

*Bilancio di
Sostenibilità*



Il presente documento costituisce la dichiarazione di informazioni di carattere non finanziario (DNF) della società CIRSA ENTERPRISES, S.A. e del gruppo consolidato di controllate che la compongono (di seguito, CIRSA, vedere appendice). Il presente DNF è stato redatto in conformità alle disposizioni della Legge 11/2018 del 28 dicembre 2018. Le informazioni contenute nell'DNF, sebbene presentate in un documento separato, fanno parte della Relazione consolidata sulla gestione del Gruppo CIRSA. Nella sua elaborazione sono state considerate le linee guida sulla presentazione delle relazioni di carattere non finanziario della Commissione Europea (2017/C 215/01) derivate dalla Direttiva 2014/95/UE e le disposizioni dei Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards).

Index

01		La sostenibilità al centro della nostra crescita	Messaggio del Presidente	6 7
02		Informazioni sul presente rapporto	Informazioni su questo rapporto	8 9
03		Chi siamo	La nostra attività ESG in sintesi Impegno e obiettivi ESG	10 23
04		Gioco Responsabile	Obiettivi e strategia Azioni e risultati	24 31
05		Ambiente	Obiettivi e strategia Azioni e risultati	32 44
06		Social	Obiettivi e strategia Il nostro team in numeri Azioni e risultati Il nostro contributo alla società	45 83
07		Corporate Governance	Obiettivi e strategia Azioni e risultati	84 124
08		Conclusioni	Conclusioni	125 126
AP		Appendice	Indicatori Indice della Legge 11/2018 Indicatori GRI Tassonomia Società consolidate del gruppo Relazione di verifica indipendente	127 162

Questo Bilancio di Sostenibilità 2025 riflette uno sforzo condiviso. Grazie alla collaborazione e al coinvolgimento di tutti nel Gruppo, abbiamo raggiunto traguardi significativi in termini di sostenibilità. Il vostro impegno, la vostra dedizione e il vostro instancabile lavoro ci ispirano a continuare a crescere e innovare verso un futuro più responsabile. Grazie per averlo reso possibile.





*La sostenibilità
al centro della
nostra crescita*

"La sostenibilità non è una destinazione, ma un percorso che percorriamo con innovazione, responsabilità e collaborazione."



Messaggio del Presidente

Il 2025 è stato un anno eccezionale nella storia della nostra azienda. La **nostra offerta pubblica iniziale (IPO)** rappresenta non solo una pietra miliare finanziaria, ma anche la fiducia del mercato nella nostra visione sostenibile e nel nostro modello di business responsabile.

I **risultati ottenuti**, strettamente correlati ai nostri sforzi in materia di sostenibilità, confermano che la creazione di valore economico e sociale può procedere di pari passo. Questo impegno è stato riconosciuto da agenzie di rating internazionali come **S&P e Sustainalytics**, che ci classificano tra le migliori del settore e avvalorano la solidità della nostra strategia ESG.

Stiamo rafforzando il nostro impegno per il Gioco Responsabile, supportato dalla **certificazione G4**, che garantisce le migliori pratiche in materia di protezione e responsabilità nei confronti dei nostri clienti.

Abbiamo compiuto progressi nella **diversità del nostro Consiglio di Amministrazione**, convinti che la pluralità rafforzi la governance e l'innovazione.

Inoltre, abbiamo presentato domanda di adesione all'iniziativa **Science Based Targets (SBTi)**, riaffermando il nostro impegno a contribuire alla lotta contro il cambiamento climatico.

Continuiamo a lavorare per garantire **pari opportunità** a tutti i livelli, perché crediamo che l'equità sia il fondamento di un'organizzazione equa e competitiva. La nostra risorsa più preziosa sono le nostre persone, il cui talento e impegno rendono possibile ogni risultato.

Guardiamo al futuro con la determinazione di **continuare a migliorare**, perché la sostenibilità non è una destinazione, ma un percorso che richiede innovazione, responsabilità e collaborazione.

Grazie per averci accompagnato in questo viaggio.

Joaquim Agut

Presidente esecutivo di CIRSA



Informazioni sul presente rapporto

Criteria ESG



La nostra strategia di comunicazione garantisce la trasparenza in tutte le nostre attività e, in questo contesto, offriamo ai nostri stakeholder informazioni complete sulla nostra strategia ESG, sui nostri obiettivi e sui nostri risultati.

In linea con il nostro impegno, presentiamo il **Bilancio di Sostenibilità 2025**, che illustra i progressi compiuti negli ambiti del Gioco Responsabile, dell'impatto sociale, della governance aziendale e della gestione ambientale.

Questo documento rappresenta un **esercizio di trasparenza** volto a fornire agli **stakeholder informazioni accurate** sulle **performance di sostenibilità** del Gruppo, sia internamente che esternamente.

Per offrire una visione completa dell'evoluzione aziendale dalla sua nascita, include indicatori e traguardi degli anni precedenti.

Il presente bilancio copre tutte le società incluse nel perimetro di consolidamento del Gruppo al 31 dicembre 2025, salvo diversa indicazione espressa, ed è stato redatto in conformità ai requisiti della Legge 11/2018 e tenendo conto dei principali standard internazionali applicabili.

Il bilancio è stato redatto attraverso un processo sistematico e rigoroso che include la definizione, la misurazione, la gestione e la rendicontazione di ciascun KPI (Key Performance Indicator) negli 11 paesi in cui operiamo ed è stato sottoposto a procedure interne di revisione e convalida per garantirne l'affidabilità, e la coerenza. Inoltre, in conformità con la Direttiva Europea sul Reporting di Sostenibilità Aziendale (CSRD), è stata integrata **un'analisi di materialità duale** per identificare gli aspetti più rilevanti per l'organizzazione e i suoi stakeholder. Il processo include inoltre l'integrazione dei requisiti della **Tassonomia Europea**, valutandone il grado di allineamento e l'ammissibilità delle nostre attività

secondo i criteri tecnici stabiliti dalla normativa.

Il presente rapporto ESG copre **tutte le aree relative ai criteri ambientali, sociali e di governance**, la cui gestione assumiamo nell'ambito della nostra responsabilità settoriale.

Il suo scopo è spiegare come CIRSA affronta l'identificazione, la mitigazione e lo sfruttamento dei rischi e delle opportunità correlati a questi aspetti.

Il documento è strutturato attorno agli elementi critici per comprendere lo sviluppo aziendale di CIRSA, il suo posizionamento di mercato e l'evoluzione dei criteri ESG, descrivendo dettagliatamente per ciascuno di essi scopo, strategia e risultati.

Il focus centrale del rapporto è il **Gioco Responsabile**, seguito dalla gestione **ambientale** e dalla dimensione **sociale**, suddivisa in due aree: gestione del capitale umano e contributo alla società. Infine, vengono affrontati la conformità normativa e la **Corporate Governance**.

Il presente rapporto è stato **esaminato e approvato dal Consiglio di Amministrazione e verificato da una terza parte indipendente**. Il presente rapporto illustra le attività del Gruppo CIRSA a livello nazionale e internazionale, incluse le iniziative e gli indicatori di performance per il periodo dal **1° gennaio al 31 dicembre 2025**, lo stesso periodo per il quale rendicontiamo le informazioni finanziarie del Gruppo.

Il contenuto è integrato da altre pubblicazioni e risorse disponibili sul nostro sito web aziendale: www.cirsa.com

CIRSA 



Chi siamo

Leader del settore dal 1978

La nostra attività commerciale

■ COSA FACCIAMO

Siamo una multinazionale leader nel settore del gioco e del tempo libero, quotata nelle borse spagnole dal 9 luglio di quest'anno e che ha iniziato le sue attività in Spagna nel 1978. Da allora, con una posizione di leadership nei nostri mercati, ci siamo espansi in diversi paesi accuratamente selezionati dell'America Latina, oltre che in Italia, Marocco e Portogallo.

Copriamo un'ampia gamma di prodotti e servizi nel settore del gioco d'azzardo, dalla progettazione, produzione, software e commercializzazione di macchine arcade esclusivamente per il mercato spagnolo, alla gestione di macchine arcade, casinò, giochi online e scommesse sportive.

Al 31 dicembre 2025, CIRSA impiega 16.238 dipendenti in oltre 458 sedi in 11 paesi. Le nostre attività comprendono sia sedi interamente di proprietà e gestite direttamente, sia sedi gestite da terzi.

Disponiamo di **quattro principali unità di business:**



Casinò

All'interno della nostra attività di casinò, includiamo la nostra offerta al dettaglio di sale da gioco gestite direttamente dall'azienda, che in tutti i casi includono un'ampia varietà di slot machine, roulette elettronica e altri giochi elettronici, oltre, in alcuni casi, a giochi da tavolo e bingo tradizionale. L'intera offerta è completata da un'ampia gamma di servizi, come ristorazione e intrattenimento.

Giochi e scommesse online

La nostra offerta online include scommesse sportive, giochi da casinò e social game. Questi servizi sono offerti principalmente con i marchi Sportium, E-Play24 e Apuesta Total. Inoltre, gestiamo scommesse sportive in sale giochi e bar, il che ci consente di offrire un'esperienza di intrattenimento omnicanale a tutti i nostri clienti.

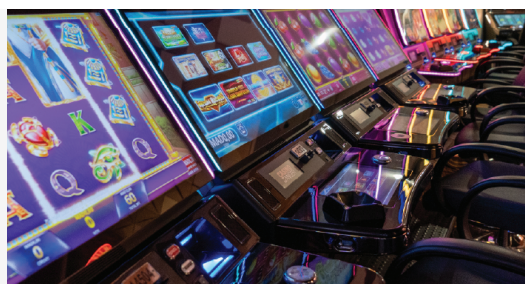


Operazioni delle macchine ricreative in Spagna

Gestiamo macchine da gioco (AWP) in bar, caffè e ristoranti. La nostra divisione B2B progetta, produce e commercializza anche macchine da gioco per il mercato spagnolo e sviluppa software per la gestione dei nostri casinò. L'intera gamma di prodotti e servizi viene distribuita sia all'interno del Gruppo che ad altre aziende.

Operazioni delle macchine ricreative in Italia

Gestione di macchine ricreative o (AWP e VLT) in bar, caffè, ristoranti, lounge e sale bingo.



■ POSIZIONE DI MERCATO

Siamo un'azienda multinazionale leader nel settore del gioco e del tempo libero, non solo in termini di quota di mercato, ma anche come azienda leader riconosciuta per la sua creatività, innovazione, professionalità, diversità, servizio e risultati.

Fin dalla nostra fondazione nel 1978, offriamo soluzioni su misura e forniamo ai mercati e ai clienti i migliori prodotti e servizi. A differenza delle aziende online e delle startup del settore, CIRSA è presente da molti anni in ciascuno dei suoi mercati, rinnovando costantemente le nostre licenze e permessi alla scadenza. Ciò non solo ci ha portato a una quota di mercato leader, ma ha anche promosso un impegno comprovato e duraturo verso i più elevati standard di etica professionale e conformità normativa in ogni paese in cui operiamo, un impegno ampiamente riconosciuto da legislatori, clienti e altri stakeholder. Di seguito, evidenziamo le nostre tappe più significative:



Come Gruppo, ci impegniamo a massimizzare la nostra efficienza e produttività, sviluppando e consolidando al contempo una crescita redditizia e sostenibile attraverso piani di investimento solidi e ben implementati. L'attuale team dirigenziale è entrato a far parte di CIRSA nel luglio 2006. Da allora, ha costantemente rispettato tutti i suoi impegni. Nel luglio 2018, Blackstone ha acquisito una quota di maggioranza di CIRSA, contribuendo con la sua profonda conoscenza del mercato finanziario e la sua significativa presenza sul mercato allo sviluppo della nostra strategia. Come passo storico, il **9 luglio 2025** abbiamo iniziato a **quotarci sulle borse spagnole**, rafforzando il nostro impegno per la trasparenza, la crescita sostenibile e la creazione di valore per i nostri azionisti.



+ crescita redditizia, consolidamento aziendale e acquisizioni selettive

+ diversificazione unica per regione e segmento di gioco

+ sviluppo di un modello di business multicanale sostenibile e di successo

+ raggiungere una solida posizione di leadership nei diversi mercati in cui siamo presenti

■ I NUMERI DI CIRSA

Entro il 31 dicembre 2025, gestiremo un totale di 458 casinò, 86.167 slot macchine e 700 tavoli da gioco. Accogliamo oltre 50 milioni di visitatori ogni anno, consolidando la nostra posizione di destinazione globale dell'intrattenimento. Inoltre, coordiniamo migliaia di eventi, migliorando l'esperienza di gioco offerta presso le nostre strutture.

L'offerta di CIRSA è presente in 11 paesi, tutti, senza eccezioni, con mercati del gioco regolamentati.



		Casinò	Macchine	Tavoli	Gioco online
Spagna		275	40.650	49	✓
Colombia		77	7.297	255	✓
Perù		23	5.103	63	✓
Messico		30	7.256	160	✓
Panama		36	7.969	21	✓
Repubblica Dominicana		6	939	66	
Marocco		4	584	66	
Costa Rica		7	828	20	
Italia (*)		-	15.501	-	✓
Porto Rico		-	40	-	
Portogallo		-	-	-	✓
Totale		458	86.167	700	7

Nelle regioni in cui non sono ✓ presenti strutture per il gioco online, non offriamo giochi online perché non sono regolamentati.

(*) In Italia ci sono 13 sale non incluse nell'unità aziendale dei casinò, ma nell'Italian Amusement Machine Operation.



ESG
in sintesi

Garantiamo l'integrazione dei criteri

Impegno e obiettivi ESG

Fin dalla sua fondazione nel 1978, l'attuazione della strategia di CIRSA è stata guidata dalla sostenibilità e allineata agli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, verso i quali restiamo impegnati.

Per affrontare le questioni materiali, ci concentriamo su **quattro aree** di azione in cui possiamo dare un contributo maggiore: **Gioco Responsabile, ambiente, ambiente sociale** (il team CIRSA e il nostro contributo alla società) e, infine, **governance aziendale** e conformità normativa.

Per garantire il successo dell'implementazione della nostra strategia di sostenibilità, disponiamo di un **Comitato ESG**, supervisionato dal **Presidente Esecutivo**. Questo comitato è composto dal Direttore ESG e dai direttori aziendali che gestiscono ciascuna delle aree che comprendono gli aspetti più rilevanti dal punto di vista ESG, tutti con oltre 10 anni di esperienza nei rispettivi ruoli. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito un **Comitato dedicato alla Sostenibilità, alla Tecnologia e all'Innovazione**. Questo comitato supervisiona la definizione, l'implementazione e il monitoraggio del Piano Annuale di Sostenibilità, garantendone l'integrazione nella strategia e nella gestione aziendale. Insieme al **Comitato Audit e Compliance**, supervisiona inoltre il processo di preparazione delle informazioni sulla sostenibilità, la gestione dei rischi associati e l'integrità delle informazioni riportate, informando il Consiglio di Amministrazione prima della loro formulazione.

Composizione del Comitato ESG



Le priorità strategiche a breve/medio termine in materia di sostenibilità sono:


















- Creare **politiche**, misure e formazione per prevenire il gioco d'azzardo problematico e proteggere il cliente con gli standard più elevati.
- Garantire **la conformità normativa** operando esclusivamente nei mercati regolamentati.
- Promuovere **ambienti di lavoro diversificati e sicuri**.
- Per rafforzare il nostro **impegno nei confronti delle comunità locali** in cui operiamo.
- **Ridurre l'impatto ambientale** investendo in energie rinnovabili e miglioramenti tecnologici.

Per questo motivo, l'Azienda si dota delle risorse umane e tecniche necessarie per una corretta gestione nelle quattro aree, estendendo i propri valori tra i propri fornitori e il resto degli agenti che compongono la propria catena del valore.

In CIRSA, garantiamo l'integrazione dei criteri ESG nei nostri processi interni, come il processo decisionale e l'analisi del rischio nelle operazioni interne e di investimento, nonché nella gestione della catena di fornitura e in altri processi che possono avere qualsiasi tipo di impatto ambientale, energetico o legato ai cambiamenti climatici.

Nel 2025, abbiamo tenuto **due riunioni del Comitato ESG e due riunioni della Commissione Sostenibilità, Tecnologia e Innovazione**.

La nostra strategia è allineata agli **Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS)** del Global Compact delle Nazioni Unite, impegnandoci a contribuire attivamente alla costruzione di un mondo più giusto, sostenibile ed equo.

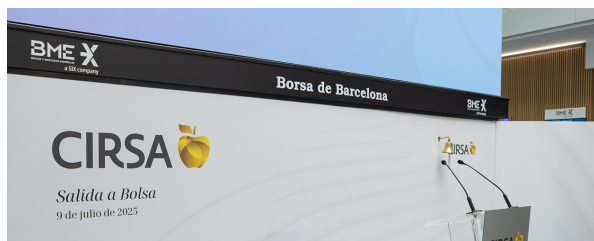
Scopo	Impatto diretto	Impatto indiretto	Zona
 1. Fine della povertà	●		Contributo alla società
 2. Fame Zero	●		Contributo alla società
 3. Salute e benessere	●		Gioco sociale e responsabile
 4. Istruzione di qualità	●		Sociale
 5. Parità di genere	●		Sociale
 6. Acqua pulita e servizi igienico-sanitari		●	
 7. Energia pulita e accessibile	●		Ambiente
 8. Lavoro dignitoso e crescita economica	●		Sociale
 9. Industria, innovazione e infrastrutture	●		Governance aziendale
 10. Riduzione delle disuguaglianze	●		Sociale
 11. Città e comunità sostenibili	●		Ambiente
 12. Produzione e consumo responsabili	●		Gioco responsabile
 13. Azione per il clima	●		Ambiente
 14. Vita sottomarina		●	
 15. La vita negli ecosistemi terrestri		●	
 16. Pace, giustizia e istituzioni forti	●		Contributo alla società, Corporate Governance
 17. Partnership per raggiungere gli obiettivi	●		Contributo alla società, Corporate Governance

■ RISULTATI 2025

Siamo molto orgogliosi dei progressi compiuti in termini di sostenibilità. Ecco alcuni dei traguardi raggiunti nel 2025.

IPO

Abbiamo iniziato a **quotarci nelle borse spagnole**, rafforzando il nostro impegno verso la trasparenza, la crescita sostenibile e la creazione di valore per i nostri azionisti.



"Noi di CIRSA, siamo Gioco Responsabile"

Continuiamo la nostra **campagna di comunicazione** nelle sale da gioco per promuovere pratiche di gioco responsabili.

NOI DI CIRSA
SIAMO
GIOCO
RESPONSABILE

Sustainalytics - Valutazione del rischio ESG

Siamo stati valutati da una delle agenzie più prestigiose, Sustainalytics, ottenendo un punteggio di **12,1**, che ci colloca al **primo posto** nel settore.



Top 1 del settore dei casinò
Valutazione 12.1
Basso rischio

S&P - Valutazione della sostenibilità aziendale (CSA)

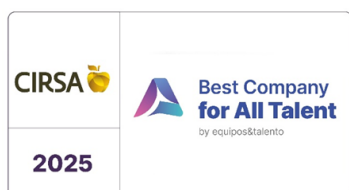
Per il terzo anno consecutivo siamo stati valutati da Standard & Poor's. Ci siamo classificati tra i **primi 4** nel settore a livello mondiale, posizionandoci al **95° percentile** nel settore dei casinò.

S&P Global
Ratings

I 4 migliori casinò del settore
95° percentile

Iniziative a favore della parità di genere

Premiata come **Best Company for All Talent** da equipo&talentos, un riconoscimento che riflette il nostro impegno verso la diversità e l'inclusione.



Certificazione nel gioco responsabile

Quest'anno abbiamo ottenuto la certificazione di Gioco Responsabile per le nostre **sale giochi**, nonché il rinnovo della certificazione per le nostre pratiche e procedure aziendali di Gioco Responsabile.



Restiamo fedeli al Global Compact come ulteriore passo avanti nella nostra strategia e nell'allineamento con i principi di gestione responsabile e sostenibilità delle organizzazioni internazionali.

■ GIOCO RESPONSABILE

Ci impegniamo a offrire ai nostri clienti le migliori opzioni di svago in modo responsabile, rendendo il gioco responsabile e sicuro la norma in tutti i paesi in cui operiamo. Il nostro personale addetto al gioco è stato formato in materia di gioco responsabile e ha ricevuto tutta la formazione necessaria per svolgere le proprie mansioni.

15.657

Locali accreditati nel 2025
(96% dei locali)



Certificazione nel gioco
responsabile

≈ 100%

dipendenti di stabilimenti di gioco
formati nel Gioco Responsabile

Scopo

Mantenere oltre il 90% dei locali con accreditamento per il gioco responsabile entro il 2025

Per garantire che il 100% dei nostri dipendenti aziendali sia formato sul gioco responsabile

Grado di conformità

Garantiamo uno spazio sicuro nei nostri punti vendita (bar e ristoranti). Entro la fine del 2025 avremo accreditato il 96% dei locali in cui gestiamo le slot machine.

Il personale della nostra sala giochi è stato formato sul gioco responsabile e la formazione è obbligatoria per tutti i nuovi assunti, così come la relativa valutazione delle competenze.

■ AMBIENTE

Sulla base dei principi che sostengono la nostra strategia aziendale, un fattore comune delle nostre sedi è il loro basso impatto ambientale, ottenuto grazie all'integrazione di criteri di responsabilità ambientale nei rispettivi processi di progettazione.

71 %

del nostro consumo di elettricità
proviene da energie rinnovabili



34 %

riduzione delle emissioni
nel periodo 2015-2025

Scopo

Raggiungere emissioni nette pari a zero in conformità con le linee guida dell'Accordo di Parigi

Raggiungere il 95% di consumo di energia rinnovabile entro il 2030

Grado di conformità

Per rafforzare la nostra strategia NET ZERO, abbiamo presentato domanda di adesione a **SBTi** (Science Based Targets Initiative) nel 2025, come ulteriore passo verso il raggiungimento dell'obiettivo Net Zero entro il 2035.

Attualmente il nostro consumo di energia rinnovabile è del 71%, percentuale che sale al 91% se consideriamo solo i Paesi del nostro portafoglio in cui esiste una reale possibilità di negoziare energia con garanzia di origine rinnovabile (GO).

■ SOCIALE

Le persone che compongono la nostra Azienda sono la nostra risorsa più preziosa e un elemento chiave per il nostro successo aziendale. Adottiamo un modello culturale incentrato sulle persone e basato sull'eccellenza, vera ragione d'essere del nostro Gruppo.

50 %

di donne nel personale

53 %

delle donne in posizioni dirigenziali nelle sale giochi

86 %

di contratti a tempo indeterminato

Scopo	Grado di conformità
Mantenere contratti a tempo indeterminato superiori al 90%	Il livello di conformità è stato influenzato dall'integrazione di una società recentemente acquisita in Perù. Ciononostante, rimaniamo fermamente impegnati a promuovere un'occupazione stabile e continueremo a consolidare i livelli di contratti a tempo indeterminato in linea con l'obiettivo prefissato.
Superare il 50% di donne in posizioni dirigenziali nelle sale da gioco	Una delle posizioni più importanti nella nostra organizzazione è quella del responsabile della sala giochi. Ci impegniamo costantemente a superare il 50%.

■ CONTRIBUTO ALLA SOCIETÀ

CIRSA ribadisce il proprio impegno a operare esclusivamente in mercati regolamentati e attraverso società locali, contribuendo così allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui operiamo. A tal fine, promuoviamo una gestione fiscale responsabile e trasparente, rendicontando non solo le imposte che paghiamo direttamente, ma anche quelle che incassiamo. Questo contributo fiscale complessivo riflette pienamente il nostro impatto sulle economie locali e il nostro impegno per la conformità normativa e la creazione di valore per la società. (1 miliardo di euro)

94 %

dal personale di CIRSA si trova nel comunità locali

1.000 M€

nel pagamento delle tasse sul gioco d'azzardo e sull'attività aziendale

■ GOVERNANCE AZIENDALE

Il nostro impegno per la conformità normativa, la sicurezza e la riservatezza dei dati sono fattori che ci consentono di essere un'azienda leader nel settore e un punto di riferimento per le imprese. Promuoviamo un comportamento onesto ed etico, che non esita a evitare e respingere qualsiasi forma di corruzione.

44 %

di donne (4 su un totale di 9) nel Consiglio di Amministrazione

14

riunioni di Consiglio di Amministrazione

0

casi confermati corruzione/concussione

■ ANALISI DELLA DOPPIA MATERIALITÀ

Nel 2024, riaffermando il nostro impegno per la sostenibilità, abbiamo condotto volontariamente un'analisi di materialità duale a livello globale. Questo esercizio, che effettueremo **almeno ogni due anni**, ci consente di mantenere una visione aggiornata e integrata degli **impatti finanziari e socio-ambientali più rilevanti**.

