mediante políticas aprobadas por el Consejo de Administración, supervisadas por la Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación (CSTI) y gestionadas por la Dirección de Sostenibilidad, con revisión anual y mejora continua.

2. Cambio climático y energía

Definimos objetivos para reducir emisiones de GEI, minimizando el impacto de gases refrigerantes y el uso de combustibles fósiles. Avanzamos hacia consumo 100% renovable y cero emisiones netas, implementando medidas de eficiencia energética.

3. Biodiversidad

Minimizamos impactos mediante prácticas sostenibles y protección de áreas sensibles. Promovemos uso de materias primas responsables en la cadena de valor e integramos criterios de biodiversidad en decisiones empresariales y evaluamos impactos en nuevos proyectos.

4. Gestión de residuos y economía circular

Promovemos el uso racional y sostenible del agua, control de vertidos y reciclaje. Implementamos una gestión eficaz de residuos con reciclaje activo y reducción del consumo de recursos, incorporando materiales reciclables en procesos.

5. Sensibilización y cadena de valor

Impulsamos formación y campañas sobre sostenibilidad para empleados, clientes y proveedores. Exigimos buenas prácticas ambientales en la cadena de suministro e incorporamos criterios ambientales en los procesos de compra.

6. Transparencia y colaboración

Comunicamos de forma regular y abierta nuestro desempeño ambiental. Además, participamos activamente en iniciativas internacionales como el Pacto Mundial, SBTi.

Hemos incorporado la gestión de riesgos climáticos y de naturaleza en nuestro **Sistema Integral de Control y Gestión de Riesgos** (SCGR).

Además, en 2025 hemos solicitado la **adhesión a la iniciativa Science Based Targets** (SBTi) para validar **nuestra hoja de ruta** hacia la neutralidad climática y **alcanzar el objetivo Net Zero en 2035**, alineados con el Acuerdo de París.

Este compromiso refuerza la confianza de nuestros inversores y grupos de interés, al reducir riesgos a largo plazo y potenciar la creación de valor en un entorno regulatorio y social cada vez más exigente.

Para alcanzar la **neutralidad climática** en 2035 hemos definido un plan estructurado en **cuatro categorías**:

1. **Orígenes sostenibles.** Programa **Green Hall** para obras sostenibles; contratación de **energía con Garantías de Origen Renovable**, **autoconsumo** fotovoltaico.
2. **Uso Eficiente.** Tecnologías **IoT** para optimización; **eficiencia** en climatización e iluminación; reducción de consumo de combustible en operaciones.
3. **Gestión responsable.** Sistema sólido de **gestión de residuos**; sustitución de **flota por vehículos sostenibles**; migración de equipos a sistemas eléctricos; implementación del **Environment Management System (EMS)** para asegurar cumplimiento normativo y mejora continua.
4. **Tecnologías eficientes.** Electrificación de equipos; **gestión avanzada** de refrigerantes; digitalización para trazabilidad y reporting ESG.



Green Hall consiste en un manual validado por SGS y cuya aplicación en nuestros establecimientos garantiza que cualquier actuación se efectúa bajo criterios de sostenibilidad.

Nuestras instalaciones incorporan tecnología avanzada para un **uso racional del agua** y **reducción de residuos**, logrando mayor eficiencia. Impulsamos proyectos de ahorro energético, priorizando electricidad y fomentando energías renovables, especialmente con **paneles solares** en ubicaciones soleadas. Además, invertimos en **equipos IoT** para digitalizar la gestión energética y el confort térmico, optimizando la eficiencia.

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

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

Las **coberturas por contingencias medioambientales** están incluidas dentro de la póliza de responsabilidad civil corporativa, siendo la cobertura por daños medioambientales de 40 M€.

Durante el año 2025 los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales han ascendido a más 5 M€ entre equipos de climatización, IoT, proyectos fotovoltaicos, etc. y más de 1 M€ en obra nueva y de mejora bajo criterios de sostenibilidad Green Hall. En el año 2024 se destinaron 5,5 M€ entre ambos conceptos.

La estrategia medioambiental está gestionada y supervisada por la **alta dirección** y se ejecuta a través del **Comité de Sostenibilidad Medioambiental**, tal como se muestra en el siguiente esquema organizativo.



Acciones y resultados

CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático constituye uno de los desafíos más relevantes a nivel global, con implicaciones directas sobre la estabilidad de los ecosistemas, la economía y la sociedad. Aunque nuestra actividad presenta un impacto ambiental limitado según el análisis de doble materialidad, en CIRSA asumimos este reto como parte esencial de nuestra estrategia corporativa, situando la gestión medioambiental y climática como un eje clave para garantizar un crecimiento responsable y alineado con los compromisos internacionales.

Compromiso y enfoque estratégico

Tal como hemos comentado previamente estamos incorporando la gestión de riesgos climáticos y de naturaleza en nuestro **Sistema Integral de Control y Gestión de Riesgos** (SCGR), siguiendo las recomendaciones del TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) y TNFD (Task Force on Nature-related Financial Disclosures) para garantizar transparencia y solidez en la toma de decisiones.

En 2025 hemos solicitado la **adhesión a la iniciativa Science Based Targets** (SBTi) para validar nuestra hoja de ruta hacia la neutralidad climática y alcanzar el objetivo Net Zero en 2035, alineados con el Acuerdo de París.

Análisis de riesgos y escenarios

Nuestro análisis considera **riesgos físicos** y **riesgos de transición**, evaluados en distintos horizontes temporales (corto (2030), medio (2040) y largo plazo (2050)):

	Tipo de Riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
Riesgos físicos	Estrés hídrico	Escasez de agua en mercados clave (España, Italia, Marruecos, Perú, México).	Sistemas de ahorro y reutilización de agua, monitorización IoT, planes de contingencia.
	Aumento de temperatura y olas de calor	Incremento del consumo energético para refrigeración y posible impacto en las visitas a nuestros establecimientos.	Climatización eficiente, aislamiento térmico, uso de energías renovables, auditorías energéticas.
	Inundaciones fluviales y costeras	Daños en infraestructuras, interrupción de operaciones, aumento de primas de seguros.	Refuerzo estructural, seguros ambientales, protocolos de emergencia.
	Vientos fuertes y huracanes	Cortes eléctricos y cierre temporal de operaciones.	Sistemas eléctricos redundantes, planes de cierre preventivo, refuerzo de instalaciones críticas.
Riesgos de transición	Regulaciones sobre emisiones GEI	Exigencias normativas para reducir emisiones y cumplir objetivos climáticos.	Electrificación de equipos, compra de energía renovable.
	Requisitos de eficiencia energética y renovables	Obligación de mejorar eficiencia y adoptar energías limpias.	Instalación de paneles solares, contratos GdO, tecnologías IoT para optimización.
	Economía circular y gestión de residuos	Normativas para reducir residuos y fomentar reciclaje.	Sistema sólido de gestión de residuos, reciclaje activo.
	Obligaciones de reporte ESG	Mayor exigencia en transparencia y trazabilidad.	Digitalización para reporting, sistemas automatizados de control y seguimiento.

Escenarios utilizados: Físicos: **RCP 8.5** (pesimista) y **RCP 4.5** (intermedio) / Transición: **STEPS** y **NZE 2050** del World Energy Outlook (WEO).

Plan de Transición hacia Net Zero

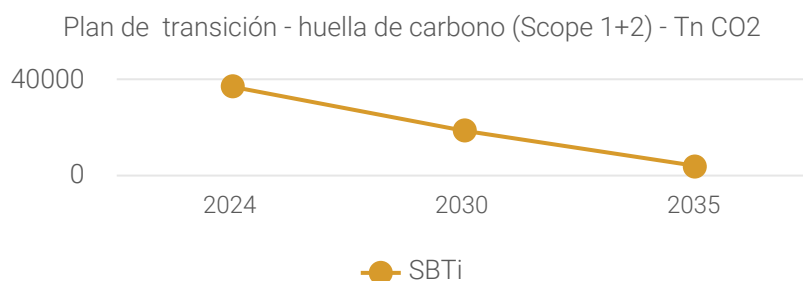
Para alcanzar la neutralidad climática en 2035, hemos definido un plan estructurado en cuatro categorías:

Orígenes sostenibles	- Programa Green Hall para certificar obras y operaciones bajo criterios de sostenibilidad. - Contratación de energía con Garantías de Origen Renovable (GdO). - Fomento del autoconsumo fotovoltaico en instalaciones aptas.
Uso eficiente	- Implementación de tecnologías IoT para monitorizar y optimizar el consumo energético y de agua. - Mejora de la eficiencia energética en climatización, iluminación y sistemas térmicos. Optimización de la frecuencia de recaudación para disminuir consumo de combustible.
Gestión responsable	- Sistema sólido de gestión de residuos en salas de juego para maximizar reciclaje y minimizar generación. - Sustitución progresiva de flota por vehículos sostenibles. - Migración de equipos que usan combustibles fósiles (propano, gas natural) hacia sistemas eléctricos. - Implementación del Environment Management System (EMS) para asegurar cumplimiento normativo y mejora continua.
Tecnologías eficientes	Electrificación de equipos y renovación con criterios de eficiencia. Gestión avanzada de refrigerantes: reducción de fugas y sustitución por gases de menor impacto. Digitalización para trazabilidad y reporting ESG.

Estas acciones se complementan con objetivos específicos para Scope 1, 2 y 3, priorizando electrificación, energía renovable y la mejora en la obtención detallada de datos de la cadena de suministro.

El **EMS** se integra como herramienta clave para monitorizar indicadores, auditar procesos y garantizar que todas las acciones del plan se alineen con estándares internacionales (ISO 14001), reforzando la mejora continua y la transparencia.

En 2025 hemos solicitado la **adhesión a la iniciativa Science Based Targets** (SBTi) (*) para validar nuestra hoja de ruta hacia la neutralidad climática y **alcanzar el objetivo Net Zero en 2035**, alineados con el Acuerdo de París.



(*) pendiente aceptación/validación por parte SBTi

■ BIODIVERSIDAD

Según el análisis de doble materialidad realizado por CIRSA, la biodiversidad no se considera un tema material para la compañía, dado que nuestras operaciones no generan impactos significativos ni dependen de ecosistemas críticos. Todas nuestras actividades se desarrollan en entornos urbanos, sin presencia en áreas protegidas ni en zonas de biodiversidad sensible.

Evaluación y Exposición a la Biodiversidad

CIRSA ha revisado sus operaciones y confirma que todas sus salas y oficinas se encuentran en entornos urbanos, sin proximidad a áreas de biodiversidad crítica. Aunque el riesgo es mínimo, la empresa mantiene la disposición de realizar evaluaciones específicas si en el futuro se amplían operaciones hacia zonas sensibles.

Acciones de Mitigación y Correctivas

Aunque nuestras operaciones tienen un impacto poco significativo sobre la biodiversidad, CIRSA adopta medidas preventivas como:

- Priorizar el uso de infraestructuras existentes en entornos urbanos.
- Evitar desarrollos en áreas verdes o no urbanizadas.

En caso de impacto, aplicar la jerarquía de mitigación (evitar, reducir, restaurar, compensar) y colaborar con ONGs y autoridades para garantizar la recuperación ecológica.

Compromiso de No Deforestación

CIRSA no realiza actividades agrícolas ni forestales y no utiliza materias primas asociadas a la deforestación. Aun así, la compañía mantiene un **enfoque de cero deforestación** en su cadena de suministro y exigiría este principio a proveedores si surgieran riesgos.

■ USO DEL AGUA

CIRSA está comprometida con la gestión responsable del agua como parte de su política medioambiental, que incluye el cumplimiento de las normativas locales y esfuerzos para reducir el consumo de agua.

Nuestro consumo global de agua en 2025 ha sido de **466.335 m³**, lo que significa una reducción del 10 % respecto al año 2024, debido a una mayor concienciación de la operación del negocio y mejora en la trazabilidad del dato. De media anual, nuestras salas de juego usan 974 m³, mientras que nuestro consumo por metro cuadrado es de 1,22 m³.

Toda el agua utilizada proviene del suministro municipal y se descarga en redes de alcantarillado público. El control se realiza mediante facturación, sin medición directa de efluentes, dado que no se generan aguas residuales industriales. Por la baja intensidad hídrica de las operaciones y la dependencia de infraestructuras municipales, CIRSA no aplica procesos de reciclaje de efluentes, aunque impulsa medidas de eficiencia para reducir el consumo total.

En línea con las evaluaciones Green Hall, los proyectos constructivos incorporan **acciones de análisis, seguimiento y mejora** para optimizar el uso del recurso hídrico:

- Incorporación de dispositivos **eficientes** en urinarios, grifos y puntos de limpieza.

■ EFICIENCIA ENERGÉTICA

Según el World Resources Institute, el consumo de energía es responsable de más del 70 % de las emisiones globales de gases de efecto invernadero. En nuestro caso, el consumo de energía eléctrica se corresponde con el % de la huella total de carbono de la Compañía según *location-based*. Nuestro consumo total de energía en 2025 asciende a **210.661.799 kWh**, mientras que el consumo energético por sala de juegos y por metro cuadrado es de 439.795 y 550 kWh, respectivamente.

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

La digitalización ha sido clave para mejorar la eficiencia energética. Por ello, seguimos desarrollando equipos personalizados que permiten monitorizar y gestionar el consumo de forma remota. Además, renovamos nuestros sistemas HVAC por tecnología de flujo de refrigerante variable, incorporando recuperadores de energía y telegestión, todo operado por personal especializado para garantizar la máxima eficiencia. En este sentido, continuamos con el proyecto del IoT en el que participan más de 189 salas de juego de todos los países. A finales de 2025 contamos con las siguientes **herramientas IoT** en marcha:



48

sistemas remotos de gestión del aire acondicionado



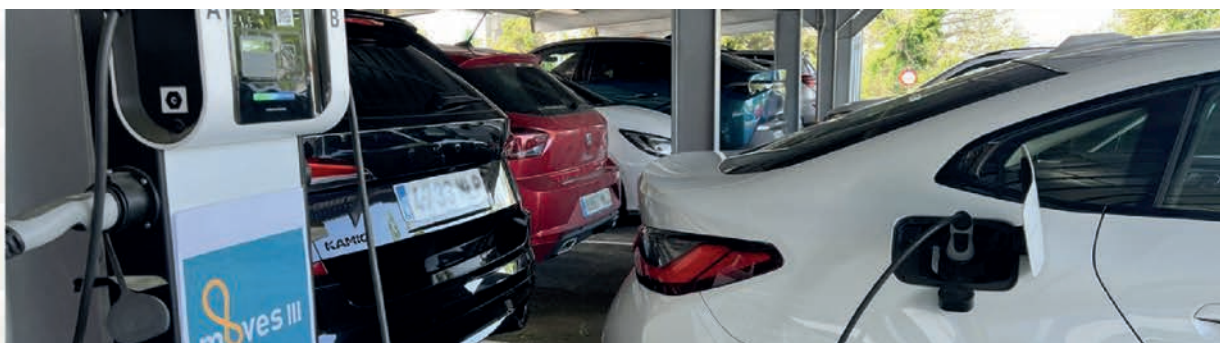
260

sistemas remotos de gestión de la energía



139

sistemas remotos de gestión de la calidad del aire



■ ENERGÍA RENOVABLE

En cuanto al consumo eléctrico específico (**173.191.951 kWh**) realizado en 2025, adquirimos en el mercado minorista de la electricidad **121.014.431 kWh** procedentes de fuentes de energía renovables, además de producir y consumir **2.469.300 kWh** de nuestros sistemas fotovoltaicos, lo que significa un incremento respecto al año anterior del 10 % de energía renovable y sobre el total consumido un 71 %, debido a una mayor compra de energía renovable y un incremento en la producción de autoconsumo.

Consumo de energía renovable

	2024	2025	var. %
Consumo energía GdO renovable (kWh)	111.372.648	121.014.431	9 %
Auto consumo energía renovable (kWh)	1.284.610	2.469.300	92 %
Total energía renovable	112.657.258	123.483.731	10 %
% s/ total consumo eléctrico	66,3 %	71,3 %	8 %

Energía renovable (%) con posibilidad de contratación con certificado de Garantía de Origen (GdO) por países

	2024	2025	var. %
% energía con posibilidad de contratación GdO	89,1 %	90,5 %	2 %

Energía renovable (%) con GdO por países

	2024	2025	
España	100 %	100 %	
Colombia	95 %	95 %	
Perú	22 %	18 %	Posibilidad limitada de contratación con GdO
México	43 %	67 %	Posibilidad limitada de contratación con GdO
Panamá	80 %	81 %	
República Dominicana	— %	— %	Sin posibilidad de contratación con GdO
Marruecos	— %	1 %	Sin posibilidad de contratación con GdO
Italia	90 %	95 %	
Costa Rica	— %	— %	Sin posibilidad de contratación con GdO

Nota: No se incluye Portugal ni Puerto Rico

Mantenemos como objetivo para el año 2030 alcanzar el 95% de consumo de energía renovable.

Autoconsumo

Además de la adquisición de la energía renovable estamos aumentando nuestra producción energética para autoconsumo a través de sistemas fotovoltaicos.

En este sentido, en el 2025 se han desarrollado **7 proyectos de autoconsumo**, con un total de **455 kWp instalados** y un aumento de potencia instalada acumulada respecto al 2024 del 22 %.

	Acumulado a 31.12.2022	2023	2024	2025	Acumulado a 31.12.2025	Var.
Nº proyectos autoconsumo	2	7	13	7	29	32 %
Potencia instalada kWp	528	323	1.172	455	2.478	22 %



Uso de vehículos ecológicos

Como parte de nuestro compromiso fundamental para la descarbonización de nuestras operaciones, **aspiramos a mejorar nuestro impacto ambiental también mediante la implementación de acciones que fomenten el uso de vehículos híbridos y eléctricos** y, por tanto, reduzcan aún más las emisiones de **alcance 1** de gases de efecto invernadero, generadas, en nuestro caso, en gran medida por el consumo de combustible de nuestra flota de vehículos.

	2023	2024	2025	Previsión 2026	Previsión 2030
Total vehículos	1.376	1.400	1.420	1.420	1.420
Vehículos ECO	165	244	318	407	872
% vehículos ECO	12 %	17 %	22 %	29 %	61 %

En aplicación de las directrices definidas en nuestra política hemos iniciado la renovación de nuestra flota a vehículos ECO con la **incorporación de 74 vehículos nuevos** y hemos ampliado el número de nuestros puntos de recarga alcanzado un total de **55** (España e Italia) fomentando así que nuestro personal, clientes y flota puedan migrar a una movilidad sostenible al poder cargar sus vehículos en nuestras instalaciones.

Con ello, allanamos el camino de la **reducción de nuestras emisiones** directas e indirectas tanto de alcance 1 como de alcance 3 de gases de efecto invernadero.

■ EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

En 2025 hemos ampliado nuestra oferta añadiendo nuevas salas conforme a nuestra política de expansión, manteniendo intacta nuestra estrategia empresarial y medioambiental. Entre 2015 y 2025, debido a nuestros esfuerzos en reducir el consumo energético y el uso de energía renovable, hemos podido reducir significativamente nuestra huella de carbono de **alcance 2** basadas en ubicación en un 34 %.

34 %

reducción de la huella de carbono de alcance 2 en t CO₂ eq por m²



Nuestra huella de carbono en 2025:

	2025
tCO₂e de emisiones de GEI – directas e indirectas (basadas en el mercado)	31.604
Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1) ¹ tCO ₂ e	13.931
Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en el mercado) ² tCO ₂ e	17.673
Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en ubicación) ² tCO ₂ e	46.875
Intensidad	
tCO₂e de emisiones GEI por sala de juego (basadas en mercado)	65,98
tCO₂e de emisiones GEI por m² (basadas en mercado)	0,08

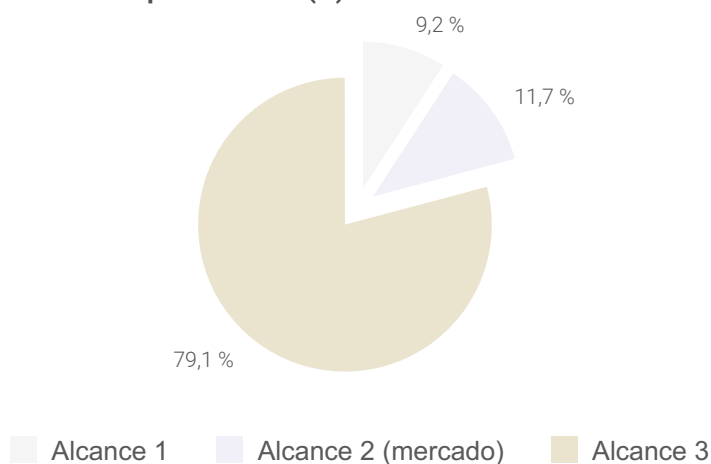
¹Las emisiones de alcance 1 de gases de efecto invernadero (GEI) se han calculado utilizando los factores de emisiones de MITECO. En el alcance 1 se incluyen los siguientes combustibles: gas natural, propano, butano, gas licuado de petróleo, gasolina y diésel. Los datos de consumo se han convertido en emisiones de GEI utilizando los factores de emisiones de MITECO.

²Las emisiones de alcance 2 de gases de efecto invernadero basadas en el método de la ubicación se han calculado en función de los factores de emisión de MITECO y de la AIE (Agencia Internacional de la Energía). Las emisiones de gases de efecto invernadero basadas en el mercado se han calculado a partir de los factores de emisión asociados a los instrumentos de mercado que CIRSA emplea para abastecerse de electricidad.

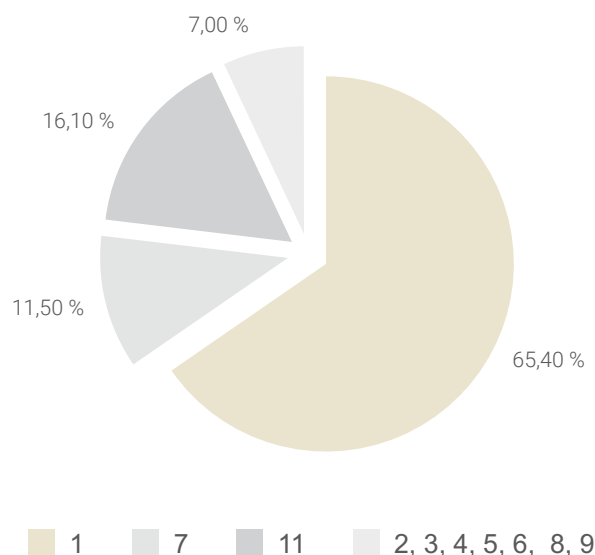
Durante el año 2025 hemos continuado con el cálculo de nuestras **emisiones de alcance 3**.

tCO₂ de emisiones GEI - alcance 3	120.046
---	----------------

Gráfica de la huella de carbono por alcances (%)



Gráfica de la huella de carbono por Alcance 3 (%)



Categoría	Descripción	Emisiones (tCO ₂)	%
1	Bienes y servicios adquiridos	78.454	65,4 %
2	Bienes de capital	60	— %
3	Actividades relacionadas con el consumo de combustibles y energía	688	0,6 %
4	Transporte y distribución upstream	68	0,1 %
5	Residuos generados en operaciones	95	0,1 %
6	Viajes de negocios	893	0,7 %
7	Viajes al trabajo	13.786	11,5 %
9	Transporte y distribución downstream	108	0,1 %
11	Uso de los productos vendidos	19.306	16,1 %
13	Activos alquilados downstream	6.588	5,5 %
tCO₂ de emisiones GEI - alcance 3		120.046	100 %

Nota: No se incluyen las **categorías 8 (Activos alquilados upstream), 10 (Procesamiento de los productos vendidos), 12 (Disposición final de los productos vendidos), 14 (Franquicias) y 15 (Inversiones)** ya que no aplican para nuestra actividad.

La empresa **Bureau Veritas**, líder mundial en certificaciones técnicas, ha calculado nuestro Alcance 3 para el año 2025.

Esto se enmarca dentro de nuestro compromiso de **alcanzar el reto de lograr 0 emisiones netas de aquí a 2035** siguiendo las directrices del Acuerdo de París. Tal como se ha comentado anteriormente, hemos solicitado nuestra **adhesión al SBTi** (Science Based Target Initiative) para dotar de mayor solidez a nuestro plan de descarbonización.



■ ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Gestión de residuos

Queremos cumplir estrictamente la legislación medioambiental actual en todos los países en los que operamos mediante la adopción de medidas para la mejora continua a través de objetivos que se validan periódicamente. Los datos de 2025 muestran que hemos generado **1.039,9 toneladas métricas de residuos trazables**, de las cuales 501,5 toneladas métricas proceden de nuestros procesos empresariales de fabricación B2B y 538,4 toneladas métricas de la simple actividad del juego.

Por su naturaleza, nuestras actividades de producción industrial no generan una cantidad significativa de residuos peligrosos, siendo identificados de acuerdo al **Listado Europeo de Residuos (LER)**. En 2025 la gestión del residuo derivado de la retirada de máquinas de juego al final de su vida útil, ha generado 49 toneladas de residuo considerado como peligroso, siendo este

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

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

En el proceso industrial la gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE's) lo realizamos a través de la fundación Ecoasimelec, integrada en la plataforma de recogida selectiva y gestión de los residuos.

+ 91 %

de nuestros
residuos corporativos
y de fabricación se reciclan



Además de cumplir con los estándares más exigentes en el ámbito de la sostenibilidad, también evidenciamos nuestro compromiso a través de iniciativas, como la consistente en dar una **segunda vida a los naipes de PVC utilizados en los casinos**, transformándolos en un recurso útil dentro del propio ecosistema de la compañía. Tras un proceso seguro y certificado, el material reciclado se emplea para fabricar las tarjetas del Club Winner, el producto final que simboliza la relación con nuestros clientes habituales. Gracias a esta iniciativa, **prevemos reciclar más de una tonelada de naipes en los próximos tres años**.

Este proyecto conecta sostenibilidad, innovación y experiencia de cliente, y es un paso más hacia una CIRSA más responsable y preparada para el futuro.

Reciclamos los naipes usados en nuestros casinos para darles una segunda vida. Con esta iniciativa evitamos que terminen en vertederos y los convertimos en nuevos productos.



Consumos de materias primas

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

Los **consumos de materias primas** para la **fabricación de máquinas recreativas** para este año 2025 han sido:

2025 →	plástico	235	madera	768	chapa	536	
2024		227		1.064		587	
2023		239		820		471	Unidades: en Tn

El descenso en el consumo de madera es debido a una reducción en la fabricación de máquinas respecto al año 2024.

Por otro lado, en CIRSA somos conscientes del impacto ambiental del uso excesivo del papel de oficina. Hemos implementado diversas iniciativas para reducir su uso, promoviendo el uso de tecnologías digitales para la gestión documental (documentos electrónicos y firmas digitales) y prácticas de impresión responsable promoviendo la impresión a doble cara. En este 2025 hemos reducido el consumo en un 2,5 % en España.

2025 →	papel	15,2	
2024		15,6	
2023		16,5	Unidades: en Tn

Desperdicio alimentario

Para CIRSA la restauración no es la actividad principal, si bien llevamos a cabo medidas para evitar el **desperdicio alimentario**. Una buena gestión de desperdicios eficaz implica actuar sobre los procesos clave de la cadena operativa.

Por norma general:

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

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

En ambos casos no son alimentos aprovechables por normativa sanitaria.

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

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



Social

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

Objetivo y estrategia



En CIRSA, creemos que las personas son el motor que impulsa la sostenibilidad y el crecimiento del negocio.

Nuestro compromiso es ofrecer a los mercados los mejores servicios, garantizando que todas las personas que forman parte del Grupo compartan los mismos valores de excelencia, integridad y responsabilidad.

Conscientes de que el **equipo humano es un activo estratégico** para la consecución de los objetivos empresariales, CIRSA ha desarrollado un marco normativo sólido que define las bases de un modelo de gestión orientado a atraer, desarrollar y fidelizar el talento, fomentando un entorno laboral inclusivo, diverso y saludable, donde cada persona pueda desarrollar todo su potencial.

Este marco se apoya en políticas corporativas transversales que guían nuestra actuación en todos los países donde operamos:

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

En 2025, con la consolidación de CIRSA como compañía cotizada, reforzamos la estrategia de Personas y Talento como eje clave de la sostenibilidad

y la competitividad, integrando en nuestra gestión criterios ESG que vinculan el bienestar de las personas con el éxito empresarial.

Para alcanzar la excelencia operativa, trabajamos activamente en favorecer el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, impulsando un clima laboral basado en la confianza, la participación y la motivación.

Asimismo, hemos identificado los principales riesgos a nivel de personas, como la pérdida de talento crítico, la rotación de perfiles de liderazgo y los riesgos asociados al bienestar, implementado **planes y programas globales** para mitigarlos:

- **Planes de bienestar 360º**, que integran acciones en salud física, bienestar emocional y formación financiera.
- **Programas de capacitación y desarrollo de liderazgo**, orientados a fortalecer la promoción interna y la movilidad global.
- **Ampliación de los beneficios sociales y del plan de compensación flexible**, adaptados a las necesidades de cada país.
- **Colaboración con universidades y centros formativos**, para ampliar el catálogo de formación y captar talento joven.

Los 5 pilares que sustentan la gestión de Personas de CIRSA:

1. ÉTICA, DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Garantizamos procesos de contratación, compensación y promoción basados en estos 4 principios.

2. CONDICIONES DE TRABAJO

Aseguramos condiciones laborales justas, priorizando los contratos indefinidos, la libertad de asociación y el diálogo social.

3. BIENESTAR

El bienestar integral de nuestros empleados es una prioridad estratégica. Promovemos el equilibrio entre la vida profesional y personal, fomentando entornos saludables y flexibles.

4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Ofrecemos un entorno de trabajo seguro en todos nuestros centros, con sistemas de gestión certificados y auditorías internas y externas.

5. DESARROLLO PROFESIONAL

Impulsamos programas formativos que fomentan la promoción interna y el crecimiento del capital humano en todas las áreas del Grupo.

Nuestro equipo en números

En 2025, el equipo de CIRSA está formado por 16.238 personas, lo que representa un incremento del 5 % respecto al ejercicio anterior. De este total, el 79 % trabaja en nuestras salas de juego, reflejo de la naturaleza operativa de nuestro negocio y de nuestra amplia presencia internacional.

A pesar de nuestro tamaño, en CIRSA **seguimos actuando con la cercanía y agilidad de una empresa local en todos los países donde operamos**. Este modelo nos permite mantener un vínculo directo con las comunidades y ofrecer oportunidades laborales estables y sostenibles.

A cierre de 2025, el 94 % % de las personas que forman parte de CIRSA son **nacionales del país** en el que desarrollan su actividad, lo que refleja nuestra apuesta

por el empleo local y por el desarrollo económico en las comunidades donde operamos. La plantilla global está compuesta principalmente por nacionalidades españolas (25 %), colombianas (19 %), peruanas (16 %), mexicanas (14 %) y panameñas (8 %), además de otras procedentes de Marruecos, Portugal e Italia.

Esta **diversidad geográfica y cultural constituye una de las mayores fortalezas del Grupo**, aportando distintas perspectivas que enriquecen nuestra manera de trabajar y refuerzan la identidad global de CIRSA.

Esta elevada tasa de empleabilidad local refuerza nuestra contribución al desarrollo económico y social de cada territorio donde estamos presentes.

Personas empleadas por categoría profesional a cierre de ejercicio

	2024	2025
Dirección	715	746
Personal de apoyo	1.949	1.993
Personal de marketing	496	751
Personal indirecto de las salas de juego	3.542	3.654
Personal directo de las salas de juego	8.808	9.094
Total	15.510	16.238

 50 %  50 %

 50 %  50 %

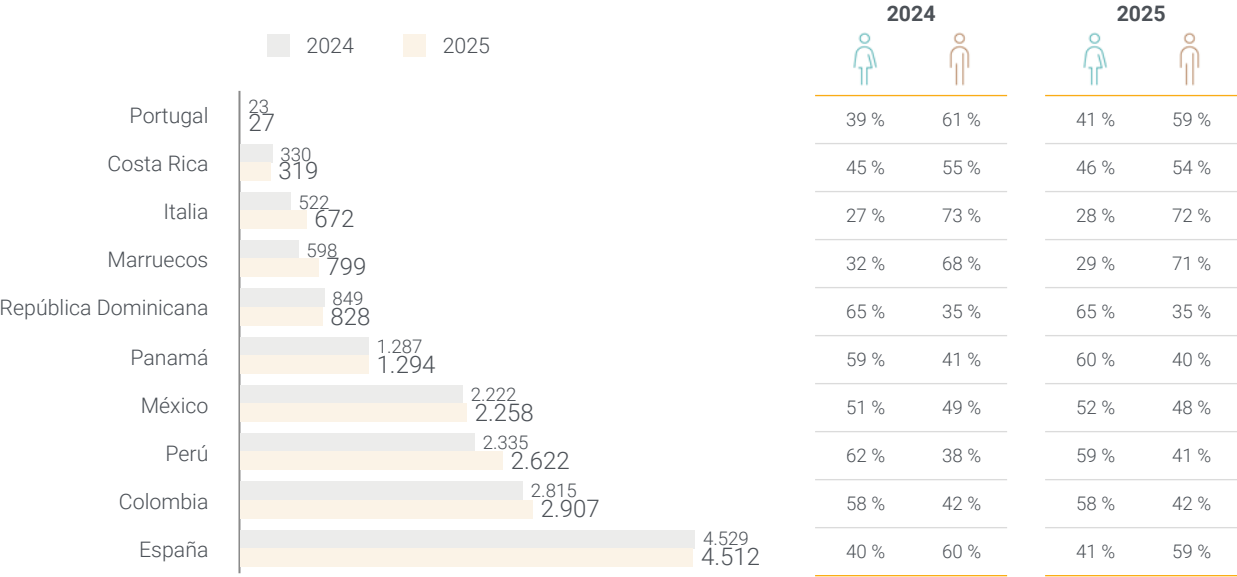
Personas empleadas por edad

	2024	2025
< 30	4.322	4.404
30 - 50	8.718	9.129
> 50	2.470	2.705
Total	15.510	16.238

Nota: La incorporación de Apuesta Total en Perú a mitades de 2024 así como nuevas adquisiciones en 2025 impacta en el promedio anual de algunos indicadores. Esto también justifica el incremento de personal en marketing debido a homogeneización de criterios.

Personas empleadas por país y género

La diversidad geográfica y cultural del Grupo no solo es una de nuestras mayores fortalezas, sino también un motor de innovación y crecimiento. Esta pluralidad de perspectivas enriquece nuestra forma de trabajar, fomenta la colaboración entre equipos y refuerza la identidad global de CIRSA, permitiéndonos adaptarnos con agilidad a distintos mercados y ofrecer soluciones que reflejan nuestra visión internacional.