L'obiettivo dell'analisi della doppia materialità è identificare e dare priorità agli aspetti più rilevanti per CIRSA, sulla base del concetto di doppia materialità, che include sia la materialità dell'impatto che la materialità finanziaria.

Per la sua elaborazione, abbiamo utilizzato come riferimento la Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, nota come Direttiva sul reporting di sostenibilità aziendale (CSRD), che introduce per la prima volta l'obbligo di trattare le informazioni non finanziarie dal punto di vista della duplice materialità: finanziaria e di impatto. Abbiamo inoltre seguito i criteri definiti negli Standard europei di rendicontazione della sostenibilità (ESRS) del 2023, che stabiliscono indicatori per standardizzare il reporting, e le Linee guida dell'EFRAG (2024), progettate per aiutare le aziende a conformarsi alle disposizioni incluse negli standard ESRS.

La metodologia utilizzata nel processo di preparazione dell'analisi di doppia materialità CIRSA è consistita nelle seguenti fasi descritte di seguito:

1. Analisi del contesto dell'organizzazione

In questa prima fase del lavoro è stata condotta un'analisi contestuale del settore in cui opera CIRSA, nonché del **modello di business** dell'azienda. Ciò ha consentito un primo approccio alle tematiche più rilevanti per CIRSA.

Tra le tematiche analizzate, spiccano le seguenti:

- Tendenze nel modello di business e nella sostenibilità, attraverso lo studio di report di settore o altre fonti.
- Punto di riferimento dei concorrenti del settore.
- Standard di riferimento (GRI, SASB, ESRS).

Per ottenere una comprensione completa degli impatti della Società, ciascuna delle sue linee di business è stata analizzata singolarmente. La comprensione delle caratteristiche specifiche di ciascuna attività della Società ha consentito una maggiore precisione nell'analisi. Le aree analizzate sono presentate di seguito:



Casinò



Giochi e scommesse online



Funzionamento degli
apparecchi da divertimento in
Spagna



Funzionamento degli
apparecchi da divertimento in
Italia

2. Identificazione degli impatti reali e potenziali

In questa seconda fase, sono stati identificati gli impatti effettivi e potenziali relativi alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle attività di CIRSA, utilizzando la metodologia emanata dall'EFRAG basata sui requisiti stabiliti nell'ESRS 1, in particolare nella sezione AR 16, che include un elenco di tematiche di sostenibilità come punto di partenza. Tale elenco mira a **garantire la completezza nell'identificazione delle tematiche rilevanti**. Tuttavia, in conformità con le linee guida ESRS, tale elenco non sostituisce una valutazione di materialità, ma deve essere considerato un riferimento iniziale per un'analisi più approfondita.

I dettagli delle questioni materiali individuate per l'attività di CIRSA, in base alla loro categoria, sono:

Problemi ambientali (E)



Cambiamento climatico



Inquinamento



Risorse idriche e marine



Biodiversità ed ecosistemi



Economia circolare

Problemi sociali (S)



Condizioni di lavoro del proprio personale



Parità di trattamento e opportunità per tutti (personale proprio)



Altri diritti del lavoro (personale proprio)



Dipendenti nella catena del valore



Gruppi interessati



Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utenti finali



Gioco Responsabile

Problemi di governance (G)



Condotta aziendale



Digitalizzazione



Ricerca, innovazione e sviluppo (R&S&I)



Sicurezza informatica e privacy



Geopolitica

Sulla base di questo elenco di argomenti e dell'analisi contestuale, è stato identificato un elenco di oltre 100 impatti associati, classificati come positivi o negativi, effettivi o potenziali. Gli **impatti positivi** sono quelle attività organizzative che contribuiscono (**effettivi**) o potrebbero contribuire (**potenzialmente**) allo sviluppo sostenibile (a breve, medio e lungo termine). Gli **impatti negativi** sono quelle attività organizzative che danneggiano (**effettivi**) o potrebbero contribuire negativamente (**potenzialmente**) allo sviluppo sostenibile (a breve, medio e lungo termine).

3. Valutazione degli IRO e determinazione delle questioni materiali

In questa terza fase, è stata ottenuta la **lista definitiva degli impatti e sono stati identificati i relativi rischi e opportunità** (IRO), successivamente valutati nell'ambito dell'analisi di doppia materialità.

A tal proposito, sono stati definiti criteri, ponderazioni e soglie chiare per la valutazione di ciascuno di questi IRO dal punto di vista della materialità dell'impatto e della materialità finanziaria per le tre categorie ESG.

Come parte essenziale del processo, sono stati coinvolti i principali stakeholder dell'Azienda, sia interni che esterni, utilizzando la metodologia più appropriata per ciascuno di essi, conducendo interviste e questionari.

Gruppo di stakeholder interno: valutazione degli impatti con il dipartimento Sostenibilità, i manager e i dipendenti attraverso interviste e questionari.



dirigenti

Dare priorità agli argomenti attraverso le interviste



Consiglio di fabbrica

Dare priorità agli argomenti tramite questionari



Direttori nazionali

Dare priorità agli argomenti tramite questionari

Gruppo di stakeholder esterni: valutazione degli impatti con fornitori e associazioni di settore.



Associazioni di settore

Dare priorità agli argomenti attraverso le interviste



Fornitori

Dare priorità agli argomenti attraverso le interviste

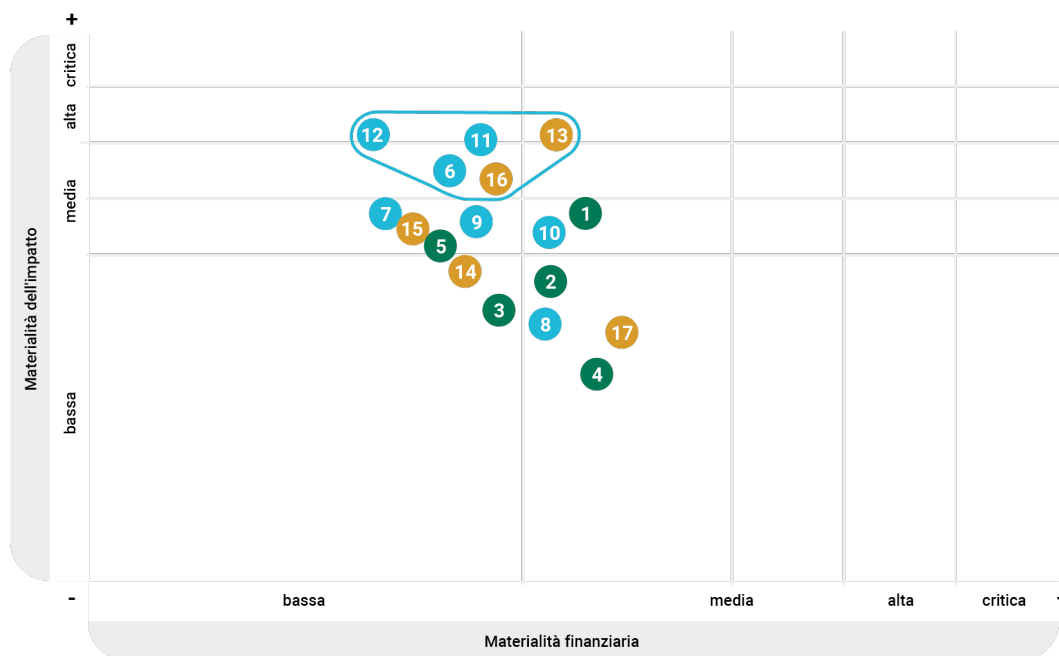
4. Consolidamento e reporting delle informazioni




La quarta e ultima fase si caratterizza per essere il risultato finale dell'Analisi di Doppia Materialità, che combina i risultati ottenuti dalla Materialità di Impatto e dalla Materialità Finanziaria di tutti gli Impatti, Rischi e Opportunità associati ai 17 temi nelle tre categorie ESG (Ambientale, Sociale e di Governance) identificati per il Gruppo CIRSA.

I temi risultanti, ritenuti più rilevanti, riflettono l'attuale posizione di CIRSA in termini di sostenibilità e richiedono azioni, la definizione di obiettivi e politiche per continuare a creare valore e rimanere in linea con la responsabilità ambientale e le nuove normative europee in materia di rendicontazione di sostenibilità.

La matrice include la prioritizzazione dei temi ESG più rilevanti per CIRSA. La loro identificazione fa parte dell'analisi di doppia materialità condotta dalla Società.

A seguito dell'identificazione degli impatti, sia reali che potenziali, di natura positiva o negativa, valutati dai Gruppi di Stakeholder (Materialità di Impatto), nonché delle valutazioni dei rischi e delle opportunità (Materialità Finanziaria) associati a ciascuno di essi, è stata elaborata la seguente matrice di **Doppia Materialità, tenendo conto dei rischi residui**.



<p>AMBIENTALE</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambiamento climatico 2. Inquinamento 3. Risorse idriche e marine 4. Biodiversità ed ecosistemi 5. Economia circolare
<p>SOCIALE</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Condizioni di lavoro del personale proprio 7. Parità di trattamento e opportunità per tutti (personale proprio) 8. Altri diritti del lavoro (personale proprio) 9. Dipendenti nella catena del valore 10. Gruppi interessati 11. Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utenti finali 12. Gioco responsabile
<p>GOVERNANCE</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Condotta aziendale 14. Digitalizzazione 15. Ricerca, innovazione e sviluppo (R&S&I) 16. Sicurezza informatica e privacy 17. Geopolitica

Tali dati coincidono in larga parte con i temi materiali emersi dall'analisi di materialità condotta nell'esercizio 2023, che sono quelli presi in considerazione per la redazione del presente bilancio.

Il risultato di tale analisi ha portato all'identificazione di 16 temi rilevanti per la Società, a loro volta classificati a un livello di importanza molto elevata (6 temi) (1. Gioco sicuro, 2. Cybersecurity, 3. Corruzione e concussione, 4. Impatto sulle comunità locali, 5. Gestione dei talenti e condizioni di lavoro, 6. Salute e sicurezza sul lavoro), elevata importanza (6 temi) e media importanza (4 temi).



Gioco Responsabile

Vogliamo relazioni sostenibili
e a lungo termine con i nostri clienti

Obiettivo e strategia



Sappiamo che il Gioco Responsabile implica prendere decisioni consapevoli e consapevoli, con l'unico scopo di divertirsi. Il gioco d'azzardo non deve essere utilizzato per risolvere problemi finanziari o emotivi.

In CIRSA, ci impegniamo a garantire la sicurezza e il benessere dei nostri clienti. Pertanto, ci impegniamo costantemente a soddisfare i più elevati standard di Gioco Responsabile. Promuovendo **un ambiente di gioco sicuro e trasparente**, aiutiamo i nostri clienti a vivere un'esperienza di svago responsabile e gratificante.

Il gioco può essere un'attività sociale che arricchisce le nostre relazioni e ci permette di condividere momenti piacevoli con gli altri. Tuttavia, siamo consapevoli che una minoranza di clienti potrebbe riscontrare difficoltà legate al gioco.

Riteniamo essenziale adottare un approccio globale che comprenda sia il gioco fisico che quello online. In questo modo, possiamo garantire a tutti i nostri clienti un'esperienza di gioco sicura e responsabile.

La sostenibilità della nostra attività si basa sulla promozione di un gioco responsabile e sicuro, il che implica sia la tutela dei nostri clienti sia la formazione dei nostri dipendenti per promuovere pratiche di gioco sane.

I nostri principi:

1. Conformità allo standard

Garantiamo che tutte le attività di gioco siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ciascuna giurisdizione.

2. Promozione di una cultura del gioco responsabile

Progettiamo campagne e azioni preventive che contribuiscono a sensibilizzare i dipendenti, i clienti e la società in generale sui rischi del gioco d'azzardo problematico.

3. Trasparenza nell'informazione e nella comunicazione

Forniamo informazioni chiare, accurate e accessibili su tutta la nostra offerta di gioco, sui rischi dell'attività e sulle misure di prevenzione e assistenza disponibili.

4. Pubblicità responsabile

Garantiamo che la pubblicità e le promozioni relative al gioco d'azzardo non incoraggino comportamenti irresponsabili o ingannevoli e impediamo che siano rivolte a gruppi vulnerabili.

5. Prevenzione del gioco d'azzardo problematico

Identifichiamo e anticipiamo sistematicamente le situazioni che possono portare al gioco d'azzardo problematico, indaghiamo sui comportamenti anomali e adattiamo le azioni in base alla tipologia e all'ambiente.

6. Protezione dei gruppi vulnerabili

Implementiamo meccanismi per proteggere i gruppi più vulnerabili, come i minori e le persone con una storia di problemi di gioco d'azzardo.

7. Supporto per gli utenti in situazioni rischiose

Collaboriamo con amministrazioni e istituzioni per progettare programmi di prevenzione e offrire consulenza a coloro che hanno difficoltà con il gioco d'azzardo.

8. Miglioramento continuo della nostra strategia di Gioco Responsabile

Ci adattiamo ai progressi della ricerca e della tecnologia, ai cambiamenti normativi e alle migliori pratiche del settore, il che garantisce la nostra riconosciuta eccellenza nella gestione.

Azioni e risultati

Le nostre azioni:

1. Comitato per il Gioco Responsabile	2. Noi di CIRSA siamo Gioco Responsabile	3. Formazione per i nostri dipendenti
4. Certificazioni e accreditamenti nel Gioco Responsabile	5. Tecnologia AI applicata alla prevenzione	6. Collaborazione attiva con enti nel campo della ricerca e del trattamento del gioco d'azzardo patologico

1. Comitato per il Gioco Responsabile

Il Comitato per il Gioco Responsabile d'Impresa, guidato dall'Amministratore Delegato dell'azienda e composto dai responsabili delle diverse linee di business, nonché dalle funzioni People and Talent, Legal, Communications ed ESG, **è responsabile della convalida delle politiche, della strategia e delle azioni relative al Gioco Responsabile.** Nel corso del 2025, il comitato ha lavorato specificamente ai seguenti progetti:

- Definizione dei KPI per il monitoraggio dei nuovi protocolli di azione in sala.
- In Italia inizia l'implementazione dell'app per il gioco responsabile.
- Conformità alla formazione sul gioco responsabile in tutti i paesi.
- Certificazioni e accreditamenti nel Gioco Responsabile.
- Monitoraggio dei risultati degli audit interni svolti nel corso dell'anno.

2. Noi di CIRSA siamo giocatori responsabili.

Con l'obiettivo di promuovere il Gioco Responsabile, abbiamo proseguito la nostra campagna "**Noi di CIRSA siamo Gioco Responsabile**" in tutte le nostre strutture. Questo piano, personalizzato in base alle esigenze dei nostri clienti e partner, include messaggi personalizzati che incoraggiano un'esperienza di gioco sicura e responsabile.

In tutte le nostre sale giochi forniamo ai nostri clienti consigli sul gioco responsabile, facilmente reperibili e visibili, attraverso brochure, schermi informativi e pannelli, nonché **test di autovalutazione** e segnaletica specifica **che vieta l'accesso alle nostre sale ai minori di 18 anni.** Abbiamo inoltre implementato l'uso di codici QR per rendere i nostri consigli più accessibili.

Nuovi elementi di comunicazione implementati nelle nostre sale:

Volantini della campagna per i dipendenti

EN CIRSA SOMOS JUEGO RESPONSABLE

**SI ES SEGURO, ES NUESTRO JUEGO
TÚ COMO EMPLEADO TAMBIÉN FORMAS PARTE DE ESTE COMPROMISO**

- En CIRSA nos importa el bienestar de nuestros empleados, por eso impulsamos el Juego Responsable en todos los ámbitos, tanto interno como externo**
- Aplica a diario lo aprendido en nuestras formaciones de Juego Responsable**
- Recuerda que, según el reglamento interno, como empleado de nuestras salas de juego no puedes jugar en ellas**
- Es importante que recuerdes que una relación saludable con el juego También es tu compromiso como empleado**
- Para más información:
www.cirsa.com/politica/politica-de-juego-responsable
www.juegoresponsable.es
www.fejar.org**
- Si crees que puedes tener un problema con el juego contacta con:
ACENCAS (Cataluña) 93 115 18 83
FEJAR (España) 900 200 225**

SOMOS PARTE DEL COMPROMISO

Campagna per i giovani adulti

EN CIRSA SOMOS JUEGO RESPONSABLE

JUEGA CON CABEZA Y PÁSALO GENIAL!
¿TE ENCANTA JUGAR PARA QUE SEA UNA EXPERIENCIA SÚPER POSITIVA RECOMENDAMOS SIGUIR ESTOS TIPS:

- +18** Te eres mayor de edad. ¡Pidece que los menores de edad lo tengan prohibido!
- ¡Haz metas y disfrútalo!** Decide cuánto quieres gastar y cuánto tiempo dedicar.
- ¡Haz pausas!** Descansa un rato entre partidas. ¡Te ayudará a jugar mejor!
- ¡No juegues en solitario!** Elige casinos y problemas con amigos. ¡Te ayudará a jugar mejor!
- ¡El juego no soluciona los problemas!** Si estás jugando por un mal momento, habla con alguien.
- ¡No juegues en solitario!** Elige casinos y problemas con amigos. ¡Te ayudará a jugar mejor!
- ¡El juego no soluciona los problemas!** Si estás jugando por un mal momento, habla con alguien.
- ¡Cambia tus hábitos!** Si juegas en solitario, ¡cambia tus hábitos!
- ¡Juega con responsabilidad!** No gastes más de lo que puedes permitirte.
- ¡Combate el juego con otras actividades!** ¡Practica deporte, lee un libro, sal con amigos... ¡Hay un montón de cosas por descubrir!

RECUERDA: El juego puede ser muy divertido, pero siempre con responsabilidad. Si sientes que estás perdiendo el control, busca ayuda. ¡Hay muchas personas dispuestas a ayudarte!

CIRSA

Brochure della campagna clienti

EN CIRSA SOMOS JUEGO RESPONSABLE

SOMOS PARTE DEL COMPROMISO

SI ES SEGURO, ES NUESTRO JUEGO

¡DÍVIERTETE! JUEGA DE FORMA RESPONSABLE

Informazioni sulla reception

EN CIRSA SOMOS JUEGO RESPONSABLE

SOMOS PARTE DEL COMPROMISO

DECÁLOGO BUENAS PRÁCTICAS

Consulta aquí nuestros consejos para jugar de manera responsable

TEST AUTOEVALUACIÓN

Ponemos a tu disposición un test de autoevaluación para que puedas conocer tu conducta de juego

3. Formazione per i nostri dipendenti

Continuiamo a impegnarci a garantire la formazione continua di tutto il nostro personale di sala in materia di Gioco Responsabile. A tal proposito, abbiamo pienamente raggiunto gli obiettivi prefissati internamente, garantendo che in ogni Paese in cui operiamo disponiamo di un team adeguatamente formato per gestire questo ambito. Il nostro personale di sala ha ricevuto una formazione in materia di Gioco Responsabile, acquisendo tutte le competenze necessarie per svolgere le proprie mansioni.

7.742

dipendenti di sala (*) formati nel corso dell'anno 2025

8.232

ore di formazione per il personale di accoglienza nell'anno 2025

≈ 100 %

dei dipendenti della sala (*) formati nel 2025

(*) Personale composto principalmente da categorie professionali 4 (personale di sala indiretto) e 5 (personale di sala diretto)

Il nostro Responsabile del Gioco Responsabile dedicato in ciascuna delle nostre sale da gioco garantisce la corretta attuazione delle azioni in questo ambito e il rispetto dei nostri protocolli operativi in loco.

4. Certificazioni e accreditamenti

a) Certificazione delle unità aziendali da parte di entità terze indipendenti

Nel 2022, abbiamo avviato il processo di certificazione per le nostre politiche e i nostri piani d'azione in materia di Gioco Responsabile con l'ente di certificazione internazionale **Global Gambling Guidance Group (G4)**. Nel 2025, abbiamo rinnovato la certificazione per i casinò in Spagna, la certificazione complessiva del gruppo per le nostre politiche e azioni aziendali in materia di gioco responsabile e la certificazione per le nostre sedi di gioco in Spagna.



Queste certificazioni dimostrano:

- Il nostro fermo impegno nei confronti di politiche e piani d'azione sul gioco responsabile.
- Il nostro impegno nei confronti della società: comprendere le persone al di là del loro ruolo di clienti o consumatori.
- Il nostro instancabile lavoro per garantire che il gioco continui a far parte dell'intrattenimento, difendendo sempre la cultura del Gioco Responsabile attraverso campagne di comunicazione preparate esclusivamente per loro.

b) Accredитamento per il Gioco Responsabile nel settore della ristorazione

La gestione delle slot macchine negli esercizi ricettivi rappresenta un asset fondamentale per la nostra azienda. Per questo motivo, e nell'ambito della promozione di una cultura del Gioco Responsabile nel settore, CIRSA e altre aziende leader nel settore del gioco in Spagna, insieme a COFAR (Confederazione Spagnola delle Imprese di Gioco Ricreativo nel Settore Ricettivo), hanno definito un programma di accredитamento per garantire che il settore della ristorazione attui misure preventive e pro attive personalizzate per garantire un gioco più sicuro.

15.657

strutture
accreditate nel 2025

96 %

del totale
delle strutture

Gli stabilimenti accredитati da questo programma dimostrano pubblicamente il loro impegno nell'offrire prodotti di gioco sicuri e nel garantire che l'attività venga svolta nel rigoroso rispetto delle normative.

Nel corso dell'anno 2025 è proseguita l'implementazione dell'APP COFAR Responsabile Gaming 4.0 presso tutti i nostri clienti da parte della nostra rete commerciale, una naturale evoluzione del programma di accredитamento in formato digitale e che consente di **mantenerli costantemente formati** sul Gioco Responsabile.

Allo stesso modo è iniziato l'adattamento dell'App al mercato italiano.



5. Tecnologia AI

L'intelligenza artificiale offre nuove opportunità per il settore del gioco d'azzardo. Da anni, in CIRSA, sfruttiamo questi strumenti per orientarci verso un presente e un futuro in cui il Gioco Responsabile è una priorità e i clienti sono maggiormente tutelati.

a) L'IA applicata al canale online

È chiaro che il mondo del gioco d'azzardo online continuerà ad acquisire popolarità nel prossimo futuro, poiché gli sviluppi tecnologici facilitano un'esperienza più coinvolgente. Pertanto, vogliamo garantire un gioco online sicuro affinché i clienti possano godere appieno della loro esperienza.

Per raggiungere questo obiettivo, **appliciamo tecnologie AI**, utilizzando il modello computazionale predittivo noto come "rete neurale artificiale supervisionata" per monitorare, rilevare e profilare i nostri clienti esclusivamente a fini preventivi. Questo ci consente di proteggerli identificando potenziali segnali di gioco d'azzardo problematico.

I meccanismi di controllo si basano su una matrice che include 25 indicatori chiave che si riferiscono a diversi elementi presenti nelle transazioni di gioco dell'utente.

Il sistema monitora diversi parametri:

- **Frequenza/Tempo:** Tempo impiegato dal cliente in attività legate al gioco. Questo include, tra le altre cose, i giorni di attività, il tempo tra i depositi, il tempo medio tra gli accessi, ecc.
- **Attività/volume:** stile di gioco, importi delle scommesse e sessioni di gioco del cliente nel casinò, nonché depositi settimanali, prelievi, tra gli altri.
- **Finanziario:** importi monetari destinati all'attività. Questo include, ad esempio: depositi totali, media settimanale, numero di accessi con saldo azzerato, ecc.
- **Altri fattori:** fattori qualitativi aggiuntivi. Ad esempio, se si trovano in un'età a rischio (giovani adulti), se utilizzano un telefono cellulare o se sono stati precedentemente esclusi (hanno riconosciuto di avere un problema in un dato momento).

Inoltre, fornisce report settimanali che ci consentono di individuare modelli di gioco rischiosi.

Se rileviamo che i nostri clienti iniziano a manifestare comportamenti indesiderati nei confronti dell'attività, comunichiamo con loro attraverso 4 fasi, attraverso le quali, oltre a offrire loro strumenti che consentano loro di controllarla, possiamo arrivare fino alla sospensione temporanea dell'account.

474

situazioni di rischio rilevate proattivamente attraverso sistemi di monitoraggio

Rafforzare l'autoesclusione

Promuovere una cultura del gioco responsabile si basa in larga misura sulla responsabilizzazione dei nostri clienti. In linea con questo impegno, vogliamo che ogni cliente possa personalizzare la propria esperienza di gioco in base alle proprie circostanze individuali. Ad esempio, nel 2025, 4.168 clienti hanno impostato limiti di scommessa. Inoltre, gestiamo un programma di auto esclusione che consente ai clienti di smettere di giocare quando lo desiderano.

4.168

i clienti stabiliscono dei limiti alle loro scommesse nel 2025

56.969

autoesclusioni nel gioco online

b) AI applicata al canale offline/retail

Nel corso del 2025, abbiamo avviato l'implementazione dell'adattamento del modello online al retail. I meccanismi di controllo si basano su una matrice che include 20 indicatori chiave, ciascuno dei quali si riferisce a diversi elementi presenti nell'attività di gioco dell'utente. Il sistema monitora diversi parametri come frequenza, volume di gioco e altri fattori, generando un avviso che viene inviato al punto vendita per il follow-up, implementando il protocollo di azione definito.

6. Collaborazione con gli enti

a) Accordo di collaborazione di ricerca tra l'Università Autonoma di Barcellona e il gruppo CIRSA

Nel 2023 abbiamo firmato un accordo di collaborazione con l'**Universitat Autònoma de Barcelona** per promuovere la ricerca nel campo del gioco d'azzardo, delle scommesse sportive, delle dipendenze e dei processi psicosociali associati.

L'Universitat Autònoma de Barcelona è un'istituzione prestigiosa che offre un insegnamento di alta qualità, diversificato, multidisciplinare e flessibile, adattato alle esigenze della società e adattato ai nuovi modelli dell'economia della conoscenza europea, con interesse e sensibilità verso la realtà che la circonda.



Ha aderito a questo accordo anche Episteme, ente del terzo settore dedicato alla ricerca sociale applicata e alla valutazione delle politiche e dei programmi sociali, nonché collaboratore abituale dell'UAB.



L'accordo si compone di quattro fasi, **le prime due delle quali sono già state completate**. Gli obiettivi dell'accordo sono:

- Condurre ricerche applicate nelle scienze sociali sui giochi ricreativi, il gioco d'azzardo, le scommesse sportive, le pratiche di gioco d'azzardo, le dipendenze e i processi psicosociali associati.
- Promuovere lo scambio reciproco di informazioni su argomenti di ricerca, pubblicazioni e altri materiali di interesse.
- Migliorare il trasferimento di conoscenze dall'Università alla società nel campo del gioco d'azzardo, delle scommesse sportive, degli usi del gioco d'azzardo, delle dipendenze e dei processi psicosociali associati.
- Per offrire consulenza continua sui giochi ricreativi e d'azzardo.
- Promuovere il dibattito e lo scambio di esperienze su tutti quegli argomenti che possono essere utili a queste istituzioni.

b) Collaborazione nel trattamento del gioco d'azzardo patologico

- Dal 2016 collaboriamo a stretto contatto con **ACENCAS** (Asociación Centro Catalán de Adicciones Sociales), impegnata non solo ad aiutare chi soffre di danni legati al gioco d'azzardo, ma anche la sua cerchia ristretta. Quest'anno abbiamo anche avviato una collaborazione con l'**Observatori de Prevenció Activa**, che mira a contrastare le dipendenze sociali emergenti attraverso la ricerca, l'analisi dei dati e la creazione di risorse per professionisti, famiglie e istituti scolastici.
- Dal 2023 collaboriamo con la **FEJAR** (Federazione Spagnola dei Giocatori Recuperati), che condivide l'interesse comune di promuovere politiche attive e principi di Gioco Responsabile. Questo accordo ci consente, tra le altre cose, di sostenere e partecipare a iniziative di Gioco Responsabile, nonché di includere informazioni sulla linea di assistenza gratuita per il gioco d'azzardo problematico nelle nostre brochure sul Gioco Responsabile.



c) Membri del Forum del Consiglio consultivo per il gioco responsabile (CAJR)

Che fornisce consulenza alla Direzione generale per la regolamentazione del gioco d'azzardo (DGOJ), un organo diretto del Ministero dei diritti sociali, degli affari dei consumatori e dell'Agenda 2030, al quale partecipano **esperti di riconosciuto prestigio** ed esperienza provenienti dai diversi settori legati al gioco d'azzardo e al gioco responsabile.



Ambiente

Garantiamo le migliori pratiche
ambientali per contribuire efficacemente
alla mitigazione dei cambiamenti climatici

Obiettivo e strategia



Il cambiamento climatico è una delle più grandi sfide globali, con impatti che trasformano gli ecosistemi, le economie e le società.

In CIRSA riconosciamo l'importanza della tutela dell'ambiente e della biodiversità come pilastri dello sviluppo sostenibile. Sebbene l'impatto diretto delle nostre attività sia limitato secondo l'analisi della doppia materialità, ci assumiamo la responsabilità di prevenire, minimizzare e compensare qualsiasi potenziale impatto, integrando i criteri di sostenibilità nella nostra strategia complessiva.

La nostra strategia si basa sulle nostre **Politiche Ambientali e per la Biodiversità**, che stabiliscono i seguenti principi:

1. Conformità e governance ambientale

Rispettiamo le normative ambientali e sulla biodiversità in tutte le nostre attività, attraverso politiche approvate dal Consiglio di Amministrazione, supervisionate dal Comitato per la Sostenibilità, la Tecnologia e l'Innovazione (CSTI) e gestite dal Dipartimento Sostenibilità, con revisione annuale e miglioramento continuo.

2. Cambiamento climatico ed energia

Ci siamo prefissati obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra, minimizzando l'impatto dei refrigeranti e l'uso di combustibili fossili. Stiamo procedendo verso un consumo di energia rinnovabile al 100% e emissioni nette pari a zero, implementando misure di efficienza energetica.

3. Biodiversità

Minimizziamo gli impatti attraverso pratiche sostenibili e la tutela delle aree sensibili. Promuoviamo l'uso responsabile di materie prime lungo tutta la catena del valore, integriamo criteri di biodiversità nelle decisioni aziendali e valutiamo l'impatto dei nuovi progetti.

4. Gestione dei rifiuti ed economia circolare

Promuoviamo l'uso razionale e sostenibile dell'acqua, il controllo delle fuoriuscite e il riciclo. Implementiamo una gestione efficace dei rifiuti con un riciclo attivo e un consumo ridotto di risorse, integrando materiali riciclabili nei nostri processi.

5. Consapevolezza e catena del valore

Promuoviamo campagne e corsi di formazione sulla sostenibilità per dipendenti, clienti e fornitori. Richiediamo buone pratiche ambientali lungo tutta la catena di fornitura e integriamo criteri ambientali nei nostri processi di acquisto.

6. Trasparenza e collaborazione

Comunichiamo regolarmente e in modo trasparente le nostre performance ambientali. Inoltre, partecipiamo attivamente a iniziative internazionali come il Global Compact e SBTi.

Abbiamo integrato la gestione del rischio climatico e naturale nel nostro **Sistema Integrato di Gestione e Controllo del Rischio** (SCGR).

Inoltre, nel 2025 abbiamo presentato domanda di **adesione all'iniziativa Science Based Targets** (SBTi) per convalidare la **nostra tabella di marcia** verso la neutralità climatica e **raggiungere l'obiettivo Net Zero** entro il 2035, in linea con l'Accordo di Parigi.

Questo impegno rafforza la fiducia dei nostri investitori e stakeholder riducendo i rischi a lungo termine e migliorando la creazione di valore in un contesto normativo e sociale sempre più esigente.

Per raggiungere la **neutralità climatica** entro il 2035, abbiamo definito un piano strutturato in **quattro categorie**:

1. **Origini sostenibili.** Programma **Green Hall** per opere sostenibili; contratti **energetici con Garanzie di Origine Rinnovabile, autoconsumo** fotovoltaico.
2. **Utilizzo efficiente.** Tecnologie **IoT** per l'ottimizzazione; **efficienza** nella climatizzazione e nell'illuminazione; riduzione del consumo di carburante nelle operazioni.
3. **Gestione responsabile.** Solido sistema di **gestione dei rifiuti**; sostituzione della **flotta con veicoli sostenibili**; migrazione delle apparecchiature verso sistemi elettrici; implementazione del **Sistema di Gestione Ambientale (EMS)** per garantire la conformità normativa e il miglioramento continuo.
4. **Tecnologie efficienti.** Elettrificazione delle apparecchiature; **gestione avanzata** dei refrigeranti; digitalizzazione per la tracciabilità e la rendicontazione ESG.



Green Hall è un manuale convalidato da SGS e la cui applicazione nei nostri stabilimenti garantisce che ogni azione venga svolta secondo criteri di sostenibilità.

Le nostre strutture integrano tecnologie avanzate per **l'uso efficiente dell'acqua e la riduzione degli sprechi**, con conseguente maggiore efficienza. Promuoviamo progetti di risparmio energetico, dando priorità all'elettricità e incoraggiando le energie rinnovabili, in particolare con **pannelli solari** nelle posizioni soleggiate. Inoltre, investiamo in **apparecchiature IoT** per digitalizzare la gestione energetica e il comfort termico, ottimizzando l'efficienza.

Inoltre, per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, implementiamo un solido sistema di gestione dei rifiuti nelle nostre sale gioco. Puntiamo a **prevenire l'inquinamento** e a contribuire a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività. A tal fine, applichiamo misure rigorose per ottimizzare la produzione di rifiuti, riciclarli e ridurli il più possibile.

Per quanto riguarda l'inquinamento acustico e luminoso, presso CIRSA **rispettiamo le normative vigenti** in tutte le nostre sedi per garantire di ridurre al minimo i possibili impatti derivanti dallo svolgimento della nostra attività. La **copertura per le emergenze ambientali** è inclusa nella polizza di responsabilità civile aziendale, con una copertura per danni ambientali pari a 40 milioni di euro.

Nel 2025, le risorse destinate alla prevenzione dei rischi ambientali sono ammontate a oltre 5 milioni di euro, tra cui impianti di condizionamento, IoT, progetti fotovoltaici, ecc., e oltre 1 milione di euro per nuove costruzioni e migliorie secondo i criteri di sostenibilità Green Hall. Nel 2024, sono stati stanziati 5,5 milioni di euro per entrambe le categorie.

La strategia ambientale è gestita e supervisionata dall'alta dirigenza e viene implementata tramite il Comitato per la sostenibilità ambientale, come illustrato nel seguente organigramma.



*FM = Facility Management

Azioni e risultati

■ CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il cambiamento climatico è una delle sfide globali più significative, con implicazioni dirette per la stabilità degli ecosistemi, dell'economia e della società. Sebbene la nostra attività abbia un impatto ambientale limitato secondo l'analisi della doppia materialità, in CIRSA accogliamo questa sfida come parte essenziale della nostra strategia aziendale, ponendo la gestione ambientale e climatica come pilastro fondamentale per garantire una crescita responsabile in linea con gli impegni internazionali.

Impegno e approccio strategico

Come accennato in precedenza, stiamo integrando la gestione del rischio climatico e naturale nel nostro **Sistema Integrato di Gestione e Controllo del Rischio (IRMS)**, seguendo le raccomandazioni della TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) e della TNFD (Task Force on Nature-related Financial Disclosures) per garantire trasparenza e un solido processo decisionale.

Nel 2025, abbiamo presentato domanda di **adesione all'iniziativa Science Based Targets (SBTi)** per convalidare la nostra tabella di marcia verso la neutralità climatica e raggiungere l'obiettivo Net Zero entro il 2035, in linea con l'Accordo di Parigi.

Analisi dei rischi e degli scenari

La nostra analisi considera i **rischi fisici** e i **rischi di transizione**, valutati su diversi orizzonti temporali (breve (2030), medio (2040) e lungo termine (2050)):

	Tipo di rischio	Descrizione	Misure di mitigazione
Rischi fisici	Stress idrico	Scarsità idrica nei mercati chiave (Spagna, Italia, Marocco, Perù, Messico).	Sistemi di risparmio e riutilizzo dell'acqua, monitoraggio IoT, piani di emergenza.
	Aumento delle temperature e ondate di calore	Aumento del consumo energetico per la refrigerazione e possibile impatto sulle visite nei nostri stabilimenti.	Climatizzazione efficiente, isolamento termico, utilizzo di energie rinnovabili, audit energetici.
	Alluvioni fluviali e costiere	Danni alle infrastrutture, interruzione delle operazioni, aumento dei premi assicurativi.	Rinforzo strutturale, assicurazione ambientale, protocolli di emergenza.
	Venti forti e uragani	Interruzioni di corrente e chiusura temporanea delle attività.	Sistemi elettrici di riserva, piani di spegnimento preventivo, rafforzamento delle strutture critiche.
Rischi di transizione	Regolamentazione sulle emissioni di gas serra	Requisiti normativi per ridurre le emissioni e raggiungere gli obiettivi climatici.	Elettrificazione delle attrezzature, acquisto di energia rinnovabile.
	Efficienza energetica e requisiti di energia rinnovabile	Obbligo di migliorare l'efficienza e adottare energia pulita.	Installazione di pannelli solari, contratti GdO, tecnologie IoT per l'ottimizzazione.
	Economia circolare e gestione dei rifiuti	Normative per ridurre i rifiuti e promuovere il riciclaggio.	Sistema di gestione dei rifiuti efficiente, riciclaggio attivo.
	Obblighi di rendicontazione ESG	Maggiori esigenze di trasparenza e tracciabilità.	Digitalizzazione per sistemi di reporting, controllo automatizzato e monitoraggio.

Scenari utilizzati: Fisico: **RCP 8.5** (pessimistico) e **RCP 4.5** (intermedio) / Transizione: **STEPS** e **NZE 2050** dal World Energy Outlook (WEO).

Piano di transizione verso l'obiettivo zero emissioni nette

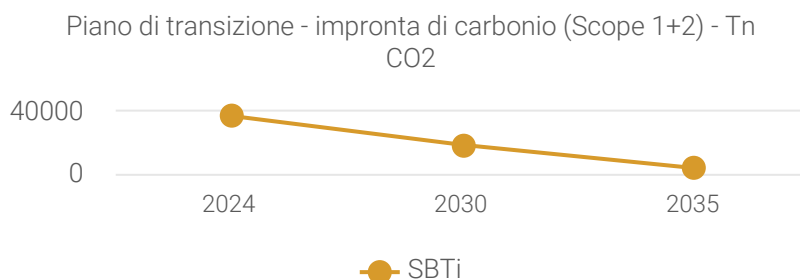
Per raggiungere la neutralità climatica entro il 2035, abbiamo definito un piano strutturato in quattro categorie:

Origini sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programma Green Hall per certificare opere e operazioni secondo criteri di sostenibilità. ▪ Approvvigionamento energetico con Garanzie di Origine Rinnovabile (GO). ▪ Promozione dell'autoconsumo fotovoltaico in impianti idonei.
Uso efficiente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementazione di tecnologie IoT per monitorare e ottimizzare i consumi energetici e idrici. ▪ Miglioramento dell'efficienza energetica nei sistemi di condizionamento, illuminazione e riscaldamento. ▪ Ottimizzazione della frequenza di raccolta per ridurre il consumo di carburante.
Gestione responsabile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema di gestione dei rifiuti efficiente nelle sale giochi per massimizzare il riciclaggio e ridurre al minimo la produzione. ▪ Sostituzione graduale della flotta con veicoli sostenibili. ▪ Migrazione delle apparecchiature che utilizzano combustibili fossili (propano, gas naturale) verso sistemi elettrici. ▪ Implementazione del Sistema di Gestione Ambientale (EMS) per garantire la conformità normativa e il miglioramento continuo.
Tecnologie efficienti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elettificazione delle apparecchiature e rinnovo con criteri di efficienza. ▪ Gestione avanzata del refrigerante: riduzione delle perdite e loro sostituzione con gas a basso impatto. ▪ Digitalizzazione per la tracciabilità e la rendicontazione ESG.

Queste azioni sono integrate da obiettivi specifici per gli Scope 1, 2 e 3, che danno priorità all'elettificazione, alle energie rinnovabili e al miglioramento della raccolta dati dettagliata sulla catena di fornitura.

Il **Sistema di Gestione Ambientale (EMS)** è integrato come strumento chiave per il monitoraggio degli indicatori, la verifica dei processi e la garanzia che tutte le azioni del piano siano in linea con gli standard internazionali (ISO 14001), rafforzando il miglioramento continuo e la trasparenza.

Nel 2025 abbiamo presentato domanda per **aderire all'iniziativa Science Based Targets (SBTi)** (*) per convalidare la nostra tabella di marcia verso la neutralità climatica e raggiungere l'obiettivo Net Zero nel 2035, in linea con l'accordo di Parigi.



(*) in attesa di accettazione/validazione da parte di SBTi

■ BIODIVERSITÀ

Secondo l'analisi di doppia materialità condotta da CIRSA, la biodiversità non è considerata un tema rilevante per l'azienda, dato che le nostre attività non generano impatti significativi né dipendono da ecosistemi critici. Tutte le nostre attività si svolgono in ambienti urbani, senza presenza in aree protette o zone a biodiversità sensibile.

Valutazione ed esposizione alla biodiversità

CIRSA ha esaminato le proprie attività e conferma che tutte le sue strutture e i suoi uffici sono situati in ambienti urbani, senza prossimità ad aree con biodiversità critica. Sebbene il rischio sia minimo, l'azienda rimane disposta a condurre valutazioni specifiche qualora le attività dovessero essere estese in futuro ad aree sensibili.

Azioni di mitigazione e correttive

Sebbene le nostre attività abbiano un impatto trascurabile sulla biodiversità, CIRSA adotta misure preventive quali:

- Dare priorità all'uso delle infrastrutture esistenti negli ambienti urbani.
- Evitare sviluppi in aree verdi o non urbanizzate.

In caso di impatto, applicare la gerarchia di mitigazione (evitare, ridurre, ripristinare, compensare) e collaborare con le ONG e le autorità per garantire il recupero ecologico.

Impegno contro la deforestazione

CIRSA non svolge attività agricole o forestali e non utilizza materie prime derivanti dalla deforestazione. Ciononostante, l'azienda adotta un **approccio a deforestazione zero** nella sua catena di fornitura e richiederebbe questo principio ai fornitori qualora si presentassero rischi.

■ USO DELL'ACQUA

CIRSA si impegna a una gestione responsabile delle risorse idriche nell'ambito della sua politica ambientale, che include il rispetto delle normative locali e gli sforzi per ridurre il consumo idrico.

Il nostro consumo idrico complessivo nel 2025 è stato di **466.335 m³**, con una riduzione del 10% rispetto al 2024, grazie a una maggiore consapevolezza delle attività aziendali e a una migliore tracciabilità dei dati. In media, le nostre sale da gioco consumano 974 m³ all'anno, mentre il nostro consumo per metro quadrato è di 1,22 m³.

Tutta l'acqua utilizzata proviene dalla rete idrica comunale e viene scaricata nella rete fognaria pubblica. Il monitoraggio viene effettuato tramite fatturazione, senza misurazione diretta degli effluenti, poiché non vengono generate acque reflue industriali. A causa del basso consumo idrico delle attività e della dipendenza dalle infrastrutture comunali, CIRSA non implementa processi di riciclo degli effluenti, sebbene promuova misure di efficienza per ridurre il consumo complessivo.

In linea con le valutazioni di Green Hall, i progetti di costruzione incorporano **analisi, monitoraggio e azioni di miglioramento** per ottimizzare l'uso delle risorse idriche:

- Integrazione di dispositivi efficienti negli orinatoi, nei rubinetti e nei punti di pulizia.

■ EFFICIENZA ENERGETICA

Secondo il World Resources Institute, il consumo energetico è responsabile di oltre il 70% delle emissioni globali di gas serra. Nel nostro caso, il consumo di elettricità rappresenta una percentuale significativa dell'impronta di carbonio totale dell'azienda, suddivisa per sede. Il nostro consumo energetico totale nel 2025 ammonta a **210.661.799 kWh**, mentre il consumo energetico per sala giochi e per metro quadrato è rispettivamente di 439.795 e 550 kWh.

In questo contesto, nei nostri centri sono stati implementati diversi progetti di **efficienza energetica**, come la sostituzione degli impianti di climatizzazione con sistemi più efficienti, la **gestione remota** del controllo climatico, il monitoraggio regolare dei consumi energetici e l'installazione di sistemi **fotovoltaici per l'autoconsumo**. Per quanto riguarda le misure di lotta all'inquinamento luminoso, l'illuminazione convenzionale è stata sostituita con la **tecnologia LED**.

La digitalizzazione è stata fondamentale per migliorare l'efficienza energetica. Pertanto, continuiamo a sviluppare apparecchiature personalizzate che consentano il monitoraggio e la gestione dei consumi da remoto. Inoltre, stiamo aggiornando i nostri sistemi HVAC con tecnologia a flusso di refrigerante variabile, integrando unità di recupero energetico e gestione da remoto, il tutto gestito da personale specializzato per garantire la massima efficienza. A questo proposito, stiamo proseguendo con il progetto IoT che coinvolge oltre 189 sale da gioco in diversi paesi. Entro la fine del 2025, prevediamo di avere operativi i seguenti **strumenti IoT**:

-19,8%

consumo di elettricità per m²
di area di business
tra il 2015 e il 2025

0,55

rapporto di consumo
MWh/m²



48

sistemi di gestione remota
dell'aria condizionata



260

sistemi di gestione remota
dell'energia



139

sistemi di gestione remota della
qualità dell'aria



■ ENERGIA RINNOVABILE

Per quanto riguarda i consumi specifici di energia elettrica (**173.191.951 kWh**) nel 2025, abbiamo acquisito **121.014.431 kWh** da fonti energetiche rinnovabili nel mercato elettrico al dettaglio, oltre a produrre e consumare **2.469.300 kWh** dai nostri impianti fotovoltaici, il che significa un aumento del 10% di energia rinnovabile rispetto all'anno precedente e del 71% del totale consumato, dovuto a un maggiore acquisto di energia rinnovabile e a un aumento della produzione per autoconsumo.

Consumo di energia rinnovabile

	2024	2025	var. %
Consumo di energia rinnovabile (kWh)	111.372.648	121.014.431	9 %
Autoconsumo di energia rinnovabile (kWh)	1.284.610	2.469.300	92 %
Energia rinnovabile totale	112.657.258	123.483.731	10 %
% del consumo totale di elettricità	66,3 %	71,3 %	8 %

Energia rinnovabile (%) con possibilità di contrattazione con certificato di Garanzia d'Origine (GO) per paese

	2024	2025	var. %
% energia con possibilità di contrattazione GO	89,1 %	90,5 %	2 %

Energia rinnovabile (%) con GO per paese

	2024	2025	
Spagna	100 %	100 %	
Colombia	95 %	95 %	
Perù	22 %	18 %	Possibilità limitata di contrattazione con GO
Messico	43 %	67 %	Possibilità limitata di contrattazione con GO
Panama	80 %	81 %	
Repubblica Dominicana	– %	– %	Nessuna possibilità di contrattazione con GO
Marocco	– %	1 %	Nessuna possibilità di contrattazione con GO
Italia	90 %	95 %	
Costa Rica	– %	– %	Nessuna possibilità di contrattazione con GO

Nota: Portogallo e Porto Rico non sono inclusi.

Manteniamo il nostro obiettivo di raggiungere il 95% di consumo di energia rinnovabile entro il 2030.

Autoconsumo

Oltre all'acquisto di energia rinnovabile, stiamo aumentando la nostra produzione di energia per l'autoconsumo attraverso impianti fotovoltaici.

A questo proposito, nel 2025 sono stati sviluppati **7 progetti di autoconsumo**, con un totale di **455 kWp installati** e un aumento cumulativo della capacità installata del 22% rispetto al 2024.

	Accumulato al 31.12.2022	2023	2024	2025	Accumulato al 31.12.2025	Var.
Numero di progetti di autoconsumo	2	7	13	7	29	32 %
Potenza installata kWp	528	323	1.172	455	2.478	22 %



Utilizzo di veicoli ecocompatibili

Nell'ambito del nostro impegno fondamentale per la decarbonizzazione delle nostre attività, **puntiamo a migliorare il nostro impatto ambientale anche implementando azioni che incoraggino l'utilizzo di veicoli ibridi ed elettrici** e, quindi, riducano ulteriormente le emissioni di gas serra di Scope 1, generate, nel nostro caso, in gran parte dal consumo di carburante della nostra flotta di veicoli.

	2023	2024	2025	Previsioni 2026	Previsioni 2030
Totale veicoli	1.376	1.400	1.420	1.420	1.420
Veicoli ecologici	165	244	318	407	872
% Veicoli ECO	12 %	17 %	22 %	29 %	61 %

In conformità con le linee guida definite nella nostra politica, abbiamo avviato il rinnovo della nostra flotta con veicoli ECO, **aggiungendo 74 nuovi veicoli** ed espandendo i nostri punti di ricarica a un totale di **55** (Spagna e Italia). Questo incoraggia il nostro personale, i nostri clienti e la nostra flotta a passare alla mobilità sostenibile ricaricando i propri veicoli presso le nostre strutture.