Nota: Puerto Rico no incluido por no tener estructura propia de personal

	2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
España	1.807	2.722	4.529	1.833	2.679	4.512
Colombia	1.639	1.176	2.815	1.683	1.224	2.907
Perú	1.447	888	2.335	1.543	1.079	2.622
México	1.133	1.089	2.222	1.178	1.080	2.258
Panamá	764	523	1.287	782	512	1.294
República Dominicana	553	296	849	539	289	828
Marruecos	189	409	598	233	566	799
Italia	141	381	522	187	485	672
Costa Rica	147	183	330	148	171	319
Portugal	9	14	23	11	16	27
Total	7.829	7.681	15.510	8.137	8.101	16.238
	50 %	50 %	100 %	50 %	50 %	100 %

Diversidad global

A nivel global, nuestro equipo está formado por un **50 % de mujeres y un 50 % de hombres**, alcanzando un 57 % de representación femenina en América Latina. Este equilibrio refleja el compromiso de CIRSA con la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en todos los niveles de la organización.

Durante 2025, hemos seguido impulsando la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad, especialmente en las áreas de operaciones, finanzas y tecnología, contribuyendo así a la consolidación de una cultura más diversa e inclusiva.

Personas empleadas por nacionalidades

	2024	%	2025	%
Española	4.180	27 %	4.097	25 %
Colombiana	2.900	19 %	3.027	19 %
Peruana	2.318	15 %	2.602	16 %
Mexicana	2.195	14 %	2.230	14 %
Panameña	1.267	8 %	1.274	8 %
Otras	2.650	17 %	3.008	19 %
Total empleados	15.510	100 %	16.238	100 %
Total nacionalidades	80		78	

Desglose dirección (*)

	2024	%	2025	%
	287	40 %	298	40 %
	112	16 %	116	16 %
	70	10 %	79	11 %
	60	8 %	60	8 %
	63	9 %	55	7 %
	123	17 %	138	18 %
Total	715	100 %	746	100 %
Total nacionalidades	21		24	

(*) Personal de la Categoría profesional Dirección



Acciones y resultados

En 2025, CIRSA ha dado un paso decisivo en su evolución corporativa con su salida a Bolsa en los mercados españoles (BME) el 9 de julio de 2025.

Este hito refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la gobernanza y el reporte ESG, consolidando la trazabilidad y el control de los indicadores sociales, ambientales y de gobierno corporativo.

En este contexto, el Grupo ha reforzado los procesos de divulgación de información de mercado y los

mecanismos internos de control, garantizando la coherencia entre la información financiera y la no financiera.

Este nuevo marco de exigencia pública nos impulsa a seguir evolucionando hacia un modelo de gestión del talento basado en la sostenibilidad, la equidad y el desarrollo de las personas, consolidando el compromiso social que siempre ha caracterizado al Grupo.

En CIRSA, el respeto y la dignidad de cada persona son pilares esenciales de nuestra cultura corporativa. Fieles a nuestras políticas y coherentes con nuestra filosofía, reafirmamos nuestro compromiso de promover la diversidad y la inclusión en todos los procesos de gestión de personas, garantizando entornos donde cada persona pueda desarrollarse plenamente.

1. ÉTICA, DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

En CIRSA reafirmamos nuestro compromiso de construir un entorno donde la diversidad y la inclusión sean principios esenciales. Creemos que la pluralidad de perspectivas y experiencias impulsa la innovación y fortalece nuestro crecimiento sostenible.

Este capítulo recoge nuestras políticas y avances en materia de diversidad e inclusión, reflejando nuestro propósito de garantizar un espacio de trabajo equitativo y respetuoso. Nos esforzamos para que todas las personas, sin importar sus características individuales, se sientan valoradas y reconocidas.

Para nosotros, la inclusión significa más que integrar la diversidad: implica asegurar igualdad de oportunidades y crear un entorno donde cada talento pueda desarrollarse plenamente, aportando su singularidad al éxito colectivo.

■ Políticas y Marco de Actuación

Nuestra estrategia se alinea con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y contribuye directamente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para alcanzar estos objetivos, desplegamos una estrategia integral de diversidad e inclusión, integrada en nuestras políticas y en la gestión de Personas y Talento.

- **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión:** Establece los pilares para promover la igualdad efectiva, asegurando el desarrollo profesional y la equidad en las oportunidades.

- **Norma de gestión de vacantes de empleo:** 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 las personas que componen CIRSA y vela para que todas sean tratadas con respeto.
- **Estrategia de Diversidad e Inclusión:** 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:** Fue constituido en julio 2024 en España y en 2025 en la mayor parte de los países donde operamos. Actúa como órgano consultivo y ejecutivo encargado de promover, desarrollar e implementar iniciativas que promuevan la inclusión de la diversidad en todo el Grupo y su aplicación a nivel local.

■ Compromiso con la No Discriminación

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.

Durante 2025, hemos reforzado este compromiso mediante el lanzamiento de un **curso de prevención y actuación frente al acoso**, dirigido a todas las personas empleadas del Grupo. Esta formación tiene como objetivo sensibilizar, prevenir y actuar frente a cualquier conducta que pueda derivar en acoso o discriminación, consolidando una cultura de respeto y tolerancia cero.

Contamos con procedimientos específicos para prevenir conductas que vulneren esta norma y las personas empleadas del Grupo disponen del Canal de Línea Ética para reportar cualquier comportamiento susceptible de discriminación laboral.

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. (*)

En los casos en que una investigación interna confirme una conducta discriminatoria o de acoso, CIRSA aplica medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de los hechos, que pueden incluir amonestaciones formales, suspensiones o la rescisión del contrato laboral, siempre en coherencia con la legislación laboral vigente y con lo establecido en el Código Ético y de Conducta del Grupo.

Además, se implementan acciones correctivas complementarias, como refuerzo formativo al equipo afectado o revisión de los protocolos internos, con el objetivo de prevenir la reincidencia y fortalecer una cultura de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso o discriminación.

(*) Para conocer número de casos activados durante 2025, consultar Capítulo 7. Gobierno corporativo. Canal Línea ética.



■ Estrategia y Ámbito de Aplicación

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

■ Compromisos Estratégicos

Para consolidar una cultura inclusiva en toda la organización, se han 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 aportan diferentes conocimientos, habilidades y experiencias, mediante una gestión activa de la diversidad.	Garantizar la tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación por razón de género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, pensamiento y orientación sexual.	Asegurar que las decisiones sobre selección, contratación, evaluación y promoción se basen exclusivamente en el mérito y la transparencia.
4. Igualdad de oportunidades	5. Equilibrio vida laboral y personal	6. Grupos de interés
Impulsar la igualdad como eje central en la orientación de todas las políticas de Personas y Talento.	Proporcionar a todas las personas empleadas, herramientas y medidas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	Extender nuestro compromiso con la diversidad y el respeto a todos los grupos de interés, promoviendo relaciones basadas en la libertad y la responsabilidad.

■ Objetivos Clave de la Estrategia

La **estrategia de diversidad e inclusión de CIRSA** se sustenta en objetivos concretos orientados a generar un impacto real en la organización. Entre ellos destacan la sensibilización y formación continua, la promoción del liderazgo inclusivo y la reducción de brechas de género.

A continuación, se detallan los objetivos que guían esta estrategia:

- **Fomentar la conciencia** sobre la diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización.
- **Impulsar la formación** mediante talleres y seminarios específicos sobre diversidad.
- **Desarrollar y consolidar un liderazgo** inclusivo en toda la organización.
- **Reducir** progresivamente la brecha de género en posiciones de liderazgo.
- **Medir** y reducir la brecha salarial global, garantizando transparencia.
- **Asegurar** la equidad en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- **Promover** la mentoría y el desarrollo de talento diverso para fortalecer la inclusión.

■ Desempeño y Logros 2025

La diversidad y la inclusión son factores clave para el éxito y la sostenibilidad empresarial del Grupo. Durante 2025, hemos avanzado significativamente en la implementación de nuestra estrategia, consolidando una cultura más inclusiva y equitativa en todo el Grupo.

A continuación, presentamos las principales **acciones realizadas** y los **reconocimientos obtenidos** en el marco de nuestra estrategia de diversidad e inclusión:

1) Constitución del Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión Corporativo. En 2025 hemos dado un paso más con la creación del Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión Corporativo, un órgano global que actúa como referente para alinear las políticas y estrategias de diversidad e inclusión en todos los países donde operamos. Este comité tiene como misión coordinar iniciativas, compartir buenas prácticas y garantizar la coherencia en la implementación de acciones que refuercen nuestro compromiso con la diversidad a nivel global.

2) Consolidación del Comité de Diversidad e Inclusión en España creado en 2024, que continúa su labor como órgano consultivo y ejecutivo en España, con presencia permanente de 7 personas que garantizan la representación de diversas áreas, grupos de edad, géneros y otras sensibilidades presentes en el Grupo. Su objetivo es asegurar que las acciones reflejen la diversidad de género, generacional y sexual, trazando la hoja de ruta para nuevas iniciativas locales.

3) Constitución de Comités de Igualdad, Diversidad e Inclusión Locales. Hemos impulsado la creación de comités locales de Diversidad e Inclusión en la mayor parte de los países donde operamos. Estos comités actúan como referentes en cada mercado, adaptando la estrategia global a la realidad local y promoviendo iniciativas que refuercen la inclusión y la igualdad de oportunidades. Su función es identificar necesidades específicas, proponer acciones y garantizar la coherencia con los principios corporativos, fomentando una cultura inclusiva en todos los niveles.

4) Formación e-learning obligatoria en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión. Esta formación, lanzada en España en 2024, se ha extendido en 2025 a todas las personas empleadas del Grupo a nivel global. El programa ofrece una visión integral sobre diversidad (género, orientación sexual, generacional), la importancia de la inclusión en las organizaciones y la gestión de sesgos inconscientes, reforzando nuestro compromiso con una cultura inclusiva. Además, esta formación se ha incorporado como parte del onboarding para todas las nuevas incorporaciones, asegurando que la diversidad y la inclusión sean pilares desde el primer día.

5) Celebración de la Primera Semana de la Diversidad en CIRSA. Una iniciativa global diseñada para reforzar nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades. Durante esta semana se llevaron a cabo diversas actividades, entre ellas **conferencias temáticas**, la **difusión de testimonios inspiradores** de personas del Grupo y la publicación de **videos promocionales del Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión**. Estas acciones contribuyeron a sensibilizar, generar diálogo y consolidar una cultura corporativa basada en el respeto y la valoración de las diferencias.

6) Formación e-learning en prevención y actuación frente al acoso. En 2025 hemos lanzado en España una formación obligatoria en formato e-learning sobre prevención y actuación frente al acoso. Esta iniciativa refuerza el cambio y la evolución de **nuestra cultura hacia la tolerancia cero** ante cualquier conducta discriminatoria o de acoso, proporcionando herramientas prácticas para identificar, prevenir y actuar ante estas situaciones. Está previsto que esta formación se implemente en todos los países del Grupo en 2026, asegurando un enfoque homogéneo y global en la protección y el respeto en el entorno laboral.

7) En 2025 hemos renovado nuestra participación en los programas **Empowering Women's Talent** y **Diversity Leading Company**, que forman parte de la iniciativa Best Company for All Talent de Equipos y Talento, portal especializado en Recursos Humanos centrado en la gestión del talento, la diversidad y la innovación en las

organizaciones, con el objetivo de seguir ofreciendo a las personas del Grupo (ubicadas en España) oportunidades para asistir a talleres, workshops y eventos especializados en diversidad e inclusión.

Gracias a este compromiso, hemos obtenido nuevamente los sellos que nos certifican como **empresa Empowering Women’s Talent y Diversity Leading Company**, reafirmando nuestra dedicación a la promoción de la diversidad, el empoderamiento femenino y la inclusión como pilares fundamentales de nuestra organización.

8) Programa Cross-Mentoring Femenino (4ª y 5ª edición en España). Durante 2025, hemos desarrollado las ediciones cuarta y quinta del programa de cross-mentoring femenino, con la participación de 12 mujeres como *mentees* y 8 mentores/as en posiciones directivas con el objetivo de impulsar el intercambio de experiencias de liderazgo y promover el crecimiento profesional, fomentando la igualdad de oportunidades en posiciones de responsabilidad.

9) Programa de Liderazgo Corporativo con enfoque inclusivo. Dentro del programa de desarrollo para mandos intermedios llevado a cabo en España en 2025, hemos incorporado una mirada hacia la inclusión, abordando temas como liderazgo inclusivo y la creación de equipos diversos. Esta iniciativa busca fortalecer las competencias de liderazgo y garantizar que la diversidad sea un valor estratégico en la gestión de personas. *Consultar capítulo 5. Desarrollo Profesional. Liderazgo y gestión de personas.*

10) 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 con impacto positivo
 - Marca Personal
 - Productividad y eficiencia
 - Empoderamiento y liderazgo femenino
- Oratoria
 - Diversidad cognitiva
 - Liderazgo inspirador y cultura del feedback
 - Negociación estratégica

Mujeres empleadas por posiciones

	2024	2025	Objetivo (%)	Año
% Mujeres	50 %	50 %	> 50 %	2026
% Posición de gerencia en puntos de venta	52 %	53 %	> 53 %	2026
% Posiciones gerencia puntos de venta/posiciones directivas	85 %	85 %	> 85 %	2026
% Posiciones directivas	23 %	26 %	> 26 %	2026
< 30	— %	— %	— %	2026
30 - 50	32 %	34 %	> 34 %	2026
> 50	10 %	16 %	> 16 %	2026
% Posiciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)	12 %	12 %	> 12 %	2026



■ Políticas retributivas

En CIRSA entendemos la retribución como una herramienta estratégica para atraer, motivar y retener el talento, alineando los intereses de las personas con los objetivos del negocio y los valores corporativos.

Nuestro compromiso es ofrecer un paquete retributivo competitivo y equitativo, adaptado a cada nivel y función dentro del Grupo, garantizando que la compensación refleje el desempeño, la responsabilidad y la aportación individual.

El **modelo retributivo de CIRSA se basa en principios de equidad interna, competitividad externa y sostenibilidad a largo plazo, e integra componentes fijos, variables y beneficios sociales**, configurando una propuesta de valor equilibrada y atractiva para todos los empleados.

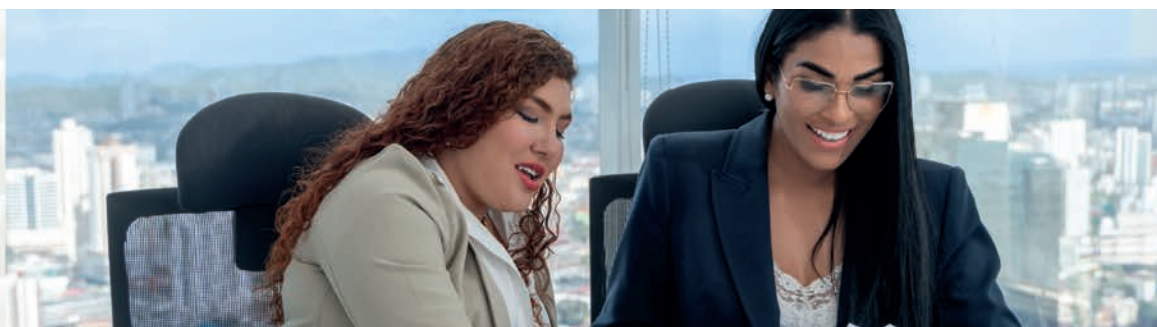
CIRSA analiza anualmente la brecha salarial por género en todas las categorías profesionales y países donde opera, aplicando medidas correctoras cuando se detectan desviaciones no justificadas, es por ello, que CIRSA asume el compromiso de implementar medidas concretas orientadas a la reducción progresiva de la brecha salarial existente entre colectivos.

Remuneraciones medias por género, edad y categoría profesional

Moneda: en euros	2024						2025					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección (*)	13.866	45.018	43.638	23.380	59.663	85.452	17.499	46.135	44.358	32.720	61.028	78.524
Personal apoyo	15.974	23.412	33.170	20.316	30.848	41.555	16.780	23.814	34.689	20.373	30.861	42.963
Personal marketing	8.399	17.873	37.805	10.941	37.117	53.852	6.725	13.082	39.950	8.853	31.637	54.210
Personal sala indirecto	7.904	10.857	16.090	7.844	12.291	21.308	8.137	11.401	16.077	7.815	12.371	19.658
Personal sala directo	7.055	10.651	16.452	8.665	16.363	24.420	7.624	11.145	16.999	9.240	16.643	24.340
Total	7.651	13.682	22.311	9.852	21.057	35.005	8.139	14.020	22.913	10.241	20.972	33.580

Para el cálculo de la remuneraciones medias se ha considerado la retribución bruta anual, incluyendo bonos y variables (todos los conceptos). La comparativa entre los 2 periodos es compleja por varios factores como pueden ser tipos de cambio, altas, bajas y jubilaciones.

(*) La categoría Dirección no incluye las remuneraciones de los miembros de la Alta Dirección. Ver apartado Apéndice Kpi Sociales



Retribución variable y desempeño ESG

En 2025, hemos continuado reforzando la alineación entre la retribución variable y el desempeño sostenible, integrando objetivos ESG (Environmental, Social y Governance), en los planes de incentivo anual.

Una parte significativa de la **retribución variable** de nuestro equipo directivo está directamente **vinculada al cumplimiento de indicadores ESG**, entre ellos:

- el avance en materia de igualdad y diversidad.
- la mejora de los indicadores de seguridad y salud laboral.
- la reducción de la huella ambiental.
- la consolidación de una cultura ética y de cumplimiento en toda la organización.
- acreditación de establecimientos en materia de Juego Responsable.

Este modelo contribuye a reforzar la transparencia, la responsabilidad y la orientación a resultados sostenibles en todos los niveles de gestión.

Incentivos a largo plazo y reconocimiento

En coherencia con nuestra política retributiva y con los compromisos asumidos tras la salida a Bolsa, en 2025 CIRSA ha reforzado su modelo de compensación con la **incorporación de mecanismos de incentivo a largo plazo, alineados con las mejores prácticas de gobierno corporativo** y con la creación sostenible de valor para todos los grupos de interés.

Estos nuevos esquemas, dirigidos a determinados colectivos estratégicos del Grupo, están **vinculados al cumplimiento de objetivos financieros y de sostenibilidad (ESG)**, reforzando la conexión entre el desempeño individual, los resultados del negocio y los compromisos de responsabilidad corporativa.

De forma complementaria, CIRSA mantiene programas de reconocimiento y bonificación anual para equipos operativos y mandos intermedios, orientados a incentivar la productividad, la calidad del servicio y el desarrollo del liderazgo.

Con este enfoque integral, el Grupo consolida una propuesta retributiva equilibrada y competitiva, que promueve el compromiso, la motivación y la retención del talento en el largo plazo.

Planes de carrera y fidelización

En CIRSA valoramos la dedicación, la lealtad y la contribución de cada persona al éxito colectivo.

Nuestro **enfoque retributivo se complementa con planes de carrera personalizados**, que promueven el crecimiento profesional y el desarrollo continuo de los empleados, asegurando oportunidades claras de progreso y movilidad interna.

Entre las iniciativas más destacadas se incluyen:

- Planes de desarrollo profesional adaptados a cada unidad de negocio.
- Programas de liderazgo y mentoring orientados a la promoción interna.

Estos programas refuerzan nuestro compromiso con el bienestar de las personas empleadas y fomentan un entorno de trabajo motivador y orientado al largo plazo.

Brecha salarial

	Divisa	2024				2025			
		Mujer	Hombre	VAbs	%	Mujer	Hombre	VAbs	%
España	EURO	25.678	35.528	9.850	27,7 %	26.688	36.169	9.481	26,2 %
Colombia	k COP	34.080	39.256	5.176	13,2 %	36.935	41.907	4.972	11,9 %
Perú	PEN	23.800	36.615	12.815	35,0 %	27.491	39.959	12.468	31,2 %
México	MXN	169.453	239.901	70.448	29,4 %	179.144	241.123	61.979	25,7 %
Panamá	USD	14.041	16.201	2.160	13,3 %	13.957	15.453	1.496	9,7 %
República Dominicana	DOP	404.967	689.798	284.831	41,3 %	454.056	736.324	282.268	38,3 %
Marruecos	MAD	144.964	155.486	10.522	6,8 %	180.172	168.823	-11.349	(6,7) %
Italia	EURO	32.735	40.277	7.542	18,7 %	32.597	37.757	5.160	13,7 %
Costa Rica	k CRC	7.112	8.742	1.630	18,6 %	7.258	8.747	1.489	17,0 %
Portugal	EURO	17.216	19.288	2.072	10,7 %	15.873	21.192	5.319	25,1 %

La **brecha salarial del Grupo** está condicionada por factores como la distribución geográfica, la composición de los puestos y las distintas categorías profesionales.

En 2025, la brecha salarial media consolidada en todos los países donde operamos se situó en el **19,2 %**, reduciendo más de 2 puntos respecto al 2024 (21.5%)

El objetivo de CIRSA es seguir reduciendo progresivamente esta cifra y alcanzar una equidad retributiva plena, garantizando que las diferencias salariales respondan exclusivamente a criterios objetivos de desempeño, responsabilidad y función.

■ Selección

En CIRSA, valoramos profundamente la igualdad, la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales para impulsar la innovación, enriquecer la toma de decisiones y construir una organización preparada para el futuro. Nuestra estrategia de selección de talento va más allá de cubrir vacantes: **nos comprometemos a atraer, desarrollar e integrar personas que compartan nuestros valores, fomentando un entorno inclusivo y diverso**, al tiempo que contribuimos al logro de los objetivos estratégicos del Grupo.

Creemos que reflejar la pluralidad de los entornos en los que operamos fortalece nuestra competitividad y nos permite avanzar con una visión más amplia y equilibrada. Por ello, promovemos prácticas de selección, contratación y desarrollo basadas en la equidad y en nuestros valores de Diversidad, Igualdad e Inclusión (D&I), asegurando que cada persona encuentre el puesto que mejor se ajuste a su talento y potencial.

Esta estrategia está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, contribuyendo a:

- **ODS 4:** Educación de calidad
- **ODS 5:** Igualdad de género
- **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico
- **ODS 10:** Reducción de desigualdades



1. Employer Branding y posicionamiento de marca

En CIRSA, consideramos que una presencia digital estratégica es fundamental para conseguir un buen posicionamiento de marca:

- **Presencia digital unificada y coherente:** Consolidamos todos los perfiles de CIRSA en LinkedIn bajo una única marca corporativa, con línea editorial coherente definida por un comité, garantizando comunicación alineada con nuestros valores y resaltando nuestra identidad diversa y multicultural.
- **Contenidos que conectan:** Compartimos información sobre nuestros productos y marcas (Sportium, Unidesa, Casino Marbella, Winner...), logros empresariales, resultados corporativos y noticias del sector, acercando a las personas usuarias a nuestro negocio.
- **Testimonios y experiencias reales:** Creamos videos, entrevistas y campañas que muestran la vida en CIRSA, el impacto de nuestros compromisos ESG y de Compliance, y el día a día de nuestro talento.
- **Ofertas y oportunidades:** Publicamos vacantes de empleo para que potenciales candidatos y candidatas puedan inscribirse y formar parte de nuestros equipos y proyectos.
- **Diversidad como valor:** Todos los contenidos se desarrollan con lenguaje inclusivo, promoviendo igualdad de oportunidades y visibilizando la riqueza de la diversidad cultural, de género, de pensamiento y generacional dentro del Grupo.
- **Impacto social:** Comunicamos nuestras iniciativas de acción social, mostrando cómo contribuimos al desarrollo de las comunidades donde operamos y reforzando nuestra misión de aportar valor más allá del negocio.

Además, en CIRSA, no nos olvidamos también de la importancia de la presencia física en eventos, es por eso que:

- Participamos en **ferias de empleo** y **centros formativos** de todo tipo.
- Organizamos **conferencias, workshops y ponencias**, fortaleciendo nuestra reputación como empleador de referencia.

2. Proceso de selección

Nuestro proceso de selección está diseñado para atraer, evaluar e incorporar talento de manera transparente, inclusiva y sostenible, asegurando que cada persona pueda desarrollarse y contribuir al éxito del Grupo.

- **Publicación de vacantes, movilidad interna y reclutamiento transparente:** Todas las vacantes, internas y externas, se comunican de manera clara, siguiendo criterios objetivos que aseguran igualdad de oportunidades y procesos sin sesgos. Fomentamos la movilidad interna, ofreciendo a nuestras personas empleadas la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y asumir nuevos retos en distintos puestos y ubicaciones del Grupo.
- **Atracción y conexión con talento joven y emergente:** Participamos en ferias universitarias, ciclos formativos y jornadas profesionales. Contamos con programas de becarios y prácticas, así como programas de crecimiento interno (*Programa Impulso* y *Plan Vivero*), que nos permiten identificar candidatos con alto potencial y experiencia afín al sector.

- **Evaluación práctica y metodologías de selección:** Para perfiles técnicos y estratégicos, realizamos pruebas como casos prácticos, entrevistas estructuradas y dinámicas de grupo, evaluando competencias, creatividad y capacidad de resolución.
- **Talento con diversidad funcional:** Reconocemos el valor de las personas con discapacidad. Colaboramos con administraciones públicas de empleo y fundaciones especializadas (Seeliger y Conde, Prodis) para identificar y atraer talento con diversidad funcional. Estas alianzas garantizan procesos inclusivos y equitativos. En el ejercicio actual, el Grupo cuenta con **139 empleados** con una discapacidad reconocida.

Y dentro de nuestras Políticas, normas y buenas prácticas:

- **Norma de gestión de vacantes de empleo:** Define la publicación y gestión de vacantes, asegurando procesos justos y equitativos.
- **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión (D&I):** Promueve la diversidad y la igualdad en todas las etapas del reclutamiento.
- **Cumplimiento de normativa laboral y de discapacidad:** Asegura que nuestros procesos cumplen la legislación vigente en todos los países donde operamos.
- **Buenas prácticas de selección:** Evaluaciones objetivas, criterios estandarizados y colaboración con universidades y organismos especializados.
- **Colaboraciones estratégicas:** Mantenemos convenios con universidades, escuelas técnicas y plataformas digitales para identificar y atraer talento emergente en áreas clave como IT, análisis de datos e innovación.

3. Plan de inducción

En CIRSA, contamos con un **programa de integración** adaptado a cada puesto y ubicación, que acompaña a las personas desde su incorporación al Grupo. Este proceso, coordinado por el equipo de selección, permite a quienes se incorporan conocer la historia del Grupo, sus unidades de negocio, el impacto social, las iniciativas de sostenibilidad y los beneficios disponibles, así como los servicios ofrecidos a nuestras personas empleadas.

Durante los primeros días, **todas las nuevas incorporaciones reciben formaciones obligatorias**, que incluyen aspectos de seguridad y salud laboral, familiarización con planes de emergencia y riesgos asociados a su puesto. Además, se imparten capacitaciones en compliance, diversidad e inclusión (D&I) y temas específicos de cada función, como Juego Responsable para el personal de atención al cliente en salas de juego.

Asimismo, **disponemos de itinerarios formativos internos específicos para nuevas incorporaciones**, diseñados para transmitir el conocimiento propio de la compañía y garantizar la excelencia en la operación. Por ejemplo: formación en procesos de Sportium, recaudación de slots en canal hostelería o en otras funciones especializadas del negocio, asegurando que cada persona domine los procedimientos y estándares de CIRSA desde el inicio.

Para determinados roles, especialmente posiciones directivas, ofrecemos un itinerario de inducción personalizado, que incluye reuniones con las direcciones corporativas y de negocio, encuentros con gerencias de áreas clave y visitas a los centros de trabajo, facilitando así la comprensión integral del negocio y la cultura corporativa.

2. CONDICIONES DE TRABAJO

■ Organización del tiempo de trabajo

En CIRSA, uno de nuestros principales compromisos es garantizar que todas las personas que forman parte del Grupo disfruten de condiciones laborales justas, equilibradas y respetuosas con la normativa vigente, promoviendo la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional en todos los países donde operamos.

CIRSA mantiene un compromiso firme con las buenas prácticas laborales en todas sus geografías, alineado con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y recogido en su Política de Personas y Talento, la Política de Derechos Humanos y la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

Este compromiso incluye garantizar un salario digno, la limitación y control de las horas extraordinarias, la remuneración equitativa entre mujeres y hombres, el derecho a vacaciones anuales retribuidas y la aplicación de procedimientos de consulta previa en caso de reestructuración o ceses colectivos.

Todas estas medidas son de aplicación tanto a las operaciones propias del Grupo como a las relaciones con proveedores y contratistas, a través de la Política de Compras Responsables.

La organización del tiempo de trabajo se define en cada empresa del Grupo mediante los **calendarios laborales** anuales, elaborados conforme a las leyes locales aplicables.

Estos calendarios establecen la **distribución de la jornada** diaria, las horas semanales o anuales de referencia, así como los festivos locales y nacionales y, cuando la operativa lo permite, la flexibilidad horaria de entrada y salida.

En los **centros de negocio con actividad continuada, se aplican turnos rotativos de trabajo** que respetan los condicionantes de la legislación local.

■ Programas y políticas laborales responsables

CIRSA desarrolla programas específicos orientados a garantizar la seguridad, la igualdad de oportunidades y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Estos turnos se acuerdan con la representación legal de las personas empleadas, se formalizan mediante firma y se publican en los tabloneros de cada centro para garantizar su total transparencia.

En cuanto a la gestión de horas extraordinarias, **CIRSA aplica estrictamente los límites previstos por las legislaciones locales**, no pudiendo superarse el máximo anual establecido para cada persona trabajadora.

Su compensación puede realizarse en forma económica o mediante tiempo de descanso equivalente, según la normativa aplicable en cada país.

El uso de horas extraordinarias se reserva exclusivamente a incidencias o necesidades operativas puntuales, especialmente en las áreas de negocio que requieren una atención continuada.

Asimismo, **la organización del tiempo de trabajo contempla situaciones personales de especial relevancia, como el cuidado de hijos o familiares dependientes**, en las que se aplican medidas de flexibilidad horaria o permisos específicos conforme a la normativa de cada país.

Con estas medidas, CIRSA reafirma su compromiso con la conciliación, la corresponsabilidad y el bienestar de las personas empleadas que forman parte del Grupo, fomentando una cultura basada en la confianza, la transparencia y la flexibilidad responsable.

En CIRSA, **uno de nuestros principales compromisos es garantizar que todas las personas empleadas que forman parte del Grupo disfruten de condiciones laborales justas, equilibradas y respetuosas con la normativa vigente**, promoviendo la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional en todos los países donde operamos.

Entre los principales destacan:

- El **Plan de Igualdad y Diversidad 2024–2026**, que impulsa políticas activas de equidad, inclusión y no discriminación.
- El **Programa CIRSA +for you**, enfocado en la salud física, mental, emocional y financiera de las personas.
- Los **Planes de Formación y Desarrollo de Liderazgo Inclusivo**, dirigidos a mandos intermedios y equipos directivos, para fortalecer competencias de gestión responsable y cultura del respeto.

Estos programas se revisan anualmente y se adaptan a la normativa laboral local y a los estándares internacionales en materia de derechos laborales y sostenibilidad social.

■ Compromiso con los Derechos Humanos

En CIRSA reconocemos los Derechos Humanos como un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa y de nuestro modelo de gestión responsable. Nuestro compromiso se inspira en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Este compromiso se materializa en la **Política de Derechos Humanos del Grupo**, aplicable a todas las sociedades bajo control de CIRSA, a sus filiales, proveedores y socios comerciales, y se complementa con la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, la Política de Compras Responsables y el Código Ético y de Conducta.

CIRSA se compromete a respetar y proteger los derechos laborales y sociales en todas sus operaciones, garantizando la prohibición del trabajo forzoso o infantil, la prevención del tráfico de personas, el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, y la igualdad de trato y no discriminación en todos los niveles de la organización.

Durante 2025 se han fortalecido los mecanismos internos de identificación y gestión de riesgos relacionados con los Derechos Humanos en nuestras operaciones y en la cadena de suministro, especialmente en ámbitos vinculados al cumplimiento laboral, la igualdad de oportunidades y la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se han reforzado los procesos de homologación de proveedores para asegurar el cumplimiento de los estándares éticos y legales definidos por el Grupo.

CIRSA dispone de mecanismos internos de vigilancia y denuncia, incluyendo el **Canal de Línea Ética**, a través del cual se pueden comunicar, de forma confidencial, posibles vulneraciones de los Derechos Humanos o de las normas laborales.

Todos los casos reportados son analizados por una comisión interna y se actúa conforme a los procedimientos disciplinarios y correctivos establecidos.

El Grupo continúa avanzando hacia la implantación de un marco estructurado de debida diligencia en materia de Derechos Humanos, con el objetivo de identificar, evaluar y mitigar potenciales riesgos, e integrar sus conclusiones en los sistemas de compliance y control interno.

En coherencia con este compromiso, CIRSA revisa periódicamente su política y procedimientos de Derechos Humanos para adaptarlos a la evolución normativa y a los estándares internacionales, garantizando una tolerancia cero ante cualquier forma de explotación o abuso, y consolidando una cultura corporativa basada en el respeto, la ética y la responsabilidad social.

■ Accesibilidad

En CIRSA, todos nuestros centros de trabajo cuentan con licencias de apertura municipal que incorporan los requisitos normativos de accesibilidad universal, garantizando que las instalaciones sean seguras, funcionales y utilizables por todas las personas, con independencia de sus capacidades físicas o sensoriales.

Además, impulsamos la adaptación progresiva de los espacios, herramientas y recursos digitales, con el objetivo de eliminar barreras y asegurar una experiencia laboral equitativa y accesible en todos los países donde operamos.

Con estas medidas, CIRSA reafirma su compromiso con una cultura inclusiva, diversa y accesible, alineada con los principios de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las normativas locales vigentes.

■ Mecanismos para promover la implicación de las personas empleadas

En CIRSA creemos que la participación activa de las personas es esencial para fortalecer la cultura corporativa y avanzar hacia un modelo de gestión más transparente, inclusivo y colaborativo.

Escuchar la voz de nuestras personas empleadas nos permite mejorar, innovar y construir entornos de trabajo más motivadores y sostenibles.

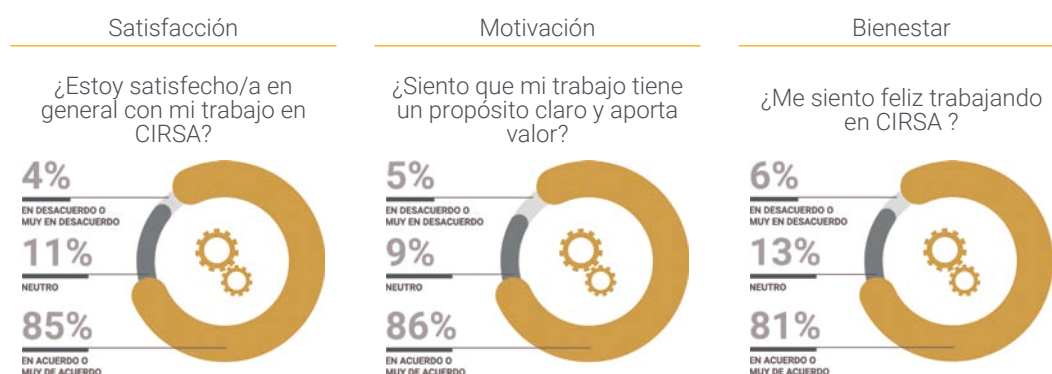
Es por ello que, contamos con un canal de sugerencias integrado en la web corporativa, que facilita la comunicación directa y confidencial de propuestas o ideas por parte de los empleados.

■ Escuchar para mejorar

En CIRSA creemos que escuchar activamente a las personas que forman parte del Grupo es esencial para seguir mejorando como organización y construir entornos laborales más satisfactorios, inclusivos y sostenibles.

Con este propósito, en 2025 hemos llevado a cabo una nueva encuesta global de satisfacción y compromiso, dirigida a los 16.238 empleados de todas las geografías y áreas del Grupo.

Participaron 5.104 personas, alcanzando una tasa de respuesta superior al 31 %, lo que representa una muestra significativa y diversa de nuestra plantilla.



Los resultados obtenidos ofrecen una visión muy positiva del entorno laboral y de la cultura corporativa.

Las personas participantes destacan especialmente la claridad y cercanía en la comunicación interna, el buen clima de trabajo y la colaboración entre equipos como señas de identidad que definen nuestro día a día.

La encuesta confirma, además, una percepción consolidada de igualdad, diversidad y respeto en todos los niveles de la organización.

Una gran mayoría de empleados manifiesta sentirse plenamente identificada con los valores del Grupo, reforzando así el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de formar parte de CIRSA.

Asimismo, se observa un creciente interés por continuar desarrollando competencias en sostenibilidad, digitalización y liderazgo, áreas clave para el futuro del negocio y en las que seguiremos impulsando programas formativos específicos, alineados con nuestra estrategia de crecimiento sostenible.

De manera complementaria, **CIRSA dispone de otros mecanismos de escucha activa**, como las entrevistas de salida, los buzones de sugerencias, el Canal Línea Ética y las reuniones periódicas entre dirección y representación de las personas empleadas.

Toda esta información se analiza y canaliza para diseñar planes de acción que contribuyan a mejorar el bienestar, la motivación y la experiencia laboral de las personas que forman parte del Grupo.

Número de altas por género, edad y categoría profesional

	2024						2025					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección	6	23	0	4	40	3	4	26	3	1	47	15
Personal apoyo	63	58	9	84	101	10	73	83	10	110	125	6
Personal marketing	33	38	1	18	30	5	91	51	1	57	49	10
Personal sala indirecto	72	203	34	165	259	20	66	198	54	154	311	85
Personal sala directo	1.915	1.427	109	1.542	968	115	2.038	1.460	118	1.722	1.060	144
Total	2.089	1.749	153	1.813	1.398	153	2.272	1.818	186	2.044	1.592	260
	3.991			3.364			4.276			3.896		
	7.355						8.172					



Número de despidos por género, edad y categoría profesional

	2024						2025					
	Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Dirección	1	6	2	5	9	5	0	5	2	0	17	7
Personal apoyo	13	18	12	13	24	11	7	24	13	20	31	20
Personal marketing	9	5	1	2	6	4	7	12	0	13	15	8
Personal sala indirecto	9	41	6	43	72	8	14	47	7	20	72	18
Personal sala directo	312	210	15	263	165	30	356	225	19	309	156	24
Total	344	280	36	326	276	58	384	313	41	362	291	77
	660			660			738			730		
	1.320						1.468					

Nota: Variación respecto año 2024 en parte por impacto de Apuesta Total (Perú)

■ Rotación de personas empleadas

En 2025, la tasa global de rotación del Grupo se situó en un 27,9 %, suponiendo una reducción del 7,3% respecto al año anterior. Estos datos incluyen la integración de nuevas operaciones.

Este indicador sigue condicionado por las diferencias estructurales de los mercados laborales en los distintos países donde operamos. Mientras que en Europa la rotación se mantiene en niveles moderados, en algunos países de Latinoamérica esta cifra es superior, influida por las características propias de cada mercado y por factores externos como la temporalidad o la disponibilidad de talento especializado.

	2024	2025
España	15,3 %	15,6 %
Colombia	29,4 %	26,6 %
Perú (*)	69,7 %	62,9 %
México	41,9 %	38,9 %
Panamá	12,7 %	14,8 %
República Dominicana	21,7 %	17,1 %
Marruecos	21,2 %	11,1 %
Italia	12,5 %	11,2 %
Costa Rica	33,5 %	31,5 %
Total	30,1 %	27,9 %
Total Rotación Voluntaria	22,1 %	19,5 %

(*) Incorporación Apuesta Total en Perú año 2024

En CIRSA estamos firmemente comprometidos con la reducción de la rotación y la consolidación de equipos estables y comprometidos, conscientes de que la permanencia del talento repercute directamente en la calidad del servicio, la experiencia del cliente y la sostenibilidad del negocio.

A lo largo de 2025, hemos continuado desplegando acciones concretas orientadas a la fidelización y al desarrollo del compromiso, abordando la rotación desde una perspectiva integral.

Entre las principales destacan:

- La **mejora de las políticas de compensación y comunicación de beneficios**, con el objetivo de reforzar la percepción de valor y la equidad interna.
- El refuerzo del sentido de pertenencia a través del **Plan de Bienestar CIRSA +for you** y de actividades corporativas diseñadas para fortalecer la conexión con la cultura del Grupo.
- El desarrollo de **canales de comunicación directa** con las personas empleadas, mediante encuestas periódicas de satisfacción y espacios de diálogo con la dirección.

- El impulso del **desarrollo profesional y la promoción interna**, ofreciendo itinerarios de carrera y oportunidades reales de crecimiento.
- El **fomento de una cultura inclusiva y diversa**, que garantiza la igualdad de oportunidades y promueve entornos laborales respetuosos y colaborativos.

En comparación con ejercicios anteriores, se mantiene una tendencia descendente en la rotación voluntaria, situándose en el 19,5 %, frente al 22,1 % del año anterior.

Esta mejora refleja el impacto positivo de nuestras iniciativas de fidelización y el esfuerzo continuo por reforzar la motivación, la pertenencia y la confianza de las personas que forman parte de CIRSA.

El Grupo continuará trabajando en la estabilidad del empleo y la retención del talento, especialmente en los mercados con mayor rotación estructural, adaptando las acciones a la realidad de cada país y alineando la gestión del talento con los objetivos estratégicos del negocio.

Promedio de personas empleadas desglosado por tipo de contrato y país

En CIRSA priorizamos la **estabilidad laboral** como base de un entorno de trabajo seguro y comprometido.

Por ello, siempre que la naturaleza del puesto y la legislación local lo permiten, fomentamos las relaciones laborales de carácter indefinido y a jornada completa, reflejando nuestro compromiso con el empleo de calidad y la retención del talento.

Gracias a una planificación eficiente de los recursos y a la diversidad de nuestras líneas de negocio, la estructura de plantilla se mantiene estable a lo largo del año, sin grandes variaciones estacionales, lo que garantiza la continuidad operativa y la calidad del servicio en todos los países donde operamos.

	2024				2025			
	Indefinidos		Temporales		Indefinidos		Temporales	
	a tiempo		a tiempo		a tiempo		a tiempo	
	completo	parcial	completo	parcial	completo	parcial	completo	parcial
España	3.855	399	326	41	3.860	370	349	34
Colombia	2.776	0	34	0	2.820	0	35	0
Perú	894	0	737	0	1.022	0	1.305	1
México	2.270	0	3	0	2.256	0	3	0
Panamá	1.274	0	8	0	1.269	0	12	0
República Dominicana	821	1	6	0	819	0	5	0
Marruecos	266	0	329	1	286	0	335	0
Italia	417	39	42	7	497	53	67	15
Costa Rica	326	0	4	0	324	0	3	0
Portugal	1	0	1	0	18	0	7	0
Total	12.901	438	1.488	49	13.171	423	2.122	50
	13.339		1.537		13.594		2.172	
	14.876				15.766			

Promedio de personas empleadas desglosado por tipo de contrato, edad y sexo

	2024						2025					
	< 30		30 - 50		> 50		< 30		30 - 50		> 50	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Indefinidos	1.776	1.394	3.957	3.847	820	1.545	1.791	1.474	4.015	3.828	891	1.595
Tiempo completo	1.753	1.365	3.732	3.770	767	1.513	1.770	1.452	3.801	3.747	837	1.564
Tiempo parcial	23	28	225	77	53	32	21	22	214	81	54	31
Temporales	470	309	356	328	33	42	689	431	528	441	37	46
Tiempo completo	464	301	339	319	27	31	678	424	513	432	31	45
Tiempo parcial	6	9	17	9	6	2	11	7	15	9	6	1
Total	2.246	1.703	4.312	4.175	853	1.587	2.480	1.905	4.543	4.269	928	1.641
	3.949		8.487		2.440		4.385		8.812		2.569	
	14.876						15.766					

Promedio de personas empleadas desglosado por tipo de contrato y categoría laboral

	2024					2025				
	Dirección	Personal apoyo	Personal marketing	Personal sala indirecto	Personal sala directo	Dirección	Personal apoyo	Personal marketing	Personal sala indirecto	Personal sala directo
Indefinidos	689	1.710	443	3.313	7.184	718	1.701	510	3.301	7.364
Tiempo completo	679	1.646	438	3.244	6.893	710	1.639	504	3.235	7.082
Tiempo parcial	9	64	5	69	291	8	62	6	66	282
Temporales	13	143	26	147	1.208	11	270	184	137	1.570
Tiempo completo	13	142	26	142	1.166	11	267	184	133	1.527
Tiempo parcial	0	1	0	5	42	0	3	0	4	43
TOTAL	702	1.853	469	3.460	8.392	729	1.971	694	3.438	8.934
	14.876					15.766				

La incorporación de Apuesta Total en Perú a mitades de 2024 así como nuevas adquisiciones en 2025 impacta en el promedio anual de algunos indicadores.

Pactos y convenios colectivos

En CIRSA mantenemos una relación constructiva y de respeto con las organizaciones sindicales y con los representantes de las personas empleadas, reconociendo su papel esencial en la defensa de los derechos laborales y en la promoción del diálogo social.

Nuestra relación se basa en principios éticos, transparencia y confianza mutua, fomentando la negociación como principal vía para establecer derechos y obligaciones que contribuyan al bienestar de las personas y a la sostenibilidad del negocio.

Adoptamos una visión madura y global de las relaciones laborales, alineada con los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Este enfoque se traduce en procesos de negociación colectiva abiertos, inclusivos y representativos, que buscan acuerdos equilibrados y duraderos en todas las geografías donde operamos.

En términos generales, los pactos y convenios colectivos firmados por el Grupo CIRSA se aplican a la totalidad de las personas empleadas del Grupo, con

independencia de la modalidad contractual, la categoría profesional o el puesto desempeñado, garantizando la igualdad de derechos y condiciones laborales en todas las unidades de negocio.

Durante 2025, hemos reforzado el diálogo social en los distintos países, consolidando canales de comunicación más ágiles con los representantes sindicales y promoviendo espacios de negociación que integren temas emergentes como la conciliación, la digitalización del trabajo y la sostenibilidad social.

Además, mantenemos nuestro acuerdo marco con **UNI Global Union**, federación sindical mundial con presencia en más de 150 países, que refuerza nuestro compromiso en materia de Derechos Humanos y negociación colectiva internacional.

A través de este acuerdo, garantizamos que las relaciones laborales se desarrollen bajo los principios de libertad sindical, igualdad y respeto, asegurando que en todos los países donde CIRSA opera se promuevan prácticas laborales responsables y un entorno de diálogo social efectivo.

Número de personas empleadas cubiertas por pactos colectivos por país

	2024			2025		
	Empleados	% de empleados cubiertos	Empleados cubiertos	Empleados	% de empleados cubiertos	Empleados cubiertos
España	4.529	100 %	4.529	4.512	100 %	4.512
Colombia	2.815	100 %	2.815	2.907	100 %	2.907
Perú	2.335	— %	0	2.622	— %	0
México	2.222	74 %	1.635	2.258	74 %	1.661
Panamá	1.287	100 %	1.287	1.294	100 %	1.294
República Dominicana	849	— %	0	828	— %	0
Marruecos	598	— %	0	799	— %	0
Italia	522	100 %	522	672	100 %	672
Costa Rica	330	100 %	330	319	100 %	319
Portugal	23	100 %	23	27	100 %	27
% de empleados cubiertos por acuerdos colectivos	15.510	72 %	11.141	16.238	70 %	11.392
Total acuerdos colectivos	11.728	95 %	11.141	11.989	95 %	11.392

■ Libertad sindical y de asociación

El respeto a la libertad sindical y a la libertad de asociación constituye uno de los principios esenciales sobre los que se asienta la cultura laboral de CIRSA.

El Grupo garantiza que todas las personas empleadas puedan ejercer estos derechos fundamentales en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de limitación, de acuerdo con la legislación laboral vigente en cada país y en línea con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La negociación colectiva es reconocida como una herramienta clave para construir relaciones laborales equilibradas y sostenibles.

Por ello, se mantienen canales permanentes de diálogo y colaboración con los Representantes Legales de las personas empleadas en los distintos países, a través de reuniones periódicas que permiten compartir información, escuchar propuestas y alcanzar acuerdos beneficiosos para ambas partes.

A modo de ejemplo, destacar que, en España, existen más de 50 órganos de representación legal, que ejercen libremente sus funciones sindicales y de representación en un clima de respeto, diálogo y confianza mutua.

En el marco de estas reuniones se abordan temas como las condiciones salariales, la flexibilidad horaria, la prevención de riesgos laborales, los planes de igualdad o la gestión de recursos, entre otros aspectos que contribuyen al bienestar y la motivación de las personas empleadas.

A nivel global, tal como hemos comentado anteriormente, el acuerdo suscrito con **UNI Global Union** refuerza el compromiso del Grupo con el diálogo social internacional y con la promoción de los Derechos Humanos y laborales en todas las geografías donde opera.

Gracias a este marco, CIRSA asegura que todas las personas puedan organizarse, ser representadas y participar activamente en la construcción de entornos laborales justos, inclusivos y sostenibles.

El diálogo social y la representación son pilares de una cultura laboral basada en la confianza, el respeto y la participación.

95 %

de personas empleadas que están en países donde hay pactos o convenios colectivos



86 %

de contratos indefinidos



3. BIENESTAR

En CIRSA, el bienestar de las personas no es solo una política es parte de nuestro compromiso. Creemos que cuidar de quienes forman parte de nuestra organización es clave para nuestro éxito y para construir una cultura humana y sólida.

En 2025, ha nacido CIRSA +for you, una iniciativa pensada para acompañar a cada una de las personas empleadas del Grupo en todas las etapas de su vida, cuidando su bienestar físico, psicológico y emocional, financiero y social. Porque en CIRSA creemos que cuando nuestros equipos se sienten apoyados y valorados, pueden crecer, desarrollarse y dar lo mejor de sí mismos.

+ por tu bienestar físico

En CIRSA promovemos un estilo de vida saludable para que cada persona tenga más energía y vitalidad, fomentando hábitos como actividad física, nutrición y salud, porque creemos que el ejercicio mejora la salud y fortalece el trabajo en equipo.

- Programas de actividad física, nutrición y salud, disponibles en la plataforma Wellwo, adaptada a diferentes horarios y países.
- Clubes deportivos (pádel, bike, running y fútbol 7) que combinan ejercicio, diversión y fortalecen el compañerismo.
- Acceso universal para todos los empleados, incluyendo quienes trabajan en turnos nocturnos.

+ por tu salud emocional

El bienestar psicológico y emocional es una prioridad para nosotros. Sabemos que el trabajo no solo se mide en resultados, sino también en cómo se sienten las personas que lo hacen posible. Por eso, ofrecemos talleres de gestión del estrés, programas de resiliencia y propuestas de autocuidado y gestión emocional, pensadas para acompañar a nuestras personas en los momentos de mayor presión.

Además, desarrollamos actividades de reconocimiento, dinámicas de equipo y eventos internos que fortalecen la cohesión, la motivación y el sentido de pertenencia. Queremos que cada persona trabajadora del Grupo se sienta valorada y escuchada.

+ por tod@s

En CIRSA fomentamos la conexión entre personas y el sentido de pertenencia. Creemos que formar parte de una comunidad sólida fortalece el bienestar individual y colectivo. Por eso impulsamos acciones compartidas que reflejan nuestra identidad y valores, que ayudan a crear vínculos reales entre quienes trabajan aquí.

Desde actividades en equipo, como el Family Day, Convivios, hasta iniciativas solidarias como el Día Internacional contra el cáncer de mama, buscamos generar espacios donde cada persona se sienta valorada, conectada con sus compañeros y parte de algo más grande.



Este espíritu de pertenencia se extiende a todas las personas empleadas de CIRSA, en todos los países en los que estamos presentes.

■ Conciliación, flexibilidad y beneficios sociales

El compromiso con el bienestar en CIRSA también implica **facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional**, promoviendo la corresponsabilidad y la flexibilidad como pilares de nuestra cultura laboral. Nuestro objetivo es lograr un equilibrio real entre la vida laboral y la personal, mejorando el bienestar de todas las personas que forman parte del Grupo.

En **todas las geografías, impulsamos medidas que permiten adaptar la jornada y el lugar de trabajo a las necesidades individuales, fomentando modalidades como el teletrabajo y los horarios flexibles**, siempre que la naturaleza del puesto lo permite, adaptándonos al nuevo contexto laboral y a las realidades locales.

Estas iniciativas se complementan con otras acciones orientadas a mejorar el equilibrio entre vida personal y profesional, tales como los viernes de jornada intensiva, los días de asuntos propios y la posibilidad de reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares dependientes, de acuerdo con la normativa de cada país.

Asimismo, CIRSA garantiza que todas las personas empleadas puedan beneficiarse de los recursos y

medidas reconocidos en la legislación laboral local, tales como permisos parentales, las excedencias voluntarias por cuidado de familiares o la flexibilidad horaria en el inicio y finalización de la jornada.

Además, ofrecemos una amplia gama de beneficios sociales, adaptados a las características y marco normativo de cada región.

Entre ellos se incluyen los planes de retribución flexible, la cobertura por invalidez, los fondos de pensiones y otros programas diseñados para mejorar la calidad de vida de nuestras personas.

Estas políticas se aplican sin distinción entre empleados a tiempo completo o parcial, garantizando la equidad en el acceso a los beneficios y oportunidades.

Con todas estas medidas, reforzamos nuestra convicción de que el bienestar no solo se mide en salud o rendimiento, sino también en la capacidad de cada persona para conciliar, cuidar y ser cuidada, construyendo así un entorno laboral más humano, sostenible y comprometido con las personas.

■ Reconocimiento y desarrollo del talento

El bienestar también implica reconocer el esfuerzo, la dedicación y los logros de las personas.

En 2025, CIRSA ha reforzado sus políticas de reconocimiento y recompensa, integrando mecanismos de incentivo a corto y largo plazo que valoran la contribución individual y colectiva al éxito del Grupo.

Estos programas, alineados con las mejores prácticas de gobierno corporativo, combinan objetivos financieros y de sostenibilidad (ESG), promoviendo la conexión entre desempeño, desarrollo profesional y compromiso con los valores de la organización.

De esta forma, el bienestar en CIRSA no solo se mide en salud o conciliación, sino también en la oportunidad de crecer, ser reconocido y formar parte activa de un proyecto común que pone a las personas en el centro de su éxito.

■ Desconexión digital

En un entorno cada vez más conectado, CIRSA promueve una cultura del equilibrio y del respeto al tiempo personal.

La desconexión digital se entiende como el derecho de todas las personas a no utilizar las herramientas tecnológicas corporativas fuera del horario laboral, garantizando así el descanso, la conciliación y el bienestar emocional.

Este compromiso forma parte del modelo de gestión responsable del Grupo y se aplica a todos los niveles de la organización, de acuerdo con las legislaciones vigentes en cada país y las buenas prácticas internacionales en materia de salud psicosocial.

Entre las medidas que refuerzan este derecho destacan:

- Limitación del envío de comunicaciones profesionales fuera del horario de trabajo, salvo casos de urgencia justificada.
- Sensibilización y formación de los equipos directivos para fomentar una cultura de respeto a los tiempos de descanso.
- Integración de la desconexión digital dentro del programa CIRSA *+for you*, como parte de las acciones de bienestar y equilibrio personal.

Con estas acciones, CIRSA busca proteger la salud mental y emocional de las personas empleadas, fomentar la productividad sostenible y consolidar un entorno laboral en el que la tecnología esté al servicio de las personas, y no al revés.

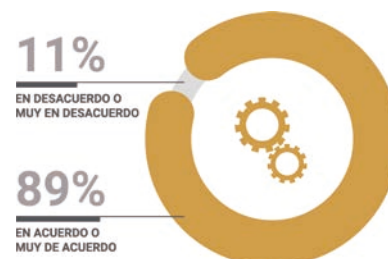
■ Mecanismos para promover la implicación de las personas empleadas

Escuchar, compartir y construir juntos son los pilares que definen nuestra manera de trabajar en CIRSA.

La participación activa de las personas es clave para seguir evolucionando como una compañía cercana, transparente y comprometida con el desarrollo de su talento.

Por ello, además de los canales permanentes de comunicación -como la Intranet corporativa y los buzones de sugerencias locales-, impulsamos distintas iniciativas para conocer de primera mano la opinión de quienes forman parte del Grupo.

Durante 2025, hemos llevado a cabo una encuesta de participación y satisfacción, en la que han participado personas empleadas de todos los países donde estamos presentes.



El estudio ha permitido identificar tendencias muy positivas: una valoración general alta de las acciones formativas, el reconocimiento de la calidad de los contenidos y una clara preferencia por los formatos híbridos y flexibles, que permiten compatibilizar el aprendizaje con la actividad profesional.

El equipo de Personas y Talento ha recibido más de 5.104 respuestas en el conjunto de las encuestas realizadas este año, con una participación superior al 31 %. Los resultados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso.

La participación en las encuestas refleja el compromiso de todas nuestras geografías, evidenciando la implicación del talento de cada región en la construcción del futuro del Grupo.

Estas iniciativas refuerzan nuestra convicción de que las mejores ideas nacen escuchando a quienes las hacen posibles.

Por eso seguiremos promoviendo la participación, el diálogo y la colaboración, para que cada persona sienta que su voz cuenta y que forma parte activa del crecimiento de CIRSA.

4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

■ Seguridad y salud en el trabajo

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

El **objetivo principal es garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable**, de modo que todas las actividades y servicios desarrollados en las distintas sociedades y países donde operamos estén protegidos ante cualquier situación de riesgo que pueda afectar a la seguridad y la salud de las personas empleadas.

Para la consecución de este objetivo, el Grupo dispone de un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud** que asegura una protección adecuada y que se fundamenta en:

- **Garantizar el cumplimiento de la legislación y normativa local en los países donde operamos.**
- **Fomentar una cultura preventiva** en todos los niveles de la organización.
- Integrar la prevención en todos los procesos y actividades del Grupo.
- Establecer un **sistema de mejora continua**, basado en la evaluación periódica y sistemática de las condiciones de trabajo.
- **Prevenir los riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** mediante la implantación de medidas preventivas adecuadas.
- Promover la **formación continua en materia de Seguridad y Salud**.
- Favorecer la consulta y **participación de todas las personas empleadas** en la promoción de la seguridad y salud.
- **Exigir el cumplimiento de las normas de seguridad** también a las personas empleadas de empresas colaboradoras que desarrollen su actividad en nuestros centros.

Además, el Grupo impulsa objetivos internos de mejora continua en materia de seguridad y salud, definidos por las distintas unidades de negocio y revisados de forma periódica por los responsables de Prevención y la Dirección Corporativa de Personas y Talento.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales se revisa regularmente para garantizar su adecuación a la normativa vigente y a los principios de mejora continua que inspiran los sistemas internacionales de referencia en la materia.

■ Auditorías y revisiones del sistema de gestión

En España, periódicamente, una **firma de 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 el ejercicio 2025, se ha llevado a cabo la revisión interna anual del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, en la que se han evaluado más de 40 elementos de control en distintas empresas del Grupo, 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 empresas contratistas y de servicios.



- Registro de formación, asegurando que todos los empleados disponen de certificados formativos en seguridad y salud.

Estas revisiones permiten comprobar la eficacia de las medidas implantadas, evaluar los riesgos detectados y definir acciones preventivas y correctivas, asegurando la mejora continua del sistema en línea con los estándares de **Full Audit**, entidad que realiza la auditoría externa de verificación cada **cuatro años**.

De manera complementaria, se realiza un seguimiento anual de los resultados obtenidos por los responsables de Seguridad y Salud de cada país, lo que permite establecer prioridades y planes de acción adaptados a las particularidades locales.

Asimismo, el Grupo promueve la formación continua en materia de prevención y seguridad operativa para todo el personal, incluyendo contratistas y proveedores que desarrollan su actividad en nuestros centros, reforzando una cultura de seguridad compartida.

En el resto de países donde estamos presentes, seguimos avanzando en la certificación progresiva de los sistemas de gestión, adaptándolos a las normativas locales y reforzando los procedimientos de prevención y control.

■ Prevención y promoción de la salud en el trabajo

En CIRSA, promovemos la salud y bienestar desde una perspectiva integral que abarca la prevención física, mental y emocional.

Durante 2025 se han implementado medidas específicas enfocadas a la protección de la salud individual y colectiva, tales como:

- Protocolos de prevención y campañas de información y sensibilización.
- Programas y aplicaciones de bienestar orientadas a la salud mental y emocional.
- Retos de actividad física y talleres de bienestar personal, tanto presenciales como virtuales.

Contamos con **servicios médicos acreditados** para la vigilancia de la salud de todas las personas empleadas y con programas específicos, entre los que destacan:

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



■ Formación de las personas empleadas en seguridad y salud en el trabajo

Todas las personas empleadas de CIRSA cuentan con formación adaptada a los riesgos de su puesto de trabajo, cubriendo las necesidades de información, capacitación y concienciación frente a los riesgos laborales.

Asimismo disponemos de formación específica de actuación en caso de emergencia (extinción de incendios, evacuación, primeros auxilios), así como formación práctica sobre el uso de equipos de trabajo (carretillas elevadoras, apiladores eléctricos, etc).

En 2025 se ha reforzado la formación en riesgos psicosociales y prevención del acoso laboral, en línea con el compromiso del Grupo con entornos laborales seguros y saludables.

Durante el ejercicio 2025 se han impartido **41.070 horas de formación en materia de seguridad y salud** en todo el Grupo.

■ Participación y consulta de las personas empleadas

En CIRSA fomentamos una cultura de participación y consulta en materia de seguridad y salud laboral, promoviendo la implicación activa de todas las personas empleadas.

Este compromiso se materializa a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud Laboral, que celebran reuniones periódicas para revisar indicadores, proponer mejoras y supervisar el cumplimiento de los planes de prevención y las acciones formativas en la materia.

Nuestros esfuerzos para preservar la seguridad y salud en el trabajo se reflejan en el reducido número de accidentes laborales registrados. Durante 2025, se han producido 296 accidentes de trabajo y 0 enfermedades con origen laboral, reduciéndose respecto a ejercicios anteriores.

■ Entorno de trabajo seguro

La correcta implementación de las políticas y procedimientos de seguridad y salud genera un entorno laboral seguro y saludable, en el que los riesgos se minimizan y se promueve el bienestar físico, mental y emocional de las personas empleadas.

La existencia de medidas preventivas y protocolos claros no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad, prevención y conciencia colectiva en el lugar de trabajo.

Un entorno laboral seguro implica tanto la gestión de riesgos evidentes (manipulación de equipos, prevención de accidentes) como la identificación temprana de nuevos riesgos y la capacitación constante del personal.

Todo ello contribuye a crear un espacio donde las personas empleadas se sienten respaldadas y seguras en el desempeño de sus funciones.

En conclusión, **priorizar la seguridad y salud** no solo es una obligación legal, sino también un **compromiso ético y estratégico** con el bienestar de las personas empleadas.

■ Tasa de accidentalidad

Un entorno de trabajo seguro protege a las personas, mejora la cohesión y la eficiencia del equipo y refuerza el éxito sostenible de CIRSA.

	2024			2025		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Accidentes ¹	388	233	155	296	169	127
Índice frecuencia ²	8,81	10,66	6,99	7,90	8,82	6,97
Índice gravedad ³	0,17	0,19	0,16	0,15	0,18	0,11
Enfermedades con origen laboral	0	0	0	0	0	0

¹ El número de accidentes vs 2024 se han reducido 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 fundamental para garantizar la continuidad operativa y el rendimiento óptimo del Grupo. El absentismo, ya sea por motivos de salud, personales o laborales, puede tener un impacto relevante en la productividad y en la moral de los equipos.

Durante 2025, se han continuado aplicando **medidas proactivas para reducirlo**, como el refuerzo de los programas de bienestar físico y mental, la flexibilidad horaria y la promoción de una cultura de apoyo y reconocimiento.

El índice global de absentismo en CIRSA se ha situado en 3,1 %, equivalente a 1.385.691 horas perdidas (en 2024 fueron 1.353.543 horas, un 3,1 %), incluyendo tanto el absentismo por enfermedad como por accidentes (cálculo estimado sobre la base de 8 horas por jornada laboral perdida).

Este ligero ajuste se explica por la consolidación de nuevas operaciones y por variaciones estacionales, sin causas extraordinarias.

	2024	2025
España	5,9 %	6,2 %
Colombia	2,5 %	2,4 %
Perú	1,0 %	0,9 %
México	1,8 %	1,6 %
Panamá	1,3 %	1,4 %
República Dominicana	1,3 %	1,5 %
Marruecos	1,1 %	0,8 %
Italia	1,4 %	1,9 %
Costa Rica	3,7 %	3,1 %
Portugal	n/a	0,4 %
Total	3,1 %	3,1 %

El **seguimiento del absentismo se realiza de forma mensual** en cada unidad de negocio y se reporta a la Dirección Corporativa de Personas y Talento, lo que permite identificar patrones, establecer medidas preventivas y reforzar los programas de bienestar físico y mental.

Gracias a este seguimiento, se aplican acciones específicas en los centros con mayores índices, centradas en la prevención de riesgos psicosociales y la mejora de la conciliación.

5. DESARROLLO PROFESIONAL

En CIRSA, impulsamos el aprendizaje continuo como herramienta estratégica para desarrollar el potencial de todas las personas empleadas, garantizando la igualdad de oportunidades y fomentando un entorno inclusivo y diverso.



En este marco, y dentro del programa CIRSA +for you, hemos creado CIRSA + por tu desarrollo, una iniciativa que da identidad y coherencia a todas las acciones de formación y desarrollo del Grupo, reforzando nuestro compromiso con el crecimiento profesional y personal de nuestras personas.

Nuestro Plan Anual de Formación integra acciones diseñadas para fortalecer competencias, acompañar el desarrollo profesional y asegurar que cada persona pueda crecer de manera alineada con los objetivos estratégicos y operativos del Grupo. De esta forma, la formación no solo potencia el talento individual, sino que también contribuye a la sostenibilidad, la innovación y la competitividad de la organización.

■ Organización

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la gestión eficiente del talento, en 2025 avanzamos en un plan de homogeneización de nomenclaturas en todo el Grupo. Esta iniciativa garantiza la consistencia y comparabilidad de la información sobre la estructura organizativa entre unidades de negocio y países, facilitando la planificación estratégica, la toma de decisiones y la medición fiable de indicadores ESG.

■ Liderazgo y gestión de personas

En 2025 hemos consolidado el **Programa de Liderazgo CIRSA**, dirigido a líderes de equipos, con foco en la aplicabilidad y escalabilidad de sus competencias. El programa desarrolla cuatro competencias transversales clave para el Grupo y cuatro competencias específicas que potencian el impacto individual de cada líder, **estructuradas en tres áreas de desarrollo**:

- **Competencias estratégicas**, para alinear equipos con los objetivos del Grupo.
- **Competencias relacionales**, fomentando la comunicación efectiva y la cultura de feedback.
- **Competencias operativas**, centradas en la mejora continua y la eficiencia en la gestión de equipos.

Durante 2025, el programa se ha adaptado en formato y duración según las características de cada colectivo, para hacerlo más accesible y ajustado a sus necesidades, sin perder los objetivos de desarrollo establecidos. Además, se ha incorporado una **mirada inclusiva en todo el itinerario formativo**, integrando contenidos sobre diversidad, sesgos inconscientes y la importancia de crear entornos equitativos que potencien el talento diverso en línea con la estrategia global de diversidad e inclusión del Grupo CIRSA.

Adicionalmente, se ha incorporado una formación online de soporte basada en inteligencia artificial, que permite practicar mediante *role plays* distintas situaciones de entrevistas de desarrollo (PMS). Esta herramienta refuerza la aplicación práctica de las competencias y mejora la preparación de los líderes, siguiendo la metodología de **feedback STAR** y el modelo de **coaching GROW (Goal, Reality, Options y Will)**.

■ Plan Integral del Talento

Para CIRSA, es fundamental que las entrevistas de desarrollo, llamadas **Performance Management System (PMS)**, se realicen con consciencia, ya que permiten analizar el desempeño e intereses individuales y conectarlos con los objetivos estratégicos de la compañía y de cada unidad de negocio. En estas entrevistas se pone el foco en la persona, y a partir de esta información se diseñan los planes de carrera y el plan anual de formación, asegurando que el desarrollo y los intereses de las personas esté plenamente alineado con las prioridades estratégicas y operativas del Grupo.

Como parte esencial de la gestión del talento, CIRSA cuenta con un modelo de evaluación del desempeño estructurado y homogéneo para todas las unidades del Grupo, que permite medir de forma objetiva la contribución individual y colectiva a los objetivos del negocio.

Este modelo combina **tres enfoques complementarios**, adaptados a las distintas unidades del Grupo:

- **Gestión por objetivos (MBO):** evalúa el cumplimiento de metas individuales y de equipo.
- **Evaluación 360°:** incorpora la retroalimentación de superiores, pares y colaboradores para favorecer una visión completa del desempeño.
- **Revisiones ágiles:** facilitan un seguimiento continuo del desarrollo y permiten adaptar los planes de acción de manera dinámica.

Las **evaluaciones se realizan con carácter anual** y constituyen la base para la definición de los planes de desarrollo individual, la planificación de la formación y los procesos de promoción interna, garantizando la meritocracia y la equidad en la gestión del talento.

Este sistema contribuye a fortalecer una cultura de alto rendimiento, basada en la transparencia, el feedback constructivo y la orientación a resultados sostenibles.