In questo modo, stiamo aprendo la strada alla **riduzione delle nostre emissioni** dirette e indirette di gas serra di Scope 1 e Scope 3.

■ EMISSIONI DI GAS SERRA

Nel 2025, amplieremo la nostra offerta aggiungendo nuove sedi, in linea con la nostra politica di espansione, mantenendo al contempo la nostra strategia aziendale e ambientale. Tra il 2015 e il 2025, grazie ai nostri sforzi per ridurre il consumo energetico e aumentare l'uso di energie rinnovabili, abbiamo ridotto significativamente la nostra impronta di carbonio **Scope 2** basata sulla localizzazione del 34%.

34%

Riduzione dell'impronta di carbonio di Scope 2 in t CO₂ q per m²



La nostra impronta di carbonio nel 2025:

	2025	
tCO₂e di emissioni di gas serra – dirette e indirette (basate sul mercato)	31.604	
Emissioni di gas serra (Scope 1) ¹ tCO ₂ e	13.931	
Emissioni di gas serra (Scope 2 basato sul mercato) ² tCO ₂ e	17.673	
Emissioni di gas serra (Scope 2 in base alla posizione) ² tCO ₂ e	46.875	
Intensità	tCO₂e di emissioni di gas serra per sala giochi (in base al mercato)	65,98
	tCO₂e di emissioni di gas serra per m² (in base al mercato)	0,08

¹ Le emissioni di gas serra (GHG) di Scope 1 sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione di MITECO. Lo Scope 1 include i seguenti combustibili: gas naturale, propano, butano, gas di petrolio liquefatto, benzina e gasolio. I dati sui consumi sono stati convertiti in emissioni di GHG utilizzando i fattori di emissione di MITECO.

² Le emissioni di gas serra di Scope 2 basate sul metodo di localizzazione sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione di MITECO e dell'IEA (Agenzia Internazionale per l'Energia). Le emissioni di gas serra basate sul mercato sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione associati agli strumenti di mercato utilizzati da CIRSA per l'approvvigionamento di energia elettrica.

Nel corso del 2025 abbiamo continuato a calcolare le nostre **emissioni di Scope 3**.

tCO₂ di emissioni di gas serra - Scope 3	120.046
--	----------------

Grafico dell'impronta di carbonio per tipologia di emissioni Scope (%)

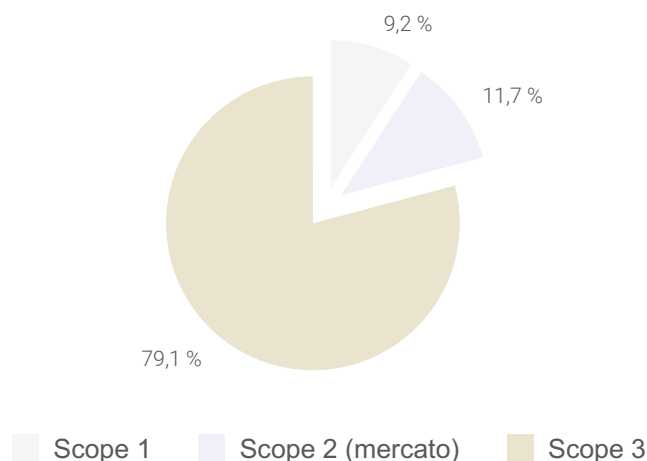
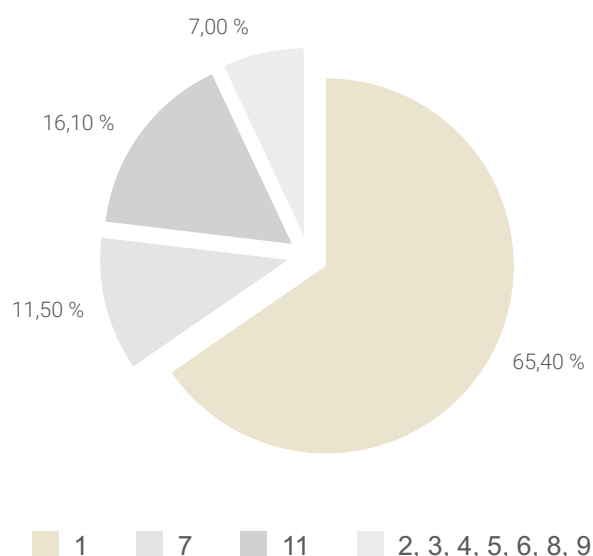


Grafico dell'impronta di carbonio per emissioni Scope 3 (%)



Categoria	Descrizione	Emissioni (tCO2)	%
1	Beni e servizi acquisiti	78.454	65,40 %
2	Beni strumentali	60	— %
3	Attività relative al consumo di carburante ed energia	688	0,6 %
4	Trasporto e distribuzione a monte	68	0,1 %
5	Rifiuti generati nelle operazioni	95	0,1 %
6	viaggi di lavoro	893	0,7 %
7	Pendolarismo	13.786	11,50 %
9	Trasporto e distribuzione a valle	108	0,1 %
11	Utilizzo dei prodotti venduti	19.306	16,10 %
13	Beni in leasing a valle	6.588	5,50 %
tCO2 di emissioni di gas serra - Scope 3		120.046	100 %

Nota: le **categorie 8 (Beni in leasing a monte), 10 (Lavorazione dei prodotti venduti), 12 (Smaltimento finale dei prodotti venduti), 14 (Franchising) e 15 (Investimenti)** non sono incluse in quanto non si applicano alla nostra attività.

Bureau Veritas, leader mondiale nelle certificazioni tecniche, ha calcolato le nostre emissioni di Scope 3 per il 2025.

Questo rientra nel **nostro impegno a raggiungere emissioni nette pari a zero entro il 2035**, in conformità con l'Accordo di Parigi. Come accennato in precedenza, abbiamo presentato domanda di **adesione alla Science Based Targets Initiative (SBTi)** per rafforzare il nostro piano di decarbonizzazione.



■ ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI

Gestione dei rifiuti

Ci impegniamo a rispettare rigorosamente la normativa ambientale vigente in tutti i Paesi in cui operiamo, implementando misure di miglioramento continuo attraverso obiettivi regolarmente convalidati. I dati del 2025 mostrano che abbiamo generato **1.039,9 tonnellate di rifiuti tracciabili**, di cui 501,5 tonnellate provenienti dai nostri processi di produzione B2B e 538,4 tonnellate dalle sole attività di gioco.

Per loro natura, le nostre attività produttive industriali non generano una quantità significativa di rifiuti pericolosi, identificati secondo il **Catalogo Europeo dei Rifiuti** (CER). Nel 2025, la gestione dei rifiuti derivanti dalla rimozione degli apparecchi da gioco al termine della loro vita utile ha generato 49 tonnellate di rifiuti considerati pericolosi.

Gestiti tramite aziende specializzate nella gestione dei rifiuti per prevenire qualsiasi potenziale danno ambientale. Per ridurre la produzione di rifiuti e promuovere il riciclaggio ove possibile, abbiamo implementato un efficace sistema di gestione dei rifiuti, adattato sia alle attività di produzione che a quelle di gioco. Includiamo un'etichetta identificativa sulle macchine da gioco CIRSA per facilitarne il successivo riciclaggio. Questa etichetta include informazioni su tutti i componenti utilizzati (circuiti stampati, schermi, plastica, cavi elettrici, vetro, ecc.) per garantirne il corretto smontaggio e la separazione.

Inoltre, ci assicuriamo che i clienti e il nostro personale riciclino nei nostri centri e utilizzino l'acqua in modo appropriato, così come tutti gli articoli che non possono più essere riciclati vengono gestiti con cura.

Nel processo industriale, la gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) viene effettuata tramite la fondazione Ecoasimelec, integrata nella piattaforma di raccolta differenziata e gestione dei rifiuti.

+ 91 %

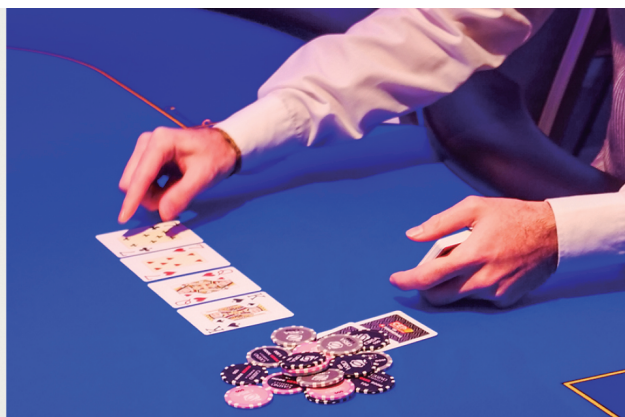
dei nostri
rifiuti aziendali e di produzione
vengono riciclati



Oltre a soddisfare i più elevati standard di sostenibilità, dimostriamo il nostro impegno anche attraverso iniziative come **la seconda vita delle carte da gioco in PVC utilizzate nei casinò**, trasformandole in una risorsa preziosa all'interno dell'ecosistema aziendale. Seguendo un processo sicuro e certificato, il materiale riciclato viene utilizzato per produrre le carte Club Winner, il prodotto finale che simboleggia il nostro rapporto con i nostri clienti abituali. Grazie a questa iniziativa, **prevediamo di riciclare più di una tonnellata di carte da gioco nei prossimi tre anni**.

Questo progetto coniuga sostenibilità, innovazione ed esperienza del cliente e rappresenta un ulteriore passo verso un gruppo CIRSA più responsabile e proiettato al futuro.

Ricicliamo le carte da gioco utilizzate nei nostri casinò per dare loro una seconda vita. Con questa iniziativa, evitiamo che finiscano in discarica e le trasformiamo in nuovi prodotti.



Consumo di materie prime

Data la natura dell'attività, l'utilizzo di materie prime non è significativo. Solo la produzione di macchine da gioco per il mercato spagnolo richiede un certo volume di materie prime. È importante notare che UNIDES, il produttore di queste macchine, è **certificato ISO 9001**.

Il **consumo di materie prime** per la **produzione di apparecchi da intrattenimento** per l'anno 2025 è stato:

2025 →	plastica	235	legna	768	foglio	536
2024	227		1.064		587	
2023	239		820		471	

Unità: in tonnellate

La diminuzione del consumo di legno è dovuta alla riduzione della produzione di macchinari rispetto al 2024.

Inoltre, in CIRSA siamo consapevoli dell'impatto ambientale dell'eccessivo utilizzo di carta da ufficio. Abbiamo implementato diverse iniziative per ridurre il consumo, promuovendo l'uso di tecnologie digitali per la gestione documentale (documenti elettronici e firme digitali) e pratiche di stampa responsabili, come la stampa fronte-retro. Nel 2025, abbiamo ridotto il consumo del 2,5% in Spagna.

2025 →	carta	15,2
2024	15,6	
2023	16,5	

Unità: in tonnellate

Spreco alimentare

Per CIRSA, la ristorazione non è il core business, sebbene adottiamo misure per prevenire lo **spreco alimentare**. Una gestione efficace dei rifiuti implica l'adozione di misure volte a gestire i processi chiave della filiera operativa.

In generale:

Le poche forniture scadute che possono verificarsi durante l'operazione sono generalmente deperibili.

La maggior parte delle perdite sono accidentali (cottura eccessiva, modifiche richieste dal cliente, caduta del prodotto...)

In entrambi i casi non si tratta di prodotti alimentari utilizzabili secondo le norme sanitarie.

Di seguito vengono descritti i principali processi della catena operativa:

- Richiesta di ordini A&B (cibo e bevande) digitalizzando il processo di acquisto tramite applicazioni iCloud (Micros, G-Stock).
- Conservare gli alimenti in modo efficiente eseguendo audit esterni sulla sicurezza alimentare.
- Controllo delle temperature di conservazione e cottura mediante l'esecuzione di audit esterni sulla sicurezza alimentare.
- Mantenere inventari efficaci ed eseguirli mensilmente.
- Proiezione dei ricavi mensili basata sulle previsioni di produzione.
- Implementazione di un'offerta equilibrata.
- Segnalazione e controllo delle perdite accidentali.



Social

Il nostro obiettivo è sviluppare,
trattenere e attrarre nuovi talenti nel Gruppo

Obiettivo e strategia



Noi di CIRSA crediamo che le persone siano la forza trainante della sostenibilità e della crescita aziendale.

Il nostro impegno è quello di offrire ai mercati i migliori servizi, assicurando che tutte le persone che fanno parte del Gruppo condividano gli stessi valori di eccellenza, integrità e responsabilità.

Consapevole che **il team umano è un asset strategico** per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, CIRSA ha sviluppato un solido quadro normativo che definisce le basi di un modello di gestione volto ad attrarre, sviluppare e trattenere i talenti, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, diversificato e sano, dove ogni persona possa sviluppare appieno il proprio potenziale.

Questo quadro è supportato da politiche aziendali trasversali che guidano le nostre azioni in tutti i paesi in cui operiamo:

- Politica sui diritti umani
- Politica sulla diversità, l'uguaglianza e l'inclusione
- Politica sulle persone e sui talenti
- Politica sulla salute e sicurezza sul lavoro (SSL)

Nel 2025, con il consolidamento di CIRSA come società quotata, rafforzeremo la strategia People and Talent come pilastro fondamentale della sostenibilità

e competitività, integrando nella nostra gestione criteri ESG che collegano il benessere delle persone al successo aziendale.

Per raggiungere l'eccellenza operativa, lavoriamo attivamente per promuovere la crescita personale e professionale dei nostri dipendenti, favorendo un ambiente di lavoro basato sulla fiducia, sulla partecipazione e sulla motivazione.

Abbiamo inoltre individuato i principali rischi a livello di personale, come la perdita di talenti critici, il turnover dei profili di leadership e i rischi associati al benessere, e abbiamo implementato piani e programmi globali per mitigarli:

- **Piani benessere a 360°**, che integrano azioni per la salute fisica, il benessere emotivo e la formazione finanziaria.
- **Programmi di formazione e sviluppo della leadership**, volti a rafforzare la promozione interna e la mobilità globale.
- **Ampliamento delle prestazioni sociali e del piano retributivo flessibile**, adattato alle esigenze di ogni paese.
- **Collaborazione con università e centri di formazione** per ampliare l'offerta formativa e attrarre giovani talenti.

15 pilastri che sostengono la gestione del personale di CIRSA:

1. ETICA, DIVERSITÀ, UGUAGLIANZA E INCLUSIONE

Garantiamo processi di reclutamento, retribuzione e promozione basati su questi 4 principi.

2. CONDIZIONI DI LAVORO

Garantiamo condizioni di lavoro eque, dando priorità ai contratti a tempo indeterminato, alla libertà di associazione e al dialogo sociale.

3. BENESSERE

Il benessere generale dei nostri dipendenti è una priorità strategica. Promuoviamo l'equilibrio tra lavoro e vita privata favorendo ambienti di lavoro sani e flessibili.

4. SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Offriamo un ambiente di lavoro sicuro in tutti i nostri centri, con sistemi di gestione certificati e audit interni ed esterni.

5. SVILUPPO PROFESSIONALE

Promuoviamo programmi di formazione che favoriscano la promozione interna e la crescita del capitale umano in tutte le aree del Gruppo.

Il nostro team in numeri

Nel 2025, il team di CIRSA si compone di 16.238 persone, con un incremento del 5% rispetto all'anno precedente. Di questo totale, il 79% lavora nelle nostre sedi di gioco, a dimostrazione della natura operativa della nostra attività e della nostra ampia presenza internazionale.

Nonostante le nostre dimensioni, in CIRSA **continuiamo a operare con il tocco personale e l'agilità di un'azienda locale in ogni paese in cui operiamo**. Questo modello ci consente di mantenere un legame diretto con le comunità e di offrire opportunità di lavoro stabili e sostenibili.

Entro la fine del 2025, il 94% dei dipendenti di CIRSA **è cittadino del paese in cui lavora**, a testimonianza del nostro impegno nei confronti delle comunità locali

attraverso l'occupazione locale e lo sviluppo economico nelle comunità in cui operiamo. La nostra forza lavoro globale è composta principalmente da persone di nazionalità spagnola (25%), colombiana (19%), peruviana (16%), messicana (14%) e panamense (8%), oltre a persone provenienti da Marocco, Portogallo e Italia.

Questa **diversità geografica e culturale è uno dei maggiori punti di forza del Gruppo**, poiché apporta prospettive diverse che arricchiscono il nostro lavoro e rafforzano l'identità globale di CIRSA.

Questo elevato tasso di occupazione locale rafforza il nostro contributo allo sviluppo economico e sociale di ogni regione in cui siamo presenti.

Dipendenti per categoria professionale a fine anno

	2024	2025
Indirizzo	715	746
Personale di supporto	1.949	1.993
Personale di marketing	496	751
Personale indiretto delle sale da gioco	3.542	3.654
Personale diretto delle sale da gioco	8.808	9.094
Totale	15.510	16.238



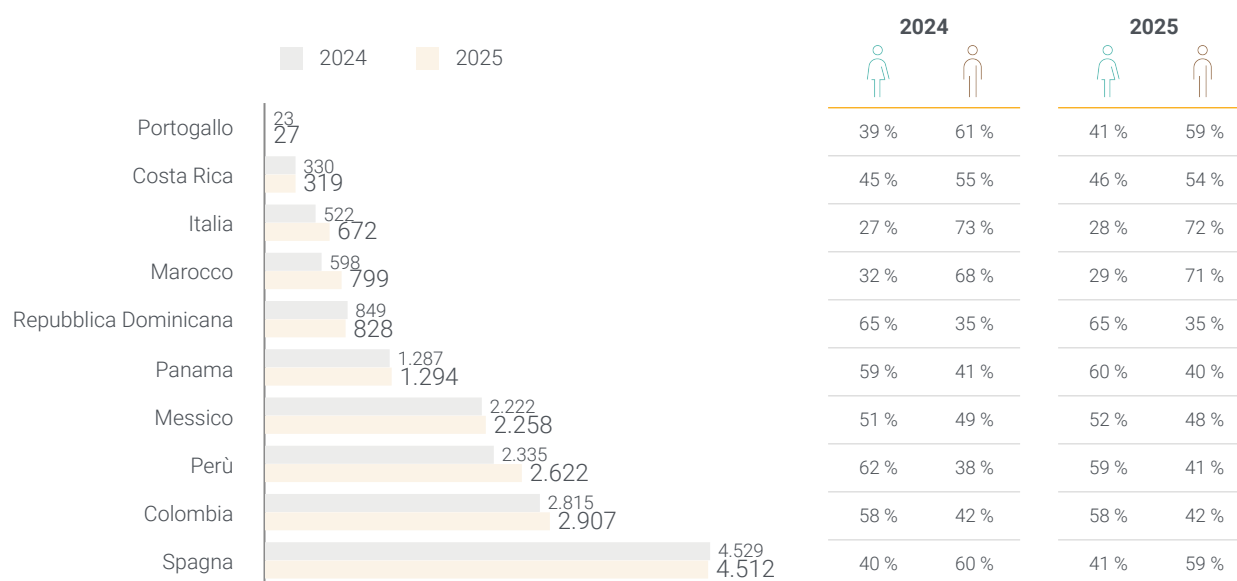
Persone impiegate per età

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

Nota: l'incorporazione di Apuesta Total in Perù a metà del 2024, così come le nuove acquisizioni nel 2025, incideranno sulla media annuale di alcuni indicatori. Ciò giustifica anche l'aumento del personale marketing dovuto alla standardizzazione dei criteri.

Dipendenti per paese e genere

La diversità geografica e culturale del Gruppo non è solo uno dei nostri maggiori punti di forza, ma anche un motore di innovazione e crescita. Questa pluralità di prospettive arricchisce il nostro modo di lavorare, favorisce la collaborazione tra i team e rafforza l'identità globale di CIRSA, consentendoci di adattarci rapidamente ai diversi mercati e di offrire soluzioni che riflettono la nostra visione internazionale.



Nota: Porto Rico non è incluso perché non ha una propria struttura del personale

	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Spagna	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
Perù	1.447	888	2.335	1.543	1.079	2.622
Messico	1.133	1.089	2.222	1.178	1.080	2.258
Panama	764	523	1.287	782	512	1.294
Repubblica Dominicana	553	296	849	539	289	828
Marocco	189	409	598	233	566	799
Italia	141	381	522	187	485	672
Costa Rica	147	183	330	148	171	319
Portogallo	9	14	23	11	16	27
Totale	7.829	7.681	15.510	8.137	8.101	16.238
	50 %	50 %	100 %	50 %	50 %	100 %

Diversità globale

A livello globale, il nostro team è composto per il **50% da donne e per il 50% da uomini**, raggiungendo il 57% di rappresentanza femminile in America Latina. Questo equilibrio riflette l'impegno di CIRSA per le pari opportunità e la diversità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel corso del 2025 abbiamo continuato a promuovere l'inserimento delle donne in posizioni di responsabilità, in particolare nei settori operativi, finanza e tecnologia, contribuendo così al consolidamento di una cultura più diversificata e inclusiva.

Dipendenti per nazionalità

	2024	%	2025	%
spagnolo	4.180	27 %	4.097	25 %
colombiano	2.900	19 %	3.027	19 %
peruviano	2.318	15 %	2.602	16 %
messicano	2.195	14 %	2.230	14 %
panamense	1.267	8 %	1.274	8 %
Altro	2.650	17 %	3.008	19 %
Totale dipendenti	15.510	100 %	16.238	100 %
Nazionalità totali	80		78	

Ripartizione per indirizzo (*)

	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 %
Totale dipendenti	715	100 %	746	100 %
Nazionalità totali	21		24	

(*) Personale della categoria Management Professional



Azioni e risultati

Nel 2025, CIRSA ha compiuto un passo decisivo nella sua evoluzione aziendale con la quotazione presso le borse spagnole (BME) il 9 luglio 2025.

Questo traguardo rafforza il nostro impegno verso la trasparenza, la governance e la rendicontazione ESG, consolidando la tracciabilità e il controllo degli indicatori sociali, ambientali e di governance aziendale.

In tale contesto, il Gruppo ha rafforzato i propri processi di divulgazione delle informazioni di mercato e

i meccanismi di controllo interno garantiscono la coerenza tra le informazioni finanziarie e non finanziarie.

Questo nuovo quadro di controllo pubblico ci spinge a continuare a evolvere verso un modello di gestione dei talenti basato sulla sostenibilità, l'equità e la valorizzazione delle persone, consolidando l'impegno sociale che da sempre caratterizza il Gruppo.

In CIRSA, il rispetto e la dignità di ogni persona sono pilastri essenziali della nostra cultura aziendale. Fedeli alle nostre politiche e coerenti con la nostra filosofia, riaffermiamo il nostro impegno a promuovere la diversità e l'inclusione in tutti i processi di gestione delle risorse umane, garantendo ambienti in cui tutti possano esprimere appieno il proprio potenziale.

1. ETICA, DIVERSITÀ, UGUAGLIANZA E INCLUSIONE

In CIRSA, riaffermiamo il nostro impegno nel costruire un ambiente in cui diversità e inclusione siano principi essenziali. Crediamo che una pluralità di prospettive ed esperienze stimoli l'innovazione e rafforzi la nostra crescita sostenibile.

Questo capitolo illustra le nostre politiche e i progressi in materia di diversità e inclusione, a testimonianza del nostro impegno nel garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso. Ci impegniamo affinché tutti gli individui, indipendentemente dalle loro caratteristiche uniche, si sentano valorizzati e riconosciuti.

Per noi inclusione significa più che integrare la diversità: significa garantire pari opportunità e creare un ambiente in cui ogni talento possa svilupparsi appieno, contribuendo con la propria unicità al successo collettivo.

■ Politiche e quadro d'azione

La nostra strategia è in linea con i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e contribuisce direttamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Per raggiungere questi obiettivi, abbiamo implementato una strategia completa per la diversità e l'inclusione, integrata nelle nostre policy e nella gestione del personale e dei talenti.

- **Politica sulla diversità, l'uguaglianza e l'inclusione:** stabilisce i pilastri per promuovere un'effettiva uguaglianza, garantendo lo sviluppo professionale e l'equità nelle opportunità.