De manera complementaria, el **Plan Integral del Talento** adopta un enfoque más sistémico y global, poniendo el foco en la unidad de negocio y en las personas que son clave para su sostenibilidad. Este plan tiene como objetivo identificar el talento clave y definir planes de sucesión para posiciones críticas, garantizando la sostenibilidad del negocio mediante la preparación de futuras generaciones de líderes. Para lograrlo, se establecen itinerarios de carrera y desarrollo que combinan formación y otras acciones, facilitando relevos planificados y coherentes con la estrategia corporativa.

De este modo, tanto las entrevistas de desarrollo como el Plan Integral del Talento nutren directamente el Plan Anual de Formación, asegurando que cada acción formativa responda a necesidades reales, tanto estratégicas como operativas.



■ Plan de Formación

En CIRSA, el desarrollo del talento es un pilar esencial para el crecimiento sostenible del Grupo.

Nuestro Plan Anual de Formación integra un catálogo estructurado de acciones formativas, iniciativas de aprendizaje experiencial y oportunidades de autodesarrollo, fomentando una cultura de aprendizaje continuo, inclusivo y responsable, alineada con nuestros compromisos ESG y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Durante 2025, hemos realizado **367.817 horas en formación**, con una media estimada de 22,7 horas de formación y una inversión aproximada de 53 € por persona trabajadora.

Las acciones formativas se estructuran en cuatro grandes ámbitos:

- **Formación técnica y operativa**, dirigida al personal de sala, hostelería, mantenimiento y servicios corporativos.
- **Desarrollo de liderazgo y gestión de personas**, orientado a mandos intermedios y directivos.
- **Competencias digitales y transformación tecnológica**, con foco en la adopción de nuevas herramientas y procesos.
- **Cultura corporativa y cumplimiento normativo**, incluyendo formación en ética, diversidad, inclusión y derechos humanos.

Este enfoque garantiza la igualdad de oportunidades y la actualización continua de competencias en todos los países donde operamos, reforzando una cultura de aprendizaje inclusiva y sostenible.

Los ejes estratégicos de aprendizaje son:

- **Adquisición de nuevas competencias.** Capacitamos a las personas para asumir nuevos roles o funciones, potenciando su versatilidad y preparación para futuros desafíos. Destacan programas como el Itinerario Formativo CRECER en Latinoamérica y los Planes de Desarrollo Individual vinculados a itinerarios de carrera y planes de sucesión.
- **Fortalecimiento de capacidades técnicas y transversales.** Promovemos la adaptación a la transformación digital a través de la capacitación en herramientas de Microsoft 365 con capacidades de Inteligencia Artificial, como Power Automate, Planner y Power BI.
- **Perfeccionamiento del rol actual.** Consolidamos competencias específicas para cada puesto mediante programas como las Academias de Negocio (Comercial, Servicios y Salones) o el Plan de Desarrollo Directivo para Gerentes de Casino, además de maestrías, formaciones en centros especializados, webinars, talleres prácticos y certificaciones.
- **Aprendizaje colaborativo e inclusivo**, a través del cual fomentamos la transferencia de conocimiento mediante:
 - Tech Talks**, donde compartimos retos, soluciones y buenas prácticas.
 - Convenciones internacionales** que alinean estrategias y difunden experiencias.
 - Cross-mentoring** en el marco del programa Empowering Women's Talent, promoviendo el liderazgo femenino, la igualdad de oportunidades y la diversidad de perspectivas.
 - Mentorías** y acompañamientos como en el Programa Impulso.

Además, proporcionamos formación obligatoria en materia de compliance, juego responsable y diversidad e inclusión, contextualizada a nuestra operación y basada en casos prácticos.

También ofrecemos oportunidades de autodesarrollo a través de talleres, webinars, e-learning y píldoras formativas en idiomas, tecnología, habilidades personales y bienestar integral.

■ Becas de formación CIRSA

Las Becas CIRSA subvencionan hasta 1.200 € por persona para estudios externos al catálogo formativo, promoviendo autonomía, compromiso y crecimiento profesional, consolidando nuestro enfoque de aprendizaje continuo y responsable.

Este 2025, las cifras han sido las siguientes:

193

becas solicitadas

76 %

concedidas en 2025

82k€

importe concedido

■ Promoción interna, movilidad y transición profesional

En CIRSA, la **promoción interna** forma parte de un proceso integral de gestión del talento que requiere identificar el talento y establecer itinerarios de carrera que impulsen el desarrollo profesional. Este enfoque refuerza una **cultura de aprendizaje continuo**, motiva a las personas empleadas mostrando sus oportunidades de crecimiento, reflejando el compromiso de la organización con su capital humano. Nuestro objetivo es mantener siempre una proporción superior al **90 % entre promoción interna y externa**.

Como multinacional presente en 11 países, las **movilidades internacionales** permiten a los colaboradores ampliar conocimientos, adquirir una visión global y enriquecer los planes de carrera, incorporando la diversidad y multiculturalidad que caracterizan a CIRSA mediante la inmersión en distintos entornos socioculturales, realidades de negocio y formas de trabajo.

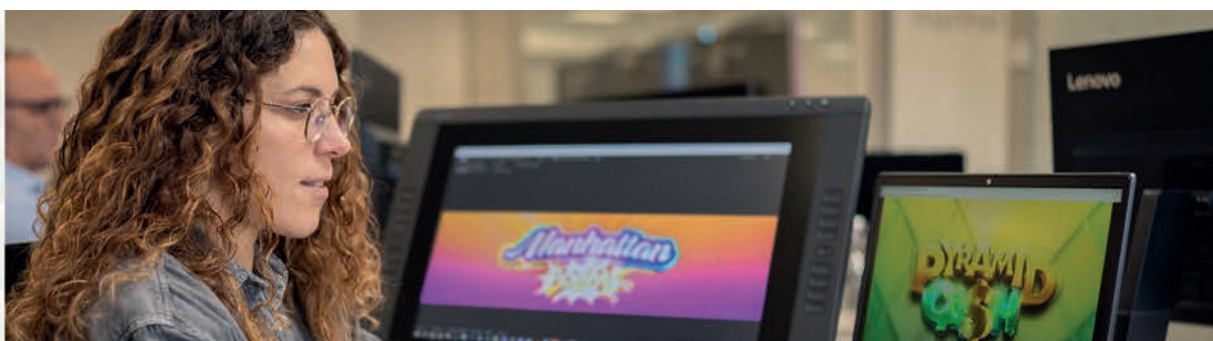
Asimismo, CIRSA gestiona de manera responsable las salidas de la compañía mediante **programas de recolocación** que ofrecen acompañamiento personalizado y formación en empleabilidad, favoreciendo una transición profesional efectiva.

716

empleados han
sido promocionados
en 2025

90 %

objetivo promoción
interna



■ Horas de formación

Incremento generalizado de las horas formativas como consecuencia de la implantación, durante 2025, de nuevas formaciones Corporativas. Este incremento no ha tenido un impacto homogéneo en todos los países, ya que en algunos casos dichas formaciones se han podido desplegar íntegramente en 2025, mientras que en otros su ejecución se distribuirá entre 2025 y 2026.

Horas de formación por tipología

	2024	2025
Perfeccionamiento de rol	181.658	218.185
Bienestar	5.701	7.246
Seguridad y salud	44.491	41.070
Legal & Compliance	31.476	37.748
Juego Responsable	8.947	8.232
Skills	34.168	22.618
Igualdad y diversidad	4.927	15.557
Desarrollo profesional	17.557	17.161
Total	328.925	367.817

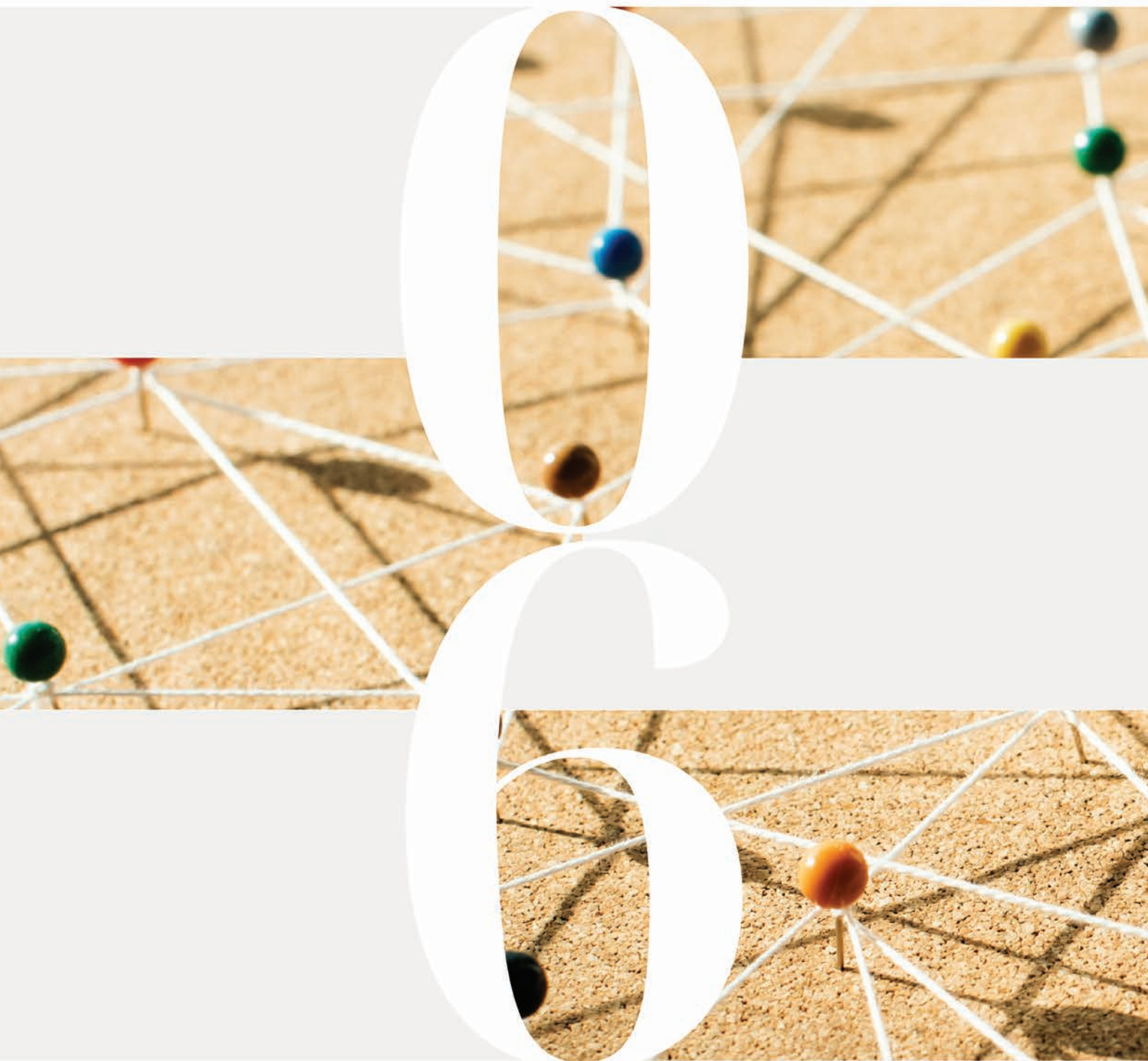
Horas de formación por categoría profesional

	2024	2025
Dirección	11.099	19.948
Personal apoyo	39.442	34.379
Personal marketing	6.057	10.964
Personal sala indirectos	51.921	59.984
Personal sala directos	220.406	242.542
Total	328.925	367.817

Horas de formación por país y coste por personas empleadas totales y formadas

	2024		2025					
	Horas formación	Horas formación	Empleados formados	Coste €	Horas x empleado		Coste x empleado	
					Totales	Formados	Totales	Formados
España	47.077	49.653	4.774	390.107 €	11,0	10,4	87 €	82 €
Colombia	123.975	160.799	3.876	93.737 €	55,3	41,5	32 €	24 €
Perú	67.005	64.585	5.545	24.063 €	24,6	11,6	9 €	4 €
México	40.623	40.530	5.103	44.505 €	17,9	7,9	20 €	9 €
Panamá	14.357	19.547	2.886	110.838 €	15,1	6,8	86 €	38 €
República Dominicana	15.808	16.523	992	17.213 €	20,0	16,7	21 €	17 €
Marruecos	10.546	7.170	414	38.950 €	9,0	17,3	49 €	94 €
Italia	3.840	4.471	715	82.583 €	6,7	6,3	123 €	116 €
Costa Rica	5.694	3.050	402	63.861 €	9,6	7,6	200 €	159 €
Portugal	0	1.489	34	0 €	55,1	43,8	0	
Total	328.925	367.817	24.741	865.858 €	22,7	14,9	53 €	35 €

- Notas:
- El coste de los países no europeos son en moneda local convertidos a €.
 - Cada empleado de media ha hecho 1,5 formaciones anuales.
 - Portugal no tuvo formaciones en 2024 ya que se incorporó a finales del año 24.



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 16.238 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 2025 han sido **1.000 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 2024 pagó alrededor de 1.271 millones de euros en tasas sobre el juego tanto al gobierno central, 238 millones, como a los gobiernos regionales, 1.033 millones. La contribución económica del sector en España se estima en un 0,8 % del PIB, mientras que nuestra industria crea unos 83.000 puestos de trabajo directos y 175.000 puestos de trabajo indirectos.

94 %

del personal de CIRSA se encuentra en las comunidades locales

1.000 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 destinamos nuestros esfuerzos a apoyar a las comunidades donde operamos, contribuyendo a su desarrollo tanto a través de nuestros impuestos como mediante la colaboración con fundaciones y entidades locales sin ánimo de lucro que impulsan iniciativas en ámbitos como la salud, el bienestar social, la educación, el deporte, la seguridad alimentaria y la inclusión. **En 2025, desde CIRSA hemos donado 418.709 € 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 **101.220 €** para distintos **proyectos vinculados con la inclusión de colectivos vulnerables y el deporte.**

A continuación, se detallan **algunas de las principales** iniciativas en las que hemos participado en 2025.

CIRSA Solidaria

JUNTOS, MÁS COMPROMETIDOS

Cada entidad ganadora recibirá un
cheque solidario valorado en 2.000 €

CIRSA



CIRSA Solidaria

En CIRSA creemos que el verdadero cambio empieza con las personas. Por este motivo, hemos lanzado esta campaña, una iniciativa para que las personas empleadas elijan las causas sociales que apoyará el Grupo.

Donaciones a entidades

Realizamos donaciones a distintas entidades en todos los países donde estamos presentes. Participamos en programas solidarios que apoyan iniciativas locales para promover el bienestar y la inclusión social



Proyectos vinculados al deporte y la inclusión

Ayudamos en proyectos que promuevan la integración de personas y colectivos en riesgo de exclusión social a través del deporte, incentivando la práctica de todo tipo de actividades deportivas, velando por su integridad y transmitiendo los valores propios del deporte.

Campañas de voluntariado

Participamos en varias campañas de voluntario entre los empleados, como por ejemplo en la campaña de recogida del Banco de Alimentos. En la foto, nuestro equipo de Panamá en una donación de leche destinada a comedores que atienden a personas vulnerables.





Gobierno corporativo y cumplimiento normativo

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

Objetivo y estrategia



En el centro de nuestra estrategia ESG y de nuestro negocio, hay una sólida cultura de buen gobierno corporativo y cumplimiento normativo, que se ha visto más reforzada, si cabe, con el proceso de salida a bolsa, implementando las mejores prácticas y recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV") a nuestro gobierno corporativo. Esto se consigue a través de un proceso de supervisión y control de nuestras operaciones aplicando los conocimientos y la experiencia de los miembros del Consejo de Administración, de las comisiones del Consejo, de los equipos directivos, auditoría interna y compliance.

Nuestra fuerte cultura de cumplimiento nos mantiene como referente y a la vanguardia de nuestro sector, con tolerancia cero hacia la corrupción y hacia cualquier

infracción de las leyes y cuerpo normativo interno que rigen nuestras actividades.

Contamos con los mejores mecanismos para adoptar las mejores prácticas, principios y recomendaciones relativas a las normas de gobierno corporativo y de cumplimiento normativo. De hecho, **la ética, la integridad, el respeto por el derecho, la transparencia y la honestidad** son principios fundamentales que remarcamos y defendemos en nuestra cultura ética y de conducta, que reafirman y remarcan nuestro rechazo frontal y absoluto ante cualquier irregularidad.

Nuestra actividad está además diseñada para que cada persona que forma parte de la empresa cumpla estrictamente con la legislación vigente en cada país y región donde desarrollamos nuestra actividad.

Los mecanismos que aplicamos incluyen:

01

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

02

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

03

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

04

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

05

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

06

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

07

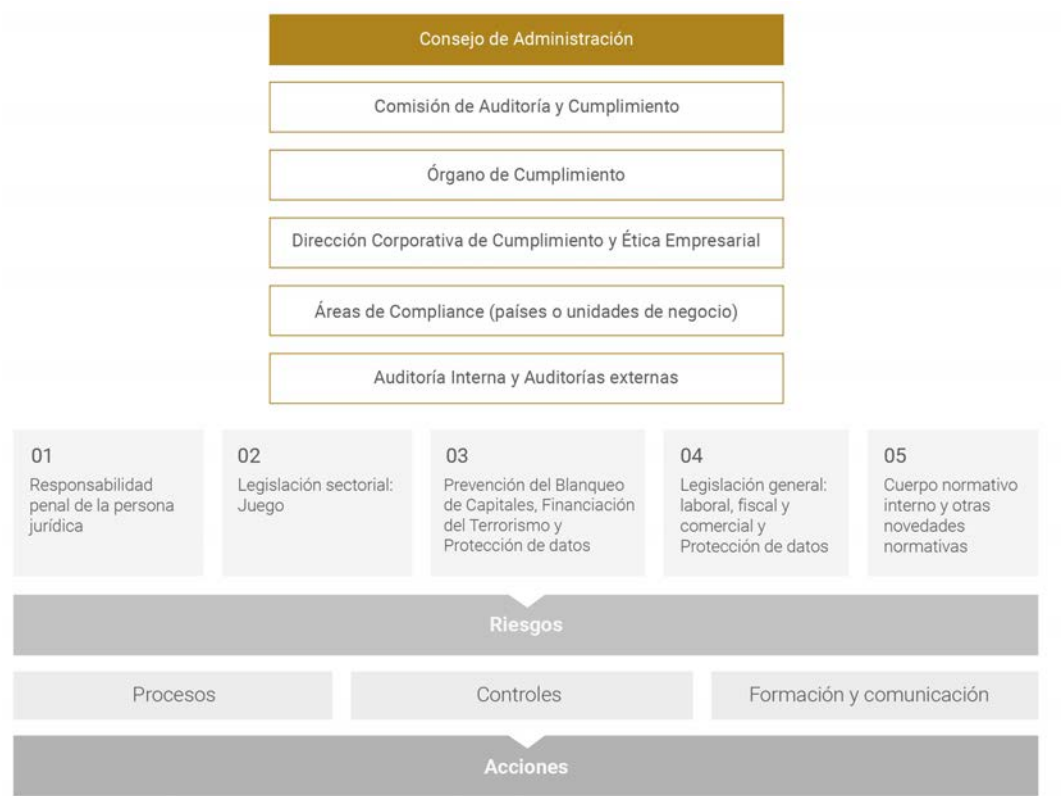
Nuestros **procesos de homologación de terceras partes**, que garantizan que no solo nuestras operaciones cumplen con nuestros valores éticos, sino también nuestra cadena de suministros y socios de negocio entre otros.

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

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

A continuación, mostramos la estructura de cumplimiento del grupo CIRSA.

■ ESTRUCTURA DE CUMPLIMIENTO



■ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Con el objetivo de garantizar un gobierno corporativo sólido, transparente y alineado con las mejores prácticas aplicables a las sociedades cotizadas, CIRSA ha reforzado durante el ejercicio 2025 el funcionamiento y supervisión de su Consejo de Administración con el nombramiento adicional de cinco (5) consejeros independientes.

Número de consejeros

	Número de miembros	Mujeres	Hombres
Consejeros ejecutivos	2	0	2
Consejeros independientes	5	4	1
Consejeros dominicales	2	0	2
Total	9	4	5

El **Consejo de Administración** está formado por **nueve (9) miembros**, que combinan diversidad de perfiles, experiencias y trayectorias profesionales, garantizando una visión integral del negocio y una toma de decisiones equilibrada y rigurosa.

De ellos, **dos (2) son consejeros ejecutivos** – Presidente Ejecutivo del Consejo y Consejero Delegado – quienes aportan un liderazgo operativo y estratégico de primer nivel, y **dos son (2) consejeros dominicales** en representación del accionista mayoritario. El resto, **cinco (5), son los consejeros independientes**, lo que asegura una gobernanza sólida, plural y alineada con los intereses de todos los accionistas.

Además, y dada la condición de consejero ejecutivo del Presidente del Consejo, se designa un **Consejero Coordinador Independiente** encargado de funciones clave como presidir el Consejo en ausencia del presidente y vicepresidentes, coordinar a los consejeros no ejecutivos, mantener el diálogo con inversores y accionistas, liderar la evaluación del presidente y coordinar su plan de sucesión, además de poder solicitar una reunión del Consejo y proponer nuevos temas en el orden del día.

Detalle consejeros

Nombre del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo actual en el consejo	Fecha primer nombramiento	Antigüedad (en años)	Procedimiento de elección
Joaquín Agut Bonsfills		Ejecutivo	Presidente	3/7/2018	7,5	Decisión del Accionista Único
Antonio Hostench Feu		Ejecutivo	Consejero Delegado	3/7/2018	7,5	Decisión del Accionista Único
Lionel Yves Assant		Dominical	Vicepresidente	3/7/2018	7,5	Decisión del Accionista Único
Paloma Beamonte Puga		Independiente	Consejera Coordinadora	18/6/2025	0,54	Decisión del Accionista Único
Bernardino Cortijo Fernández		Independiente	Consejero	18/6/2025	0,54	Decisión del Accionista Único
María Aranzazu Díaz-Lladó Prado		Independiente	Consejera	18/6/2025	0,54	Decisión del Accionista Único
Rocío Fernández Funcia		Independiente	Consejera	18/6/2025	0,54	Decisión del Accionista Único
Miguel García Gómez		Dominical	Consejero	3/7/2018	7,5	Decisión del Accionista Único
Rocío Martínez-Sampere Rodrigo		Independiente	Consejera	18/6/2025	0,54	Decisión del Accionista Único

Nota 1: El 3 de julio de 2018, siendo Consejero Delegado, Joaquín Agut Bonsfills asumió las funciones de Presidente del Consejo de Administración. El 6 de abril de 2022, el Consejo de Administración acordó separar las funciones del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado con el fin de adaptarse a las mejores prácticas de buen gobierno.

Nota 2: En relación con los nombramientos realizados el 18 de junio de 2025, éstos entraron en vigor en la fecha de admisión a negociación de las acciones en las Bolsas de Valores de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia. Esto es, el 9 de julio de 2025.

Durante este ejercicio, el Consejo de Administración ha celebrado **catorce (14)** reuniones, un número que supera ampliamente las mejores prácticas del mercado, asegurando una supervisión continua y estratégica de la Compañía. La asistencia presencial o telemática de los consejeros ha sido del 98,86%, alcanzándose el 100% de los votos (incluyendo representaciones con instrucciones específicas) en las reuniones del Consejo.

14

reuniones del Consejo de Administración en 2025

99 %

media asistencia a las reuniones del Consejo de Administración

3,63

años promedio antigüedad del Consejo

Diversidad en el Consejo de Administración

En CIRSA, la diversidad constituye un pilar esencial del gobierno corporativo y un motor de competitividad y sostenibilidad. La Compañía entiende que la pluralidad de conocimientos, experiencias, edades y géneros dentro de sus órganos de administración y comisiones especializadas enriquece la toma de decisiones y refuerza nuestro compromiso con las mejores prácticas de gobernanza corporativa.

El Consejo de Administración está compuesto por 9 consejeros, de los cuales 4 son mujeres, lo que representa un 44 % de su composición total.

Desde su admisión a cotización en los mercados de valores, CIRSA ha reforzado sus estándares de diversidad conforme a los marcos legales y de buen gobierno aplicables, implementando la **Política de Selección y Diversidad del Consejo de Administración**.

Esta política promueve procedimientos de selección que aseguran una composición diversa y equilibrada del Consejo, garantizando la representación del sexo menos representado en al menos un 40%.

El Consejo de Administración actual, compuesto por nueve (9) miembros, incluye cuatro mujeres (44%), superando así los estándares legales y las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. **Las comisiones dependientes del Consejo integran perfiles diversos en auditoría, gobierno corporativo, sostenibilidad, innovación y gestión de riesgos, y están presididas todas ellas por mujeres**, posicionando a CIRSA como referente en su sector en términos de diversidad y equidad de género.

Esta integración de diversidad de género, conocimientos y trayectorias profesionales permite abordar eficazmente los retos de un entorno regulatorio y operativo muy complejo y en rápida evolución, y garantiza que las decisiones estratégicas estén plenamente alineadas con los intereses a largo plazo de accionistas, empleados y otros grupos de interés.

La diversidad en CIRSA no solo responde a exigencias sociales y regulatorias, sino que es una estrategia consciente para asegurar un gobierno corporativo sólido e inclusivo preparado para afrontar los desafíos empresariales actuales y futuros. Seguimos firmemente comprometidos con la construcción de un liderazgo que combine experiencia, innovación y diversidad como herramientas clave para nuestro éxito sostenido.

Remuneración de los ejecutivos

Determinados miembros del Consejo de Administración y miembros de la Alta Dirección han sido destinatarios de compensaciones a corto plazo, así como de beneficios a largo plazo, que incluyen bonificaciones y planes de incentivos plurianuales diseñados para alinear su desempeño con los objetivos estratégicos de la Compañía.

Experiencia de los consejeros

A continuación se detalla la experiencia más relevante de los miembros del Consejo de Administración.

Joaquín Agut Bonsfills

Se incorporó a CIRSA en 2006 y en la actualidad desempeña el cargo de **Presidente Ejecutivo** del Consejo de Administración. Previamente, desempeñó el cargo de Director General y Consejero Delegado (2006-2022).

Lidera y define la estrategia de la Compañía, supervisando la gestión y las funciones corporativas claves. Además, es el principal impulsor de la estrategia, y las iniciativas relacionadas con ESG.

Antes de incorporarse a CIRSA, ocupó destacados puestos de liderazgo, entre ellos, Presidente del Consejo Ejecutivo Corporativo Europeo de General

Electric, Presidente Ejecutivo de Terra Lycos (2000-2003) y Presidente y Consejero Delegado de Endemol, B.V. (2004-2006).

Posee un MBA en Administración de Empresas por IESE Business School (1980) y es Licenciado en Ingeniería Eléctrica por la Universidad Politécnica de Cataluña (1977).

Asimismo ejerce como Consejero Independiente en el Consejo de Propietarios Familiar de Uriach, una destacada compañía farmacéutica.

Antonio Hostench Feu

Se incorporó a CIRSA en 2008 y en la actualidad desempeña el cargo de **Consejero Delegado**. Previamente, desempeñó los cargos de Director de Desarrollo Corporativo y Estrategia de CIRSA y Presidente del Consejo de Administración de Sportium (2008-2022).

Centra su responsabilidad en la supervisión y coordinación de las actividades y negocios de la Compañía y otras funciones corporativas clave.

Antes de unirse a CIRSA, ocupó puestos destacados como Director General de N+1 (2005-2008) y Socio Director de Roland Berger Strategy Consultants (1994-2005).

Posee un MBA en Administración de Empresas por IESE Business School (1994) y es Licenciado en Ingeniería Industrial por la Universidad Politécnica de Cataluña (1990).

Lionel Yves Assant

Se incorporó a CIRSA en 2018 y en la actualidad desempeña el cargo de **Vicepresidente** del Consejo de Administración. Es *Global Co-Chief Investment Officer* y *European Head of Private Equity* en Blackstone.

Asimismo es miembro de los consejos de administración en Clarion Events, BME (anteriormente CRH Building Materials Distribution), Bourne Leisure, VFS y Adevinta (todas ellas propiedad de Blackstone).

Antes de unirse a Blackstone, fue Director Ejecutivo en Goldman Sachs, donde trabajó en las divisiones de M&A, Gestión de Activos y Capital Privado.

Posee un Máster en Economía por la École Polytechnique de Paris. Además, colabora con la fundación Impetus, dedicada a mejorar las vidas de niños y jóvenes que viven en situación de pobreza.

Paloma Beamonte Puga

Desempeña el cargo de **Consejera Coordinadora Independiente**.

Además, es Consejera Independiente en Denarius Finance, Presidenta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vocal de su Comisión de Tecnología e Innovación; Consejera Independiente de Pelayo Mutua Seguros y Vocal de las comisiones de Nombramiento y Retribuciones y de Auditoría.

Previamente, desempeñó los cargos de Directora Corporativa y miembro del Comité de Estrategia del Grupo Oesía (2022-2024), Directora Global de Desarrollo de Negocio en Axialent (2021-2022), Presidenta de Xerox Europa del Sur (2019-2020),

Presidenta y Directora General de Xerox Iberia (2017-2018) y Presidenta y Directora General de Xerox España (2010-2020), así como Presidenta del Comité de Recursos Humanos de AMCHAM Spain (Cámara de Comercio Americana en España).

Posee una Licenciatura en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid y ha completado diversos programas en Gobierno Corporativo por ESADE, ESG por LLYC y Desarrollo en INSEAD, así como otros programas de liderazgo en el High Performance Center Development (Londres) y en el Center for Creative Leadership (Carolina del Norte).

Bernardino Cortijo Fernández

Inició su carrera profesional en el Cuerpo Nacional de Policía de España, donde llegó a ser Comisario Jefe y uno de los fundadores de la Unidad Central de Delitos Tecnológicos y miembro del Grupo de Cooperación de la UE sobre Seguridad de las Redes y los Sistemas de Información.

Desempeñó diversos cargos en Telefónica, S.A., incluyendo los de Vicepresidente y Director (2002-2016) y Secretario General del Comité de Seguridad (2004-2016). Asimismo, ha sido director ejecutivo y director de operaciones (COO) del Grupo COMFICA.

Actualmente, es Consejero Delegado de Grupo Dacor y Vicepresidente en la AEDS (Asociación de Directores de Seguridad).

Es Doctor en Derecho y Ciberingeniería por la Universidad Pegaso de Nápoles e Internacional de Malta, Máster en Comunicaciones, Licenciado en Ciencias Matemáticas (especialidad en Investigación Operativa) por la UNED, Ingeniería Civil por la Universidad Politécnica y Derecho (especialidad en Ciberdelincuencia) por la Universidad de Nebrija. También posee acreditaciones por la International Compliance Officer e International Fraud Prevention.

María Aranzazu Díaz-Lladó Prado

Desarrolló su carrera profesional como consultora en diversas agencias de Naciones Unidas, la Comisión Europea y la Cámara de Comercio de Madrid. En el Grupo Telefónica, desempeñó los cargos de Directora de Asuntos Institucionales para América Latina (2004-2013), a nivel global (2013-2015) e Innovación Sostenible y Diversidad (2015-2021). También, Presidenta de la Asociación Interamericana de Empresas de Telecomunicaciones (ASIET) (2011-2015).

Actualmente, es Chief Sustainability Officer en Twinco Capital, Consejera Independiente de Indra Sistemas, así

como Vocal de sus comisiones de Auditoría y Cumplimiento y Sostenibilidad, y miembro del Consejo Rector de ATAM.

Posee una Licenciatura en Administración de Empresas por el European Business Programme (en Francia y España), un Máster en Economía y Desarrollo por la London School of Economics and Political Science, un Diploma en Estudios Superiores de Francés por la Universidad de Burdeos y programas ejecutivos en ESADE (para Consejeros, Chief Communication Officer y Dirección Ejecutiva).

Rocío Fernández Funcia

Cuenta con una amplia experiencia en auditoría, habiendo iniciado su carrera profesional como auditora en PwC, donde trabajó más de 30 años en diversos puestos, entre ellos el de Socia responsable del Grupo de Servicios de Mercado de Capitales y Asesoría Contable (2005-2021) y miembro de varios comités ejecutivos nacionales e internacionales de la firma.

Actualmente, es Consejera Coordinadora Independiente de Unicaja Banco, Presidenta de su Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo y Vocal de su Comisión de Riesgos; Consejera Independiente de Avanza Previsión, y Vocal de su Comisión de Auditoría;

y Consejera Independiente de Cofides, Presidenta de su Comisión de Auditoría y Riesgos y Vocal de su Comisión de Sostenibilidad. La Sra. Fernández también es miembro del Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC), del Instituto de Censores Jurados de Cuentas (ICJC) y del Instituto de Consejeros-Administradores (IC-A).

Posee una Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales, doble especialización en Finanzas y Auditoría, por la Universidad Complutense de Madrid, y un Diploma en Gobierno Corporativo por el IC-A.

Miguel García Gómez

Se incorporó a CIRSA en 2018. Es *Managing Director* en Blackstone Europe del área de Capital Privado de Blackstone, con sede en Londres. Asimismo, es miembro de los consejos de administración en Cívica, y The NEC (ambas propiedad de Blackstone).

Tiene una amplia experiencia en procesos de M&A,

siendo partícipe en las inversiones de Blackstone en Center Parcs, Tangerine, el National Exhibition Centre, Bourne Leisure y Cívica.

Posee una Licenciatura en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos por la Universidad Politécnica de Madrid y un Máster en Economía por la HEC de París.

Rocío Martínez-Sampere Rodrigo

Cuenta con amplia experiencia en el ámbito institucional y económico, habiendo iniciado su carrera profesional como analista económica en Ideas Economics para las economías del sur de Europa. Posteriormente, ocupó el cargo de jefa del Gabinete de la Presidencia en el Centro de Información y Documentación Internacional de Barcelona (CIDOB) (2001-2003), y se desempeñó como asesora económica del gobierno regional de la Generalitat Cataluña (2003-2006), así como miembro del Parlamento regional (2006-2015).

Actualmente, es Directora de la Fundación Felipe González, miembro del Consejo de Administración de FIATC y Presidenta de su Comisión de Auditoría. También cuenta con experiencia en los consejos asesores del Grupo Godó y de la Fundación Hermès.

Posee una Licenciatura en Economía por la Universidad Pompeu Fabra y sendos másteres en Economía y en Gobierno y Administración Pública, ambos por la London School of Economics.

■ COMISIONES DEL CONSEJO

Las comisiones del Consejo de Administración constituyen piezas clave para asegurar la buena gobernanza corporativa, la gestión eficiente y la alineación estratégica de la Compañía con sus objetivos de sostenibilidad, innovación y creación de valor a largo plazo.

Estos órganos especializados, formados por consejeros no ejecutivos con la mayoría independientes, tienen como misión principal asesorar, supervisar y promover las mejores prácticas en áreas de ESG, cumplimiento normativo, ciberseguridad, estructura corporativa, sistemas de control y gestión de

riesgos, información financiera y auditoría, entre otras cuestiones, para el entorno social y ambiental en el que la Compañía opera. Las comisiones son la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento** y la **Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación**.

Sus responsabilidades y funcionamiento están regulados en los reglamentos específicos propios de cada comisión, que complementan el Reglamento del Consejo de Administración.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento (la "Comisión") está compuesta por **cuatro (4) consejeros no ejecutivos** (todos ellos, independientes). Durante el año 2025, se realizaron **siete (7) reuniones**, con una asistencia del 100%, reflejando una actividad más intensa debido a la relevancia de sus competencias tras la salida a cotización el 9 de julio de 2025.

COMPOSICIÓN		
Consejero/a	Categoría	Cargo
Rocío Fernández Funcia	Independiente	Presidenta
Bernardino Cortijo Fernández	Independiente	Vocal
María Aranzazu Díaz-Lladó Prado	Independiente	Vocal
Rocío Martínez-Sampere Rodrigo	Independiente	Vocal

Las funciones de la Comisión incluyen, entre otras, **supervisar la integridad de la información financiera y no financiera, así como la eficacia de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos de CIRSA, tanto financieros como no financieros**. Igualmente, vela por la independencia y calidad de las funciones de auditoría interna y externa y supervisa el cumplimiento normativo, ético y penal.

Asimismo, garantiza la fiabilidad de la información pública, incluida la información financiera y el estado de información no financiera, promoviendo la transparencia ante los accionistas y el mercado. La Comisión también supervisa las operaciones vinculadas y el funcionamiento de los canales internos de denuncia, fomentando una cultura de cumplimiento, transparencia y control responsable en toda la Compañía.

Para un mayor detalle de las funciones y de las actividades llevadas a cabo por la Comisión en este año 2025, tiene a su disposición el Informe sobre las funciones y actividades en la página web corporativa (www.cirsa.com) en el apartado "Accionistas e Inversores / Gobierno Corporativo".

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión") está compuesta por **cuatro (4) consejeros no ejecutivos** (tres (3) independientes y uno (1) dominical). Durante el año 2025, se realizaron **tres (3) reuniones**, con una asistencia del 100%, condicionadas principalmente al proceso de salida a cotización de la Sociedad el 9 de julio de 2025, lo que condicionó el ritmo habitual de su funcionamiento. No obstante, la Comisión mantuvo su

compromiso con los principios de buen gobierno corporativo, concentrando sus esfuerzos en las prioridades estratégicas para acompañar la transformación y consolidación de la Compañía en el mercado regulado.

COMPOSICIÓN		
Consejero/a	Categoría	Cargo
Paloma Beamonte Puga	Independiente	Presidenta
Rocío Fernández Funcia	Independiente	Vocal
Miguel García Gómez	Dominical	Vocal
Rocío Martínez-Sampere Rodrigo	Independiente	Vocal

Las funciones de la Comisión, entre otras, **incluyen evaluar y definir las competencias necesarias en el Consejo de Administración y establecer objetivos de representación para el género menos representado**. También propone al Consejo los nombramientos, reelecciones y ceses de consejeros independientes, altos directivos y miembros del Consejo, así como sus condiciones contractuales y retributivas. La Comisión organiza la evaluación periódica del Consejo y supervisa la sucesión ordenada del Presidente del Consejo. Además, formula propuestas sobre remuneraciones y vela por el cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno y la transparencia en la información sobre retribuciones.

Para un mayor detalle de las funciones y de las actividades llevadas a cabo por la Comisión en este año 2025, tiene a su disposición el Informe sobre las funciones y actividades en la página web corporativa (www.cirsa.com) en el apartado “Accionistas e Inversores / Gobierno Corporativo”.

Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación

La Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación (la “Comisión”) está compuesta por **tres (3) consejeros no ejecutivos** (todos ellos, independientes). Durante el año 2025, se celebraron **dos (2) reuniones**, con una asistencia del 100%, condicionada principalmente al proceso de salida a cotización de la Sociedad el 9 de julio de 2025, lo que condicionó el ritmo habitual de su funcionamiento. No obstante, en dichas reuniones la Comisión abordó a fondo asuntos clave de su ámbito de responsabilidad.

COMPOSICIÓN		
Consejero/a	Categoría	Cargo
María Aranzazu Díaz-Lladó Prado	Independiente	Presidenta
Paloma Beamonte Puga	Independiente	Vocal
Bernardino Cortijo Fernández	Independiente	Vocal

Las funciones de la Comisión, entre otras, **incluyen supervisar la estrategia y las políticas medioambientales, sociales y de sostenibilidad del Grupo, velando porque se integren en la gestión y en la toma de decisiones corporativas**. La Comisión evalúa los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, la innovación y la transformación tecnológica, así como la calidad y fiabilidad de la información no financiera incluida en el Informe de Sostenibilidad en coordinación con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Además, impulsa la innovación y la digitalización como motores de crecimiento sostenible, revisa la política de diversidad e inclusión, y garantiza la coordinación con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para asegurar la coherencia entre la gestión corporativa, tecnológica y de sostenibilidad.

Para un mayor detalle de las funciones y de las actividades llevadas a cabo por la Comisión en este año 2025, tiene a su disposición el Informe sobre las funciones y actividades en la página web corporativa (www.cirsa.com) en el apartado “Accionistas e Inversores / Gobierno Corporativo”.

Acciones y Resultados

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

■ Cumplimiento Normativo

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

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

En CIRSA disponemos de una amplia normativa corporativa compuesta por 2.104 documentos. 83 son políticas, normas o protocolos, de los cuales en el presente ejercicio 2025 se han aprobado 118 nuevos y se han actualizado 219.

■ Código Ético

En el ejercicio 2025, el Grupo CIRSA ha dado un paso decisivo en la consolidación de su modelo de cumplimiento y buen gobierno con la **aprobación de su nuevo Código Ético**, que sustituye al anterior Código de Conducta.

Este nuevo código va más allá de un mero cambio formal; su propósito es reforzar la integridad corporativa y reafirmar nuestro compromiso con un gobierno responsable, ético y alineado con los estándares más exigentes.

El nuevo Código Ético pone el foco en la dimensión ética que guía nuestra actuación. Para ello, define unos principios de actuación y establece unas pautas de comportamiento profesional y personal que afectan a todos los empleados y profesionales vinculados al Grupo, lo que asegura una cultura de integridad transversal.

Además, este nuevo Código refuerza la alineación del Grupo con los más altos estándares internacionales de ética empresarial y gobernanza sostenible, integrando la sostenibilidad y el respeto a las personas como ejes centrales de nuestra cultura corporativa.

En él, se tienen en cuenta los convenios, acuerdos y recomendaciones de las Organizaciones Internacionales sobre los derechos humanos, las libertades fundamentales, los derechos fundamentales del trabajo, contra la corrupción, la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y la sostenibilidad. En concreto, **CIRSA asume y hace suyos los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de su adhesión al Pacto** adquiriendo el compromiso con el establecimiento de una Cultura de Cumplimiento en toda la organización.

Una cultura basada en los principios establecidos en nuestro Código Ético y alineada con los postulados del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en pro de una sostenibilidad empresarial para crear un futuro mejor, fomentándose así la lucha contra la corrupción y el desarrollo de sociedades más justas, pacíficas e inclusivas (#ODS16 y #Agenda2030) allí donde operamos.

Para consolidar este compromiso, el Presidente del Grupo CIRSA dirigió una comunicación institucional a todos los empleados, destacando la importancia del nuevo Código Ético como piedra angular de nuestra cultura corporativa y de nuestro modelo de cumplimiento global, e invitando a toda la organización a ejercer un liderazgo ético en el desempeño diario de sus funciones.

■ Canal de Línea Ética

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

italiano, francés, portugués y español. Para garantizar el correcto uso y funcionamiento del Canal de Línea Ética, en 2025, el Grupo CIRSA actualizó su política de funcionamiento.

En esta política explicamos cómo usar nuestro Canal de Línea Ética con más detalle, las distintas vías de comunicación existentes y cómo se procesan los datos para garantizar **la seguridad, la confidencialidad, la protección del informante y la efectividad en la resolución de las comunicaciones recibidas.**

El Canal de Línea Ética está disponible las **24 horas del día, los 7 días de la semana, y accesible en inglés,**

Comunicaciones recibidas	2025
Busco consejo	36
Comunicaciones cerradas	214
Fundadas	72
No fundadas	142
Comunicaciones en proceso	20
Total comunicaciones recibidas	270

Comunicaciones fundadas	2025
Corrupción	0
Protección de datos	0
Discriminación o acoso	24
Conflicto de intereses	0
Blanqueo de capitales	0
Información privilegiada	0
Cuestiones laborales	35
Otras (*)	13
Total comunicaciones fundadas	72

(*) Otras cuestiones poco éticas

Todas las comunicaciones recibidas en el Canal son analizadas por el área de Compliance, tanto a nivel local como corporativo. Si la investigación revela que se trata de una alerta fundada, se aplican las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la legislación local.

Durante el año 2025 se han recibido 270 comunicaciones, de los cuales se han resuelto 250 y quedan pendientes 20. Además, destacar que, de las 13 comunicaciones pendientes de cierre en 2024, todas se han resuelto en 2025: 10 se han considerado no fundadas y 3 fundadas.

De las 72 comunicaciones cerradas como fundadas en 2025, 33 derivaron en despido, 10 en amonestación verbal o escrita y 29 en otro tipo de medidas. Por su parte, de las 3 comunicaciones cerradas como fundadas de 2024, 1 se resolvió con despido y 2 mediante amonestación verbal o escrita.

Asimismo, en 2025 se implantó una nueva plataforma para el Sistema Interno de Información global (en adelante, "Canal de Línea Ética" o "Canal") que está operativa en **todos los países en los que opera el Grupo sin excepción**, si bien en Italia se dispone de un canal propio en vías de integración en la plataforma corporativa.

Esta plataforma cumple con los principios establecidos por la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, es acorde a los altos estándares internacionales de la ISO 37002:2021 de Sistemas de Gestión de la Denuncia de Irregularidades y, finalmente se adapta a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

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



■ Política Anticorrupción

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

En línea con esta premisa nuestra **Política Anticorrupción, actualizada en 2025, hace hincapié en la prohibición expresa de todas las formas de corrupción y soborno**, entendido este último como cualquier elemento de valor tangible o intangible que se ofrezca, prometa, pague, autorice o entregue a un tercero con el fin de influir ilícitamente en una decisión comercial u obtener una ventaja indebida en la actividad de las empresas del Grupo. Los sobornos pueden ser en forma de pagos, regalos, viajes, entretenimiento, ofertas de trabajo, contactos y condonación de deudas o donaciones, entre otros.

CIRSA cuenta con la Certificación Internacional Anticorrupción y Fraude emitida por la Asociación Internacional para la Cooperación en la Prevención del Fraude (ICPF)



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

Nuestra Política Anticorrupción establece los siguientes principios con el objetivo de evitar la corrupción en todos los niveles:

1 Promoción de la integridad

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

2 Cortesías comerciales

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

3 Conflictos de intereses

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

4 Pagos de facilitación

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

5 Competencia justa

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

7 Relaciones con terceros e intermediarios

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

9 Blanqueo de capitales

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

11 Garantía de transparencia

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

13 Soborno

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

6 Contribuciones a ONG

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

8 Tratamiento de la información confidencial

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

10 Registro de transacciones

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

12 Corrupción entre particulares

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

14 Divulgación

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

■ Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

El Grupo CIRSA mantiene un firme compromiso con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo (PBC/FT), cumpliendo rigurosamente con las exigencias legales nacionales e internacionales, así como con las recomendaciones de organismos como el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).

En 2025, se aprobó una **nueva Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo** (en adelante, PBC/FT) que establece los estándares mínimos aplicables a todas las sociedades del Grupo sujetas a estas obligaciones, así como a sus administradores, directivos y empleados, con independencia de su ubicación geográfica.

Cada año se somete a una revisión de un experto externo para todas las sociedades sujetas en España.

Los elementos clave de la política de prevención de PBC/FT del Grupo CIRSA son:

- La **asignación clara de responsabilidades a los órganos internos de control**, dotados de los recursos necesarios para llevar a cabo su función de prevención.
- La **implementación de medidas de conocimiento de los clientes ("KYC")** y el seguimiento de operaciones de juego con el objetivo de identificar o detectar posibles actividades sospechosas y dar traslado a las autoridades competentes.
- La **llevar a cabo registros contables transparentes y exactos de todas las operaciones**, para asegurar que no se utilice la infraestructura del Grupo para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.
- La **implementación de programas de formación y sensibilización continuos** dirigidos a empleados, directivos y administradores para mantener un adecuado nivel de información y sensibilidad, conocimiento del riesgo y fomento de una cultura de cumplimiento.

Esta política constituye el marco normativo de referencia dentro del Grupo y se completa con manuales específicos de PBC/FT elaborados por cada entidad del Grupo sujeta a esta normativa. Estos manuales desarrollan los principios establecidos en la política, definen una estructura organizativa de control interno, detallan las medidas de debida diligencia aplicables a clientes y operaciones de juego, e incluyen programas de formación, así como mecanismos de comunicación y coordinación entre la matriz y sus filiales.



■ Modelo de prevención de delitos

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

El MPD es analizado periódicamente por auditores externos (última revisión realizada en el año 2024), que han confirmado la adecuación y efectividad operativa de los controles asociados según los riesgos identificados. Por ello, **contamos con todas las medidas de control para prevenir y detectar los posibles delitos que pudieran cometerse en cada una de las unidades de negocio** y departamentos corporativos, según la actividad que se desarrolle.

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

Los principales riesgos identificados son:

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

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

Por ello, contamos con todas las **medidas de control para prevenir y detectar los posibles delitos** que pudieran cometerse en cada una de las unidades de negocio y departamentos corporativos, según la actividad que se desarrolle.

- La probabilidad de ocurrencia
- La magnitud del impacto

Además de la Matriz, para que el propio Modelo de Prevención de Delitos tenga eficacia es necesario

disponer también de un Modelo de Valoración, donde valorar y clasificar los riesgos penales identificados.

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

El Modelo tiene un **carácter evolutivo** para adaptarse a la realidad de la empresa en cada momento y proponer recomendaciones de mejora de forma continua.

Durante el año 2025 hemos impulsado un ambicioso proceso de actualización global del MPD, con el objetivo de adaptarlo plenamente al Modelo de Control Interno del Grupo. Esta iniciativa estratégica, que continúa en desarrollo, busca asegurar la coherencia, eficacia y alineación de los distintos modelos implantados en todas las jurisdicciones en las que opera el Grupo.

Como parte de este proceso de actualización, en España se ha aprobado una nueva Política de Prevención de Delitos, alineada con los más altos estándares nacionales e internacionales. Esta política refuerza el marco ético y de cumplimiento del Grupo y constituye un pilar fundamental para la consolidación del MDP en el país.

Adicionalmente, como continuación de la implementación realizada en años anteriores en los países más relevantes de LATAM (México, Panamá, Colombia y Perú), la Dirección Corporativa de Cumplimiento y Ética Empresarial supervisa el Modelo de Cumplimiento del Grupo, realizando una supervisión continua de su evolución y proponiendo mejoras y políticas corporativas de ámbito global. En este ámbito, las filiales del Grupo en Italia han desarrollado sus propios Modelos, basándose en la normativa propia del país.

■ Formación para procesos de Cumplimiento

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

Nuestros empleados más expuestos a situaciones que pueden dar lugar a un incumplimiento de nuestro Código Ético o de las políticas de cumplimiento interno han recibido **37.748 horas de formación** entre otras, en materia de prevención contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y en compliance general, además de otras acciones de comunicación enfocadas a la concienciación y sensibilización en materias de elevado riesgo y/o actualidad a través de comunicados internos y newsletters.

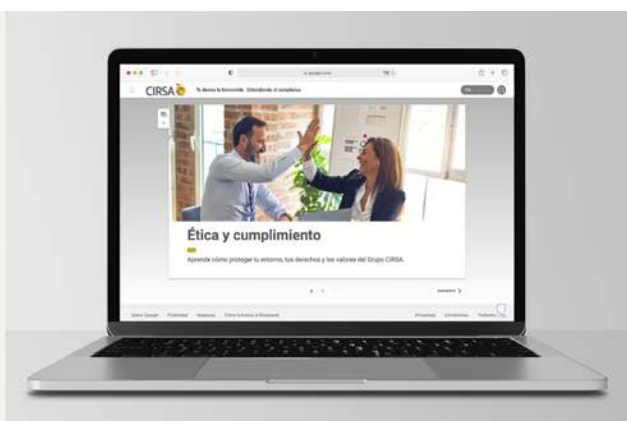
En este sentido, y con el objetivo de proporcionar una comprensión sólida sobre el nuevo Código Ético, la Política Anticorrupción actualizada y el funcionamiento del Canal de Línea Ética, este año se ha lanzado una formación digital dirigida a todos los empleados del Grupo denominada "Ética y cumplimiento". Esta capacitación, estructurada en tres módulos, profundiza en los fundamentos del Código Ético, poniendo especial énfasis en los valores y principios que guían la actuación del Grupo. Asimismo, aborda las conductas prohibidas contempladas en la Política Anticorrupción, los diferentes tipos de soborno y la obligación de comunicar cualquier práctica irregular.

Finalmente, instruye sobre el uso adecuado del Canal de Línea Ética, destacando sus garantías de confidencialidad y protección del informante, así como su papel clave en la prevención y detección de incumplimientos.

Además de la formación impartida, como parte de nuestra estrategia de comunicación y sensibilización, durante 2025 se ha llevado a cabo una campaña interna para promover el conocimiento y uso del Canal de Línea Ética. Esta iniciativa ha consistido en la difusión de carteles informativos en los distintos centros de trabajo e instalaciones del Grupo, explicando de forma clara y accesible qué es el Canal, cómo acceder a él y la garantía del anonimato y la protección de las personas que lo utilicen. Con ello, se refuerza el compromiso de que todos los empleados, con independencia de su ubicación geográfica o función, conozcan esta herramienta y la integren en su día a día como parte esencial de nuestra cultura ética y de cumplimiento.

Estas acciones han consolidado el posicionamiento de CIRSA como referente en materia de cumplimiento. En este marco, la iniciativa multimedia "Compliance, las 7 reglas del juego", lanzada en 2024 y desarrollada a través de una serie de siete vídeos corporativos dirigidos al público en general, ha recibido un destacado reconocimiento por su innovación y efectividad en la difusión de la cultura ética. Gracias a su impacto, el Grupo ha sido finalista en los **ICA Awards Europe 2025**, en la categoría *Compliance Communication Campaign of the Year*", y en los **Premios VIXIO 2025 Global Regulatory Awards**, otorgados por la principal asociación internacional del sector, que reconocen las iniciativas más sobresalientes en integridad y cumplimiento normativo a nivel internacional.

Formación digital obligatoria dirigida a todos los empleados del Grupo denominada "Ética y cumplimiento"



■ Participación Institucional y Representación en Foros Internacionales

En 2025, el Grupo CIRSA reforzó su compromiso con la gobernanza y el cumplimiento al incorporarse como miembro de la Junta Directiva del **Instituto de Oficiales de Cumplimiento (IOC)**, subrayando así su dedicación a promover las mejores prácticas en materia de ética y cumplimiento.

Asimismo, el Grupo participó activamente en importantes foros internacionales, destacando su presencia en la **World Compliance Association (WCA)** y en el **AML Forum de iKN Spain**. En ambos espacios, el Grupo CIRSA compartió experiencias y contribuyó a la discusión de estándares globales en cumplimiento y buen gobierno corporativo.

Estas intervenciones no solo evidencian el compromiso del Grupo CIRSA con el diálogo abierto y la colaboración internacional, sino también su apuesta por la mejora continua y la difusión de prácticas de cumplimiento y gobernanza.



■ GESTIÓN DE RIESGOS

Objetivos y estrategia

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

Principales Hitos 2025

- Promoción activa de una cultura de riesgo dentro de la Organización y a todos los niveles.
- Aprobación de la Política de Gestión de Riesgos.
- Implementación de una herramienta para la gestión integrada de riesgos.
- Implantación de un Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF).
- Generación de la matriz de riesgos climáticos siguiendo las directrices de TCFD/TNFD.

Prioridades 2026

- Mejora continua del modelo de gestión de riesgos y seguimiento de los planes de acción y oportunidades de mejora identificados.
- Actualizar el Sistema de Control Interno de la Información sobre Sostenibilidad (SCIIS) para adaptarlo a la nueva normativa europea CSRD.
- Seguir trabajando en la adopción de las buenas prácticas de TCFD/TNFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures/Task force on Nature-related Financial Disclosures) en el reporte de riesgos climáticos y oportunidades.
- Determinación de niveles individualizados de apetito al riesgo por parte del Consejo de Administración.



Risk Governance

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

- **Consejo de Administración:** Tiene la responsabilidad de aprobar la Política de Control y Gestión de Riesgos de CIRSA, establecer la estrategia y nivel de apetito al riesgo, así como la supervisión general de los riesgos y controles de la Compañía.
- **Comisión de Auditoría y Cumplimiento:** Tiene la responsabilidad de supervisar los riesgos, el Control Interno y la información Financiera y de Sostenibilidad del Grupo CIRSA, así como las funciones de Auditoría Interna, Control Interno y Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo.
- **Alta Dirección:** Tiene la responsabilidad de identificar, monitorizar, gestionar y dar seguimiento a los riesgos identificados y sus planes de mitigación.
- **Unidades de negocio:** Identifica y gestiona los riesgos en el día a día de las operaciones dentro de sus áreas de negocio, incluyendo los riesgos emergentes.
- **Departamento corporativo de control interno y gestión de riesgos:** Asesora a las unidades de negocio en el proceso de identificación y gestión de los riesgos, así como en la implantación y mejora continua de los controles internos mitigantes de los riesgos.
- **Departamento corporativo de auditoría interna:** Evalúa la eficacia del sistema de control interno y su sistema de información reportando a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento así como a la Alta Dirección.

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

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



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

Funciones 1ª línea	Funciones 2ª línea	Funciones 3ª línea
- Identificar, monitorizar, gestionar y dar seguimiento a los riesgos en sus áreas de responsabilidad (son los propietarios de los riesgos en su área). - Diseñar, implementar, documentar y mantener los controles para minimizar el impacto de los riesgos (son los propietarios de los controles en su área). - Reportar prácticas o conductas que puedan suponer un riesgo en el desarrollo de su actividad. - Evaluar y revisar los riesgos y controles como mínimo de forma anual. - Cumplir con los planes de acción vinculados a los controles.	- Diseñar, documentar, implementar y mantener el marco común, metodología y sistemas de control interno y administración de riesgos (no son los propietarios de los riesgos y controles). - Proporcionar formaciones/ metodología clara para la valoración de riesgos que guíe a la primera línea en sus funciones de gestión del riesgo. - Proporcionar una visión global y homogénea del nivel de riesgos del Grupo. - Guiar, asesorar y apoyar a la Organización en la gestión de riesgos.	- Supervisar la eficacia del control interno. - A partir de los trabajos del Plan, identificar riesgos, medidas de mitigación y sistemas de control y gestión de riesgos. - Evaluar el proceso de información financiera y de sostenibilidad y los sistemas internos de control. - Comunicar alertas, recomendaciones y conclusiones a la Alta Dirección del Grupo, los responsables de las áreas de negocio y a las sociedades evaluadas.

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

La comunicación fluida entre niveles garantiza que la gestión de riesgos esté alineada con los objetivos estratégicos, al mismo tiempo que aborda de manera efectiva las inquietudes y desafíos prácticos en cada nivel de la organización.

Proceso de gestión de riesgos

CIRSA opera mediante un **sólido proceso de gestión de riesgos**, en el que se integran los objetivos estratégicos de la organización, el cual tiene por objetivo alcanzar el rendimiento máximo y sostenible de las operaciones considerando de manera exhaustiva los riesgos a los que se enfrenta, implementando controles para mitigarlos.

La integración del Ciclo de vida de la gestión de riesgos permite optimizar el Sistema de Control y Gestión de riesgos a través de una metodología de evaluación de riesgos alineada y adaptada a las necesidades de la organización. **El proceso de gestión de riesgos sigue los criterios establecidos por COSO** ("Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission").



1. Identificar riesgos

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

Se realiza una **identificación y elaboración de un inventario de riesgos**, clasificándolos en Estratégicos, Operativos, Financieros y de reporting, Legales y cumplimiento.

2. Evaluar riesgos

La evaluación de riesgos por parte de los propietarios de los riesgos **se realiza como mínimo de forma anual** con el soporte de Control Interno y gestión de riesgos considerando su impacto potencial y probabilidad de ocurrencia.

3. Respuestas al riesgo

Una vez evaluados los riesgos se debe definir la respuesta a los mismos que pueden ser:

- **Mitigar:** se diseñan e implementan medidas de control dirigidas a reducir el impacto o la probabilidad de ocurrencia del riesgo hasta un nivel aceptable para la organización.
- **Compartir/transferir:** se llevan a cabo acciones dirigidas a compartir/transferir parte del riesgo con terceros, por ejemplo, a través de la contratación de seguros, búsqueda de socios, externalización de procesos, etc.
- **Evitar:** se decide suspender la actividad que origina el riesgo de modo que desaparezca el riesgo asociado a la misma.

- **Aceptar:** se decide no llevar a cabo ninguna acción sobre el riesgo en cuestión, aceptando sus consecuencias y su probabilidad de ocurrencia, clasificándolo como riesgo no gestionable.

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

4. Monitorizar riesgos

La Alta Dirección y el personal clave de las unidades de negocio son responsables de la monitorización de los riesgos de sus áreas y de la gestión de las medidas de control implementadas para asegurar que los riesgos gestionados se encuentran dentro del apetito al riesgo establecido por el Consejo de Administración,

5. Mejora continua

Con el fin de garantizar la efectividad del SCGR, el Departamento de Control Interno y Riesgos realiza un seguimiento y revisión constantes del proceso de gestión de riesgos, identificando oportunidades de mejora y ajustando el ciclo de vida de la gestión de riesgos para lograr mayor eficacia y eficiencia, con una periodicidad mínimo anual.

Apetito al Riesgo

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

Nuestros principales riesgos detectados

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

En este apartado se muestran los principales riesgos, identificados por el Grupo a través del proceso anual de gestión de riesgo realizado durante el ejercicio 2025.

Principales riesgos	1. Regulatorio, de cumplimiento y gobierno corporativo
	2. Riesgos tecnológicos, de ciberseguridad e innovación
	3. Capital humano, seguridad, salud y bienestar
	4. Riesgos de mercado, contexto macroeconómico y financiación
	5. Reputación y contexto geopolítico
	6. Riesgos operacionales, de fraude y cadena de suministro
	7. Juego Responsable
	8. Cambio climático

Riesgo	Posibles efectos del riesgo y medidas de mitigación
1. Regulatorio, de cumplimiento y gobierno corporativo	El sector del juego y las apuestas está sujeto a un marco regulatorio en continua evolución, con normativa específica de juego, así como requisitos generales en materia fiscal, de protección de datos, prevención del blanqueo de capitales, publicidad responsable, transparencia y reporting financiero y no financiero. En este ámbito se incluyen los riesgos relacionados con cambios legislativos y regulatorios, la aplicación de la regulación sectorial, el cumplimiento de la normativa transversal y la divulgación adecuada y veraz de la información financiera y no financiera. Asimismo, se integra el riesgo asociado a la calidad del gobierno corporativo, que abarca la efectividad del Consejo de Administración y sus comisiones, la independencia en la supervisión, la gestión de conflictos de interés y la cultura ética de la organización. La compañía cuenta con políticas de gobierno corporativo, códigos de conducta y procedimientos de cumplimiento, así como con órganos especializados que supervisan el grado de exposición a estos riesgos y la eficacia de los controles implementados.
2. Riesgos tecnológicos, de ciberseguridad e innovación	El modelo de negocio del juego y las apuestas depende de plataformas de juego online que deben garantizar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de las operaciones y los datos de los clientes. En este contexto, la compañía se enfrenta a riesgos asociados a la ciberseguridad, tales como accesos no autorizados, ataques de denegación de servicio, robo de información o fraude a través de canales digitales. Asimismo, la disrupción tecnológica y la rápida innovación en métodos de pago, experiencia de usuario, inteligencia artificial y análisis de datos obligan a una adaptación constante y cualquier fallo significativo en los sistemas, incidentes de ciberseguridad o retrasos en la adopción de nuevas tecnologías podrían provocar interrupciones en el negocio, pérdida de confianza de los clientes y daños reputacionales. La compañía dispone de políticas y estándares de seguridad de la información, planes de continuidad de negocio y recuperación ante desastres, así como equipos especializados en ciberseguridad que revisan e implantan medidas de mejora continua.
3. Capital humano, seguridad, salud y bienestar	Las personas son un factor clave de éxito en un negocio intensivo en conocimiento tecnológico, analítico y comercial. La compañía identifica riesgos asociados a la atracción y retención del talento, la adecuación de capacidades ante nuevas tecnologías y regulaciones, así como al clima laboral, la diversidad y la inclusión. En paralelo, se priorizan los riesgos relativos a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, especialmente en entornos presenciales de juego o en actividades que requieran desplazamientos frecuentes. Un entorno de trabajo inadecuado o incidentes de seguridad y salud pueden afectar tanto al bienestar de la plantilla como a la continuidad de las operaciones y a la reputación de la compañía. Para mitigarlos, la empresa desarrolla políticas de recursos humanos centradas en el desarrollo profesional, la formación continua, la diversidad e igualdad de oportunidades, y dispone de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral basados en la prevención, la participación y la mejora continua.

Riesgo

Posibles efectos del riesgo y medidas de mitigación

4. Riesgos de mercado, contexto macroeconómico y financiación

La actividad se desarrolla en un mercado global caracterizado por la intensa competencia, la rápida evolución de las preferencias de los clientes y la sensibilidad al ciclo económico y al poder adquisitivo de los hogares. Entre los riesgos más relevantes se encuentra la posible pérdida de cuota de mercado, la presión sobre márgenes y la reducción de la demanda en determinados segmentos o geografías.

Para mitigar estos riesgos, la organización realiza un seguimiento continuo del entorno competitivo y macroeconómico, diversifica productos y canales, y mantiene una política de financiación y gestión de tesorería, con límites y métricas interna de liquidez y endeudamiento.

5. Reputación y contexto geopolítico

La reputación y el contexto geopolítico pueden influir de manera significativa en la percepción social del sector y en la estabilidad de los mercados en los que opera la compañía. Cambios en la regulación por motivos políticos, restricciones trans-fronterizas, sanciones económicas o tensiones geopolíticas pueden afectar al negocio, mientras que incidentes reputacionales relacionados con el juego responsable, la integridad de las operaciones o el comportamiento ético tendrían un impacto directo sobre la marca y la confianza de los grupos de interés.

Es un riesgo gestionado mediante mecanismos de anticipación y diversificación. No es un riesgo controlable mediante controles clásicos sino mediante la integración en la planificación estratégica, la continuidad de negocio y la toma de decisiones del Consejo.

6. Riesgos operacionales, de fraude y cadena de suministro

El desarrollo de la actividad implica la gestión de múltiples procesos operativos y relaciones con terceros, entre ellos proveedores tecnológicos, socios comerciales y canales de distribución. En este riesgo se incluyen los derivados del fraude interno y externo y se consideran los derivados de la cadena de suministro y de la dependencia de determinados proveedores o socios estratégicos, incluyendo fallos de servicio por su parte, incumplimientos contractuales o problemas de sostenibilidad en la propia cadena de valor. Las operaciones de M&A, alianzas y third parties también conllevan riesgos de integración, culturales, de valoración y de asunción de pasivos desconocidos.

La compañía refuerza su control interno mediante políticas antifraude, cláusulas contractuales específicas y procesos de due diligence en operaciones corporativas, asegurando la trazabilidad y la alineación de los compromisos ESG del Grupo.

7. Juego responsable

El sector del juego y las apuestas asume una responsabilidad particular en relación con el juego responsable. Este riesgo engloba la posibilidad de que determinados colectivos desarrollen conductas de juego problemático, así como el impacto social negativo asociado a un uso inadecuado de los productos servicios.

La compañía desarrolla políticas y herramientas de juego responsable, sistemas de monitorización de patrones de juego, medidas de autoexclusión y programas de concienciación y apoyo, con el objetivo de minimizar estos impactos.

8. Cambio climático

El riesgo derivado del cambio climático constituye un punto relevante, tanto por los riesgos físicos derivados de la afectación a instalaciones, infraestructuras o cadenas de suministro, como por los riesgos de transición derivados de nuevas exigencias regulatorias, fiscales o de mercado vinculadas a la descarbonización de la economía.

CIRSA trabaja en la medición de su huella ambiental y en la definición de objetivos y planes de reducción progresiva de impactos.

■ Ciberseguridad

En CIRSA, la ciberseguridad no es solo una función técnica, es parte de nuestra forma de operar, decidir y proteger lo que más valoramos. Más allá del cumplimiento normativo, la seguridad digital y la privacidad de los datos forman parte de nuestra cultura corporativa y se abordan como una responsabilidad compartida entre tecnología y negocio. Son principios que guían nuestra forma de trabajar, que fortalecen nuestra reputación y que aseguran la continuidad del negocio en un entorno cada vez más exigente.

El **Comité de Seguridad en Sistemas de Información (SGSI, ISMS en sus siglas en inglés)**, liderado por nuestro director de seguridad de la información (CISO por sus siglas en inglés *Chief Information Security Officer*) y compuesto por directivos de la compañía, garantiza el cumplimiento de las políticas de seguridad. CIRSA cuenta con un **equipo de 15 profesionales altamente cualificados**, incluyendo al CISO, y la supervisión de un experto en ciberseguridad, desde su posición como integrante tanto de la Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación (CSTI) como de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (CAC).

Nuestro **programa de ciberseguridad** ha estado en vigor durante los últimos 16 años.

El programa tiene **cuatro objetivos principales**:

1. Prevenir y evitar el fraude	2. Evitar la filtración de datos	3. Proteger los datos que trata	4. Garantizar la continuidad y recuperación del negocio
Detectar y neutralizar riesgos antes de que impacten.	Controlar el acceso y blindar la información crítica.	Garantizar la confidencialidad y el uso responsable de la información.	Mantener el negocio operativo ante cualquier incidente.

En este sentido, las medidas de ciberseguridad que hemos implementado cubren varios aspectos fundamentales para garantizar el más estricto control de seguridad.

Nuestros datos

Incorporación de **soluciones avanzadas que analizan en tiempo real** canales de comunicación, bloqueando intentos de amenazas antes de llegar al usuario, reforzando la seguridad y reduciendo riesgos operativos, todo ello conectado con los sectores más críticos para la empresa.

Nuestra metodología

Definición de una **nueva metodología para investigaciones internas**, orientada a mejorar la trazabilidad y la respuesta ante incidentes e incorporación de una **plataforma de gestión de accesos privilegiados** que permite almacenar, rotar y proteger credenciales de forma segura, reduciendo el riesgo asociado al uso de cuentas con altos privilegios, uno de los vectores más explotados en ataques avanzados.