- **Standard di gestione delle posizioni vacanti:** garantisce pari opportunità, assicurando processi equi e imparziali.
- **Politica sui diritti umani:** garantisce un trattamento equo e dignitoso a tutte le persone che compongono il Gruppo CIRSA e assicura che tutti siano trattati con rispetto.
- **Strategia di diversità e inclusione:** mira a creare un ambiente in cui la differenza sia un valore aggiunto e non vi siano elementi di discriminazione che limitino le opportunità di qualsiasi gruppo o impediscano alla nostra organizzazione di sfruttare al meglio il talento di tutte le persone che la compongono.
- **Comitato per la diversità e l'inclusione:** istituito nel luglio 2024 in Spagna e nel 2025 nella maggior parte dei paesi in cui operiamo, funge da organo consultivo ed esecutivo responsabile della promozione, dello sviluppo e dell'implementazione di iniziative che promuovano la diversità e l'inclusione in tutto il Gruppo e della loro applicazione a livello locale.

■ Impegno per la non discriminazione

Per garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, CIRSA si **impegna esplicitamente a non discriminare in base a genere, età, orientamento sessuale, disabilità, origine o qualsiasi altra caratteristica non correlata ai requisiti lavorativi**. Il Gruppo dispone inoltre di procedure per prevenire comportamenti che violino questa politica.

Nel corso del 2025, abbiamo rafforzato questo impegno lanciando un **corso sulla prevenzione e la risposta alle molestie**, rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo. Questa formazione mira a sensibilizzare, prevenire e contrastare qualsiasi comportamento che possa portare a molestie o discriminazioni, consolidando una cultura di rispetto e tolleranza zero.

Abbiamo messo in atto procedure specifiche per prevenire comportamenti che violano questo standard e i dipendenti del Gruppo hanno accesso alla hotline etica per segnalare qualsiasi comportamento che potrebbe costituire discriminazione sul posto di lavoro.

In questo senso, una volta attivato il protocollo, l'incidente segnalato viene indagato da una

commissione interna che aprirà un'indagine sulla presunta molestia o atto discriminatorio. In base all'esito di tale indagine, si determinerà se applicare le misure disciplinari previste dalla legislazione locale. (*)

Nei casi in cui un'indagine interna confermi comportamenti discriminatori o molesti, CIRSA applica misure disciplinari proporzionate alla gravità dei fatti, che possono includere rimproveri formali, sospensioni o risoluzione del contratto di lavoro, sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro e di quanto stabilito nel Codice Etico e di Condotta del Gruppo.

Vengono inoltre implementate azioni correttive complementari, come l'erogazione di ulteriore formazione al team interessato o la revisione dei protocolli interni, con l'obiettivo di prevenire il ripetersi di tali episodi e di rafforzare una cultura di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi tipo di molestia o discriminazione.

(*) Per il numero di casi attivati nel corso del 2025, vedere Capitolo 7. Corporate Governance. Canale Ethics Hotline.



■ Strategia e ambito di applicazione

La nostra strategia di diversità e inclusione, insieme alle politiche e ai programmi che la compongono, è obbligatoria per tutti i dipendenti, il personale dirigente e i membri del Consiglio di Amministrazione delle società che compongono il Gruppo CIRSA, indipendentemente dalla loro ubicazione geografica. Tale ambito include sia le società su cui il Gruppo esercita un controllo effettivo sia quelle su cui esercita un'influenza notevole, sempre nei limiti stabiliti dalla normativa vigente.

■ Impegni strategici

Per consolidare una cultura inclusiva in tutta l'organizzazione, sono stati stabiliti i seguenti **impegni**:

1. Gestione della diversità	2. Rifiuto della discriminazione	3. Meccanismi di selezione
Integrare nell'organizzazione la ricchezza che le diverse conoscenze, competenze ed esperienze apportano, attraverso una gestione attiva della diversità.	Garantire tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, età, disabilità, nazionalità o cultura, razza, credo religioso, pensiero e orientamento sessuale.	Garantire che le decisioni riguardanti la selezione, l'assunzione, la valutazione e la promozione siano basate esclusivamente sul merito e sulla trasparenza.
4. Pari opportunità	5. Equilibrio tra lavoro e vita privata	6. Gruppi di portatori di interesse
Promuovere l'uguaglianza come obiettivo centrale nell'orientamento di tutte le politiche relative alle persone e ai talenti.	Fornire a tutti i dipendenti strumenti e misure che favoriscano l'equilibrio tra lavoro e vita privata.	Estendere il nostro impegno verso la diversità e il rispetto a tutti gli stakeholder, promuovendo relazioni basate sulla libertà e sulla responsabilità.

■ Obiettivi chiave della strategia

La **strategia di diversità e inclusione di CIRSA** si basa su obiettivi specifici volti a generare un impatto concreto all'interno dell'organizzazione. Tra questi rientrano la sensibilizzazione e la formazione continua, la promozione di una leadership inclusiva e la riduzione dei divari di genere.

Di seguito sono descritti nel dettaglio gli obiettivi che guidano questa strategia:

- **Promuovere la consapevolezza** della diversità e dell'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione.
- **Promuovere la formazione** attraverso workshop e seminari specifici sulla diversità.
- **Sviluppare e consolidare una leadership** inclusiva in tutta l'organizzazione.
- **Ridurre** progressivamente il divario di genere nelle posizioni di leadership.
- **Misurare** e ridurre il divario salariale globale, garantendo la trasparenza.
- **Garantire** l'equità nei processi di selezione, promozione e sviluppo professionale.
- **Promuovere** il mentoring e lo sviluppo di talenti diversi per rafforzare l'inclusione.

■ Risultati 2025

Diversità e inclusione sono fattori chiave per il successo e la sostenibilità aziendale del Gruppo. Nel corso del 2025, abbiamo compiuto progressi significativi nell'attuazione della nostra strategia, consolidando una cultura aziendale più inclusiva ed equa in tutto il Gruppo.

Di seguito presentiamo le principali azioni intraprese e i riconoscimenti ricevuti nell'ambito della nostra strategia di diversità e inclusione:

1) Istituzione del Comitato per l'Uguaglianza, la Diversità e l'Inclusione Aziendale. Nel 2025, abbiamo compiuto un ulteriore passo avanti con la creazione del Comitato per l'Uguaglianza, la Diversità e l'Inclusione Aziendale, un organismo globale che funge da punto di riferimento per l'allineamento delle politiche e delle strategie in materia di diversità e inclusione in tutti i Paesi in cui operiamo. La missione di questo comitato è coordinare le iniziative, condividere le migliori pratiche e garantire la coerenza nell'attuazione di azioni che rafforzino il nostro impegno per la diversità a livello globale.

2) Consolidamento del Comitato per la Diversità e l'Inclusione in Spagna, creato nel 2024, che continua a svolgere il suo ruolo di organo consultivo ed esecutivo in Spagna, con una presenza permanente di 7 membri che garantiscono la rappresentanza delle diverse aree, fasce d'età, generi e altre prospettive presenti all'interno del Gruppo. Il suo obiettivo è garantire che le azioni riflettano la diversità di genere, generazionale e sessuale, tracciando la roadmap per nuove iniziative locali.

3) Istituzione di Comitati Locali per l'Uguaglianza, la Diversità e l'Inclusione. Abbiamo promosso la creazione di Comitati Locali per la Diversità e l'Inclusione nella maggior parte dei Paesi in cui operiamo. Questi comitati fungono da punti di riferimento in ogni mercato, adattando la strategia globale al contesto locale e promuovendo iniziative che rafforzino l'inclusione e le pari opportunità. Il loro ruolo è quello di identificare esigenze specifiche, proporre azioni e garantire la coerenza con i principi aziendali, promuovendo una cultura inclusiva a tutti i livelli.

4) Formazione e-learning obbligatoria su Diversità, Uguaglianza e Inclusione. Questa formazione, lanciata in Spagna nel 2024, è stata estesa a tutti i dipendenti del Gruppo a livello globale nel 2025. Il programma offre una panoramica completa sulla diversità (genere, orientamento sessuale, generazionale), sull'importanza dell'inclusione nelle organizzazioni e sulla gestione dei pregiudizi inconsci, rafforzando il nostro impegno per una cultura inclusiva. Inoltre, questa formazione è stata integrata nel processo di onboarding per tutti i nuovi assunti, garantendo che diversità e inclusione siano valori fondamentali fin dal primo giorno.

5) Celebrazione della prima Settimana della Diversità al Gruppo CIRSA. Un'iniziativa globale pensata per rafforzare il nostro impegno per l'inclusione e le pari opportunità. Durante questa settimana, si sono svolte diverse attività, tra cui **conferenze tematiche, la condivisione di testimonianze stimolanti** da parte di persone del Gruppo e la pubblicazione di **video promozionali del Comitato per l'Uguaglianza, la Diversità e l'Inclusione**. Queste azioni hanno contribuito a sensibilizzare, promuovere il dialogo e consolidare una cultura aziendale basata sul rispetto e la valorizzazione delle differenze.

6) Formazione e-learning sulla prevenzione e la risposta alle molestie. Nel 2025, abbiamo lanciato in Spagna una formazione e-learning obbligatoria sulla prevenzione e la risposta alle molestie. Questa iniziativa rafforza il cambiamento e l'evoluzione della **nostra cultura verso la tolleranza zero** per qualsiasi comportamento discriminatorio o molesto, fornendo strumenti pratici per identificare, prevenire e rispondere a queste situazioni. L'implementazione di questa formazione in tutti i paesi del Gruppo è prevista entro il 2026, garantendo un approccio coerente e globale alla protezione e al rispetto sul posto di lavoro.

7) Nel 2025 abbiamo rinnovato la nostra partecipazione ai programmi **Empowering Women's Talent and Diversity Leading Company**, che fanno parte dell'iniziativa Best Company for All Talent di Equipos y Talento, un portale specializzato in risorse umane incentrato sulla gestione dei talenti, la diversità e l'innovazione nelle organizzazioni,

con l'obiettivo di continuare a offrire alle persone del Gruppo (con sede in Spagna) opportunità di partecipare a workshop ed eventi specializzati in diversità e inclusione.

Grazie a questo impegno, abbiamo ottenuto ancora una volta i sigilli che ci certificano come **Empowering Women's Talent and Diversity Leading Company**, riaffermando il nostro impegno nel promuovere la diversità, l'emancipazione femminile e l'inclusione come pilastri fondamentali della nostra organizzazione.

8) Programma di Cross-Mentoring al femminile (4a e 5a edizione in Spagna). Nel corso del 2025, abbiamo sviluppato la quarta e la quinta edizione del programma di Cross-Mentoring al femminile, con la partecipazione di 12 donne come mentee e 8 mentor in posizioni dirigenziali, con l'obiettivo di promuovere lo scambio di esperienze di leadership e favorire la crescita professionale, incoraggiando le pari opportunità in posizioni di responsabilità.

9) Programma di leadership aziendale con un approccio inclusivo. Nell'ambito del programma di sviluppo per il middle management implementato in Spagna nel 2025, abbiamo integrato un focus sull'inclusione, affrontando temi come la leadership inclusiva e la creazione di team diversificati. Questa iniziativa mira a rafforzare le capacità di leadership e a garantire che la diversità sia un valore strategico nella gestione delle risorse umane. *Si veda il Capitolo 5. Sviluppo professionale. Leadership e gestione delle risorse umane.*

10) Partecipazione a workshop ed eventi volti a sviluppare una maggiore comprensione della diversità e della leadership inclusiva, nonché dell'emancipazione femminile. Tra questi:

- Comunicazione con impatto positivo
- Marchio personale
- Produttività ed efficienza
- Emancipazione e leadership femminile
- Parlare in pubblico
- Diversità cognitiva
- Leadership ispiratrice e cultura del feedback
- Negoziazione strategica

Donne impiegate per posizioni

	2024	2025	Scopo (%)	Anno
% Donne	50 %	50 %	> 50 %	2026
% Posizione dirigenziale nei punti vendita	52 %	53 %	> 53 %	2026
% Posizioni dirigenziali nei punti vendita/posizioni dirigenziali	85 %	85 %	> 85 %	2026
% Posizioni dirigenziali	23 %	26 %	> 26 %	2026
< 30	– %	– %	– %	2026
30 - 50	32 %	34 %	> 34 %	2026
> 50	10 %	16 %	> 16 %	2026
% di posizioni STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica)	12 %	12 %	> 12 %	2026



■ Politiche di compensazione

In CIRSA, consideriamo la retribuzione uno strumento strategico per attrarre, motivare e trattenere i talenti, allineando gli interessi delle persone con gli obiettivi aziendali e i valori aziendali.

Il nostro impegno è quello di offrire un pacchetto retributivo competitivo ed equo, personalizzato per ogni livello e ruolo all'interno del Gruppo, garantendo che la retribuzione rifletta le prestazioni, la responsabilità e il contributo individuale.

Il modello di retribuzione di CIRSA si basa sui principi di equità interna, competitività esterna e sostenibilità a lungo termine e integra componenti fisse, componenti variabili e benefit sociali, creando una proposta di valore equilibrata e attraente per tutti i dipendenti.

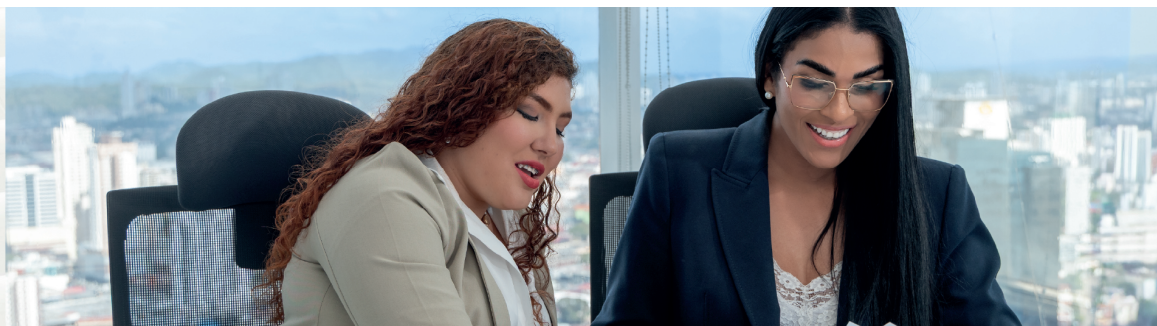
CIRSA analizza annualmente il divario retributivo di genere in tutte le categorie professionali e nei paesi in cui opera, applicando misure correttive laddove vengano rilevate deviazioni ingiustificate. Pertanto, CIRSA si impegna a implementare misure concrete volte a ridurre progressivamente il divario retributivo esistente tra i gruppi.

Stipendi medi per genere, età e categoria professionale

Valuta: in euro	2024						2025					
	Donne			Uomo			Donne			Uomo		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Indirizzo (*)	13.866	45.018	43.638	23.380	59.663	85.452	17.499	46.135	44.358	32.720	61.028	78.524
Personale di supporto	15.974	23.412	33.170	20.316	30.848	41.555	16.780	23.814	34.689	20.373	30.861	42.963
Personale di 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
Personale di sala indiretto	7.904	10.857	16.090	7.844	12.291	21.308	8.137	11.401	16.077	7.815	12.371	19.658
Personale di sala diretto	7.055	10.651	16.452	8.665	16.363	24.420	7.624	11.145	16.999	9.240	16.643	24.340
Totale	7.651	13.682	22.311	9.852	21.057	35.005	8.139	14.020	22.913	10.241	20.972	33.580

Il calcolo della retribuzione media ha preso in considerazione la retribuzione annua lorda, inclusi bonus e retribuzione variabile (tutte le componenti). Il confronto tra i due periodi è complesso a causa di diversi fattori, come tassi di cambio, nuove assunzioni, cessazioni e pensionamenti.

(*) La categoria Management non include la remunerazione dei membri dell'alta dirigenza. Vedi sezione Appendice: KPI sociali



Retribuzione variabile e performance ESG

Nel 2025 abbiamo continuato a rafforzare l'allineamento tra retribuzione variabile e performance sostenibile, integrando gli obiettivi ESG (Environmental, Social and Governance) nei piani di incentivazione annuali.

Una parte significativa della **retribuzione variabile** del nostro team dirigenziale è direttamente **collegata al raggiungimento di indicatori ESG**, tra cui:

- Progressi in termini di uguaglianza e diversità;
- Il miglioramento degli indicatori di sicurezza e salute sul lavoro;
- La riduzione dell'impronta ambientale;
- Il consolidamento di una cultura etica e di conformità in tutta l'organizzazione;
- Accreditemento degli stabilimenti nell'ambito del Gioco Responsabile.

Questo modello contribuisce a rafforzare la trasparenza, la responsabilità e l'attenzione ai risultati sostenibili a tutti i livelli di gestione.

Incentivi e riconoscimenti a lungo termine

In linea con la nostra politica di remunerazione e con gli impegni assunti dopo la quotazione in borsa, nel 2025 CIRSA ha rafforzato il proprio modello di remunerazione con l'**integrazione di meccanismi di incentivazione a lungo termine, allineati alle migliori pratiche di governance aziendale** e alla creazione sostenibile di valore per tutti gli stakeholder.

Questi nuovi programmi, rivolti ad alcuni gruppi strategici all'interno del Gruppo, sono **collegati al raggiungimento di obiettivi finanziari e di sostenibilità (ESG)**, rafforzando il legame tra performance individuali, risultati aziendali e impegni di responsabilità aziendale.

Inoltre, CIRSA gestisce programmi annuali di riconoscimento e bonus per i team operativi e il middle management, volti a incoraggiare la produttività, la qualità del servizio e lo sviluppo della leadership.

Grazie a questo approccio globale, il Gruppo consolida una proposta retributiva equilibrata e competitiva, che promuove l'impegno, la motivazione e la fidelizzazione dei talenti a lungo termine.

Piani di carriera e fidelizzazione

In CIRSA diamo valore alla dedizione, alla lealtà e al contributo di ogni persona al successo collettivo.

Il nostro **approccio retributivo è completato da piani di carriera personalizzati**, che promuovono la crescita professionale e lo sviluppo continuo dei dipendenti, garantendo chiare opportunità di avanzamento e mobilità interna.

Tra le iniziative più degne di nota ci sono:

- Piani di sviluppo professionale personalizzati per ogni unità aziendale.
- Programmi di leadership e mentoring incentrati sulla promozione interna.

Questi programmi rafforzano il nostro impegno per il benessere dei dipendenti e promuovono un ambiente di lavoro motivante e orientato al lungo termine.

Divario salariale

	Divisa	2024				2025			
		Donne	Uomini	VAbs	%	Donne	Uomini	VAbs	%
Spagna	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 %
Perù	PEN	23.800	36.615	12.815	35,0 %	27.491	39.959	12.468	31,2 %
Messico	MXN	169.453	239.901	70.448	29,4 %	179.144	241.123	61.979	25,7 %
Panama	USD	14.041	16.201	2.160	13,3 %	13.957	15.453	1.496	9,7 %
Repubblica Dominicana	DOP	404.967	689.798	284.831	41,3 %	454.056	736.324	282.268	38,3 %
Marocco	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 %
Portogallo	EURO	17.216	19.288	2.072	10,7 %	15.873	21.192	5.319	25,1 %

Il **divario salariale del Gruppo** è influenzato da fattori quali la distribuzione geografica, la composizione del lavoro e le diverse categorie professionali.

Nel 2025, il divario retributivo di genere medio consolidato in tutti i paesi in cui operiamo si è attestato al **19,2%**, con una riduzione di oltre 2 punti rispetto al 2024 (21,5%).

L'obiettivo di CIRSA è quello di continuare a ridurre progressivamente questa cifra e raggiungere la piena equità retributiva, garantendo che le differenze salariali rispondano esclusivamente a criteri oggettivi di rendimento, responsabilità e funzione.

■ Selezione

In CIRSA, diamo grande valore all'uguaglianza, alla diversità e all'inclusione come pilastri fondamentali per guidare l'innovazione, arricchire il processo decisionale e costruire un'organizzazione pronta per il futuro. La nostra strategia di selezione dei talenti va oltre la semplice copertura delle posizioni vacanti: **ci impegniamo ad attrarre, sviluppare e integrare persone che condividano i nostri valori, promuovendo un ambiente inclusivo e diversificato** e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Crediamo che riflettere la diversità degli ambienti in cui operiamo rafforzi la nostra competitività e ci consenta di procedere con una visione più ampia ed equilibrata. Pertanto, promuoviamo pratiche di selezione, assunzione e sviluppo basate sull'equità e sui nostri valori di Diversità, Uguaglianza e Inclusione (D&I), garantendo che ogni persona trovi la posizione più adatta al proprio talento e potenziale.

Questa strategia è in linea con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) e contribuisce a:

- Obiettivo di sviluppo sostenibile 4: Istruzione di qualità
- Obiettivo di sviluppo sostenibile 5: Parità di genere
- Obiettivo di sviluppo sostenibile 8: Lavoro dignitoso e crescita economica
- Obiettivo di sviluppo sostenibile 10: ridurre le disuguaglianze



1. Employer Branding e posizionamento del marchio

Noi di CIRSA crediamo che una presenza digitale strategica sia essenziale per ottenere un buon posizionamento del marchio:

- **Presenza digitale unificata e coerente:** abbiamo consolidato tutti i profili CIRSA su LinkedIn sotto un unico marchio aziendale, con una linea editoriale coerente definita da un comitato, garantendo una comunicazione allineata ai nostri valori e mettendo in risalto la nostra identità diversificata e multiculturale.
- **Contenuti che collegano:** condividiamo informazioni sui nostri prodotti e marchi (Sportium, Unidesa, Casino Marbella, Winner...), risultati aziendali e novità del settore, avvicinando gli utenti alla nostra attività.
- **Testimonianze ed esperienze reali:** creiamo video, interviste e campagne che mostrano la vita in CIRSA, l'impatto dei nostri impegni ESG e di conformità e il lavoro quotidiano dei nostri talenti.
- **Offerte e opportunità:** pubblichiamo offerte di lavoro affinché i potenziali candidati possano registrarsi e far parte dei nostri team e progetti.
- **Diversità come valore:** tutti i contenuti sono sviluppati utilizzando un linguaggio inclusivo, promuovendo pari opportunità e sottolineando la ricchezza della diversità culturale, di genere, di pensiero e generazionale all'interno del Gruppo.
- **Impatto sociale:** comunichiamo le nostre iniziative di azione sociale, mostrando come contribuiamo allo sviluppo delle comunità in cui operiamo e rafforzando la nostra missione di fornire valore oltre il business.

Inoltre, presso CIRSA riconosciamo anche l'importanza della presenza fisica agli eventi, ecco perché:

- Partecipiamo a **fiere del lavoro** e **centri di formazione** di ogni genere.
- Organizziamo **conferenze, workshop e presentazioni**, rafforzando la nostra reputazione di datore di lavoro leader.

2. Processo di selezione

Il nostro processo di selezione è progettato per attrarre, valutare e integrare i talenti in modo trasparente, inclusivo e sostenibile, garantendo che ogni persona possa svilupparsi e contribuire al successo del Gruppo.

- **Pubblicazione di annunci di lavoro, mobilità interna e reclutamento trasparente:** tutte le posizioni vacanti, sia interne che esterne, vengono comunicate in modo chiaro, seguendo criteri oggettivi che garantiscono pari opportunità e processi imparziali. Incoraggiamo la mobilità interna, offrendo ai nostri dipendenti l'opportunità di crescere professionalmente e di affrontare nuove sfide in diversi ruoli e sedi all'interno del Gruppo.
- **Attrarre e entrare in contatto con giovani talenti emergenti:** partecipiamo a fiere universitarie, programmi di formazione e conferenze professionali. Offriamo programmi di tirocinio e stage, nonché programmi di crescita interna (Impulse Program e Incubator Plan), che ci consentono di identificare candidati con elevato potenziale ed esperienza pertinente al settore.
- **Metodologie pratiche di valutazione e selezione:** per i profili tecnici e strategici, svolgiamo test quali casi di studio, interviste strutturate e dinamiche di gruppo, valutando competenze, creatività e capacità di problem solving.

- **Talenti con disabilità:** Riconosciamo il valore delle persone con disabilità. Collaboriamo con agenzie per l'impiego pubbliche e fondazioni specializzate (Seeliger y Conde, Prodis) per identificare e attrarre talenti con disabilità. Queste partnership garantiscono processi inclusivi ed equi. Nell'esercizio in corso, il Gruppo conta **139 dipendenti** con disabilità riconosciuta.

E all'interno delle nostre Politiche, regole e buone pratiche:

- **Standard di gestione delle posizioni vacanti:** definisce la pubblicazione e la gestione delle posizioni vacanti, garantendo processi equi e giusti.
- **Politica sulla diversità, uguaglianza e inclusione (D&I):** promuove la diversità e l'uguaglianza in tutte le fasi del reclutamento.
- **Conformità alle normative in materia di lavoro e disabilità:** garantisce che i nostri processi siano conformi alla legislazione vigente in tutti i paesi in cui operiamo.
- **Buone pratiche di selezione:** valutazioni oggettive, criteri standardizzati e collaborazione con università e organizzazioni specializzate.
- **Collaborazioni strategiche:** manteniamo accordi con università, istituti tecnici e piattaforme digitali per individuare e attrarre talenti emergenti in settori chiave quali IT, analisi dei dati e innovazione.