Tecnología y detección

Implementación de soluciones líderes en otros campos de seguridad como un **Centro de Operaciones de Seguridad (SOC)** que centraliza la supervisión y gestión de incidentes en tiempo real. Este se apoya en una **infraestructura para detección y gestión de alertas**, líder en la mayoría de cuadrantes publicados y basado en tecnología puntera del sector, que permite correlacionar eventos, detectar amenazas complejas y activar respuestas automatizadas de forma eficiente y precisa.

Auditorías y otros

Realización de auditorías continuas sobre servidores, aplicaciones y nuevas integraciones tecnológicas. En proyectos críticos, incorporamos **análisis de código** para detectar vulnerabilidades desde el desarrollo. Además, llevamos a cabo **simulacros de ciberincidentes** y un **ejercicio anual de Red Team**, en el que un proveedor externo pone a prueba nuestras defensas aplicando técnicas avanzadas de intrusión.

Como parte del **Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI)**, revisamos periódicamente **nuestras políticas de seguridad** para garantizar una visión global. Este sistema establece la postura de seguridad del Grupo, define funciones y responsabilidades, y garantiza la confidencialidad y resiliencia de la cadena de suministro.

En 2025, hemos dado un paso más en la madurez de nuestra estrategia, incorporando **tecnologías de inteligencia artificial** y automatización para reforzar nuestros procesos de respuesta ante incidentes y la capacidad de respuesta, todo ello adaptado a los tiempos de recuperación, a las necesidades del negocio y fortaleciendo los protocolos de continuidad operativa. Asimismo, se ha reforzado el **plan de continuidad de negocio**, manteniendo y perfeccionando las medidas establecidas para garantizar que los servicios críticos puedan sostenerse ante cualquier eventualidad.

Durante este periodo se ha registrado un incidente de seguridad, detectado y gestionado de manera inmediata gracias a los procedimientos SGSI. No tuvo impacto significativo en la operativa ni en la integridad de los datos. Evento que ha servido para validar la eficacia de los protocolos de respuesta y promover acciones de mejora continua en nuestra infraestructura y procesos de seguridad.

Todas estas acciones que se han descrito anteriormente, tienen como consecuencia que, durante el año 2025, se hayan arrojado las siguientes cifras:



(*) Destacan los relacionados con la sensibilización, los simulacros de phishing, las píldoras de aprendizaje y los folletos informativos a través de formación presencial, videos a la carta y formación específica durante el mes de ciberseguridad.

Durante el año 2025 se han realizado 3 reuniones del Comité de Ciberseguridad y una exposición de status a las comisiones de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación y Auditoría y Cumplimiento.

■ Privacidad

Para garantizar el cumplimiento del principio de protección de datos desde el diseño y por defecto, nos aseguramos de que los productos y servicios ofrecidos por CIRSA cumplan con la normativa vigente en materia de protección de datos personales antes de ser ofrecidos a los clientes de la empresa.

Entre las medidas de gobernanza y control adoptadas, son destacables:

- La existencia de un **Comité Delegado de Protección de Datos**, que ejerce como DPO (Delegado de Protección de Datos) colegiado y que vela por el cumplimiento de la normativa.
- La incorporación de **personal interno especializado en protección de datos**, que da soporte sobre privacidad al personal de CIRSA a todos los niveles.
- La existencia de una **política y de diversas normativas corporativas** de protección de datos.
- Una aproximación a la protección de datos basada en el riesgo, con la realización de **matrices de riesgos**, análisis de riesgos y enfoque dirigido a mitigar los riesgos que hayan podido resultar.
- Realización de **evaluaciones de impacto de protección de datos (EIPD)** cuando sea necesario.
- Soporte de un despacho de abogados externo que apoya a CIRSA para **asegurar el cumplimiento**.
- Realización de **auditorías internas y externas** sobre protección de datos personales.
- Existencia y aplicación de una **política de seguridad de la información**, que entre otras cosas, da respuesta a incidentes de seguridad.

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

CIRSA tiene un compromiso firme con el cumplimiento normativo en todos los estratos, por ello, sus acciones buscan siempre garantizar el cumplimiento de los principios de la protección de datos y los derechos de las personas interesadas.

En 2025 hemos destacado en materia de privacidad, **1 brecha de seguridad (*)** y **0 % de los datos utilizados de los clientes con fines secundarios, además de haber dado respuesta al 100% de los ejercicios de derechos por parte de los interesados**.

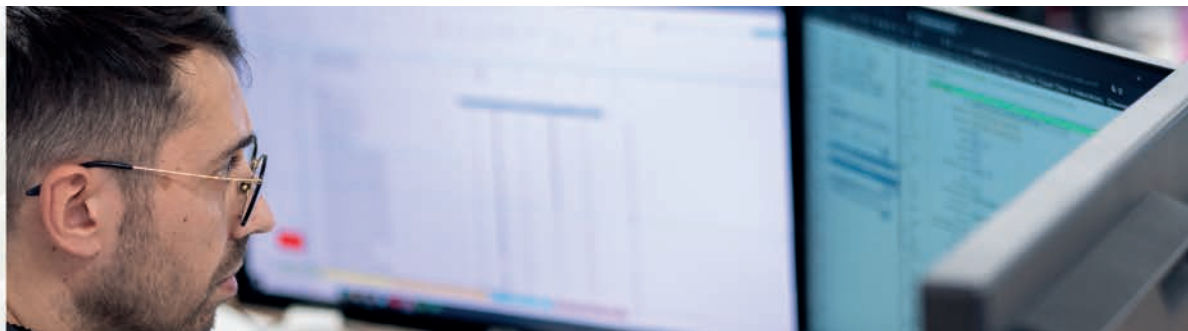
1

brecha de seguridad (*)

0 %

de datos de clientes
utilizados
con fines secundarios

(*) El incidente tuvo lugar en Perú, con el responsable igualmente establecido allí, y afectó solo a datos de personas no residentes en el EEE.



Nuestros clientes

En CIRSA, nuestros clientes son la base de todo lo que hacemos. Su confianza y lealtad son los pilares de nuestro éxito, y nos esforzamos por superar sus expectativas en cada interacción. Valoramos profundamente sus opiniones y comentarios, ya que nos brindan información valiosa para mejorar nuestros productos, servicios y la experiencia general del cliente.

Las **encuestas de satisfacción** que realizamos anualmente son un reflejo de nuestro compromiso con la excelencia y la mejora continua. Este año hemos conseguido **un grado de satisfacción del 73 %** entre los clientes de nuestros casinos (más de cincuenta mil encuestas recibidas).

Valoramos enormemente las encuestas de satisfacción de nuestros clientes, ya que nos brindan información valiosa sobre sus experiencias y percepciones. Sin embargo, aún más valiosas son las quejas que recibimos. Si bien las encuestas nos ayudan a identificar áreas de oportunidad y medir el nivel general de satisfacción, las quejas nos permiten conocer de primera mano los problemas y por tanto las áreas de mejora que nuestros clientes nos reportan. Cada queja es una oportunidad para aprender, crecer y mejorar nuestros productos, servicios y procesos.

Además, una queja bien gestionada puede fortalecer la relación con el cliente y convertir una experiencia negativa en una oportunidad para demostrar nuestro compromiso con la excelencia y la satisfacción del cliente.

Gestión de Quejas



Para las distintas áreas de negocio existen varios canales de reclamaciones.

La más habitual de todas ellas es **la queja del cliente en la misma sala de juego**, la cual es atendida y resuelta de forma inmediata por los distintos equipos de atención al cliente y responsables de las salas. Al ser una queja informal, no existe registro de ésta. Con carácter excepcional, a través del email info@cirsa.com, se ha recibido algún tipo de queja que se ha redirigido a las distintas unidades de negocio.

Juegos y apuestas online



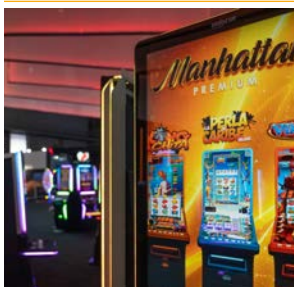
- Existe una herramienta de recepción de quejas denominada JIRA, a través de la cual se registran los casos relacionados con quejas de consumidores, tanto del canal online como del retail. En concreto, en el canal online se han recibido **444** quejas y en el canal retail **42**, de las cuales 428 y 40, respectivamente, fueron resueltas satisfactoriamente durante el año 2025, quedando pendientes de resolución 16 y 2 casos en 2026. En el ejercicio 2024 se reportaron en total 455 quejas (todas resueltas satisfactoriamente), registrándose un mayor número de casos en 2025 en línea con la evolución del negocio.

Casinos



- En los **casinos** existen dos herramientas, Opinator y My Business, a través de las cuales los clientes pueden expresar su opinión mediante encuestas. El equipo comercial y de atención al cliente es el encargado de dar seguimiento y respuesta a las mismas. En el año 2025 se recibieron un total de **5.586** quejas para todos los casinos del Grupo, de las cuales **5.359** se registraron a través de Opinator y **227** a través del aplicativo My Business, siendo resueltas satisfactoriamente 5.357 quejas de Opinator y la totalidad de las de My Business durante 2025, quedando pendientes de resolución 2 casos de Opinator en 2026. En 2024 se recibieron un total de 3.404 quejas para todos los casinos del Grupo (todas resueltas satisfactoriamente), registrándose un mayor número de casos en 2025 debido a un incremento en el número de encuestas recibidas.

Slots España e Italia



- En **Slots España e Italia** no existe un canal directo de quejas con el cliente final, ya que las posibles incidencias o averías de las máquinas que se pudieran originar son canalizadas a través del titular del establecimiento donde están las máquinas y el Servicio de Asistencia Técnica.
- En la división **B2B** del Grupo, las quejas son canalizadas a través del Departamento de Calidad. Durante el año 2025 se recibieron un total de **116** quejas, de las cuales 108 fueron resueltas en el mismo año, quedando pendientes de resolución 8 casos en 2026.

486

número de quejas recibidas en 2025
en Juegos y apuestas online

5.702

número de quejas recibidas en 2025
en las distintas unidades de negocio
excluyendo Juegos y apuestas online

Comunicaciones publicitarias

En CIRSA nos comprometemos a mantener los más altos estándares de ética y responsabilidad en todas nuestras comunicaciones publicitarias. Nuestro compromiso se basa en:

Información precisa y equilibrada	▪ Proporcionamos información clara, precisa y completa sobre nuestros productos. ▪ Evitamos el uso de lenguaje ambiguo o engañoso.
Protección de grupos vulnerables	▪ Velamos para que la publicidad y las promociones de juego no promuevan conductas irresponsables ni engañosas. ▪ Evitamos toda publicidad o promoción dirigida a grupos vulnerables.
Evitar afirmaciones exageradas	▪ Nuestros clientes confían en nosotros para obtener información objetiva y confiable, por lo que nos abstenemos de hacer afirmaciones exageradas o infundadas.
Respeto a la competencia	▪ Creemos en la competencia leal y transparente, sin desprestigiar ni difamar a la competencia. ▪ Nos enfocamos en resaltar las cualidades únicas y objetivas de nuestra oferta.

La publicidad ética y responsable es un valor fundamental para nuestra empresa. Nos comprometemos a revisar y mejorar continuamente nuestras prácticas publicitarias para garantizar que cumplan con los más altos estándares de integridad y transparencia.

■ Cadena de Suministro Responsable

En CIRSA reconocemos que el impacto de nuestras actividades va más allá de nuestras instalaciones, abarcando a proveedores, socios comerciales y las comunidades en las que operamos. En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, durante este 2025 hemos continuado fortaleciendo la gobernanza en el Departamento de Global Sourcing y Compras al mismo tiempo que hemos trabajado proactivamente para integrar los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en la mayor parte de nuestros procesos. Esto asegura que nuestras operaciones comerciales se mantengan en conformidad con los más altos estándares éticos, ambientales y sociales, tal y como se establece en la Política de Compras Responsable y Sostenible y el Código de Ética y Conducta de Proveedores, ambos documentos aprobados por el Consejo de Administración a finales de 2023.

Código de Ética y Conducta de Proveedores

Conscientes de la relevancia estratégica de nuestra cadena de suministro para impulsar la transformación empresarial, económica y social, reconocemos que la aceleración hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por la agenda 2030 dependen del trabajo conjunto con nuestros proveedores.

Por esta razón, durante el 2025 hemos continuado trabajando en la máxima difusión del Código de Ética y Conducta de Proveedores entre los proveedores considerados críticos/significativos a fin de evitar posibles conflictos entre las prácticas adoptadas por los proveedores y los requisitos ESG. A fin de poder asegurarnos de que nuestros proveedores actúen en línea con nuestros compromisos en materia ESG, dentro del proceso de homologación de proveedores los Proveedores han de informar que han leído y descargado nuestro Código de Ética y Conducta de en nuestro Portal de Compras.

Con la **aceptación del Código de Ética y Conducta de Proveedores** dentro del proceso de homologación, los proveedores se comprometen a actuar en línea con lo que allí se establece en materia de derechos humanos, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, protección al medioambiente, lucha contra la corrupción, prácticas competitivas saludables y conflicto de intereses.

584

proveedores adheridos al
Código de Ética a cierre 2025

En 2025, se ha producido un aumento significativo en el número de proveedores adheridos al Código de Ética y Conducta de Proveedores respecto a 2024, reflejo del refuerzo de los procesos de homologación y de la mayor integración de los criterios ESG en la cadena de suministro.

Criterios de selección de proveedores

Desde el año 2024, hemos estado trabajando para integrar las mejores prácticas en la gestión de las compras y hacer más eficiente las decisiones de contratación de nuestros proveedores. Para ello, se tiene en cuenta los siguientes riesgos en la selección:

Suministro

Evaluamos el perfil financiero y comercial de los proveedores más importantes, e incorporamos cláusulas de obligado cumplimiento en los contratos y las condiciones generales de compra anexas al pedido para minimizar riesgos que puedan causar interrupciones o retraso asociados al sector o país.

Relevancia
para el negocio

Analizamos el Opex/Capex de las adquisiciones y/o contrataciones con mayor relevancia económica para el negocio. Nos aseguramos de contar con el máximo nivel de transparencia y competitividad en las decisiones de contratación a través de procesos de licitación responsables adjudicados a proveedores evaluados con criterios ESG.

ESG

Evaluamos el perfil ESG de los proveedores, a través de una plataforma de gestión de proveedores conectada con el ERP administrativo y contable, de esta manera, los clientes internos dedicados a la acción de comprar tienen a su disposición proveedores ambiental, social y éticamente responsables.

Seguridad y calidad

Durante el 2025, hemos implementado una 2ª fase de evaluación de proveedores bajo criterios técnicos de tal manera que se puedan determinar y mitigar los impactos negativos reales/ potenciales asociados a la contratación de una determinada categoría.

Los criterios de selección son **revisados y/o actualizados anualmente** por la Dirección Corporativa de Global Sourcing y Compras con la finalidad de ir adaptándolos al contexto normativo que se actualiza con rapidez, los múltiples condicionantes del sector y necesidades del mercado.

En esta línea durante el 2025, hemos continuado centrándonos en obtener datos con un nuevo y mayor nivel de profundidad no solo para facilitar la toma de decisiones, sino también para impulsar la transparencia, la comunicación transversal y global.

Asimismo, durante el 2026, seguiremos trabajando en consolidar la relación con los proveedores, mejorar los mecanismos de cumplimiento y debida diligencia, la calidad de los datos y difundir entre los colaboradores la importancia de adoptar un enfoque en todas las acciones orientado a minimizar el impacto de las decisiones de contratación sobre las finanzas de la empresa, el ambiente y la comunidad. Para lograr este impacto hemos trabajado de manera conjunta con el área de comunicaciones corporativas en la distribución interna de píldoras informativas que contribuyan a la sensibilización y formación de los equipos vinculados a las compras.

283

nº licitaciones electrónicas cerradas y adjudicadas de proveedores evaluados con criterios ESG

1.659

nº de proveedores evaluados Risk&Compliance en Dow Jones

En comparación con el ejercicio anterior, durante 2025 se ha registrado un incremento en el número de licitaciones electrónicas cerradas y adjudicadas a proveedores evaluados con criterios ESG, así como un aumento en el número de proveedores evaluados en materia de Risk&Compliance a través de Dow Jones, lo que refleja el refuerzo de los mecanismos de control, transparencia y debida diligencia en la cadena de suministro.

Evaluación ESG de proveedores

El despliegue operativo, técnico y estratégico alcanzado con la evaluación de proveedores ESG a nivel global constituye una práctica de buen gobierno de vital importancia para CIRSA por su potencial impacto en la toma de decisiones.

El modelo de evaluación ESG de proveedores implementado por CIRSA ha sido consensuado por la dirección corporativa Global Sourcing y Compras así como por los órganos de máximo nivel de la Compañía (Consejo de Administración, dirección ESG, Compliance, Control Interno y Auditoría).

Continuamos **priorizando la evaluación ESG de los proveedores considerados críticos o significativos** de acuerdo con el volumen de facturación a fin de minimizar los posibles impactos negativos económicos, ambientales y sociales que se deriven de sus operaciones y relaciones comerciales.

El diseño funcional del **proceso de homologación de los proveedores** permite a los proveedores reales y potenciales registrarse en el Portal de Compras de CIRSA de forma autónoma e independiente, seleccionar las

categorías de suministro que pone a disposición de cualquiera de las sociedades del Grupo CIRSA y **crear su perfil ESG completando el formulario** que se corresponde con su tamaño de empresa y tipología jurídica.

En las tres dimensiones sobre las que se evalúa al proveedor, se toma en cuenta la siguiente información:

Environmental	Social	Governance
Certificaciones ambientales	Derechos humanos	Transparencia
Fuente de energía de origen renovable	Derechos laborales y condiciones de trabajo	Órgano de administración
GEI (Gases de efecto invernadero)	Diversidad, Igualdad e inclusión	Políticas y procedimientos
Gestión de residuos	Bienestar, salud y seguridad ocupacional	Riesgo de corrupción y blanqueo de capitales
Consumo responsable (energía y agua)	Formación y desarrollo profesional	Verificaciones de terceros independientes
Biodiversidad	Libertad de asociación	
	Participación y desarrollo de comunidades	

Una vez que el proveedor ha completado la información mínima necesaria y se ha **verificado la coherencia y vigencia de la documentación** aportada por el proveedor, podrá obtener un estado de “Homologado” o “No homologado”. Un proveedor estará homologado si contesta las preguntas consideradas mínimas obligatorias y obtiene una puntuación de 100, en caso contrario, se considerará no homologado.

Los resultados de esta evaluación se integran a la toma de decisiones por cuanto un **estado de homologación favorable hace al proveedor seleccionable** para el acto de compra y un **estado desfavorable alerta a la organización y en especial a los compradores del potencial de sustitución** que tiene un proveedor.

Para proteger el buen desarrollo de las líneas de negocio, durante el 2025 hemos continuado impulsando el **bloqueo en el alta de nuevos proveedores críticos/significativos que no estén homologados con criterios ESG**.

La **vigencia de un estado favorable de homologación es de 3 años**, no obstante, solicitamos anualmente la actualización de la documentación que haya vencido.

Así mismo, es importante destacar el esfuerzo realizado en la selección de proveedores, mediante decisiones de contratación que, además de ser competitivas, garanticen el suministro de productos y/o materiales respetuosos con el ambiente.. En este sentido, durante el 2025 hemos logrado contar en varios de nuestros prestigiosos proyectos de remodelación y actualización de espacios con moquetas certificadas y declaradas con las siguientes etiquetas.



Indicadores de Evaluación ESG

Durante el 2025, la Dirección Corporativa de Global Sourcing y Compras ha mantenido el **compromiso asumido** en años anteriores de concentrar **más del 90 % del volumen de compra global en proveedores homologados** bajo criterios ESG (Environmental, Social, Governance).

Como hito de este año, queremos resaltar la inclusión de Marruecos al proceso de homologación de proveedores

	2025	
	Nº de proveedores	Importe de contratación (M€)
Número total de proveedores (Tier-1)	9.489	557,0
Número total de proveedores homologables (críticos/significativos)	2.159	520,8
% Volumen de contratación con proveedores homologables (críticos/significativos)	23 %	94 %

Nota: No se incluyen Portugal ni Puerto Rico

Resultados homologación de proveedores

Al cierre del año 2025, **hemos concentrado un 90 %** del volumen de contratación en proveedores homologados, cumpliendo satisfactoriamente el compromiso adquirido en el ejercicio anterior. Durante el 2026 se continuará trabajando en homologar el 100 % de los proveedores considerados críticos/significativos, tomando en cuenta positivamente a aquellos proveedores que han completado el proceso de homologación bajo criterios ESG aún y cuando no estén dentro de los segmentos considerados como homologables.

	2025	
	Nº de proveedores	Importe de contratación (M€)
Nº total de proveedores homologados	2.464	501,8
% Volumen contratado con proveedores homologados (Tier-1)	26 %	90 %
Proveedores homologados (críticos/significativos)	1.717	494,1
% de proveedores homologados (críticos/significativos)	80 %	89 %

Auditoría Digitales ESG

En CIRSA queremos asegurarnos de ofrecer a nuestra cadena de suministro una transición justa hacia la sostenibilidad al mismo tiempo verificar que las actuaciones de nuestros proveedores se alinean con las políticas, principios y responsabilidades del grupo.

Como parte de nuestros procesos vinculados al control de riesgos, en CIRSA llevamos a cabo un **mecanismo de auditoría digital** que consiste en validar que la información y/o documentación aportada por el proveedor sea coherente y se encuentre debidamente actualizada.

Adicionalmente, en aquellos **proveedores considerados como gran empresa** se realiza un proceso de recolección de evidencias a través del portal web del proveedor que confirman que el proveedor integra criterios ESG en sus operaciones, integra los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se compromete con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030.

	2025
	Nº de proveedores
Nº total de proveedores (críticos/significativos) auditados digitalmente (*)	1.500
% de proveedores auditados digitalmente (Tier-1)	16 %
Nº de proveedores (críticos/significativos) auditados con impactos reales / potenciales	0
Nº de proveedores con impactos negativos descartados	0

(*) La variación respecto al año anterior (1.885) es debida a un cambio de criterio en el sistema de validación digital

Durante el último trimestre del 2025 hemos trabajado en el diseño y la implementación de un plan de auditorías in-situ ESG como parte de nuestro compromiso con la mejora y el desarrollo ESG de los proveedores más estratégicos de nuestra cadena de suministro.

Desarrollo y planes de mejora para los proveedores

Durante este 2025 **en CIRSA seguimos colaborando con aquellos proveedores de la cadena de suministro que han presentado dificultades para culminar el proceso de homologación satisfactoriamente**, proporcionándoles soporte y apoyo vía remota hasta culminarlo favorablemente. También recomendamos a nuestros proveedores capacitarse en esta materia a través de la **plataforma Open Academy Spain**, herramienta digital con alcance global puesta a disposición de forma gratuita por la **Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** para la formación y el aprendizaje de la sostenibilidad empresarial a fin de mejorar su desempeño en estos aspectos.

Por otro lado, en CIRSA somos conscientes del papel que ejercemos como promotores e impulsores de la cultura de sostenibilidad, proporcionando de manera pública en nuestra página web a las diferentes partes interesadas **material informativo sobre la homologación ESG de nuestros proveedores**, los criterios que usamos para evaluar e incluso algunas prácticas que pueden considerarse en aras de mejorar el desempeño ESG, como por ejemplo medir sus avances y comunicar los resultados públicamente, a fin de facilitar la transparencia y el proceso de validación (auditorías de escritorio o in situ) por parte de las diferentes partes interesadas.

	2025
	Nº de proveedores
Nº total de proveedores significativos informados/capacitados sobre el proceso de evaluación ESG	953
% de proveedores apoyados de manera remota en el proceso de evaluación ESG	56 %
% de proveedores críticos/significativos con impactos negativos reales o potenciales con un plan correctivo	0

Auditoria in situ de Sistema de Calidad

Por otro lado, conscientes de la importancia de la calidad de los productos que comercializamos, realizamos auditorías in situ a los proveedores de materiales, sistemas y tecnologías necesarias para la fabricación de máquinas recreativas y juegos slots. Con ello, evaluamos que los sistemas de calidad reportados e implantados por parte de estos proveedores se ejecutan correctamente.

Para realizar las auditorias de los sistemas de calidad, se ha adoptado el enfoque sistemático propuesto por la UNE-EN ISO 9001.2015 como marco referencial internacional.

Esta metodología incluye una evaluación integral basada en los siguientes pasos:

- **Planificación de la auditoria:** Se revisan los objetivos planteados y se establecen el alcance de las auditorias, la documentación aportada por el proveedor del sistema de calidad y se establece un plan detallado de auditoría.
- **Ejecución de la auditoría:** Se llevan a cabo visitas in situ, se observan los procesos y se realizan entrevistas con equipos clave.
- **Análisis del desempeño:** Se identifican las fortalezas, áreas de mejora y no conformidades, determinando el impacto para la calidad del suministro o producto comprado.
- **Reporte y planes de desarrollo:** Se comparten los resultados de las auditorias mediante un informe transparente y constructivo con recomendaciones para la mejora en el suministro y calidad del material o producto comprado.

Con los esfuerzos formativos impulsados durante el 2024, al cierre del 2025, hemos aumentado el alcance de las auditorías cumpliendo con nuestro compromiso de auditar los sistemas de calidad de los proveedores que supongan el 90% del volumen de contratación de la división del negocio industrial.

Al cierre del 2025, éstos fueron los resultados alcanzados:

Nº de auditorias de Sistemas de Calidad in situ	26
% del volumen de contratación (industrial) con proveedores auditados	90 %

En 2025, el Departamento de Calidad ha contado con más profesionales capacitados que en 2024, incluyendo la formación de cinco personas adicionales en Gestión Ambiental bajo el marco de la norma ISO 14001, impartida por AENOR, lo que ha permitido iniciar las actividades desde el principio del ejercicio, incrementar y reforzar el número de auditorías, incorporar visitas in situ a proveedores clave y consolidar un mayor control y seguimiento del desempeño de los proveedores.

Estos hitos no solo reafirman el compromiso con la calidad y la satisfacción del cliente, sino que, también refleja el compromiso social con los miembros de la plantilla al proporcionar herramientas y recursos que aumenten la eficiencia operativa y promuevan la innovación dentro de la organización.



■ Relación con Asociaciones y Patronales Empresariales

También es importante destacar la relación que mantenemos con las principales asociaciones y patronales empresariales. Pertenecer a estas entidades representa un coste anual para la Compañía de más de 700k€ pero a su vez representa nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo empresarial responsable.

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

Entidad	Descripción	Sectorial	E	S	G
 Pacto Mundial Naciones Unidas	Iniciativa líder de sostenibilidad empresarial.		●	●	●
 Instituto Oficiales de Cumplimiento	Asociación que une a los oficiales de cumplimiento de las principales multinacionales.				●
 Confederación Española de Organizaciones Empresariales	Organización empresarial que representa a los empresarios españoles. Como miembros de CEOE participamos también en sus diferentes comisiones, destacando en este sentido nuestra pertenencia a la Comisión de Responsabilidad Social Empresarial.		●	●	●
 Foment del Treball Nacional	Confederación que representa a los empresarios y a la industria catalana. formamos parte de la Junta Directiva de la entidad y nuestro Presidente ejecutivo es a su vez miembro del Consejo Consultivo.		●	●	●
 Consejo Empresarial del Juego	Patronal que representa al sector del juego privado en España. Con una participación activa como miembros del comité ejecutivo de la entidad velamos por los intereses del sector y sus usuarios promoviendo el desarrollo sostenible de la actividad colaborando con las Administraciones Públicas en aras de favorecer un marco regulatorio con garantías para todos los grupos de interés.	●		●	
 Confederación Española de Empresarios del Juego Recreativo en Hostelería	Aglutina asociaciones autonómicas de empresarios de máquinas recreativas en hostelería. Actualmente ostentamos la Presidencia de la Confederación desde la cual hemos impulsado proyectos de impacto para el canal de hostelería en términos de Juego responsable.	●		●	
 Asociación Española de Casinos de Juego	Asociación que representa a los casinos de España ya sea en el ámbito nacional o UE.	●		●	
 Confederación Española de organizaciones de empresarios del juego del Bingo	Aglutina a las asociaciones autonómicas de empresarios del sector del bingo.	●		●	
 Asociación española de Empresarios de Salones de Juego y Recreativos	Aglutina a las asociaciones autonómicas de empresarios del sector de los salones de juego.	●		●	
 JDigital	Asociación que representa a los licenciarios de juego online en España.	●		●	
 Patronal del Joc Privat de Catalunya	Asociación empresarial integrada por las principales empresas del juego privado de Catalunya.	●		●	
 Asociación Española de Fabricantes de máquinas recreativas y de Juego	Asociación de Fabricantes de máquinas recreativas y de Juego.	●		●	

■ Compromiso con nuestros Grupos de Interés

En consonancia con lo expuesto en este Informe de Sostenibilidad 2025 y en nuestra **Política de compromiso con los grupos de interés**, CIRSA desarrolla su proyecto empresarial bajo un enfoque de sostenibilidad integral. Este compromiso se extiende a la sociedad en su conjunto, abarcando a nuestros empleados, clientes, proveedores, inversores, administraciones públicas y las comunidades locales donde operamos. A través de la prestación de un servicio eficiente, rentable y de calidad, CIRSA busca generar valor compartido y contribuir al desarrollo sostenible de su entorno.

Nuestro compromiso con:

1. Empleados	2. Clientes	3. Proveedores	4. Inversores
Fomentamos un ambiente de trabajo seguro y saludable, ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional y promovemos la igualdad, diversidad e inclusión.	Ofrecemos productos y servicios de calidad, garantizamos la satisfacción del cliente y gestionamos de manera eficiente las quejas y reclamaciones, ofreciendo un entorno seguro en materia de Juego Responsable.	Establecemos relaciones de largo plazo con proveedores éticos y responsables, promovemos prácticas comerciales justas y transparentes y fomentamos la innovación.	Facilitamos el acceso a información relevante, organizando reuniones periódicas y promovemos una comunicación transparente.
5. Comunidades locales	6. Gobierno	7. Medios de comunicación	8. ONG's y competidores
Contribuimos al desarrollo económico y social de las comunidades donde operamos, minimizando el impacto ambiental de sus operaciones y participar en iniciativas comunitarias.	Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables y colaboramos con las autoridades gubernamentales en iniciativas de interés común, sólo operando en mercados regulados.	Mantenemos una relación abierta y transparente con los medios de comunicación y proporcionamos información precisa y oportuna.	Colaboramos con ONGs en proyectos de interés común y monitoreamos las prácticas de la competencia y buscamos oportunidades de colaboración en temas de interés común.

Nuestros **sistemas de seguimiento de participación** aplican a todas nuestras operaciones locales:

- A través de **evaluaciones de impacto y encuestas periódicas** sobre la percepción de las partes interesadas en nuestra estrategia de participación, hemos llevado a cabo un análisis de materialidad exhaustivo. Este proceso, que incluyó entrevistas y encuestas dirigidas a todos nuestros grupos de interés, nos ha permitido identificar los asuntos más relevantes para el Grupo.
- Mantenemos a disposición de nuestros grupos de interés **diversos canales de comunicación para facilitar la interacción con la empresa**. Además de los mecanismos de comunicación establecidos en cada unidad de negocio, pueden contactarnos a través de nuestra página web y del Canal de Línea Ética. Adicionalmente, en este informe se proporciona un listado telefónico correspondientes a los distintos países donde operamos.
- Con el objetivo de **identificar y abordar las preocupaciones emergentes de nuestras partes interesadas**, llevamos a cabo reuniones periódicas con los distintos grupos de interés. Mantenemos una participación activa en eventos, ferias, convenciones y encuentros relevantes para los ámbitos sectorial, laboral, de compliance y de sostenibilidad, entre otros.
- La **gestión de quejas y reclamaciones** es un aspecto fundamental de nuestro compromiso con la mejora continua. En este informe, detallamos los procesos y mecanismos implementados para asegurar una tramitación eficiente y transparente de las incidencias comunicadas por nuestros grupos de interés.

■ Derechos Humanos

En CIRSA, la **defensa de los derechos humanos es un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa** y se encuentra integrada en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales. Nos comprometemos a respetar y proteger los derechos humanos de todas las personas, incluyendo nuestros empleados, clientes, proveedores y las comunidades en las que operamos.

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

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- La Declaración de la Organización del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- El Convenio Europeo del Derechos Humanos

En este sentido, con independencia de nuestro compromiso público a través de la **Política de Derechos Humanos**, disponemos de procesos de debida diligencia para poder identificar y gestionar cualquier tipo de potencial vulneración de derechos humanos y a su vez establecer los mecanismos de mitigación adecuados



Nuestros principios:

1. Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil	2. Respeto a la diversidad y combatir la discriminación en el lugar de trabajo	3. Lucha contra el acoso y la violencia	4. Promoción libertad de asociación y negociación colectiva
Velamos por la defensa de los intereses generales de la sociedad y por los derechos de los menores. Nos oponemos y condenamos el trabajo forzoso u obligatorio así como el trabajo infantil.	Trabajamos para garantizar el trato equitativo y digno para todos los empleados, No toleramos y condenamos prácticas discriminatorias por cuestiones de raza, color, género, orientación sexual, religión y otro tipo de cuestiones.	Condenamos cualquier tipo de acoso y violencia tanto en el ámbito laboral como fuera de él. Operamos de acuerdo a la legislación de cada país en el que desarrollamos nuestras actividades y conforme a nuestro Código de Conducta.	Respetamos la diversidad de opciones y visiones tanto dentro como fuera de la organización. Salvaguardamos la libertad de asociación y de negociación colectiva de nuestros empleados, proveedores y colaboradores.
5. Seguridad y salud en el trabajo	6. Condiciones de trabajo justas y favorables	7. Respeto a los derechos de las comunidades	8. Impulso de iniciativas relacionados con el buen uso del suelo y el agua
Centramos nuestros esfuerzos en facilitar un entorno y espacio de trabajo seguros y saludables. Promovemos la formación continua en materia de prevención de riesgos laborales y evaluaciones de las condiciones de seguridad y vigilancia de la salud.	Ofrecemos condiciones de trabajo justas, positivas y favorables, operando de forma alineada con las leyes de cada país y ofrecemos política de remuneración justa y equitativa, teniendo en cuenta los convenios colectivos y normativas vigentes de cada país.	Tenemos un firme compromiso por el respeto a todas las zonas en las que operamos, alienados con las normativas de cada territorio. Prestamos especial atención a aquellas comunidades más vulnerables desde nuestro compromiso empresarial.	Mantenemos un firme compromiso con el medioambiente y la sostenibilidad en general. Trabajamos para el fomento de buenas prácticas relacionadas con el buen uso del suelo, el agua y gestión de residuos.

Para garantizar el cumplimiento de nuestra política de derechos humanos, hemos implementado una serie de mecanismos y medidas, que incluyen:

- **Debida diligencia:** Evaluamos y gestionamos los riesgos de derechos humanos en nuestras operaciones, cadenas de suministro y nuevas adquisiciones. Es un proceso continuo y proactivo que llevamos a cabo para identificar, evaluar y gestionar los riesgos e impactos, tanto reales como potenciales, que nuestras operaciones y relaciones comerciales puedan tener en los derechos humanos. Este proceso abarca toda nuestra cadena de valor, desde la selección de proveedores hasta la entrega de nuestros productos y servicios.

Nuestra debida diligencia se centra en los siguientes aspectos clave:

- **Trabajo forzoso, infantil y/o trata de personas:** Implementamos medidas rigurosas para prevenir y detectar cualquier forma de trabajo forzoso, infantil y/ o trata de personas. Esto incluye la verificación de las condiciones laborales de nuestros proveedores y verificación de la edad de los empleados.
- **Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva:** Respetamos el derecho de nuestros empleados a formar sindicatos y a participar en la negociación colectiva. Fomentamos un diálogo abierto y constructivo con los representantes de los empleados y nos aseguramos de que no haya represalias contra aquellos que ejercen estos derechos.
- **Remuneración igualitaria:** Nos comprometemos a garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor. Tomamos medidas para corregir cualquier brecha salarial injustificada.
- **No discriminación:** Prohibimos cualquier forma de discriminación en el empleo y la ocupación, ya sea por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, discapacidad o cualquier otra condición, incluyendo la edad. Fomentamos la diversidad y la inclusión en todos los niveles de nuestra organización.

Además de estas medidas específicas, nuestra debida diligencia incluye:

- **Evaluación de riesgos:** Identificamos y evaluamos los riesgos corporativos, incluidos los derechos humanos, en nuestras operaciones y cadenas de suministro, utilizando herramientas y metodologías reconocidas internacionalmente.
 - **Medidas de prevención y mitigación:** Implementamos medidas adecuadas para prevenir y mitigar los riesgos identificados, que pueden incluir políticas, procedimientos, formación, auditorías y sistemas de seguimiento.
 - **Seguimiento y mejora continua:** Monitoreamos la eficacia de nuestras medidas de debida diligencia y realizamos ajustes y mejoras continuas en función de los resultados y las nuevas informaciones disponibles.
- **Canales de denuncia:** Hemos establecido el canal de Línea Ética, de carácter confidencial, para que las personas puedan denunciar cualquier violación de derechos humanos. En este año 2025 se han reportado 24 casos de vulneración de derechos humanos relacionados en su totalidad con casos de discriminación o acoso habiendo sido resueltos la totalidad de los mismos. (*)
 - **Formación y sensibilización:** Capacitamos a nuestros empleados y socios comerciales sobre los derechos humanos y cómo prevenir y abordar posibles vulneraciones.
 - **Colaboración:** Trabajamos con organizaciones de la sociedad civil, gobiernos y otras empresas para promover y proteger los derechos humanos.

En CIRSA, creemos que el respeto y la protección de los derechos humanos son esenciales para construir un futuro más justo y sostenible para todos.

(*) 4 resueltas en enero 2026



Conclusiones



CONCLUSIONES

Este informe resalta los compromisos y progresos alcanzados por nuestro Grupo en los pilares de Medioambiente, Social y Gobernanza (ESG). Reafirmamos nuestra dedicación a incorporar prácticas sostenibles en todas las áreas de operación, conscientes de la relevancia de generar un impacto positivo tanto en la sociedad como en la preservación del medioambiente.

El Juego Responsable sigue siendo una dimensión prioritaria que concentra nuestros esfuerzos y constituye la principal preocupación de los grupos de interés, tal como confirma el análisis de doble materialidad realizado.

En el ámbito medioambiental, continuamos desarrollando acciones sólidas para reducir la huella de carbono y mitigar el impacto de nuestras operaciones, reforzando nuestro compromiso con las energías renovables y la gestión eficiente de los recursos.

En el plano social, hemos fortalecido la relación con las comunidades locales, impulsando la diversidad y la inclusión en nuestra plantilla y contribuyendo al desarrollo sostenible en las regiones donde operamos. La salud y seguridad de nuestros empleados son esenciales, por lo que seguimos invirtiendo en programas y medidas que promuevan su bienestar.

En materia de gobernanza, mantenemos estándares elevados de ética y transparencia, asegurando la integridad y la rendición de cuentas en todas nuestras prácticas empresariales.

Este informe refleja nuestra apuesta por la mejora continua en sostenibilidad. Somos conscientes de que se trata de un proceso permanente y trabajamos en colaboración con nuestros grupos de interés para afrontar los retos presentes y futuros.

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





Apéndice

El perímetro de la Compañía, entendido éste como el número de salas, máquinas, mesas y mercados en que operamos, se ha ido ampliando conforme nuestra política de expansión, manteniendo intacta nuestra estrategia empresarial y medioambiental, siendo importante destacar este factor al comparar este año respecto al anterior.

KPI Ambientales

		2024	2025
Consumos	Consumo total de agua (m³)	516.074	466.335
	Consumo medio de agua (m³) por sala de juego	1.142	974
	Consumo medio de agua (m³) por m²	1,38	1,22
	Consumo total de energía (kWh)	211.038.976	210.661.799
	Consumo total de combustibles (kWh)	41.016.346	37.469.848
	Consumo total eléctrico (kWh)	170.022.630	173.191.951
	Consumo total de energía renovable (kWh)	112.657.258	123.483.731
	Autogeneración de energía fotovoltaica (kWh)	1.284.610	2.469.300
	Porcentaje de consumo de energía renovable	66 %	71 %
	Porcentaje de consumo de energía renovable con posibilidad de contratación GdO	89 %	91 %
	Consumo medio de energía (kWh) por sala de juego	466.900	439.795
Emisiones	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1) tCO2e	15.704	13.931
	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en el mercado) tCO2e	21.519	17.673
	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 3 basadas en el mercado) tCO2e	142.801	120.046
	Emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2 basadas en ubicación) tCO2e	48.529	46.875
	tCO2e de emisiones GEI por sala de juego	82,4	66,0
	tCO2e de emisiones GEI por m²	0,10	0,08
Residuos	Residuos peligrosos (Toneladas) *	<20	49
	Residuos no peligros (Toneladas)	1.146	1.040
	Residuos reciclados corporativos y de fabricación	91 %	91 %

*Dato estimado 2024

		2024	2025
Intensidad energética x volumen de negocio	Ingresos de explotación (k€)	2.150.177,0	2.339.241,0
	Consumo total de energía / Ingresos explotación	0,098	0,090

Definiciones

Alcance 1 : Emisiones directas de GEI que provienen directamente de fuentes que son propiedad o controladas por la empresa.

Alcance 2 : Emisiones indirectas de GEI que provienen de la generación de electricidad y otros comprados y consumidos por la empresa.

Alcance 3 : Son todas la demás emisiones indirectas que ocurren en la cadena de valor de la empresa.

Market-Based : Enfoque basado en las emisiones de GEI asociadas con las opciones de compra de electricidad de la empresa.

Location-Based : Enfoque basado en el promedio de la mezcla de fuentes de energía en la red eléctrica de la región o país donde se encuentra la empresa.

KPI Sociales

		2024	2025			2024	2025
Bienestar de los empleados	Número total de empleados	15.510	16.238	Igualdad, diversidad e inclusión	Número de empleados por categoría profesional, edad y país	Ver tablas 2, 3 y 4 a continuación	Ver tablas 2, 3 y 4 a continuación
	Índice de rotación	30,1 %	27,9 %		Brecha salarial global	Ver tabla 5 a continuación	Ver tabla 5 a continuación
	Horas de formación por categoría profesional	Ver tabla 1 a continuación	Ver tabla 1 a continuación		Porcentaje de mujeres en puestos directivos en salas de juego	52 %	53 %
	Accidentes	388	296		Número de promociones internas	1.001	716
	Índice de frecuencia	8,81	7,90		Número de nacionalidades	80	78
	Índice de gravedad	0,17	0,15		Porcentaje de mujeres empleadas	50 %	50 %
	Número de enfermedades profesionales	0	0		Porcentaje de mujeres empleadas en Latinoamérica	58 %	57 %
					Número de empleados con discapacidad	125	139
Juego Responsable	Número de instalaciones acreditadas como Juego Responsable	15.699	15.657	Proveedores	Número de proveedores homologables (críticos)	2.035	2.159
	Número de autoexclusiones (juego en línea)	49.351	56.969		Número de proveedores homologados	2.529	2.464
	Número de límites de apuestas establecidos (juego en línea)	3.640	4.168		Valor total de los contratos de los proveedores (M€)	508	557
	Número de situaciones de riesgo detectadas proactivamente mediante sistemas de supervisión	509	474		% volumen de contratación de proveedores homologados	90 %	90 %
Empresa	Impuestos totales sobre la actividad del juego e impuestos de sociedades (millones de euros)	802	1.000	Clientes	Número de quejas/reclamaciones recibidas Juegos y apuestas online	455	486
	Nota: Cambio de criterio en el 2025. Aplicando el mismo criterio, en el año 2024 hubieran sido 958M.		Número de quejas recibidas por otras unidades de negocio		3.518	5.702	

Tabla 1

Horas de formación por categoría profesional

	2024	2025
Dirección	11.099	19.948
Personal de apoyo	39.442	34.379
Personal de marketing	6.057	10.964
Personal indirecto de las salas de juego	51.921	59.984
Personal directo de las salas de juego	220.406	242.542
Total	328.925	367.817

Tabla 2

Número total de empleados por país

	2024	2025
España	4.529	4.512
Colombia	2.815	2.907
Perú	2.335	2.622
México	2.222	2.258
Panamá	1.287	1.294
República Dominicana	849	828
Marruecos	598	799
Italia	522	672
Costa Rica	330	319
Portugal	23	27
Total	15.510	16.238

Tabla 3

Número total de empleados por edad

	2024	2025
< 30	4.322	4.404
30 - 50	8.718	9.129
> 50	2.470	2.705
Total	15.510	16.238

Tabla 4

Número total de empleados por categoría profesional

	2024	2025
Dirección	715	746
Personal de apoyo	1.949	1.993
Personal de marketing	496	751
Personal indirecto de las salas de juego	3.542	3.654
Personal directo de las salas de juego	8.808	9.094
Total	15.510	16.238

Tabla 5

Brecha salarial

	2024				2025			
	Mujer	Hombre	VAbs	V%	Mujer	Hombre	VAbs	V%
Total	12.733	21.246	8.513	40,1 %	13.286	21.099	7.813	37,0 %

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

Tabla 5.a.

Indicadores brecha

	2024	2025
Media brecha salarial	40,1 %	37,0 %
Mediana brecha salarial	45,5 %	39,9 %
Media brecha bonus	39,8 %	36,0 %
Mediana brecha bonus	31,2 %	33,8 %

Tabla 5.b.

Remuneración media de los Consejeros y directivos

moneda: en miles de €	2024			2025		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Número de consejeros y directivos (*)	no reportado			29	5	24
Remuneración media	no reportado			352.622,01	151.458,00	398.341,10

Las remuneraciones incluyen la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

(*) Hay dos miembros del Consejo (consejeros dominicales) no incluidos en la remuneración media por no recibir retribución por ejercer dicho cargo,

Tabla 6

Empleados desglosados por tipo de contrato, edad y sexo a 31.12.2025

	2024						2025					
	< 30		30 - 50		> 50		< 30		30 - 50		> 50	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Permanentes	1.781	1.378	3.950	3.871	853	1.545	1.815	1.510	4.180	4.003	932	1.693
Tiempo completo	1.757	1.355	3.730	3.792	801	1.512	1.796	1.493	3.975	3.924	877	1.663
Tiempo parcial	24	23	220	79	52	33	19	17	205	79	55	30
Temporales	720	443	494	403	31	41	664	415	511	435	35	45
Tiempo completo	715	437	479	397	25	40	649	406	493	426	30	44
Tiempo parcial	5	6	15	6	6	1	15	9	18	9	5	1
TOTAL	2.501	1.821	4.444	4.274	884	1.586	2.479	1.925	4.691	4.438	967	1.738
	15.510						16.238					

Tabla 7

Empleados desglosados por tipo de contrato y categoría laboral a 31.12.2025

	2024					2025				
	Dirección	Personal apoyo	Personal marketing	Personal sala indirecto	Personal sala directo	Dirección	Personal apoyo	Personal marketing	Personal sala indirecto	Personal sala directo
Permanentes	701	1.711	451	3.360	7.155	734	1.724	554	3.501	7.620
Tiempo completo	693	1.650	445	3.288	6.871	727	1.662	548	3.438	7.353
Tiempo parcial	8	61	6	72	284	7	62	6	63	267
Temporales	14	239	44	182	1.653	12	269	197	153	1.474
Tiempo completo	14	239	43	177	1.620	12	267	197	147	1.425
Tiempo parcial	0	0	1	5	33	0	2	0	6	49
Total	715	1.950	495	3.542	8.808	746	1.993	751	3.654	9.094
	15.510					16.238				

Tabla 8

Rotación empleados por género, categoría y edad

	2024	2025	Voluntario	2024	2025
Mujeres	35 %	31 %	Mujeres	27 %	22 %
Hombres	25 %	25 %	Hombres	18 %	17 %
Total	30 %	28 %	Total	22 %	20 %

	2024	2025	Voluntario	2024	2025
< 30	61 %	55 %	< 30	46 %	39 %
30 - 50	22 %	21 %	30 - 50	17 %	15 %
> 50	6 %	6 %	> 50	4 %	3 %
Total	30 %	28 %	Total	22 %	20 %

	2024	2025	Voluntario	2024	2025
Dirección	9 %	8 %	Dirección	5 %	4 %
Personal apoyo	13 %	15 %	Personal apoyo	9 %	10 %
Personal marketing	19 %	22 %	Personal marketing	13 %	15 %
Personal indirecto salas juego	17 %	16 %	Personal indirecto salas juego	13 %	12 %
Personal directo salas juego	42 %	37 %	Personal directo salas juego	31 %	26 %
Total	30 %	28 %	Total	22 %	20 %

Tabla 9

Horas de formación por género, edad y nacionalidades

	2024	2025		2024	2025
Mujeres	183.085	200.719	Colombiana	125.516	161.720
Hombres	145.840	167.098	Peruana	66.703	64.033
Total	328.925	367.817	Española	44.395	46.031

	2024	2025	Mexicana	40.137	39.908
< 30	161.418	193.459	Panameña	13.759	19.087
30 - 50	145.847	148.985	Dominicana	15.796	16.595
> 50	21.660	25.373	Marroquí	9.583	6.730
Total	328.925	367.817	Italiana	3.260	3.514

	2024	2025	Costarricense	5.213	2.882
			Resto	4.564	7.318
Total	328.925	367.817	Total	328.925	367.817

KPI Gobierno

		2024	2025
Consejo de Administración	Número de reuniones del Consejo de Administración	13	14
	Duración de la Presidencia Ejecutiva (años)	6,5	7,5
Formación en materia de gobernanza	Número de horas en cursos de formación sobre temas de anticorrupción, lucha contra el blanqueo de dinero y cumplimiento de la normativa	31.476	37.748
Ciberseguridad	Número de violaciones de datos	0	1
	Porcentaje de datos de clientes utilizados para fines secundarios	0	0
	Número de impactos formativos en materia de ciberseguridad	81.000	162.000
Cumplimiento	Número de casos confirmados de soborno o corrupción	0	0
	Número de posibles casos de vulneración de derechos humanos (*)	9	24

(*) En 2025 lanzamiento campaña masiva del uso del Canal de Línea Ética nuevo

Fiscalidad	Valor de las donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro (en euros) (**)	628.639	418.709
	Beneficios antes de impuestos obtenidos país por país (miles de euros)	Tabla 10	Tabla 10
	Impuestos sobre beneficios pagados (miles de euros)	Tabla 11	Tabla 11
	Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	626	273

(**) La disminución del valor de las donaciones en 2025 respecto a 2024 se debe en parte a la ausencia del impacto de la DANA; del total donado en 2025, alrededor de 315 mil euros corresponden a España.

Tabla 10

Beneficios antes de impuestos obtenidos país a país (k€)

País	2024	2025
España	-9.026	24.740
Colombia	22.873	38.675
México	-4.252	4.981
Panamá	38.578	33.028
República Dominicana	13.527	13.121
Perú	13.807	37.638
Italia	18.109	7.403
Marruecos	13.858	21.461
Costa Rica	3.866	2.806
Puerto Rico	-380	-591
Portugal	0	2.692
Total	110.960	185.954

Nota: En España se incluyen eliminaciones por operaciones intra-países

Tabla 11

Impuestos sobre beneficios pagados (k€)

País	2024	2025
España	8.354	26.252
Colombia	21.944	18.879
México	11.086	7.256
Panamá	18.352	14.129
República Dominicana	0	3
Perú	2.348	15.925
Italia	5.449	2.478
Marruecos	8.239	5.286
Costa Rica	3.137	1.521
Puerto Rico	0	0
Portugal	0	0
Total	78.909	91.729

TAXONOMÍA

■ Marco regulatorio actual

El marco de la Taxonomía de la Unión Europea se estructura sobre el **Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020**. Este marco define los criterios que una actividad económica debe cumplir para considerarse ambientalmente sostenible:

- Contribuir sustancialmente a uno o más de los seis objetivos ambientales:
 1. Mitigación del cambio climático
 2. Adaptación al cambio climático
 3. Uso sostenible y protección del agua y los recursos marinos
 4. Transición a una economía circular
 5. Prevención y control de la contaminación
 6. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas
- No causar un perjuicio significativo a ninguno de los objetivos ambientales.
- Llevarse a cabo de acuerdo con salvaguardias sociales mínimas.

Entre las distintas metas que persigue la UE con este reglamento, destacan las de movilizar los flujos de capital hacia actividades ambientalmente sostenibles, así como la de proteger a los inversores privados del greenwashing apoyando a las empresas en la planificación de sus transiciones mediante un lenguaje y definiciones claras y estandarizadas para las actividades que califican como ambientalmente sostenibles.

Adicionalmente a este Reglamento (UE) 2020/852 de Taxonomía, hay otros Actos Delegados a través de los cuales se desarrollan los requerimientos de aplicación de la propia taxonomía, que son: el Acto Delegado (UE) 2021/2139 y 2023/2485, que desarrolla y amplía los criterios para las actividades de los objetivos climáticos (Objetivos 1 y 2); el Acto Delegado (UE) 2023/2486, que desarrolla los criterios para las actividades de los objetivos ambientales (Objetivos del 3 al 6); y el Acto Delegado (UE) 2021/2178 (en adelante, Acto Delegado de Divulgación), que establece la metodología de divulgación de la información referente a taxonomía.

De conformidad con el Artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, las empresas no financieras a las que se aplica la taxonomía europea deben divulgar la siguiente información especificada en el Anexo I del Acto Delegado de Divulgación:

- La proporción del volumen de negocio neto derivado de productos o servicios, incluidos intangibles, asociados con actividades económicas alineadas con la Taxonomía.
- Los gastos de capital (CapEx) y los gastos operativos (OpEx) relacionados con activos o procesos vinculados con actividades económicas alineadas con la Taxonomía.
- Información para acompañar y detallar los indicadores clave de desempeño, incluyendo metodología y justificación.

Con fecha **8 de enero de 2026**, se ha publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea el **Acto Delegado (UE) 2026/73 de la Comisión**, al cual CIRSA se ha acogido, que introduce modificaciones a los actos delegados de la Taxonomía vigentes. Las modificaciones se adoptaron como parte del denominado paquete Ómnibus y entran en vigor de manera voluntaria para el ejercicio 2025 con reporte a partir del 1 de enero de 2026.

Este Acto Delegado tiene como objetivo racionalizar y simplificar determinados aspectos de la Taxonomía, sin alterar la base legal ni los objetivos esenciales del Reglamento 2020/852, mediante:

- La introducción de **umbrales de materialidad** para las actividades económicas, lo que permite excluir del análisis de elegibilidad y alineación aquellos componentes que no alcanzan una relevancia significativa en términos de volumen de negocio, gastos operativos (OpEx) o inversiones (CapEx).
- La **simplificación de los modelos de reporte y plantillas**, reduciendo el número de datos a divulgar y facilitando la presentación de información.
- Ajustes a los criterios técnicos de selección, en particular a los criterios de Do No Significant Harm (DNSH) en relación con la prevención y reducción de la contaminación.

Estas modificaciones se insertan en un contexto regulatorio europeo que busca equilibrar la robustez de los estándares de finanzas sostenibles con la proporcionalidad y la practicidad para las empresas sujetas a reporte.

■ Alcance del informe

De acuerdo con la normativa vigente, este es el primer año en que CIRSA debe divulgar información sobre la Taxonomía. En este contexto, CIRSA ha realizado el análisis para establecer la elegibilidad y alineación bajo los criterios establecidos en la normativa, y ha considerado todas las empresas dentro el perímetro de consolidación de las Cuentas Anuales Consolidadas. Además, CIRSA ha establecido las medidas de control necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios contables de consolidación y evitar la doble contabilización de todos los indicadores financieros.

■ Metodología de evaluación

Para evaluar la contribución a cada objetivo establecido por la Taxonomía, CIRSA utilizó el siguiente enfoque:

1. Se examinaron las actividades realizadas por las empresas de la compañía que potencialmente se alinean con las descripciones de las actividades de la Taxonomía enumeradas en los Actos Delegados mencionados en el marco regulatorio.
2. Se realizó la extracción de los indicadores financieros de volumen de negocio, CapEx y OpEx.
3. Se realizó análisis de la relevancia significativa relativa a los mencionados indicadores respecto a las potenciales actividades elegibles.
4. Se realizó el análisis de la relevancia significativa relativa a los gastos operativos (OpEx) de CIRSA respecto al modelo de negocio de la empresa.
5. Aunque no existan actividades consideradas elegibles, CIRSA, de manera general, realizó el análisis del cumplimiento de las Garantías mínimas sociales, así como evaluación de Criterios técnicos de selección y principio de "No causar un Perjuicio Significativo" (DNHS).

■ Definiciones

Actividad económica elegible según la Taxonomía significa una actividad económica descrita en los Actos Delegados que complementan el Reglamento de Taxonomía, independientemente de si dicha actividad económica cumple total o parcialmente con los criterios técnicos de selección (TSC) establecidos en dichos actos delegados.

Actividad económica no elegible según la Taxonomía significa cualquier actividad económica que no esté descrita en los Actos Delegados que complementan el Reglamento de Taxonomía.

Una **actividad económica está alineada** con la Taxonomía cuando cumple con los TSC definidos en el Acto Delegado sobre el Clima y se lleva a cabo en cumplimiento de las salvaguardas mínimas en materia de derechos humanos y del consumidor, lucha contra la corrupción y el soborno, fiscalidad y competencia leal. Para cumplir con los TSC, una actividad económica debe contribuir sustancialmente a uno o más objetivos ambientales, sin causar un perjuicio significativo (DNSH) a ninguno de los otros objetivos ambientales.

■ Análisis de elegibilidad

El primer paso en este proceso consistió en identificar y clasificar sus actividades y líneas de negocio para determinar si son elegibles o no bajo la Taxonomía. Las actividades elegibles son aquellas descritas en los Anexos de los Actos Delegados de la Taxonomía, debido a su potencial contribución a uno de los seis objetivos ambientales, ya sea a través de una descripción de la actividad o mediante su vinculación con los códigos NACE.

En este contexto, CIRSA llevó a cabo un análisis exhaustivo para revisar y confirmar la identificación de las actividades realizadas por las diferentes entidades de la compañía, que potencialmente se alinean con la Taxonomía y su correlación con el volumen de negocio, CapEx y OpEx, tal como se define en el sub apartado "Cálculo de indicadores".

Tras evaluar las actividades de acuerdo con la Taxonomía, se ha confirmado que el juego, **la actividad principal de CIRSA, no está actualmente incluida en el marco normativo aplicable**. A pesar de ello, existen otras actividades relacionadas con las operaciones de la compañía que sí están incluidas, tal como se detalla a continuación:

Actividades de la taxonomía	Objetivo medio ambiental	Actividades elegibles de CIRSA
4.1. Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	Mitigación del cambio climático (CCM)	CIRSA, en algunas instalaciones, dispone de instalaciones solares fotovoltaicas.
7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética.	Mitigación del cambio climático (CCM)	CIRSA, en algunas instalaciones, lleva a cabo la instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética.
7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)	Mitigación del cambio climático (CCM)	CIRSA, en algunas instalaciones, ha instalado estaciones de recarga para vehículos eléctricos
7.5. Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios.	Mitigación del cambio climático (CCM)	CIRSA está adherido al Programa Green Hall, cuya aplicación garantiza que cualquier actuación u obra se efectúa bajo criterios de sostenibilidad
8.1. Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas	Mitigación del cambio climático (CCM)	CIRSA desarrolla softwares para gestionar datos de gestión de casinos.
1.2. Fabricación de aparatos eléctricos y electrónicos.	Economía Circular (CE)	CIRSA fabrica máquinas recreativas
5.1. Reparación, renovación y remanufacturación	Economía Circular (CE)	CIRSA tiene un sistema de mantenimiento de las máquinas.

Además, CIRSA acomete otras inversiones elegibles vinculadas, entre otros, con la adquisición de bienes raíces y ejercicio de los derechos de propiedad de esos bienes, y el almacenamiento, manipulación, gestión, circulación, control, visualización, conmutación, intercambio, transmisión o tratamiento de datos a través de centros de datos, incluida la computación en el borde, que podrían considerarse elegibles en el marco de las actividades 7.7. CCM (Adquisición y propiedad de edificios), 8.1. CCM (Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas), respectivamente. Sin embargo, estas actividades, que representan una proporción inmaterial del KPI (Volumen de negocio, OpEx y CapEx) del Grupo aproximable al 0% para el ejercicio 2025, no cumplirían con los criterios técnicos de selección y por tanto no son actividades alineadas.

■ Cálculo de Indicadores

Considerando lo establecido en el artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, se realizó el cálculo de los indicadores de volumen de negocio, CapEx y OpEx. Las Cuentas Anuales Consolidadas, elaboradas de conformidad con las Normas de Contabilidad IFRS, constituyen la base para la determinación de estos indicadores.

Volumen de negocio. Los ingresos totales están alineados con los ingresos netos reportados en el Estado Consolidado de Resultados de CIRSA de las Cuentas Anuales Consolidadas, según lo definido en las Normas de Contabilidad IFRS.

Gastos de capital (CapEx). El CapEx total está alineado con las adiciones a los activos fijos (véase la nota 7 - CCAA) e intangible (véase la nota 6 - CCAA) durante el ejercicio consideradas antes de depreciación, amortización y cualquier nueva valoración. También, las adiciones de los arrendamientos (véase la nota 19 - CCAA).

Gastos Operativos (OpEx). El OpEx de la Taxonomía de la UE incluye los costos directos no capitalizados relacionados con la investigación y desarrollo (I+D), medidas de renovación de edificios, arrendamientos a corto plazo, mantenimiento y reparaciones, y otros gastos directos asociados al mantenimiento diario de propiedades, planta y equipo. Dado que la definición de OpEx de la Taxonomía de la UE difiere de la definición de OpEx en los informes financieros, el OpEx de la Taxonomía de la UE no puede derivarse directamente de las Cuentas Anuales Consolidadas.

■ Cálculo de importancia relativa

Dado que la actividad principal de CIRSA no está actualmente incluida en el marco normativo aplicable y ajustándose al nuevo **Acto Delegado (UE) 2026/73 de la Comisión** que introduce el concepto de umbrales de materialidad en base al cual CIRSA ha determinado:

- **Volumen de negocio:** Las actividades elegibles carecen de importancia relativa ya que el volumen de negocio resultante de la actividad económica a la que pertenecen, es inferior al 10% del valor de denominador del ICR (*).
- **Gastos de capital (CapEx):** Las actividades elegibles carecen de importancia relativa ya que el el total de las inversiones en activos fijos de la actividad económica a la que pertenecen, es inferior al 10% del valor de denominador del ICR (*).
- **Gastos operativos (OpEx):** Si bien las actividades potencialmente elegibles superan el umbral de materialidad del 10% del OpEx de la Taxonomía de la UE, CIRSA atendiendo a lo establecido en el Acto Delegado “cuando los gastos operativos carezcan de importancia relativa para el modelo de negocio de las empresas no financieras, dichas empresas no estarán obligadas a evaluar si los gastos operativos relacionados con todas sus actividades económicas son elegibles según la taxonomía o se ajustan a ella la importancia relativa de esta” ha determinado como umbral el 5%, alineado con el ámbito financiero, para evaluar la importancia relativa del total del OpEx de la Taxonomía de la UE respecto al total del volumen de negocio, situándose este por debajo del mismo (4,16%).

■ Conclusión análisis de Taxonomía de la UE

Conforme a las modificaciones introducidas por el Acto Delegado (UE) 2026/73, el proceso de reporting de Taxonomía incorpora ahora umbrales de materialidad, que permiten **centrar el análisis en actividades que representan una proporción relevante del volumen de negocio, CapEx u OpEx**, excluyendo de manera razonable aquellas cuya contribución no supera los umbrales cuantitativos, con el fin de garantizar que la información divulgada refleje de manera fiel y material la sostenibilidad del **modelo de negocio**. En este sentido, CIRSA atendiendo al principio de proporcionalidad y a lo dispuesto a la normativa aplicable, concluye que las actividades potencialmente elegibles carecen de importancia relativa para su modelo de negocio y no resulta necesario profundizar en el análisis de su alineación con la Taxonomía de la UE en el presente ejercicio.

(*) ICR : Indicadores Claves de Resultados

No obstante, y conforme a lo requerido por normativa, CIRSA ha llevado a cabo un análisis formal de alineación estructurado en los tres componentes establecidos por la Taxonomía.

Criterios técnicos de selección

Para cada actividad potencialmente elegible identificada, se ha evaluado la existencia de contribución sustancial a los objetivos ambientales de la UE, analizando la aplicabilidad, pertinencia técnica y requisitos operativos establecidos por los actos delegados sectoriales.

El análisis concluye que ninguna de las actividades identificadas cumple los criterios técnicos establecidos, bien por falta de correspondencia con los códigos de actividad definidos por la Taxonomía, bien por no poder demostrar una contribución sustancial conforme a los umbrales aplicables.

Principio de "No causar un Perjuicio Significativo" (DNSH)

El análisis DNSH se ha realizado de manera específica para cada actividad, evaluando la potencial generación de impactos adversos sobre los seis objetivos ambientales regulados por la Taxonomía.

Dado el peso marginal de las actividades elegibles y la naturaleza de las mismas, el análisis concluye que no se cumplen los requisitos necesarios para satisfacer de forma íntegra el principio DNSH, lo que impide considerar tales actividades como alineadas.

Garantías mínimas sociales

CIRSA ha realizado un análisis transversal del cumplimiento de las garantías mínimas sociales, evaluando su alineación con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los marcos normativos internacionales en materia laboral, ética empresarial y gobernanza.

La compañía cuenta con políticas, procedimientos corporativos y mecanismos de control destinados a promover una gestión responsable en áreas como la fiscalidad responsable, la competencia leal, la ética empresarial y el cumplimiento normativo. Asimismo, CIRSA desarrolla acciones de sensibilización y formación que refuerzan la cultura interna de integridad y buenas prácticas.

Durante el periodo analizado, no se han registrado casos ni condenas relacionados con prácticas empresariales contrarias a la ética, la normativa de competencia o la fiscalidad responsable. En materia de derechos humanos, CIRSA dispone de una Política de Derechos Humanos alineada con los estándares internacionales mencionados y declara que no se han producido casos ni condenas por violaciones de derechos humanos que afecten a la compañía o a sus directivos.

Estos compromisos han sido declarados públicamente en los informes de sostenibilidad, página web y otros documentos de acceso público.

Si bien el análisis confirma un nivel adecuado de cumplimiento corporativo en materia de salvaguardas mínimas, de acuerdo con la lógica regulatoria de la Taxonomía, este elemento no permite por sí solo considerar actividades como alineadas cuando previamente se ha determinado que no cumplen los criterios técnicos ni el principio DNSH.