3. Piano di inserimento

In CIRSA, abbiamo un **programma di onboarding** personalizzato per ogni posizione e sede, che supporta i nuovi dipendenti fin dal loro ingresso nel Gruppo. Questo processo, coordinato dal team di selezione, consente ai nuovi assunti di conoscere la storia del Gruppo, le sue unità di business, il suo impatto sociale, le iniziative di sostenibilità e i benefit disponibili, nonché i servizi offerti ai nostri dipendenti.

Durante i primi giorni, **tutti i nuovi assunti ricevono una formazione obbligatoria**, che include la salute e la sicurezza sul lavoro, la familiarizzazione con i piani di emergenza e i rischi associati alla loro posizione. Inoltre, ricevono formazione su conformità, diversità e inclusione (D&I) e argomenti specifici per ogni ruolo, come il Gioco Responsabile per il personale addetto al servizio clienti nelle sale giochi.

Offriamo inoltre **specifici programmi di formazione interna per i neoassunti**, pensati per trasmettere le competenze aziendali e garantire l'eccellenza operativa. Ad esempio, corsi di formazione sui processi di Sportium, sulla raccolta di slot nel settore alberghiero o su altre funzioni aziendali specializzate, garantendo che ogni dipendente padroneggi le procedure e gli standard di CIRSA fin dall'inizio.

Per alcuni ruoli, in particolare per le posizioni dirigenziali, offriamo un percorso di inserimento personalizzato, che comprende incontri con la dirigenza aziendale e commerciale, incontri con i principali responsabili di area e visite ai luoghi di lavoro, facilitando così una comprensione completa del business e della cultura aziendale.

2. CONDIZIONI DI LAVORO

■ Organizzazione dell'orario di lavoro

In CIRSA, uno dei nostri principali impegni è garantire che tutte le persone che fanno parte del Gruppo godano di condizioni di lavoro eque, equilibrate e conformi, promuovendo l'equilibrio tra vita personale, familiare e professionale in tutti i paesi in cui operiamo.

CIRSA mantiene un fermo impegno nei confronti delle buone pratiche di lavoro in tutte le sue aree geografiche, in linea con i principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e riflessi nella sua Politica sulle Persone e i Talenti, nella Politica sui Diritti Umani e nella Politica sulla Diversità, Uguaglianza e Inclusione.

Questo impegno comprende la garanzia di un salario dignitoso, la limitazione e il controllo degli straordinari, la parità di retribuzione tra donne e uomini, il diritto alle ferie annuali retribuite e l'applicazione di procedure di consultazione preventiva in caso di ristrutturazioni o licenziamenti collettivi.

Tutte queste misure si applicano sia alle attività del Gruppo sia ai rapporti con fornitori e appaltatori, attraverso la Politica di Acquisti Responsabili.

L'organizzazione dell'orario di lavoro è definita in ogni azienda del Gruppo attraverso **calendari annuali del lavoro**, predisposti nel rispetto delle normative locali vigenti.

Tali calendari stabiliscono la **distribuzione dell'orario di lavoro** giornaliero, le ore di riferimento settimanali o annuali, nonché le festività locali e nazionali e, quando le attività lo consentono, la flessibilità degli orari di ingresso e di uscita.

Nei **centri commerciali con attività continuativa vengono applicati turni di lavoro a rotazione** che rispettano le condizioni della legislazione locale.

Tali turni vengono concordati con i rappresentanti legali dei dipendenti, formalizzati tramite firma e pubblicati nelle bacheche di ogni sede per garantire la massima trasparenza.

Per quanto riguarda la gestione degli straordinari, **CIRSA applica rigorosamente i limiti previsti dalla legislazione locale** e non può essere superato il limite massimo annuo stabilito per ciascun dipendente.

Il risarcimento può essere erogato sotto forma di denaro o di tempo di riposo equivalente, secondo le normative vigenti in ciascun Paese.

L'utilizzo degli straordinari è riservato esclusivamente a imprevisti o specifiche esigenze operative, soprattutto in ambiti aziendali che richiedono un'attenzione continua.

Allo stesso modo, **l'organizzazione dell'orario di lavoro tiene conto di situazioni personali di particolare rilevanza, come la cura dei figli o dei familiari a carico**, per le quali vengono applicati orari di lavoro flessibili o misure specifiche di congedo in conformità con le normative di ciascun Paese.

Con queste misure, CIRSA ribadisce il suo impegno per l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la responsabilità condivisa e il benessere dei propri dipendenti, promuovendo una cultura basata sulla fiducia, la trasparenza e la flessibilità responsabile.

In CIRSA, **uno dei nostri principali impegni è garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro eque ed equilibrate, conformi alle normative vigenti**, promuovendo un sano equilibrio tra lavoro e vita privata in tutti i paesi in cui operiamo.

■ Programmi e politiche per un lavoro responsabile

Il Gruppo CIRSA sviluppa programmi specifici volti a garantire la sicurezza, le pari opportunità e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Tra i principali troviamo:

- Il **Piano per l'uguaglianza e la diversità 2024-2026**, che promuove politiche attive di equità, inclusione e non discriminazione.
- Il **programma CIRSA +for you**, incentrato sulla salute fisica, mentale, emotiva e finanziaria delle persone.
- I **piani di formazione e sviluppo della leadership inclusiva**, rivolti ai quadri intermedi e ai team dirigenziali, per rafforzare le competenze di gestione responsabile e una cultura del rispetto.

Questi programmi vengono rivisti annualmente e adattati alle normative locali sul lavoro e agli standard internazionali sui diritti del lavoro e sulla sostenibilità sociale.

■ Impegno per i diritti umani

In CIRSA, riconosciamo i diritti umani come pilastro fondamentale della nostra cultura aziendale e del nostro modello di gestione responsabile. Il nostro impegno si ispira ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alle Convenzioni Fondamentali dell'OIL e alle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

Questo impegno è sancito dalla **Politica sui Diritti Umani del Gruppo**, applicabile a tutte le aziende sotto il controllo di CIRSA, alle sue controllate, ai suoi fornitori e partner commerciali, ed è integrato dalla Politica sulla Diversità, Uguaglianza e Inclusione, dalla Politica sugli Acquisti Responsabili e dal Codice Etico e di Condotta.

CIRSA si impegna a rispettare e proteggere i diritti del lavoro e sociali in tutte le sue attività, garantendo il divieto del lavoro forzato o minorile, la prevenzione della tratta di esseri umani, il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, nonché la parità di trattamento e la non discriminazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel corso del 2025, sono stati rafforzati i meccanismi interni per l'identificazione e la gestione dei rischi legati ai diritti umani nelle nostre operazioni e nella nostra catena di fornitura, in particolare negli ambiti relativi alla conformità del lavoro, alle pari opportunità e alla salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, i processi di approvazione dei fornitori sono stati rafforzati per garantire il rispetto degli standard etici e legali definiti dal Gruppo.

CIRSA dispone di meccanismi interni di monitoraggio e segnalazione, tra cui la **Hotline Etica**, attraverso la quale potenziali violazioni dei diritti umani o del diritto del lavoro possono essere segnalate in modo confidenziale.

Tutti i casi segnalati vengono analizzati da un comitato interno e vengono intraprese azioni in conformità con le procedure disciplinari e correttive stabilite.

Il Gruppo continua a impegnarsi nell'implementazione di un quadro strutturato di due diligence sui diritti umani, con l'obiettivo di identificare, valutare e mitigare i potenziali rischi e di integrare i risultati nei sistemi di conformità e di controllo interno.

In linea con questo impegno, CIRSA rivede periodicamente la propria politica e le proprie procedure in materia di diritti umani per adattare all'evoluzione delle normative e degli standard internazionali, garantendo tolleranza zero per qualsiasi forma di sfruttamento o abuso e consolidando una cultura aziendale basata sul rispetto, l'etica e la responsabilità sociale.

■ Accessibilità

Presso CIRSA, tutti i nostri luoghi di lavoro dispongono di licenze di apertura comunali che incorporano i requisiti normativi di accessibilità universale, garantendo che le strutture siano sicure, funzionali e utilizzabili da tutte le persone, indipendentemente dalle loro capacità fisiche o sensoriali.

Inoltre, stiamo promuovendo il progressivo adattamento di spazi, strumenti e risorse digitali, con l'obiettivo di eliminare le barriere e garantire un'esperienza lavorativa equa e accessibile in tutti i Paesi in cui operiamo.

Con queste misure, il Gruppo CIRSA ribadisce il suo impegno per una cultura inclusiva, diversificata e accessibile, in linea con i principi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e con le normative locali vigenti.

■ Meccanismi per promuovere il coinvolgimento dei dipendenti

In CIRSA crediamo che la partecipazione attiva delle persone sia essenziale per rafforzare la cultura aziendale e procedere verso un modello di gestione più trasparente, inclusivo e collaborativo.

Ascoltare la voce dei nostri dipendenti ci consente di migliorare, innovare e creare ambienti di lavoro più motivanti e sostenibili.

Ecco perché abbiamo integrato un canale di suggerimenti sul sito web aziendale, che facilita la comunicazione diretta e riservata di proposte o idee da parte dei dipendenti.

■ Ascoltare per migliorare

In CIRSA crediamo che ascoltare attivamente le persone che fanno parte del Gruppo sia essenziale per continuare a migliorare come organizzazione e costruire ambienti di lavoro più soddisfacenti, inclusivi e sostenibili.

A tal fine, nel 2025 abbiamo condotto una nuova indagine globale sulla soddisfazione e sul coinvolgimento, rivolta ai 16.238 dipendenti in tutte le aree geografiche del Gruppo.

Hanno partecipato 5.104 persone, raggiungendo un tasso di risposta superiore al 31%, che rappresenta un campione significativo e diversificato del nostro personale.



I risultati ottenuti offrono una visione molto positiva dell'ambiente di lavoro e della cultura aziendale.

I partecipanti sottolineano in particolare la chiarezza e l'accessibilità nella comunicazione interna, l'ambiente di lavoro positivo e la collaborazione tra i team come tratti distintivi che definiscono il nostro lavoro quotidiano.

L'indagine conferma inoltre una consolidata percezione di uguaglianza, diversità e rispetto a tutti i livelli dell'organizzazione.

La grande maggioranza dei dipendenti esprime di sentirsi pienamente identificata con i valori del Gruppo, rafforzando così il senso di appartenenza, l'impegno e l'orgoglio di far parte di CIRSA.

Allo stesso modo, cresce l'interesse a continuare a sviluppare competenze in materia di sostenibilità, digitalizzazione e leadership, ambiti chiave per il futuro dell'azienda e nei quali continueremo a promuovere programmi di formazione specifici, in linea con la nostra strategia di crescita sostenibile.

Inoltre, il gruppo **CIRSA dispone di altri meccanismi di ascolto attivo**, come colloqui di uscita, cassette dei suggerimenti, il canale Ethics Hotline e riunioni periodiche tra la direzione e i rappresentanti dei dipendenti.

Tutte queste informazioni vengono analizzate e convogliate per progettare piani d'azione che contribuiscano a migliorare il benessere, la motivazione e l'esperienza lavorativa delle persone che fanno parte del Gruppo.

Numero di nuove assunzioni per genere, età e categoria professionale

	2024						2025					
	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Indirizzo	6	23	0	4	40	3	4	26	3	1	47	15
Personale di supporto	63	58	9	84	101	10	73	83	10	110	125	6
Personale di marketing	33	38	1	18	30	5	91	51	1	57	49	10
Personale di sala indiretto	72	203	34	165	259	20	66	198	54	154	311	85
Personale di sala diretto	1.915	1.427	109	1.542	968	115	2.038	1.460	118	1.722	1.060	144
Totale	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					



Numero di licenziamenti per genere, età e categoria professionale

	2024						2025					
	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Indirizzo	1	6	2	5	9	5	0	5	2	0	17	7
Supporto personale	13	18	12	13	24	11	7	24	13	20	31	20
Marketing personale	9	5	1	2	6	4	7	12	0	13	15	8
Personale di sala indiretto	9	41	6	43	72	8	14	47	7	20	72	18
Personale di sala diretto	312	210	15	263	165	30	356	225	19	309	156	24
Totale	344	280	36	326	276	58	384	313	41	362	291	77
	660			660			738			730		
	1.320						1.468					

Nota: Variazione rispetto al 2024 in parte dovuta all'impatto di Apuesta Total (Perù)

■ Turnover dei dipendenti

Nel 2025, il tasso di turnover complessivo del Gruppo si è attestato al 27,9%, con una riduzione del 7,3% rispetto all'anno precedente. Questo dato include l'integrazione di nuove attività.

Questo indicatore continua a essere influenzato dalle differenze strutturali nei mercati del lavoro nei diversi paesi in cui operiamo. Mentre il turnover rimane moderato in Europa, è più elevato in alcuni paesi dell'America Latina, influenzato dalle caratteristiche specifiche di ciascun mercato e da fattori esterni come la stagionalità e la disponibilità di talenti specializzati.

	2024	2025
Spagna	15,3 %	15,6 %
Colombia	29,4 %	26,6 %
Perù (*)	69,7 %	62,9 %
Messico	41,9 %	38,9 %
Panama	12,7 %	14,8 %
Repubblica Dominicana	21,7 %	17,1 %
Marocco	21,2 %	11,1 %
Italia	12,5 %	11,2 %
Costa Rica	33,5 %	31,5 %
Total	30,1 %	27,9 %
Turnover volontario totale	22,1 %	19,5 %

(*) Incorporazione di Apuesta Total in Perù nel 2024

In CIRSA siamo fermamente impegnati a ridurre il turnover e a consolidare team stabili e motivati, consapevoli che la fidelizzazione dei talenti ha un impatto diretto sulla qualità del servizio, sull'esperienza del cliente e sulla sostenibilità del business.

Nel corso del 2025 abbiamo continuato a mettere in atto azioni concrete volte a fidelizzare e sviluppare l'impegno, affrontando il turnover in una prospettiva globale.

Tra i principali ci sono:

- **Migliorare le politiche di comunicazione di remunerazione e benefit**, con l'obiettivo di rafforzare la percezione di valore e di equità interna.
- Rafforzare il senso di appartenenza attraverso il **Piano Wellness CIRSA +for you** e attività aziendali volte a rafforzare il legame con la cultura del Gruppo.
- Sviluppo di **canali di comunicazione diretta** con i dipendenti, attraverso indagini periodiche di soddisfazione e spazi di dialogo con il management.

- Promuovere lo **sviluppo professionale e l'avanzamento interno**, offrendo percorsi di carriera e reali opportunità di crescita.
- **Promuovere una cultura inclusiva e diversificata** che garantisca pari opportunità e favorisca ambienti di lavoro rispettosi e collaborativi.

Rispetto agli anni precedenti, il turnover volontario continua a mostrare un andamento decrescente, attestandosi al 19,5%, rispetto al 22,1% dell'anno precedente.

Questo miglioramento riflette l'impatto positivo delle nostre iniziative di fidelizzazione e l'impegno continuo per rafforzare la motivazione, il senso di appartenenza e la fiducia delle persone che fanno parte di CIRSA.

Il Gruppo continuerà a lavorare sulla stabilità del lavoro e sulla fidelizzazione dei talenti, soprattutto nei mercati con un turnover strutturale più elevato, adattando le azioni alla realtà di ciascun Paese e allineando la gestione dei talenti agli obiettivi strategici dell'azienda.

Numero medio di dipendenti suddiviso per tipologia di contratto e paese

In CIRSA diamo priorità alla **stabilità lavorativa** come base per un ambiente di lavoro sicuro e stimolante.

Pertanto, ogniquale volta la natura della posizione e la legislazione locale lo consentano, promuoviamo rapporti di lavoro permanenti e a tempo pieno, a dimostrazione del nostro impegno per un'occupazione di qualità e per la fidelizzazione dei talenti.

Grazie a un'efficiente pianificazione delle risorse e alla diversificazione delle nostre linee di business, la struttura del personale rimane stabile durante tutto l'anno, senza grandi variazioni stagionali, garantendo continuità operativa e qualità del servizio in tutti i paesi in cui operiamo.

	2024				2025			
	Indeterminato a tempo		Determinato a tempo		Indeterminato a tempo		Determinato a tempo	
	pieno	parziale	pieno	parziale	pieno	parziale	pieno	parziale
Spagna	3.855	399	326	41	3.860	370	349	34
Colombia	2.776	0	34	0	2.820	0	35	0
Perù	894	0	737	0	1.022	0	1.305	1
Messico	2.270	0	3	0	2.256	0	3	0
Panama	1.274	0	8	0	1.269	0	12	0
Repubblica Dominicana	821	1	6	0	819	0	5	0
Marocco	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
Portogallo	1	0	1	0	18	0	7	0
Totale	12.901	438	1.488	49	13.171	423	2.122	50
	13.339		1.537		13.594		2.172	
	14.876				15.766			

Numero medio di persone impiegate, suddiviso per tipo di contratto, età e genere

	2024						2025					
	< 30		30 - 50		> 50		< 30		30 - 50		> 50	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indeterminato	1.776	1.394	3.957	3.847	820	1.545	1.791	1.474	4.015	3.828	891	1.595
Tempo pieno	1.753	1.365	3.732	3.770	767	1.513	1.770	1.452	3.801	3.747	837	1.564
Tempo parziale	23	28	225	77	53	32	21	22	214	81	54	31
Determinato	470	309	356	328	33	42	689	431	528	441	37	46
Tempo pieno	464	301	339	319	27	31	678	424	513	432	31	45
Tempo parziale	6	9	17	9	6	2	11	7	15	9	6	1
Totale	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					

Numero medio di persone impiegate, suddiviso per tipologia di contratto e categoria professionale

	2024					2025				
	Indirizzo	Personale di supporto	Personale di marketing	Personale di sala indiretto	Personale di sala diretto	Indirizzo	Personale di supporto	Personale di marketing	Personale di sala indiretto	Personale di sala diretto
Indeterminato	689	1.710	443	3.313	7.184	718	1.701	510	3.301	7.364
Tempo pieno	679	1.646	438	3.244	6.893	710	1.639	504	3.235	7.082
Tempo parziale	9	64	5	69	291	8	62	6	66	282
Determinato	13	143	26	147	1.208	11	270	184	137	1.570
Tempo pieno	13	142	26	142	1.166	11	267	184	133	1.527
Tempo parziale	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				

L'incorporazione di Apuesta Total in Perù a metà del 2024, così come le nuove acquisizioni nel 2025, incideranno sulla media annuale di alcuni indicatori.

Accordi e patti di contrattazione collettiva

Presso CIRSA manteniamo un rapporto costruttivo e rispettoso con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori, riconoscendo il loro ruolo essenziale nella difesa dei diritti dei lavoratori e nella promozione del dialogo sociale.

Il nostro rapporto si basa su principi etici, trasparenza e fiducia reciproca, promuovendo la negoziazione come strumento principale per stabilire diritti e obblighi che contribuiscono al benessere delle persone e alla sostenibilità dell'azienda.

Adottiamo una visione matura e globale delle relazioni sindacali, allineata agli standard internazionali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e ai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Questo approccio si traduce in processi di contrattazione collettiva aperti, inclusivi e rappresentativi, che mirano ad accordi equilibrati e duraturi in tutte le aree geografiche in cui operiamo.

In termini generali, i contratti collettivi e i patti sottoscritti dal Gruppo CIRSA si applicano a tutti i dipendenti del Gruppo, indipendentemente dalla

modalità contrattuale, dalla categoria professionale o dalla posizione ricoperta, garantendo pari diritti e condizioni di lavoro in tutte le unità aziendali.

Nel corso del 2025 abbiamo rafforzato il dialogo sociale in diversi Paesi, consolidando canali di comunicazione più agili con i rappresentanti sindacali e promuovendo spazi di negoziazione che integrino temi emergenti come l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la digitalizzazione del lavoro e la sostenibilità sociale.

Inoltre, manteniamo il nostro accordo quadro con **UNI Global Union**, una federazione sindacale mondiale presente in oltre 150 paesi, che rafforza il nostro impegno nei confronti dei diritti umani e della contrattazione collettiva internazionale.

Attraverso questo accordo, garantiamo che le relazioni sindacali siano sviluppate secondo i principi di libertà di associazione, uguaglianza e rispetto, assicurando che in tutti i paesi in cui opera CIRSA vengano promosse pratiche di lavoro responsabili e un ambiente di dialogo sociale efficace.

Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi per paese

	2024			2025		
	Dipendenti	% di dipendenti coperti	Dipendenti coperti	Dipendenti	% di dipendenti coperti	Dipendenti coperti
Spagna	4.529	100 %	4.529	4.512	100 %	4.512
Colombia	2.815	100 %	2.815	2.907	100 %	2.907
Perù	2.335	– %	0	2.622	– %	0
Messico	2.222	74 %	1.635	2.258	74 %	1.661
Panama	1.287	100 %	1.287	1.294	100 %	1.294
Repubblica Dominicana	849	– %	0	828	– %	0
Marocco	598	– %	0	799	– %	0
Italia	522	100 %	522	672	100 %	672
Costa Rica	330	100 %	330	319	100 %	319
Portogallo	23	100 %	23	27	100 %	27
Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi	15.510	72 %	11.141	16.238	70 %	11.392
Contratti collettivi totali	11.728	95 %	11.141	11.989	95 %	11.392

■ Libertà di associazione e sindacati

Il rispetto della libertà di associazione e della libertà sindacale è uno dei principi essenziali su cui si basa la cultura del lavoro di CIRSA.

Il Gruppo garantisce che tutti i dipendenti possano esercitare questi diritti fondamentali in condizioni di parità e senza alcuna limitazione, in conformità con la legislazione del lavoro vigente in ogni Paese e in linea con le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

La contrattazione collettiva è riconosciuta come uno strumento fondamentale per costruire relazioni di lavoro equilibrate e sostenibili.

Per questo motivo vengono mantenuti canali permanenti di dialogo e collaborazione con i Rappresentanti Legali dei dipendenti nei diversi Paesi, attraverso riunioni periodiche che consentono di condividere informazioni, ascoltare proposte e raggiungere accordi vantaggiosi per entrambe le parti.

A titolo di esempio, va segnalato che in Spagna esistono più di 50 organismi di rappresentanza legale, che esercitano liberamente le loro funzioni sindacali e rappresentative in un clima di rispetto, dialogo e fiducia reciproca.

In questi incontri vengono affrontati temi quali le condizioni salariali, gli orari di lavoro flessibili, la prevenzione dei rischi professionali, i piani di parità e la gestione delle risorse, tra gli altri aspetti che contribuiscono al benessere e alla motivazione dei dipendenti.

A livello globale, come abbiamo già detto, l'accordo siglato con **UNI Global Union** rafforza l'impegno del Gruppo nel dialogo sociale internazionale e nella promozione dei diritti umani e del lavoro in tutte le aree geografiche in cui opera.

Grazie a questo accordo quadro, CIRSA garantisce che tutte le persone possano organizzarsi, essere rappresentate e partecipare attivamente alla creazione di ambienti di lavoro equi, inclusivi e sostenibili.

Il dialogo sociale e la rappresentanza sono pilastri di una cultura del lavoro basata sulla fiducia, sul rispetto e sulla partecipazione.

95%

dei lavoratori dipendenti che si trovano in paesi in cui esistono accordi o patti collettivi



86 %

di contratti a tempo indeterminato



3. BENESSERE

In CIRSA, il benessere delle nostre persone non è solo una politica; è parte del nostro impegno. Crediamo che prendersi cura di coloro che fanno parte della nostra organizzazione sia la chiave del nostro successo e della costruzione di una cultura aziendale forte e umana.

Nel 2025 è stata lanciata CIRSA +for you, un'iniziativa pensata per supportare ogni dipendente del Gruppo in tutte le fasi della sua vita, prendendosi cura del suo benessere fisico, psicologico, emotivo, finanziario e sociale. Perché in CIRSA crediamo che quando i nostri team si sentono supportati e valorizzati, possano crescere, svilupparsi e dare il meglio di sé.

+ per il tuo benessere fisico

Presso CIRSA promuoviamo uno stile di vita sano affinché ogni persona abbia più energia e vitalità, incoraggiando abitudini come l'attività fisica, l'alimentazione e la salute, perché crediamo che l'esercizio fisico migliori la salute e rafforzi il lavoro di squadra.

- Programmi di attività fisica, nutrizione e salute, disponibili sulla piattaforma Wellwo, adattati a orari e paesi diversi.
- Club sportivi (padel, ciclismo, corsa e calcio a 7) che uniscono esercizio fisico, divertimento e rafforzano lo spirito di squadra.
- Accesso universale per tutti i dipendenti, compresi quelli che lavorano nei turni notturni.

+ per la tua salute emotiva

Il benessere psicologico ed emotivo è una priorità per noi. Sappiamo che il lavoro non si misura solo dai risultati, ma anche da come si sentono le persone che lo rendono possibile. Ecco perché offriamo workshop sulla gestione dello stress, programmi di resilienza e iniziative di auto-cura e gestione emotiva, progettati per supportare i nostri dipendenti nei momenti di forte pressione.

Inoltre, sviluppiamo attività di riconoscimento, esercizi di team building ed eventi interni che rafforzano la coesione, la motivazione e il senso di appartenenza. Vogliamo che ogni dipendente del Gruppo si senta valorizzato e ascoltato.

+ per tutti

In CIRSA, promuoviamo i legami tra le persone e il senso di appartenenza. Crediamo che far parte di una comunità solida rafforzi il benessere individuale e collettivo. Per questo promuoviamo iniziative condivise che riflettano la nostra identità e i nostri valori, contribuendo a creare legami autentici tra chi lavora qui.

Dalle attività di squadra come il Family Day e gli incontri alle iniziative di solidarietà come la Giornata internazionale contro il cancro al seno, cerchiamo di creare spazi in cui ogni persona si senta valorizzata, in contatto con i propri colleghi e parte di qualcosa di più grande.



Questo spirito di appartenenza si estende a tutti i dipendenti CIRSA, in tutti i Paesi in cui siamo presenti.

■ Equilibrio tra lavoro e vita privata, flessibilità e benefici sociali

L'impegno di CIRSA per il benessere significa anche **favorire un sano equilibrio tra lavoro e vita privata**, promuovendo la responsabilità condivisa e la flessibilità come pilastri fondamentali della nostra cultura aziendale. Il nostro obiettivo è raggiungere un autentico equilibrio tra lavoro e vita privata, migliorando il benessere di tutti all'interno del Gruppo.

In **tutte le regioni promuoviamo misure che consentano di adattare la giornata lavorativa e il posto di lavoro alle esigenze individuali, incoraggiando opzioni come il telelavoro e gli orari flessibili**, ogniquale volta la natura del lavoro lo consenta, adattandosi al nuovo contesto lavorativo e alle realtà locali.

A queste iniziative si aggiungono altre azioni volte a migliorare l'equilibrio tra vita personale e professionale, come i venerdì intensivi, le giornate personali e la possibilità di ridurre l'orario di lavoro per la cura di minori o familiari a carico, in conformità con le normative di ciascun Paese.

Inoltre, CIRSA garantisce che tutti i dipendenti possano beneficiare delle risorse e

misure riconosciute dalla legislazione locale sul lavoro, come il congedo parentale, il congedo volontario per la cura dei familiari o l'orario di lavoro flessibile all'inizio e alla fine della giornata lavorativa.

Inoltre, offriamo un'ampia gamma di prestazioni sociali, adattate alle caratteristiche e al quadro normativo di ogni regione.

Tra questi rientrano piani di retribuzione flessibili, copertura per invalidità, fondi pensione e altri programmi pensati per migliorare la qualità della vita dei nostri dipendenti.

Tali politiche si applicano senza distinzione tra dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale, garantendo equità nell'accesso a benefici e opportunità.

Con tutte queste misure, rafforziamo la nostra convinzione che il benessere non si misura solo in termini di salute o prestazioni, ma anche nella capacità di ogni persona di conciliare, prendersi cura ed essere accudita, costruendo così un ambiente di lavoro più umano, sostenibile e orientato alle persone.

■ Riconoscimento e sviluppo del talento

Il benessere implica anche il riconoscimento degli sforzi, della dedizione e dei risultati delle persone.

Nel 2025, CIRSA ha rafforzato le proprie politiche di riconoscimento e ricompensa, integrando meccanismi di incentivazione a breve e lungo termine che valorizzano il contributo individuale e collettivo al successo del Gruppo.

Questi programmi, allineati alle migliori pratiche di governance aziendale, combinano obiettivi finanziari e di sostenibilità (ESG), promuovendo il collegamento tra performance, sviluppo professionale e impegno verso i valori dell'organizzazione.

In questo modo, il benessere in CIRSA non si misura solo in termini di salute o di equilibrio tra lavoro e vita privata, ma anche nell'opportunità di crescere, di essere riconosciuti e di essere parte attiva di un progetto comune che pone le persone al centro del suo successo.

■ Disconnessione digitale

In un ambiente sempre più connesso, il Gruppo CIRSA promuove una cultura di equilibrio e rispetto del tempo personale.

Per disconnessione digitale si intende il diritto di tutte le persone a non utilizzare gli strumenti tecnologici aziendali al di fuori dell'orario di lavoro, garantendo così il riposo, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e il benessere emotivo.

Questo impegno fa parte del modello di gestione responsabile del Gruppo e si applica a tutti i livelli dell'organizzazione, nel rispetto della legislazione vigente in ogni Paese e delle migliori pratiche internazionali in materia di salute psicosociale.

Tra le misure che rafforzano questo diritto vi sono:

- Limitazione dell'invio di comunicazioni professionali al di fuori dell'orario di lavoro, salvo casi di giustificata urgenza.
- Sensibilizzare e formare i team di gestione per promuovere una cultura del rispetto dei periodi di riposo.
- Integrazione della disconnessione digitale all'interno del programma CIRSA +for you, nell'ambito delle azioni per il benessere e l'equilibrio personale.

Con queste azioni, CIRSA cerca di proteggere la salute mentale ed emotiva dei suoi dipendenti, promuovere una produttività sostenibile e consolidare un ambiente di lavoro in cui la tecnologia è al servizio delle persone e non il contrario.

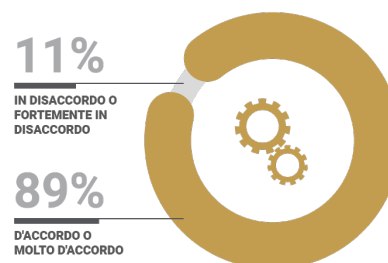
■ Meccanismi per promuovere il coinvolgimento dei dipendenti

Ascoltare, condividere e costruire insieme sono i pilastri che definiscono il nostro modo di lavorare in CIRSA.

La partecipazione attiva delle persone è fondamentale per continuare a evolversi come azienda vicina, trasparente e impegnata nello sviluppo dei propri talenti.

Per questo, oltre ai canali di comunicazione permanenti - come l'intranet aziendale e le cassette dei suggerimenti locali - promuoviamo diverse iniziative per conoscere in prima persona le opinioni di chi fa parte del Gruppo.

Nel corso del 2025 abbiamo condotto un sondaggio sulla partecipazione e sulla soddisfazione, a cui hanno partecipato i dipendenti di tutti i paesi in cui siamo presenti.



Lo studio ha individuato tendenze molto positive: un'elevata valutazione complessiva delle attività formative, il riconoscimento della qualità dei contenuti e una netta preferenza per formati ibridi e flessibili, che consentono di coniugare l'apprendimento con l'attività professionale.

Il team People and Talent ha ricevuto oltre 5.104 risposte da tutti i sondaggi condotti quest'anno, con un tasso di partecipazione superiore al 31%. I risultati dimostrano un elevato livello di soddisfazione e coinvolgimento.

La partecipazione ai sondaggi riflette l'impegno di tutte le nostre aree geografiche, dimostrando il coinvolgimento dei talenti di ogni regione nella costruzione del futuro del Gruppo.

Queste iniziative rafforzano la nostra convinzione che le idee migliori nascono ascoltando chi le rende possibili.

Per questo continueremo a promuovere la partecipazione, il dialogo e la collaborazione, affinché ogni persona senta che la sua voce conta e che è parte attiva della crescita di CIRSA.

4. SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

■ Sicurezza e salute sul lavoro

In CIRSA, la salute e la sicurezza sul lavoro sono una priorità assoluta e un pilastro fondamentale della nostra strategia aziendale. Questo impegno è parte integrante della visione e dei valori del Gruppo ed è formalizzato nella nostra Politica di Prevenzione dei Rischi sul Lavoro.

L'**obiettivo principale è garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre**, affinché tutte le attività e i servizi svolti nelle diverse aziende e nei Paesi in cui operiamo siano protetti da qualsiasi situazione di rischio che possa incidere sulla sicurezza e la salute dei dipendenti.

Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo si è dotato di un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza** che garantisce un'adeguata tutela e si basa su:

- **Garantire il rispetto delle leggi e delle normative locali nei paesi in cui operiamo.**
- **Promuovere una cultura preventiva** a tutti i livelli dell'organizzazione.
- Integrare la prevenzione in tutti i processi e le attività del Gruppo.
- Stabilire un **sistema di miglioramento continuo**, basato sulla valutazione periodica e sistematica delle condizioni di lavoro.
- **Prevenire i rischi, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** attuando misure preventive adeguate.
- Promuovere **la formazione continua in materia di sicurezza e salute sul lavoro.**
- Incoraggiare la consultazione e la **partecipazione di tutti i dipendenti** alla promozione della sicurezza e della salute.
- **Richiedere il rispetto delle norme di sicurezza** anche ai dipendenti delle aziende collaboratrici che svolgono la loro attività nei nostri centri.

Inoltre, il Gruppo promuove obiettivi interni di miglioramento continuo in materia di sicurezza e salute, definiti dalle diverse unità aziendali e rivisti periodicamente dai responsabili della Prevenzione e dalla Direzione Corporate People and Talent.

La Politica di Prevenzione dei Rischi sul Lavoro viene periodicamente rivista per garantirne la conformità alla normativa vigente e ai principi di miglioramento continuo che ispirano i sistemi di riferimento internazionali in materia.

■ Audit e revisioni del sistema di gestione

In Spagna, **una società di revisione esterna, Full Audit**, certifica periodicamente l'efficacia del nostro sistema di gestione della prevenzione dei rischi sul lavoro, nell'ambito del nostro processo di miglioramento continuo. Nel corso dell'esercizio 2025, è stata effettuata la revisione interna annuale del sistema di gestione della prevenzione dei rischi sul lavoro, valutando oltre 40 elementi di controllo in diverse società del Gruppo, tra cui:

- Controlli periodici e ispezioni interne nei luoghi di lavoro.
- Verbale di consegna dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale).
- Piani di emergenza e misure di intervento in situazioni di emergenza.
- Registro delle esercitazioni di emergenza.
- Procedura per il coordinamento delle attività aziendali (CAE), applicabile alle imprese appaltatrici e di servizi.



- Registro di formazione, per garantire che tutti i dipendenti siano in possesso di certificati di formazione in materia di sicurezza e salute.

Tali revisioni consentono di verificare l'efficacia delle misure implementate, valutare i rischi rilevati e definire azioni preventive e correttive, garantendo il miglioramento continuo del sistema in linea con gli standard di **Full Audit**, l'ente che effettua l'audit di verifica esterna ogni **quattro anni**.

Inoltre, i risultati ottenuti dai responsabili della sicurezza e della salute di ciascun Paese vengono monitorati annualmente, consentendo di stabilire priorità e piani d'azione adattati alle circostanze locali.

Inoltre, il Gruppo promuove una formazione continua in materia di prevenzione e sicurezza operativa per tutto il personale, compresi appaltatori e fornitori che svolgono la loro attività nei nostri centri, rafforzando una cultura della sicurezza condivisa.

Negli altri Paesi in cui siamo presenti continuiamo ad avanzare nella certificazione progressiva dei sistemi di gestione, adattandoli alle normative locali e rafforzando le procedure di prevenzione e controllo.

■ Prevenzione e promozione della salute sul lavoro

Presso CIRSA promuoviamo la salute e il benessere da una prospettiva olistica che comprende la prevenzione fisica, mentale ed emotiva.

Nel corso del 2025 sono state implementate misure specifiche volte a tutelare la salute individuale e collettiva, quali:

- Protocolli di prevenzione e campagne di informazione e sensibilizzazione.
- Programmi e applicazioni di benessere incentrati sulla salute mentale ed emotiva.
- Sfide di attività fisica e workshop sul benessere personale, sia di persona che virtuali.

Disponiamo di **servizi medici accreditati** per il monitoraggio della salute di tutti i dipendenti e di programmi specifici, tra cui:

- Campagne di vaccinazione stagionale.
- Programmi di promozione della salute e prevenzione delle malattie cardiovascolari, del cancro del colon, dell'ipertensione e di altre patologie.
- Prescrivere abitudini sane.
- Promuovere l'esercizio fisico, un'alimentazione sana e il benessere emotivo.



■ Formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro

Tutti i dipendenti CIRSA ricevono una formazione personalizzata in base ai rischi del loro lavoro, che copre le loro esigenze di informazione, sviluppo delle competenze e consapevolezza sui pericoli sul posto di lavoro.

Offriamo inoltre una formazione specifica in materia di risposta alle emergenze (antincendio, evacuazione, primo soccorso), nonché una formazione pratica sull'uso delle attrezzature di lavoro (carrelli elevatori, transpallet elettrici, ecc.).

Nel 2025 è stata rafforzata la formazione sui rischi psicosociali e sulla prevenzione delle molestie sul posto di lavoro, in linea con l'impegno del Gruppo per ambienti di lavoro sicuri e sani.

Nel corso dell'esercizio finanziario 2025 sono state erogate **41.070 ore di formazione in materia di sicurezza e salute** in tutto il Gruppo.

■ Partecipazione e consultazione dei dipendenti

Presso CIRSA promuoviamo una cultura di partecipazione e consultazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, promuovendo il coinvolgimento attivo di tutti i dipendenti.

Questo impegno si concretizza attraverso i Comitati paritetici per la sicurezza e la salute sul lavoro, che si riuniscono periodicamente per esaminare gli indicatori, proporre miglioramenti e monitorare il rispetto dei piani di prevenzione e delle attività di formazione in questo ambito.

I nostri sforzi per preservare la sicurezza e la salute sul lavoro si riflettono nel basso numero di infortuni sul lavoro registrati. Nel 2025 si sono verificati 296 infortuni sul lavoro e 0 malattie professionali, in calo rispetto agli anni precedenti.

■ Ambiente di lavoro sicuro

La corretta attuazione delle politiche e delle procedure in materia di sicurezza e salute crea un ambiente di lavoro sicuro e sano, in cui i rischi sono ridotti al minimo e viene promosso il benessere fisico, mentale ed emotivo dei dipendenti.

L'esistenza di misure preventive e protocolli chiari non solo garantisce la conformità normativa, ma promuove anche una cultura di responsabilità, prevenzione e consapevolezza collettiva sul posto di lavoro.

Un ambiente di lavoro sicuro implica la gestione dei rischi evidenti (movimentazione delle attrezzature, prevenzione degli incidenti), nonché l'identificazione precoce di nuovi rischi e la formazione continua del personale.

Tutto ciò contribuisce a creare uno spazio in cui i dipendenti si sentono supportati e sicuri nello svolgimento delle loro mansioni.

In conclusione, **dare priorità alla sicurezza** e alla salute non è solo un obbligo legale, ma anche un **impegno etico e strategico** per il benessere dei dipendenti.

■ Tasso di incidenti

Un ambiente di lavoro sicuro protegge le persone, migliora la coesione e l'efficienza del team e rafforza il successo sostenibile di CIRSA.

	2024			2025		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Incidenti 1	388	233	155	296	169	127
Indice di frequenza 2	8,81	10,66	6,99	7,90	8,82	6,97
Indice di gravità 3	0,17	0,19	0,16	0,15	0,18	0,11
Malattie correlate al lavoro	0	0	0	0	0	0

1 Il numero di infortuni rispetto al 2024 è diminuito, ma ciò non è dovuto a cause straordinarie. 2 L'indice di frequenza è stato ottenuto dividendo il numero di infortuni con malattia (esclusi gli infortuni in itinere) per il numero di ore lavorate moltiplicato per 1.000.000.

3 L'indice di gravità è stato calcolato dividendo il numero di giorni persi a causa di infortuni con malattia (esclusi gli infortuni in itinere) per il numero di ore lavorate moltiplicato per 1.000.

■ Assenteismo dal lavoro

Una gestione efficiente dell'assenteismo dei dipendenti è essenziale per garantire la continuità operativa e prestazioni ottimali del Gruppo. L'assenteismo, sia esso dovuto a motivi di salute, personali o lavorativi, può avere un impatto significativo sulla produttività e sul morale del team.

Nel corso del 2025 sono state continuate ad essere implementate **misure pro attive per ridurre**, come il rafforzamento dei programmi di benessere fisico e mentale, orari di lavoro flessibili e la promozione di una cultura di supporto e riconoscimento.

Il tasso di assenteismo complessivo presso il Gruppo CIRSA si è attestato al 3,1%, pari a 1.385.691 ore perse (nel 2024 era di 1.353.543 ore, 3,1%), includendo sia l'assenteismo dovuto a malattia che a infortunio (calcolo stimato basato su 8 ore per giornata lavorativa persa).

Questo leggero aggiustamento si spiega con il consolidamento di nuove operazioni e con variazioni stagionali, senza cause straordinarie.

	2024	2025
Spagna	5,9 %	6,2 %
Colombia	2,5 %	2,4 %
Perù	1,0 %	0,9 %
Messico	1,8 %	1,6 %
Panama	1,3 %	1,4 %
Repubblica Dominicana	1,3 %	1,5 %
Marocco	1,1 %	0,8 %
Italia	1,4 %	1,9 %
Costa Rica	3,7 %	3,1 %
Portogallo	n/a	0,4 %
Total	3,1 %	3,1 %

L'**assenteismo viene monitorato mensilmente** in ogni unità aziendale e segnalato al Corporate People and Talent Management, consentendo l'identificazione di pattern, l'istituzione di misure preventive e il rafforzamento dei programmi di benessere fisico e mentale.

Grazie a questo monitoraggio, nei centri con i tassi più elevati vengono implementate azioni specifiche, focalizzate sulla prevenzione dei rischi psicosociali e sul miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.

5. SVILUPPO PROFESSIONALE

In CIRSA promuoviamo l'apprendimento continuo come strumento strategico per sviluppare il potenziale di tutti i dipendenti, garantendo pari opportunità e favorendo un ambiente inclusivo e diversificato.



In questo quadro, e nell'ambito del programma CIRSA +for you, abbiamo creato CIRSA + for your development, un'iniziativa che conferisce identità e coerenza a tutte le azioni di formazione e sviluppo del Gruppo, rafforzando il nostro impegno per la crescita professionale e individuale delle nostre persone.

Il nostro Piano Formativo Annuale integra iniziative volte a rafforzare le competenze, supportare lo sviluppo professionale e garantire che ogni individuo possa crescere in linea con gli obiettivi strategici e operativi del Gruppo. In questo modo, la formazione non solo valorizza i talenti individuali, ma contribuisce anche alla sostenibilità, all'innovazione e alla competitività dell'organizzazione.

■ Organizzazione

Nell'ambito del nostro impegno per la trasparenza e la gestione efficiente dei talenti, nel 2025 abbiamo portato avanti un piano per standardizzare la terminologia in tutto il Gruppo. Questa iniziativa garantisce la coerenza e la comparabilità delle informazioni sulla struttura organizzativa tra le diverse unità aziendali e i diversi Paesi, facilitando la pianificazione strategica, il processo decisionale e la misurazione affidabile degli indicatori ESG.

■ Leadership e gestione delle persone

Nel 2025 abbiamo consolidato il **CIRSA Leadership Program**, rivolto ai team leader, con particolare attenzione all'applicabilità e alla scalabilità delle loro competenze. Il programma sviluppa quattro competenze interfunzionali chiave per il Gruppo e quattro competenze specifiche che valorizzano l'impatto individuale di ciascun leader, **strutturate in tre aree di sviluppo:**

- **Competenze strategiche**, per allineare i team agli obiettivi del Gruppo.
- **Capacità relazionali**, promozione di una comunicazione efficace e di una cultura del feedback.
- **Competenze operative**, focalizzate sul miglioramento continuo e sull'efficienza nella gestione del team.

Nel corso del 2025, il programma è stato adattato nel formato e nella durata per adattarsi alle caratteristiche di ciascun gruppo, rendendolo più accessibile e personalizzato in base alle loro esigenze, senza compromettere gli obiettivi di sviluppo stabiliti. Inoltre, è stato adottato un **approccio inclusivo in tutto il programma formativo**, integrando contenuti sulla diversità, sui pregiudizi inconsci e sull'importanza di creare ambienti equi che promuovano talenti diversi, in linea con la strategia globale di diversità e inclusione del Gruppo CIRSA.

Inoltre, è stato integrato un corso di formazione online basato sull'intelligenza artificiale, che consente ai partecipanti di esercitarsi in diversi scenari di colloquio di sviluppo (PMS) attraverso il gioco di ruolo. Questo strumento rafforza l'applicazione pratica delle competenze e migliora la preparazione dei leader, seguendo la metodologia di **feedback STAR** e il modello di **coaching GROW (Obiettivo, Realtà, Opzioni e Volontà)**.

■ Piano completo per i talenti

Per CIRSA, è essenziale che i colloqui di sviluppo, noti come **Performance Management System (PMS)**, siano condotti con attenzione, poiché consentono l'analisi delle prestazioni e degli interessi individuali e il loro allineamento con gli obiettivi strategici dell'azienda e di ciascuna business unit. Questi colloqui si concentrano sulla persona e, sulla base di queste informazioni, vengono progettati i piani di carriera e il piano di formazione annuale, garantendo che lo sviluppo e gli interessi dei singoli siano pienamente allineati con le priorità strategiche e operative del Gruppo.

Come parte essenziale della gestione dei talenti, CIRSA dispone di un modello di valutazione delle prestazioni strutturato e omogeneo per tutte le unità del Gruppo, che consente una misurazione oggettiva dei contributi individuali e collettivi agli obiettivi aziendali.

Questo modello combina **tre approcci complementari**, adattati alle diverse unità del Gruppo:

- **Gestione per obiettivi (MBO):** valuta il raggiungimento degli obiettivi individuali e di squadra.
- **Valutazione a 360°:** incorpora il feedback di superiori, colleghi e collaboratori per promuovere una visione completa delle prestazioni.
- **Revisioni agili:** facilitano il monitoraggio continuo dello sviluppo e consentono di adattare dinamicamente i piani d'azione.

Le **valutazioni vengono effettuate annualmente** e costituiscono la base per la definizione dei piani di sviluppo individuali, della pianificazione della formazione e dei processi di promozione interna, garantendo meritocrazia ed equità nella gestione dei talenti.

Questo sistema contribuisce a rafforzare una cultura aziendale orientata alle alte prestazioni, basata sulla trasparenza, sul feedback costruttivo e sull'attenzione ai risultati sostenibili.

Inoltre, il **Comprehensive Talent Plan** adotta un approccio più sistemico e globale, concentrandosi sulla business unit e sulle persone chiave per la sua sostenibilità. Questo piano mira a identificare i talenti chiave e a definire piani di successione per le posizioni critiche, garantendo la sostenibilità aziendale attraverso la preparazione delle future generazioni di leader. A tal fine, vengono definiti percorsi di carriera e sviluppo che combinano formazione e altre iniziative, facilitando transizioni pianificate e coerenti con la strategia aziendale.

In questo modo, sia i colloqui di sviluppo che il Piano Integrato dei Talenti confluiscono direttamente nel Piano di Formazione Annuale, garantendo che ogni azione formativa risponda a reali esigenze, sia strategiche che operative.



■ Piano di allenamento

In CIRSA lo sviluppo dei talenti è un pilastro essenziale per la crescita sostenibile del Gruppo.

Il nostro Piano di Formazione Annuale integra un catalogo strutturato di attività formative, iniziative di apprendimento esperienziale e opportunità di sviluppo personale, promuovendo una cultura di apprendimento continuo, inclusivo e responsabile, in linea con i nostri impegni ESG e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS).

Nel corso del 2025 abbiamo svolto **367.817 ore di formazione**, con una media stimata di 22,7 ore di formazione e un investimento approssimativo di 53 € per lavoratore.

Le attività formative sono strutturate in quattro aree principali:

- **Formazione tecnica e operativa**, rivolta al personale di sala, ospitalità, manutenzione e servizi aziendali.
- **Sviluppo della leadership e gestione delle persone**, rivolto a quadri intermedi e dirigenti.
- **Competenze digitali e trasformazione tecnologica**, con particolare attenzione all'adozione di nuovi strumenti e processi.
- **Cultura aziendale e conformità normativa**, inclusa la formazione in materia di etica, diversità, inclusione e diritti umani.

Questo approccio garantisce pari opportunità e uno sviluppo continuo delle competenze in tutti i Paesi in cui operiamo, rafforzando una cultura dell'apprendimento inclusiva e sostenibile.