Tabla 1. Proporción del volumen de negocios, las CapEx y los OpEx procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles según la taxonomía o que se ajustan a ella. Divulgación correspondiente al año 2025. (Resumen de los KPI)

Ejercicio financiero 2025															
KPI	Total	Proporción de actividades elegibles según la taxonomía	Actividades que se ajustan a la taxonomía	Proporción de actividades que se ajustan a la taxonomía	Desglose de las actividades que se ajustan a la taxonomía por objetivos medioambientales						Proporción de actividades facilitadoras	Proporción de actividades de transición	Actividades no evaluadas consideradas carentes de importancia relativa significativa	Actividades que se ajustan a la taxonomía en el ejercicio anterior (N-1)	Proporción de actividades que se ajustan a la taxonomía en el ejercicio anterior (N-1)
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Economía Circular	Contaminación	Biodiversidad					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
	miles de €	%	miles de €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	miles de €	%
Volumen de negocio	2.339.241	2,378 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
CapEx	306.475	2,018 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
OpEx	97.270	14,818 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%

Tabla 2. Proporción del volumen de negocios, las CapEx y los OpEx procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles según la taxonomía o que se ajustan a ella. Divulgación correspondiente al año 2025. (Desglose por actividades)

Volumen de negocio													
Ejercicio financiero 2025													
Actividades económicas	Código	Volumen de negocio elegible según taxonomía (proporción de volumen de negocios elegible según taxonomía)	Volumen de negocio alineado con la taxonomía (valor monetario del volumen de negocio)	Volumen de negocio alineado con la taxonomía (proporción de volumen de negocio alineados con la taxonomía)	Desglose de las actividades que se ajustan a la taxonomía por objetivos medioambientales						Actividades facilitadoras	Actividad de transición	Proporción de volumen de negocio elegible según la taxonomía que se ajusta a la taxonomía
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Economía Circular	Contaminación	Biodiversidad			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
		%	miles de €	%	%	%	%	%	%	%			%
Fabricación de aparatos eléctricos y electrónicos.	CE - 1.2	2,378 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Suma de la adaptación por objetivo					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total Volumen de negocio		2,378 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

CapEx													
Ejercicio financiero 2025													
Actividades económicas	Código	CapEx elegible según taxonomía (proporción de CapEx según taxonomía)	Capex alineado con la taxonomía (valor monetario de CapEx)	CapEx alineado con la taxonomía (proporción de CapEx alineados con la taxonomía)	Desglose de las actividades que se ajustan a la taxonomía por objetivos medioambientales						Actividades facilitadoras	Actividad de transición	Proporción de CapEx elegible según la taxonomía que se ajusta a la taxonomía
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Economía Circular	Contaminación	Biodiversidad			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
		%	miles de €	%	%	%	%	%	%	%			%
Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica.	CCM - 4.1.	0,086 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética.	CCM - 7.3.	1,600 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios).	CCM - 7.4.	0,005 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios.	CCM - 7.5.	0,004 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Fabricación de aparatos eléctricos y electrónicos.	CE - 1.2.	0,323 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Suma de la adaptación por objetivo				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total CapEx		2,018 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

OpEx													
Ejercicio financiero 2025													
Actividades económicas	Código	OpEx elegible según taxonomía (proporción de los OpEx según taxonomía)	OpEx alineado con la taxonomía (valor monetario de los OpEx)	OpEx alineado con la taxonomía (proporción de los OpEx alineados con la taxonomía)	Desglose de las actividades que se ajustan a la taxonomía por objetivos medioambientales						Actividades facilitadoras	Actividad de transición	Proporción de OpEx elegible según la taxonomía que se ajusta a la taxonomía
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Economía Circular	Contaminación	Biodiversidad			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Texto		%	miles de €	%	%	%	%	%	%	%			%
Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	CCM - 4.1.	0,219 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética.	CCM - 7.3.	2,620 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)	CCM - 7.4.	0,007 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios.	CCM - 7.5.	0,578 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas	CCM - 8.1.	2,356 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%
Fabricación de aparatos eléctricos y electrónicos.	CE - 1.2.	3,513 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Reparación, renovación y remanufacturación	CE - 5.1.	5,526 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Suma de la adaptación por objetivo				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Total OpEx		14,818 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

■ Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Contenido exigido Ley 11/2018	Requisito de divulgación relacionado con		Página
	ESRS (referencia voluntaria)	GRI	
MODELO DE NEGOCIO			
Breve descripción del modelo de negocio (entorno empresarial y organización)	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	2-6	11-13
Presencia geográfica	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	2-1 2-6	11-13
Objetivos y estrategias de la organización	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	2-6	15-19
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	SBM-3: Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos sobre la presentación de informes de sostenibilidad	2-6	20-23 103-109
MATERIALIDAD			
Análisis de materialidad	SBM-3: Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	3-1 3-2	20-23
GENERAL			
Marco de reporting utilizado	BP-1: Base general para la preparación de la declaración de sostenibilidad BP-2: Divulgaciones en relación con circunstancias específicas	1	148-156
ENFOQUE DE GESTIÓN			
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y sus resultados	E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climática y la adpatación al mismo E2-1: Políticas relacionas con la biodiversidad S1-1: Políticas relacionas con la fuerza de trabajo propia S3-1: Políticas relacionadas con los colectivos afectados G1-1: Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa		33-37 25 46 85
Los principales riesgos vinculados a la actividad de la empresa	SBM-3: Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos sobre la presentación de informes de sostenibilidad		103-109
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	SBM-3- Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	3-3	33-37
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	E1-3: Acciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático E2-3: Acciones y recursos relacionados con la contaminación.	3-3	33-37
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	SBM-3- Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	3-3	34
Aplicación del principio de precaución	SBM-3- Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	2-23 3-3	33-37
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	SBM-3- Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	2-25 3-3	34

Contenido exigido Ley 11/2018	Requisito de divulgación relacionado con		Página
	ESRS (referencia voluntaria)	GRI	
CONTAMINACIÓN			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático E1-2: Políticas relacionadas con el cambio climático E2-2: Acciones y recursos relacionadas con las políticas en materia de cambio climático	3-3	34
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
Economía circular y gestión de residuos: medidas para reutilizar, reciclar o provenir de otro modo la generación de residuos y los residuos de alimentos	E5-1: Políticas relacionadas con la economía circular y los recursos E5-2: Acciones y recursos relacionados con la economía circular y los recursos	306-1 306-2 306-3 3-3	43
SOSTENIBILIDAD EN EL USO DE RECURSOS			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	E3-4: Consumo de Agua	303-5	37 128
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	E5-4: Entradas de recursos	302-1	44
Consumo, directo e indirecto, de energía	E1-5: Consumo de energía y mix	302-1	38-42 128
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	E1-3: acciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático	302-2	33-38
	E1-5: Consumo de energía y mix	3-3	39-40
Uso de energías renovables	E1-3: Acciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático E1-5: Consumo de energía y mix	302-1	39-40
CAMBIO CLIMÁTICO			
Emisiones de gases de efecto invernadero	E1-6: Alcances brutos 1, 2, y 3	305-1	41-42
		305-2	
		305-3	
Medidas de adaptación al cambio climático	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático	3-3	35-36
	E1-4: Acciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático	201-2	
	E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo		
Objetivos voluntarios de emisiones a medio y largo plazo	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático	3-3	35-36
	E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	305-5	
BIODIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	E4-2: Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	3-3 304-3	37
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	E4-3: Acciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	3-3 304-2	37

Contenido exigido Ley 11/2018	Requisito de divulgación relacionado con		Página
	ESRS (referencia voluntaria)	GRI	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
EMPLEO			
Número de empleados por país, sexo, edad, tipo de contrato y categoría profesional	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor - Países S1-6: Características de los empleados propios	405-1 2-7	47-49
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	S1-6: Características de los empleados propios S1-9: Métricas de diversidad	405-1 2-7	65-66
Despidos por edad, sexo y categoría profesional	S1-6: Características de los empleados propios	3-3 401-1	64
Remuneraciones medias por sexo, edad y categoría profesional	S1-16: Métricas de compensación (brecha salarial y compensación total)	405-1	55
Remuneraciones media de los consejeros y del equipo directivo	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	405-1	131
Brecha salarial	S1-16: Métricas de compensación	405-2	130
Política de desconexión laboral	S1-1: Políticas relacionadas con la fuerza de trabajo propia	3-3	60-61 69-71
Empleados con discapacidad	S1-12: Personas con discapacidad	405-1	59
ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO			
Organización del tiempo de trabajo	S1-1: Políticas relacionadas con la fuerza de trabajo propia	3-3	60-61
Horas de absentismo	S1-14: Métricas de salud y seguridad	403-9	75
Medidas de conciliación	S1-4: Medidas sobre los impactos materiales en la propia fuerza de trabajo.....	3-3	69-71
SALUD Y SEGURIDAD			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	S1-1: Políticas relacionadas con la fuerza de trabajo propia S1-4: Medidas sobre los impactos	3-3 403-1 a 403-3 403-5 a 403-8	72-75
Número de accidentes de trabajo por sexo y enfermedades profesionales por sexo	S1-14: Métricas de salud y seguridad	403-9	75
Tasas de frecuencia y gravedad de accidentes por sexo	S1-14: Métricas de salud y seguridad	403-10	75
DIÁLOGO SOCIAL - RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS			
Organización del diálogo social	S1-2: Procesos para interactuar con la propia fuerza laboral y los representantes de los trabajadores	3-3	67-68
Porcentaje de asalariados cubiertos por convenios colectivos	S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y el diálogo social	2-30	67-68
Resultados de los convenios colectivos en materia de salud y seguridad	S1-2: Procesos para interactuar con la propia fuerza laboral y los representantes de los trabajadores S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y el diálogo social S1-14: Métricas de salud y seguridad	3-3	67-68
Mecanismos y procedimientos para promover la participación de los empleados en la gestión de la empresa	S1-2: Procesos para interactuar con la propia fuerza laboral y los representantes de los trabajadores	3-3	71

Contenido exigido Ley 11/2018	Requisito de divulgación relacionado con		Página
	ESRS (referencia voluntaria)	GRI	
FORMACIÓN y DESARROLLO			
Políticas implementadas en el campo de la formación	S1-1: Políticas relacionadas con la fuerza de trabajo propia	404-2	76-79
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	S1-13: Métricas de capacitación y desarrollo de habilidad d, incluida la atracción y retención de talento	404-1	80
ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
Medidas físicas para garantizar la accesibilidad de todos los individuos a las instalaciones de la compañía	S1-12: Personas con discapacidad	3-3	62
IGUALDAD			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	S1-4: Medidas sobre los impactos materiales en la propia fuerza de trabajo	3-3	46, 50-54
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	S1-1: Políticas relacionadas con la fuerza de trabajo propia	3-3	46, 50-54
Integración u la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	S1-12: Personas con discapacidad	3-3	46, 50-54
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	S1-1: Políticas relacionadas con la propia fuerza de trabajo S1-9: Parámetros de Diversidad S1-10: Salarios adecuados	3-3	46, 50-54
INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia en materia de derechos humanos	GOV-4: Declaración sobre diligencia debida	2-23 2-26	61, 123-124
Prevención, gestión y denuncias de casos de violación de los derechos humanos	GOV-4: Declaración sobre diligencia debida	2-23 2-26	95, 123-124
Denuncias relacionadas con violaciones a los Derechos Humanos	S1-17: Incidentes, quejas y graves impactos en los derechos humanos	3-3 406-1	95, 124
Cumplimiento y promoción de los acuerdos de conformidad con la OIT relacionados con el respeto a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo; la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.	S1-1: Políticas relacionadas con la fuerza de trabajo propia GOV-4: Declaración sobre diligencia debida	3-3	60, 123-124
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	G1-3: prevención y detección de corrupción y soborno	2-23 2-26 3-3	94-102
Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	G1-1: Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa G1-3: Prevención y detección de corrupción y soborno	2-23 2-26 3-3	94-102
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno	2-28	31, 82-83, 133

Contenido exigido Ley 11/2018	Requisito de divulgación relacionado con		Página
	ESRS (referencia voluntaria)	GRI	
COMPROMISO SOCIAL			
Impacto sobre el desarrollo local y el empleo	S3-1: Políticas relacionadas con las comunidades afectadas	3-3	19, 82-83
Impacto sobre las poblaciones locales y sobre el territorio	S3-4: Acciones sobre impactos materiales y enfoques para mitigar	413-1	19, 82-83
Relaciones con los actores locales	SBM-2: Intereses y opiniones de los interesados S3-2: procesos para colaborar con los colectivos afectados	2-29 413-1	19, 82-83
Acciones de asociación y patrocinio	SBM-2: Intereses y opiniones de los interesados	3-3 201-1	121
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES			
Inclusión de consideraciones sociales, medioambientales y de género en la política de compras	G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores	3-3	115-120
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores	2-6 308-1 414-1	115-120
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores	2-6	115-120
CONSUMIDORES			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		3-3	25-31
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		3-3 418-1	113-114
INFORMACIÓN FISCAL			
Beneficios obtenidos país por país y los impuestos sobre beneficios pagados		207-4	133
Subvenciones públicas Recibidas		201-4	133
TAXONOMÍA DE LA UE SEGÚN REGLAMENTO UE 2020/852			134-141

■ Tabla de contenidos GRI

Declaración de uso	CIRSA ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI
Estándares Sectoriales GRI aplicables	No aplica

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
1	Fundamentos 2021	Apéndice: Indicadores GRI	148-156

LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-1	Detalles organizacionales	a) 1. Mensaje del presidente b) 2. Acerca de este Informe c) Información de contacto d) 3. Sobre nosotros	2 9 163 11-13
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	a) Consolidación del grupo b) 2. Acerca de este informe c) 2. Acerca de este informe	156-157 9 9
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	a) 2. Acerca de este informe b) 2. Acerca de este Informe c) 2. Acerca de este Informe d) Información de contacto	9 9 9 163
2-4	Actualización de la información	a) 2. Acerca de este informe	9
2-5	Verificación externa	a) 2. Acerca de este informa b) Informe de verificación	9 158-161

ACTIVIDADES Y EMPLEADOS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	a) 3. Sobre nosotros: Nuestra actividad empresarial b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo: Acciones y resultados	11-13 94-109 115-120
2-7	Empleados	a) 6. Social b) i) 6. Social b) ii) 6. Social b) iv) 6. Social b) v) 6. Social e) 6. Social	47-49 65 65 65 65 47-49, 65
2-8	Trabajadores que no son empleados	N/A	

GOBERNANZA			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-9	Estructura de gobernanza y composición	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo b) Idem c) i); ii), iii), iv), v), vi), vii), viii) idem	86-93 86-93 86-93
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	86-93
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	86-93
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	a) 7. Gobierno Corporativo b) 7. Gobierno Corporativo c) 7. Gobierno Corporativo	86-93
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	a) ESG de un vistazo b) ESG de un vistazo	15
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	a) 2. Acerca de este Informe b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	9 86-93
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	a) 1. Mensaje del presidente	6-7
2-23	Compromisos y políticas	a) 3. Sobre nosotros b) 4. J.Responsable, 5. medioambiente, 6. Social, 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento c) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento d) idem e) idem	11-13 25,33,46,85 122-124
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	a) i) 1.Mensaje del presidente; 3. Sobre nosotros a) iv) 1.Mensaje del presidente; 3. Sobre nosotros; ESG de un vistazo	6-7, 11-13, 15
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	a) Mensaje del presidente b) Gobierno Corporativo / Nuestros clientes c) Gobierno Corporativo / Gestión de Riesgos d) Gobierno Corporativo / Compromiso Grupos Interés.	6-7 114-115 103-110 122-123
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	a) i) ii) Gobierno Corporativo / Canal línea ética	95
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	a) Gobierno Corporativo /Canal línea ética b) Gobierno Corporativo /Canal línea ética	95
2-28	Afiliación a asociaciones	a) 4. Juego responsable; 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	31, 121

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad; 7. Gobierno corporativo y cumplimiento normativo	82-83, 121-122
2-30	Convenios de negociación colectiva	a) 6. Social	67-68

CONTENIDOS SOBRE LOS TEMAS MATERIALES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	a) 2. Acerca de este informe b) 2. Acerca de este informe	23
3-2	Lista de temas materiales	a) 2. Acerca de este informe b) 2. Acerca de este informe	23
3-2	Gestión de los temas materiales		23, 25-31, 33-37, 46, 85, 103

TEMAS MATERIALES

JUEGO SEGURO			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4. Juego responsable	28-30
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	a) iii 4. Juego responsable	28-30
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No aplica Debido a la actividad y sector del Grupo	
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No aplica Debido a la actividad y sector del Grupo	

CIBERSEGURIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	112

CORRUPCIÓN, SOBORNO Y BLANQUEO DE CAPITALES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	97-100
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	101-102
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	95
IMPACTO DE LAS COMUNIDADES LOCALES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	a) iv 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo a) vii 6. Social a) viii 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	76-80, 82-83
GESTIÓN DEL TALENTO Y CONDICIONES LABORALES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No aplica El Grupo no tiene un plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	b) 6. Social	63, 64
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	b) 6. Social	69-71
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	b) 6. Social	80
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	b) 6. Social	76-80

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6. Social	72-75
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	a) 6. Social	72-75
403-3	Servicios de salud en el trabajo	6. Social	72-75
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	a) 6. Social b) 6. Social	74
403-5	Formación de empleados sobre salud y seguridad en el trabajo	a) 6. Social	74, 80
403-6	Fomento de la salud de los empleados	a) 6. Social	72-75
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los empleados directamente	a) 6. Social	72-75
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6. Social	72-75
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	a) 6. Social	75

CONDICIONES LABORALES DE EMPLEADOS EXTERNOS			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	a) 6. Social	69-71
IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	a) 6. Social; 7. Gobierno Corporativo	48, 87-88
CONSUMO DE ENERGÍA			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
302-1	Consumo energético dentro de la organización	a) 5. Medioambiente y Apéndice KPI medioambiental a) 5. Medioambiente No se reflejan los datos en Julios sino en Kwh.	38-40, 128
302-3	Intensidad energética	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente incluye consumo de electricidad y combustibles(se incluyen gas natural, propano, butano, diésel, GLP (gas licuado del petróleo) y gasolina.	38
302-4	Reducción del consumo energético	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente c) 3. Sobre nosotros	18, 38
EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance1)	a) 5. Medioambiente b) CO2 (gas incluido en los cálculos) e) 5. Medioambiente g) 5. Medioambiente	41
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente e) 5. Medioambiente g) 5. Medioambiente	41
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	a) 5. Medioambiente	41
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente	41
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	d) 5. Medioambiente	41

DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	112

GESTIÓN DE RESIDUOS Y ECONOMÍA CIRCULAR			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente	43
306-3	Residuos generados	a) 5. Medioambiente b) 5. Medioambiente	43

USO DE RECURSOS (ALIMENTOS, MATERIALES...)			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	5. Medioambiente	44
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados, ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad	No aplica No hay centros de operaciones en propiedad del Grupo junto a áreas protegidas	

ÉTICA EMPRESARIAL Y GOBERNANZA			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	a) 6. Nuestra contribución a la sociedad a) Apéndice - KPI Gobierno	82, 83, 133
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	a) 5. Medioambiente ; 7. Gobierno Corporativo / Gestión Riesgos	33-37 108-109
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Apéndice - KPI Gobierno	133
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo b) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	110-112

GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad	82-83
204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	115-120
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	En 2025, no se han producido demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia	
207-4	Presentación de informes país por país (Versión 2019): en lo relativo a los siguientes apartados: a, b.i, b.ii, b.iii, b.vi, b.viii, c	a) 6. Social: Nuestra contribución a la sociedad b) iii 6. Social b) vi Apéndice b) ix Apéndice	47-49, 82, 83, 129-132
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	115-120
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	85, 115-120
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	95
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo Código ético y Código de conducta	115-120
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo Código ético y Código de conducta	115-120
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No aplica No existen casos de violaciones de derechos de pueblos indígenas, ya que el Grupo no opera en localizaciones en este aspecto	
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	115-120
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No aplica El Grupo no realiza contribuciones a partidos y/o representantes políticos	
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	a) 7. Gobierno Corporativo y cumplimiento normativo	85, 94-102

RELACIÓN CON LOS CONSUMIDORES			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4. Juego responsable	25-31

CONSUMO Y GESTIÓN DEL AGUA			
GRI	DESCRIPCIÓN	LOCALIZACIÓN Y NOTAS	PÁGINA
303-5	Consumo de agua	a) 5. Medioambiente No se reflejan los datos en Megalitros sino en m ³	37

Relación empresas grupo consolidado CIRSA

Sociedad	Actividad	Porcentaje participación 2025	Porcentaje participación 2024	Sociedad	Actividad	Porcentaje participación 2025	Porcentaje participación 2024
Ajar, S.A.	Casinos	75 %	75 %	E-Play 24 Retail, S.R.L.	Juegos y Apuestas Online	80 %	80 %
Alcobendas Game, S.L.	Slots España	100 %	100 %	E-Play24 ITA S.r.l.	Juegos y Apuestas Online	80 %	-
Alfematic, S.A.	Slots España	75 %	75 %	Flamingo Euromatic-100, S.L.	Slots España	51 %	51 %
Alma de Panama Oeste, S.A.	Casinos	50 %	50 %	Flyz Salon, S.L.	Slots España	51 %	51 %
Amical Trading, S.L.	Slots España	51 %	51 %	Fomento Advenio 1, S.A. DE C.V.	Casinos	100 %	100 %
Amusement Machines Grupo Comatel, S.L.	Slots España	100 %	-	Font Mar, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Ancon Entertainment, INC.	Casinos	50 %	50 %	Free Games, SAC	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Apple Games 2000, S.L.	Slots España	76 %	76 %	Gaming & Services de Panamá, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Art Joc, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Gaming and Services, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Automáticos Costagenil, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Garbimatic, S.L.	Slots España	75 %	75 %
Automáticos Maxorata, S.A.	Slots España	55 %	55 %	Genper, S. A.	Slots España	100 %	100 %
Automáticos Quintana, S.L.	Slots España	50 %	50 %	Giga Game System Operation, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Azivi Horta, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Global Bingo Corporation, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Bar Juegos, S.L.	Casinos	100 %	100 %	Global Casino Technology Corporation, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Barnabing, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Global Game Machine Corporation, S.A.	Slots España	100 %	100 %
Barna-Center, S.A.	Slots España	100 %	100 %	Global Management Tangier, S.R.L.	Casinos	76 %	76 %
Berna - Euromatic, S.A.	Slots España	61 %	61 %	Global Real State, S.A.S.	Casinos	100 %	100 %
Bet On Red Digital, S.A.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %	Gloria S.R.L.	Slots Italia	100 %	-
Bicondal, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Gogoal, S.R.L.	Juegos y Apuestas Online	70 %	60 %
Billares Valencia, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Goldenplay, S.L.	Slots España	51 %	51 %
Binale, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Gran Casino Costa Brava, S.L.	Casinos	100 %	100 %
Bincamex, S.A. de C.V.	Casinos	100 %	100 %	Gran Casino de las Palmas, S.A.	Casinos	51 %	51 %
Bincano, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Grasplai, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Bingo Santven, S.A.U.	Casinos	100 %	100 %	Grevalofal, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Bingo Vic, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Grupo Cirsa De Costa Rica, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Bingos Andaluces, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Haes, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Bingos Benidorm, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Holding AT, SAC	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Bis Line, S.L.	Slots España	88 %	88 %	Iber Matic Games, S.L.	Slots España	76 %	76 %
Blanes Slot, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Impera, SRL	Juegos y Apuestas Online	51 %	51 %
Business Administration, SAC	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %	Integración Inmobiliaria World de Mexico, S.A. De C.V.	Casinos	100 %	100 %
Calpe Leisure, S.A.	Slots España	85 %	85 %	International Bingo Technology, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Casino CIRSA Valencia, S.A.	Casinos	100 %	100 %	International Mex Business, S.L.	Casinos	100 %	100 %
Casino da Figueira, S.A.	Casinos	51 %	-	Interplay, S.A.	Slots España	76 %	76 %
Casino Nueva Andalucía Marbella, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Interservi, S.A.	Slots España	51 %	51 %
Casinos del Caribe, S.R.L.	Casinos	100 %	100 %	Inversiones Gaming House, SAC	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Cat Games, S.L.	Slots España	60 %	60 %	Inversiones Interactivas, S.A.	Casinos	70 %	70 %
Chléo Ing S.A.R.L.	Casinos	50 %	-	Inversiones Pacanoas, S.A.	Casinos	70 %	70 %
CIRSA Servicios Corporativos, S.L.	Estructura	100 %	100 %	Inversiones Pañanitas, S.A.	Casinos	70 %	70 %
CIRSA Tecnologías de la Información, S.L.	Estructura	100 %	100 %	Inversiones Vertiago, S.A.	Casinos	70 %	70 %
CIRSA Enterprises, S.A.	Estructura	100 %	100 %	Inversiones Zental, S.L.	Casinos	100 %	100 %
CIRSA Finance International, S.A.R.L.U.	Estructura	100 %	100 %	Investment & Securities Iberica, S.A.	Casinos	100 %	100 %
CIRSA Gaming Corporation, S.A.	Estructura	100 %	100 %	Isi Bet Pro, S.R.L.	Juegos y Apuestas Online	55 %	55 %
CIRSA Interactive Corporation, S.L.	Casinos	100 %	100 %	Jamaica 2001, S.L.	Slots España	100 %	100 %
CIRSA Intenational Business Corporation, s.l.u.	Casinos	100 %	100 %	Juegomatic, S.A.U.	Slots España	100 %	100 %
CIRSA Italia Holding, S.A.	Slots Italia	100 %	100 %	Juegos De Azar Oliva Rodon, S.L.	Slots España	100 %	100 %
CIRSA Italia, SRL	Slots Italia	100 %	100 %	Just Retail, SRL	Slots Italia	100 %	100 %
CIRSA Morocco, S.L.	Casinos	76 %	76 %	Kurax, SAC	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
CIRSA Retail, SRLU	Slots Italia	100 %	100 %	L&G Bussines, S.L.	Slots España	100 %	100 %
CIRSA Slot Corporation, S.A.	Slots España	100 %	100 %	Leiden and Berbera Corporation, S.L.	Slots España	100 %	100 %
CIRSAGEST, SPAU	Slots Italia	100 %	100 %	Les Loisirs Du Paradis, S.A.R.L.	Casinos	82 %	82 %
Club Privado De Fumadores Nuestro Espacio	Casinos	100 %	100 %	Lista Azul, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Comercial de Desarrollos Electrónicos, S.A.	Slots España	100 %	100 %	Macrojuegos, S.A.	Casinos	51 %	51 %
Coin Machines, S.A.	Slots España	100 %	100 %	Majestic 507 Corp, S.A.	Casinos	50 %	50 %
Coinland, S.A.	Slots España	100 %	100 %	Maquilleiro, S.L.U.	Slots España	100 %	100 %
Comdibal 2000, S. L.	Slots España	100 %	100 %	Maquiter, S.A.	Slots España	100 %	100 %
Comercial de Recreativos Salamanca, S.A.	Slots España	76 %	76 %	Marchamatic Indalo, S.L.	Slots España	51 %	51 %
Comercial Jupama, S.A.	Slots España	50 %	50 %	Mepe, S.A.	Slots España	100 %	100 %
Corporación Turística David, S.A.	Casinos	60 %	60 %	Merengue Bar Gran Casino Jaragua, GCJ, S.R.L.U.	Casinos	100 %	100 %
Digital Gaming México, S.A.P.I.de C.V.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %	Micri Communication, S.R.L.	Juegos y Apuestas Online	70 %	70 %
Dreams New York S.A.C.	Casinos	100 %	-	Miky, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Egaming Solutions, SRL	Juegos y Apuestas Online	80 %	80 %	Modena Giochi Giuliani, S.R.L.	Slots Italia	100 %	100 %
Egartronic, S.A.	Slots España	76 %	76 %	Montri, S.A.U.	Slots España	76 %	76 %
Electronicos Asensio, S.L.	Slots España	100 %	-	New Laomar, S.L.	Slots España	51 %	51 %
Electrónicos Radisa, S.L.	Slots España	100 %	100 %	New Retail, S.R.L.	Slots Italia	100 %	100 %
Eleval, Electronicos Valencia, S.A.	Slots España	100 %	100 %	New York Game, S.L.U.	Slots España	100 %	100 %
Émeraude Exchange, S.A.R.L.	Casinos	50 %	-	Oper Ibiza, S.L.	Slots España	51 %	51 %
E-Play 24 Ita Limited	Juegos y Apuestas Online	80 %	80 %	Operadora de Entretenimiento Manzanillo, S.A. de C.V.	Casinos	100 %	100 %
E-Play 24 Italia, S.R.L.	Juegos y Apuestas Online	80 %	80 %	Operadora de Juegos y Sorteos Paseo Central, S.A. de CV	Casinos	60 %	60 %

Sociedad	Actividad	Porcentaje participación 2025	Porcentaje participación 2024	Sociedad	Actividad	Porcentaje participación 2025	Porcentaje participación 2024
Operadora General De Entretenimiento, S.A. DE C.V.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %	Sportium Apuestas Navarra, S.A.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Operadora Internacional de Recreativos, S.A.	Slots España	51 %	51 %	Sportium Apuestas Oeste, S.A.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Oper-Arosa, S.L.	Slots España	100 %	-	Sportium Apuestas Panama, S.A.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Orbis Development, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Sportium Dominicana, SRL	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Orlando Italia, S.R.I.	Slots Italia	51 %	51 %	Sportium Global Investments, SGI, S.A.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Orlando Play, S.A.	Slots España	51 %	51 %	Sportium Portugal, SA	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Perselli Video Giochi, S.R.L.	Slots Italia	100 %	100 %	Sportium Puerto Rico, LLC	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Playcat, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Sportium Servicios de Gestión, S.L.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Princesa 31, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Sportium Zona Norte, S.A.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %
Promociones e Inversiones de Guerrero, S.A.P.I. de C.V.	Casinos	100 %	100 %	Start Up, S.R.L.	Slots Italia	100 %	-
Radiamon, S.L.	Slots España	51 %	51 %	Sun Nippon Company, S.A.C.	Casinos	100 %	-
Reactive Games Software Solutions Limited	Juegos y Apuestas Online	80 %	80 %	Talluntxe, S.A.U.	Casinos	100 %	100 %
Recrea, S.L.	Slots España	80 %	80 %	Talzen Inversions, S.L.	Casinos	100 %	100 %
Recreativos Arranz, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Tecnijoc, S.L.U.	Slots España	76 %	76 %
Recreativos El Galeon, S.A.C.	Casinos	100 %	-	Tecnoappel, S.A.	Slots España	76 %	76 %
Recreativos Galicia - Sanabria, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Tecnologia y Sistemas, S.A.	Slots España	100 %	100 %
Recreativos Hatuey, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Tefle, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Recreativos Lloret, S.L.	Slots España	100 %	-	Telma Enea, S.L.	Casinos	100 %	100 %
Recreativos Manchegos, S.L.	Slots España	51 %	51 %	Teo Servicios Compartidos Centro, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Recreativos Ociomar Levante, S.L.	Slots España	51 %	51 %	Teo Servicios Compartidos Levante, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Recreativos Panaemi, S.L.	Slots España	51 %	51 %	Teo Servicios Compartidos Norte, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Recreativos Rio, S.L.	Slots España	76 %	-	Teo Servicios Compartidos Slots, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Recreativos Valle de Aran, S.L.	Slots España	100 %	100 %	Teo Servicios Compartidos Sur, S.L.	Slots España	100 %	100 %
Recreativos Xativa, S.A.	Slots España	55 %	55 %	Thousand and One Nights, AB	Casinos	75 %	75 %
Recreativos Ares, S.L.	Slots España	100 %	-	Tres Rios Hotel la Carpintera, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Red de salones de Aragón, S.L.	Slots España	100 %	100 %	UNIDESA	Slots España	100 %	100 %
Resort Paradise AB	Casinos	82 %	82 %	Unidesa Operations Services, S.L.U.	Slots España	100 %	100 %
Romgar, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Unipay, S.A.U.	Slots España	100 %	100 %
Royal Games, S.R.L.	Slots Italia	100 %	-	Universal de Desarrollos Electrónicos, S. A. de CV	Slots España	100 %	100 %
Royale Resorts, S.A.R.L.	Casinos	50 %	-	Urban Leisure, S.L.	Slots España	75 %	75 %
RRI Maroc, S.A.	Casinos	50 %	-	Verneda 90, S.A.	Casinos	100 %	100 %
S.A. Explotadora de Recreativos	Slots España	78 %	90 %	Winner Group, S.A.	Casinos	50 %	50 %
Sadeju, S.L.	Casinos	65 %	65 %	Yellow City Limited	Juegos y Apuestas Online	80 %	80 %
Sala Valencia, S.A.	Casinos	100 %	100 %	Yumbo San Fernando, S.A.	Casinos	100 %	100 %
Sala Versailles, S.A.	Casinos	100 %	100 %				
Salon Casino Royal España, S.L.	Slots España	51 %	51 %				
Saturno 5 Conexión, S.L.U.	Slots España	100 %	100 %				
SCB Almirante Dominicana, S.R.L	Casinos	100 %	100 %				
SCB Anil Dominicana, S.R.L.	Casinos	100 %	100 %				
SCB Grand Victoria Dominicana, SRL	Casinos	100 %	100 %				
SCB Hispaniola Dominicana, S.R.L.	Casinos	100 %	100 %				
Sertebi, S.A.	Casinos	100 %	100 %				
Servi-Joc, S.A.	Slots España	85 %	85 %				
Servi D'Aro, S.A.	Casinos	100 %	100 %				
SFP Online, S.A.	Juegos y Apuestas Online	78 %	78 %				
Sobima, S.A.	Casinos	100 %	100 %				
Societe Du Casino Le Mirage, S.A.	Casinos	51 %	51 %				
Sodemar, S.L.	Casinos	100 %	100 %				
Space Go Game Studio, S.L.	Juegos y Apuestas Online	99 %	99 %				
Sportium Apostes Catalunya, S.A.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Andalucía, S.L.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Aragon, S.L.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Asturias, S.A.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Baleares, S.A.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Canarias, S.L.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Castilla La Mancha, S.L.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Ceuta, S.L.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Colombia, S.A.S.	Juegos y Apuestas Online	50 %	50 %				
Sportium Apuestas Deportivas, S.A.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Digital, S.A.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Galicia, S.L.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Levante, S.A.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				
Sportium Apuestas Melilla, S.L.U.	Juegos y Apuestas Online	100 %	100 %				

Relación de sociedades asociadas

Sociedad	Actividad	Porcentaje participación 2025	Porcentaje participación 2024
Audiovisual Fianzas, S.G.R.	Estructura	6 %	6 %
Casino la Toja, S.A.	Casinos	50 %	50 %
Compañía Europea de Salones Recreativos, S.L.	Slots España	20 %	20 %
Competiciones Deportivas, S.A.	Casinos	50 %	50 %
Felix Jimenez Morante, S.A.	Slots España	50 %	50 %
Majestic Food Services, S.A.	Casinos	50 %	50 %
Montecarlo Andalucía, S.L.	Casinos	50 %	50 %
Opa Services, S.r.l.	Slots Italia	30 %	30 %
Recreativos Oropesa, S.L.	Slots España	50 %	50 %
Serdisga 2000, S. L.	Slots España	50 %	50 %
Unión de Operadores Reunidos, S.A.	Slots España	50 %	50 %

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
Consolidado correspondiente al
ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2025

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



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence



Ernst & Young, S.L.
Edificio Sarrià Fórum
Avda. Sarrià, 102-106
08017 Barcelona

Tel: 933 663 700
Fax: 934 053 784
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de CIRSA ENTERPRISES, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de CIRSA ENTERPRISES, S.A. y sociedades dependientes (en adelante El Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Apéndice "Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65. 28003 Madrid - Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970505.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.



Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de Doble Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.



3

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Apéndice "Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Estado.

Uso y distribución

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

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

ERNST & YOUNG, S.L.

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

2026 Núm. 20/26/00226
IMPORT COL LEGAL 30.00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

25 de febrero de 2026

A member firm of Ernst & Young Global Limited.



España **Sede Central**

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

Ctra. de Castellar, 298
08226 Terrassa
Barcelona, España

Colombia

TEL +571 6059444
EMAIL info@co.cirsa.com

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

Panamá

TEL +507 2708700
EMAIL info@pa.cirsa.com

Calle 50
Edificio PH Global, Piso 40
Ciudad de Panamá

Costa Rica

TEL +506 24309980
EMAIL info@cr.cirsa.com

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

Perú

TEL +51 016107600
EMAIL info@pe.cirsa.com

Avda. Ricardo Palma, 341, 2°
Miraflores
Lima

Italia

TEL +39 028227951
EMAIL info@it.cirsa.com

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

Portugal

TEL +351 233 408 400
EMAIL info@cirsa.com

Rua Dr. Calado, 1 3080-153
Figueira da Foz

Marruecos

TEL +212 528848777
EMAIL info@cirsa.com

Secteur Balnéaire er
Touristique Bp 194
80,000 Agadir

Puerto Rico

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

México

TEL +5255 59500030
EMAIL info@mx.cirsa.com

Corporativo Samara Shops
Antonio Dovali Jaime, 70
Torre B - Piso 3, Colonia Zedec
Santa Fe - Deleg. Alvaro Obregón
01376 México DF

República Dominicana

TEL +1809 5359292
EMAIL info@do.cirsa.com

Abraham Lincoln
Av. Independence
Santo Domingo