Gli assi strategici di apprendimento sono:

- **Acquisizione di nuove competenze**. Formiamo le persone ad assumere nuovi ruoli o funzioni, migliorandone la versatilità e preparandole alle sfide future. Programmi come il Percorso Formativo CRECER in America Latina e i Piani di Sviluppo Individuale legati ai percorsi di carriera e ai piani di successione sono particolarmente degni di nota.
- **Rafforzamento delle competenze tecniche e interfunzionali**. Promuoviamo l'adattamento alla trasformazione digitale attraverso la formazione sugli strumenti di Microsoft 365 con funzionalità di Intelligenza Artificiale, come Power Automate, Planner e Power BI.
- **Affinamento del ruolo attuale**. Consolidiamo competenze specifiche per ogni posizione attraverso programmi come le Business Academy (Commerciale, Servizi e Lounge) o il Piano di Sviluppo Manageriale per Direttori di Casinò, oltre a master, formazione in centri specializzati, webinar, workshop pratici e certificazioni.
- **Apprendimento collaborativo e inclusivo**, attraverso il quale promuoviamo il trasferimento delle conoscenze attraverso:
 - **Tech Talks**, dove condividiamo sfide, soluzioni e best practice.
 - **Convegni internazionali** che allineano le strategie e diffondono le esperienze.
 - **Cross-mentoring** nell'ambito del programma Empowering Women's Talent, che promuove la leadership femminile, le pari opportunità e la diversità di prospettive.
 - **Tutoraggio** e supporto come nel Programma Impulso.

Inoltre, forniamo formazione obbligatoria su conformità, gioco responsabile, diversità e inclusione, contestualizzata alle nostre attività e basata su casi di studio pratici.

Offriamo anche opportunità di sviluppo personale attraverso workshop, webinar, e-learning e brevi moduli formativi su lingue, tecnologia, competenze personali e benessere olistico.

■ Borse di studio per la formazione CIRSA

Le borse di studio CIRSA erogano fino a 1.200 € a persona per studi al di fuori del catalogo formativo, promuovendo l'autonomia, l'impegno e la crescita professionale, consolidando il nostro approccio all'apprendimento continuo e responsabile.

Nel 2025 le cifre erano le seguenti:

193

borse di studio
richieste

76 %

concesso nel 2025

82.000 €

importo concesso

■ Promozione interna, mobilità e transizione di carriera

In CIRSA, la **promozione interna** è parte di un processo completo di gestione dei talenti che prevede l'identificazione dei talenti e la definizione di percorsi di carriera che favoriscano lo sviluppo professionale. Questo approccio rafforza una **cultura di apprendimento continuo**, motiva i dipendenti evidenziando opportunità di crescita e riflette l'impegno dell'organizzazione nei confronti del proprio capitale umano. Il nostro obiettivo è mantenere un rapporto superiore al **90% tra promozioni interne ed esterne**.

Essendo un'azienda multinazionale presente in 11 paesi, la **mobilità internazionale** consente ai dipendenti di ampliare le proprie conoscenze, acquisire una visione globale e arricchire i propri piani di carriera, integrando la diversità e il multiculturalismo che caratterizzano CIRSA attraverso l'immersione in diversi ambienti socioculturali, realtà aziendali e modalità di lavoro.

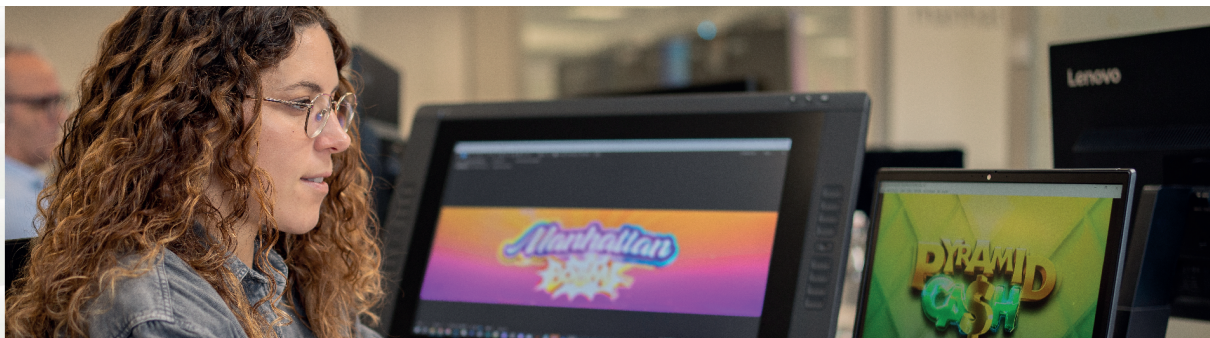
Allo stesso modo, CIRSA gestisce in modo responsabile le partenze dei dipendenti attraverso **programmi di ricollocazione** che offrono supporto personalizzato e formazione sull'occupabilità, facilitando un'efficace transizione professionale.

716

i dipendenti sono stati
promossi entro il 2025

90 %

promozione interna
oggettiva



■ Ore di formazione

Si prevede un aumento generale delle ore di formazione a seguito dell'implementazione di nuovi programmi di formazione aziendale nel corso del 2025. Tale aumento non ha avuto un impatto uniforme in tutti i Paesi, poiché in alcuni casi tali programmi sono stati pienamente implementati nel 2025, mentre in altri la loro implementazione sarà distribuita tra il 2025 e il 2026.

Ore di formazione per tipologia

	2024	2025
Affinamento del ruolo	181.658	218.185
Benessere	5.701	7.246
Sicurezza e salute	44.491	41.070
Legale e conformità	31.476	37.748
Gioco Responsabile	8.947	8.232
Competenze	34.168	22.618
Uguaglianza e diversità	4.927	15.557
Sviluppo professionale	17.557	17.161
Totale	328.925	367.817

Ore di formazione per categoria professionale

	2024	2025
Indirizzo	11.099	19.948
Personale di supporto	39.442	34.379
Personale di marketing	6.057	10.964
Personale di sala indiretto	51.921	59.984
Personale di sala diretto	220.406	242.542
Totale	328.925	367.817

Ore di formazione per paese e costo per dipendenti totali e formati

	2024			2025				
	Ore di formazione	Ore di formazione e	Dipendenti formati	Costo €	Ore per dipendente Totali	Formato	Costo per dipendente Totali	Formato
Spagna	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 €
Perù	67.005	64.585	5.545	24.063 €	24,6	11,6	9 €	4 €
Messico	40.623	40.530	5.103	44.505 €	17,9	7,9	20 €	9 €
Panama	14.357	19.547	2.886	110.838 €	15,1	6,8	86 €	38 €
Repubblica Dominicana	15.808	16.523	992	17.213 €	20,0	16,7	21 €	17 €
Marocco	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 €
Portogallo	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 €

Note:

- I costi per i paesi extraeuropei sono espressi in valuta locale e convertiti in €.
- Ogni dipendente ha completato in media 1,5 sessioni di formazione all'anno.
- Il Portogallo non ha effettuato sessioni di formazione nel 2024, in quanto ha aderito alla fine del 2024.



Il nostro contributo alla società

Vogliamo continuare a contribuire
allo sviluppo delle comunità locali
in cui è presente CIRSA

Obiettivo e strategia



Oltre a creare posti di lavoro locali e garantire entrate fiscali che aiutano a finanziare programmi di sviluppo socioeconomico nei paesi in cui operiamo, siamo **fermamente impegnati** nei confronti della comunità locale e lavoriamo

per creare solidi legami con le piccole imprese e gli stakeholder del nostro territorio. Inoltre, siamo impegnati a sostenere iniziative sociali a sostegno delle persone più vulnerabili nei vari Paesi in cui operiamo.



Azioni e risultati

■ Contributo economico

Con 16.238 dipendenti in 11 paesi, il nostro impatto economico è significativo e crea **impatti positivi** nelle comunità in cui operiamo. Un contributo importante che forniamo allo sviluppo dei paesi in cui operiamo deriva dalle **imposte sul gioco d'azzardo e sulle attività economiche**. Solo nel 2025, queste imposte ammontavano a **1 miliardo di euro**.

Il nostro settore è uno dei maggiori contributori alle economie locali. Non solo attraverso le tasse, ma

creiamo anche occupazione e offriamo intrattenimento a molte persone. Ad esempio, il settore del gioco d'azzardo in Spagna ha versato circa 1,271 miliardi di euro di tasse sul gioco d'azzardo nel 2024, 238 milioni di euro al governo centrale e 1,033 miliardi di euro ai governi regionali. Il contributo economico del settore in Spagna è stimato allo 0,8% del PIL, mentre il nostro settore crea circa 83.000 posti di lavoro diretti e 175.000 posti di lavoro indiretti.

94 %

personale CIRSA che si trova nelle comunità locali

1 miliardo

nei pagamenti delle tasse sul gioco e attività aziendale

CIRSA, oltre a offrire tutte le garanzie ai propri clienti, si impegna a operare esclusivamente nei mercati regolamentati attraverso società locali, contribuendo così alle risorse pubbliche attraverso il pagamento delle imposte sul gioco d'azzardo e sull'attività aziendale, in base al livello di attività in ciascuno dei paesi.

■ Contributo alla comunità

In CIRSA, dedichiamo i nostri sforzi al sostegno delle comunità in cui operiamo, contribuendo al loro sviluppo sia attraverso le nostre tasse sia collaborando con fondazioni e organizzazioni no-profit locali che promuovono iniziative in settori quali la salute, il benessere sociale, l'istruzione, lo sport, la sicurezza alimentare e l'inclusione. **Nel 2025, CIRSA ha donato 418.709 euro a organizzazioni no-profit ed enti pubblici per aiutare i più bisognosi.** La **Fondazione Sportium** ha inoltre donato **101.220 euro** a vari **progetti legati all'inclusione di gruppi vulnerabili e allo sport.**

Di seguito **alcune delle principali iniziative** a cui abbiamo partecipato nel 2025.

CIRSA Solidaria

JUNTOS. MÁS COMPROMETIDOS

Cada entidad ganadora recibirá un cheque solidario valorado en 2.000 €

CIRSA 



CIRSA Solidaria

In CIRSA crediamo che il vero cambiamento inizi dalle persone. Per questo motivo abbiamo lanciato questa campagna, un'iniziativa che consente ai dipendenti di scegliere le cause sociali che il Gruppo sosterrà.

Donazioni a enti

Effettuiamo donazioni a diverse organizzazioni in tutti i paesi in cui operiamo. Partecipiamo a programmi di beneficenza che supportano iniziative locali volte a promuovere il benessere e l'inclusione sociale.



Progetti legati allo sport e all'inclusione

Aiutiamo in progetti che promuovono l'integrazione di persone e gruppi a rischio di esclusione sociale attraverso lo sport, incoraggiando la pratica di ogni tipo di attività sportiva, garantendone l'integrità e trasmettendo i valori insiti nello sport.

Campagne di volontariato

Partecipiamo a diverse campagne di volontariato dei dipendenti, come la raccolta fondi per la Banca Alimentare. Nella foto, il nostro team di Panama dona latte alle mense dei poveri che servono le persone vulnerabili.





Corporate Governance e Compliance Normativa

Siamo all'avanguardia nel nostro settore
e un punto di riferimento a livello aziendale

Obiettivo e strategia



Al centro della nostra strategia ESG e della nostra attività c'è una solida cultura di buona governance aziendale e conformità normativa, ulteriormente rafforzata dalla nostra offerta pubblica iniziale (IPO). Abbiamo implementato le best practice e le raccomandazioni della Commissione Nazionale del Mercato dei Valori Mobiliari (CNMV) spagnola nella nostra struttura di governance aziendale. Questo risultato è ottenuto attraverso un rigoroso processo di monitoraggio e controllo delle nostre operazioni, applicando le conoscenze e l'esperienza dei membri del nostro Consiglio di Amministrazione, dei comitati del Consiglio di Amministrazione, dei team di gestione, dell'audit interno e del personale addetto alla conformità.

La nostra solida cultura della conformità ci mantiene all'avanguardia nel nostro settore, con tolleranza zero per la corruzione e qualsiasi altra forma di condotta

illecita, violazione delle leggi e dei regolamenti interni che regolano le nostre attività.

Disponiamo dei migliori meccanismi per adottare le migliori pratiche, i principi e le raccomandazioni in materia di governance aziendale e conformità normativa. **Etica, integrità, rispetto della legge, trasparenza e onestà** sono principi fondamentali che sottolineiamo e sosteniamo nella nostra cultura etica e comportamentale, riaffermando il nostro fermo e assoluto rifiuto di qualsiasi illecito.

La nostra attività è inoltre strutturata in modo che ogni persona che fa parte dell'azienda rispetti rigorosamente la legislazione vigente in ogni paese e regione in cui svolgiamo la nostra attività.

I meccanismi che applichiamo includono:

01

Il nostro **Codice Etico**, che stabilisce i valori etici, i principi e gli standard fondamentali che tutte le persone del Gruppo devono rispettare.

02

Il nostro **modello di gestione del rischio** si basa sul modello delle linee di difesa, che prevede tre livelli di controllo della conformità nell'organizzazione.

03

Il nostro **canale Ethics Line**, che ci informa sui problemi di non conformità che interessano l'azienda.

04

Il nostro **Modello di Prevenzione della Criminalità**, che previene, rileva, indaga e risolve qualsiasi pratica contraria alla legge e al nostro quadro normativo interno.

05

Il nostro **programma di formazione e sensibilizzazione sulla conformità** garantisce che i nostri dipendenti siano consapevoli e preparati a reagire qualora dovessero riscontrare azioni che violano il nostro Codice di condotta o le nostre politiche normative interne.

06

La nostra **politica sulla protezione dei dati personali e sulla sicurezza delle informazioni**,

che garantisce i diritti e la libertà degli utenti, assicurando la protezione e la riservatezza dei loro dati personali.

07

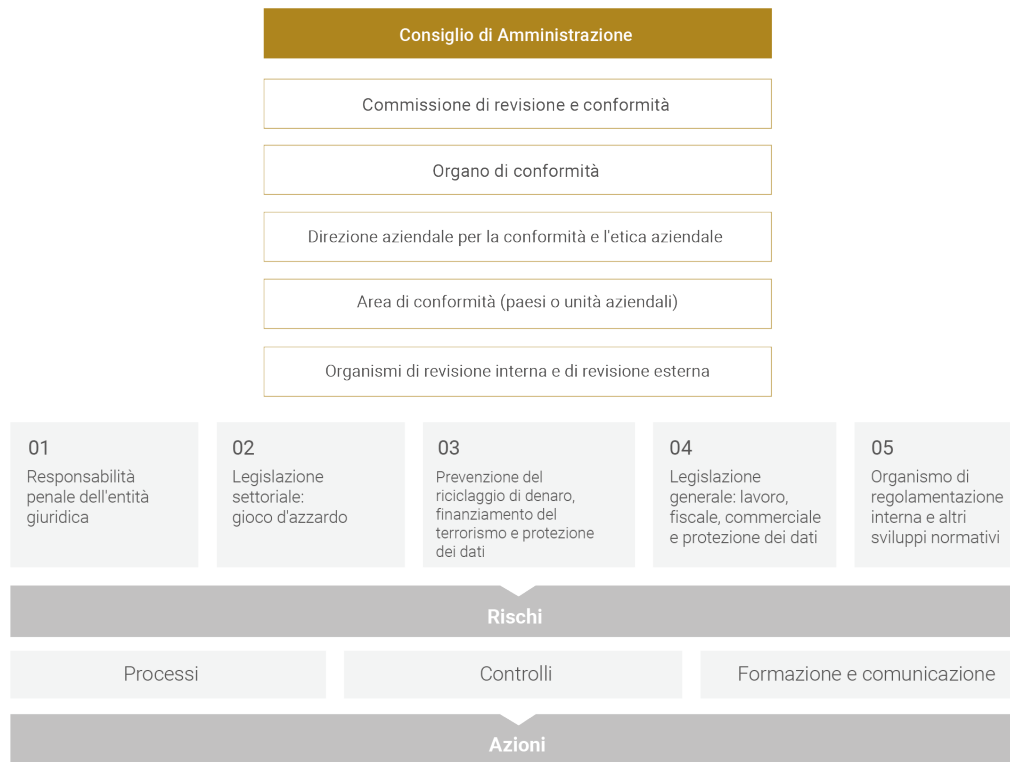
I nostri **processi di certificazione di terze parti**, che garantiscono che non solo le nostre operazioni siano conformi ai nostri valori etici, ma anche la nostra catena di fornitura e i nostri partner commerciali, tra gli altri.

Tutti questi meccanismi sono supervisionati dal Consiglio di Amministrazione e dai comitati, che garantiscono la disponibilità delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti nel piano d'azione annuale predisposto dalla funzione di compliance.

Inoltre, come delineato nel Codice di Condotta del Gruppo, viene garantito il rigoroso rispetto degli impegni e degli obblighi nei rapporti con clienti, fornitori e partner. Questo è il fondamento per prevenire qualsiasi potenziale attività illecita che potrebbe avere un impatto economico e/o reputazionale significativo sull'azienda.

Di seguito mostriamo la struttura di conformità del gruppo CIRSA.

■ STRUTTURA DI CONFORMITÀ



■ CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con l'obiettivo di garantire una governance aziendale solida e trasparente, allineata alle migliori pratiche applicabili alle società quotate, CIRSA ha rafforzato il funzionamento e la supervisione del proprio Consiglio di Amministrazione durante l'esercizio 2025 con la nomina aggiuntiva di cinque (5) amministratori indipendenti.

Numero di amministratori

	Iscrizione	Donne	Uomini
Consulenti esecutivi	2	0	2
amministratori indipendenti	5	4	1
consulenti della domenica	2	0	2
Totale	9	4	5

Il **Consiglio di Amministrazione** è composto da **nove (9) membri**, che uniscono profili, esperienze e background professionali diversi, garantendo una visione completa del business e un processo decisionale equilibrato e rigoroso.

Due (2) sono amministratori esecutivi – il Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato – che forniscono una leadership operativa e strategica di alto livello, e **due (2) sono amministratori proprietari** che rappresentano l'azionista di maggioranza. I restanti **cinque (5) sono amministratori indipendenti**, a garanzia di una governance solida e pluralistica, allineata agli interessi di tutti gli azionisti.

Inoltre, dato lo status del Presidente in quanto amministratore esecutivo, viene nominato un **Amministratore coordinatore indipendente** con responsabilità chiave quali presiedere il Consiglio di Amministrazione in assenza del Presidente e dei Vicepresidenti, coordinare gli amministratori non esecutivi, mantenere il dialogo con gli investitori e gli azionisti, guidare la valutazione del Presidente e coordinare il suo piano di successione, nonché avere la possibilità di richiedere una riunione del Consiglio di Amministrazione e proporre nuovi punti all'ordine del giorno.

Dettagli dei consulenti

Nome del consulente	Rappresentante	Categoria del consulente	Posizione attuale nel consiglio	Data del primo appuntamento	Età (in anni)	Procedura elettorale
Joaquín Agut Bonsfills		Esecutivo	Presidente	3/7/2018	7,5	Decisione dell'azionista unico
Antonio Hostench Feu		Esecutivo	Amministratore delegato	3/7/2018	7,5	Decisione dell'azionista unico
Lionel Yves Assant		Domenica	Vicepresidente	3/7/2018	7,5	Decisione dell'azionista unico
Paloma Beamonte Puga		Indipendente	Consigliere coordinatore	18/6/2025	0,54	Decisione dell'azionista unico
Bernardino Cortijo Fernández		Indipendente	Consigliere	18/6/2025	0,54	Decisione dell'azionista unico
María Aranzazu Díaz-Lladó Prado		Indipendente	Consigliere	18/6/2025	0,54	Decisione dell'azionista unico
Rocío Fernández Funcia		Indipendente	Consigliere	18/6/2025	0,54	Decisione dell'azionista unico
Miguel García Gómez		Domenica	Consigliere	3/7/2018	7,5	Decisione dell'azionista unico
Rocío Martínez-Sampere Rodrigo		Indipendente	Consigliere	18/6/2025	0,54	Decisione dell'azionista unico

Nota 1: Il 3 luglio 2018, durante il suo incarico di Amministratore Delegato, Joaquín Agut Bonsfills ha assunto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il 6 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione ha concordato di separare i ruoli di Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato al fine di allinearsi alle migliori pratiche di governance aziendale.

Nota 2: Per quanto riguarda le nomine effettuate il 18 giugno 2025, queste hanno avuto effetto dalla data di ammissione delle azioni alle negoziazioni sulle Borse di Barcellona, Bilbao, Madrid e Valencia, ovvero il 9 luglio 2025.

Nel corso di tale periodo, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto **quattordici (14)** riunioni, un numero di gran lunga superiore alle migliori prassi di mercato, garantendo un presidio continuo e strategico della Società. La partecipazione degli Amministratori, in presenza o a distanza, è stata del 98,86%, con il 100% dei voti espressi (incluse le deleghe con istruzioni specifiche) alle riunioni del Consiglio.

14

Riunioni del Consiglio di Amministrazione nel 2025

99 %

presenza media alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

3,63

anni medi di anzianità del Consiglio

Diversità nel Consiglio di Amministrazione

In CIRSA, la diversità è un pilastro fondamentale della governance aziendale e un motore di competitività e sostenibilità. L'azienda è consapevole che la pluralità di conoscenze, esperienze, età e generi all'interno dei suoi organi di governo e dei comitati specializzati arricchisce il processo decisionale e rafforza il nostro impegno verso le migliori pratiche di governance aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 consiglieri, di cui 4 donne, che rappresentano il 44% della sua composizione totale.

Sin dalla quotazione in borsa, CIRSA ha rafforzato i propri standard di diversità in conformità con i quadri normativi e di governance applicabili, implementando la **Politica di Selezione e Diversità del Consiglio di Amministrazione**.

Tale politica promuove procedure di selezione che garantiscano una composizione diversificata ed equilibrata del Consiglio, garantendo almeno il 40% di rappresentanza del genere sotto rappresentato.

L'attuale Consiglio di Amministrazione, composto da nove (9) membri, include quattro donne (44%), superando così gli standard di legge e le raccomandazioni della National Securities Market Commission. **I comitati che riportano al Consiglio comprendono profili diversificati in materia di revisione contabile, corporate governance, sostenibilità, innovazione e gestione del rischio e sono tutti presieduti da donne**, posizionando CIRSA come leader nel suo settore in termini di diversità e parità di genere.

Questa integrazione di diversità di genere, conoscenze e background professionali ci consente di affrontare efficacemente le sfide di un ambiente normativo e operativo altamente complesso e in rapida evoluzione e garantisce che le decisioni strategiche siano pienamente allineate con gli interessi a lungo termine di azionisti, dipendenti e altre parti interessate.

La diversità in CIRSA non solo risponde a requisiti sociali e normativi, ma è anche una strategia consapevole per garantire una governance aziendale solida e inclusiva, pronta ad affrontare le sfide aziendali attuali e future. Rimaniamo fermamente impegnati a costruire una leadership che combini esperienza, innovazione e diversità come strumenti chiave per il nostro successo duraturo.

Compensazione dei dirigenti

Alcuni membri del Consiglio di Amministrazione e membri dell'Alta Direzione hanno ricevuto compensi a breve termine e benefici a lungo termine, tra cui bonus e piani di incentivazione pluriennali concepiti per allineare le loro prestazioni agli obiettivi strategici della Società.

Esperienza dei membri del Consiglio di Amministrazione

Di seguito è riportata l'esperienza più rilevante dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Joaquín Agut Bonsfills

È entrato a far parte di CIRSA nel 2006 e attualmente ricopre la carica di **Presidente Esecutivo** del Consiglio di Amministrazione. In precedenza, ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato (2006-2022).

Guida e definisce la strategia aziendale, supervisionando il management e le principali funzioni aziendali. È inoltre il principale promotore della strategia e delle iniziative ESG.

Prima di entrare in CIRSA, ha ricoperto importanti posizioni dirigenziali, tra cui quella di Presidente dell'European Corporate Executive Board di General Motors.

Electric, Presidente Esecutivo di Terra Lycos (2000-2003) e Presidente e CEO di Endemol, B.V. (2004-2006).

Ha conseguito un MBA presso la IESE Business School (1980) e una laurea in Ingegneria Elettrica presso l'Università Politecnica della Catalogna (1977).

È inoltre Consigliere Indipendente nel Consiglio di Amministrazione di Uriach, azienda leader nel settore farmaceutico.

Antonio Hostench Feu

È entrato in CIRSA nel 2008 e attualmente ricopre la carica di **Amministratore Delegato**. In precedenza, ha ricoperto gli incarichi di Direttore Sviluppo e Strategia Aziendale presso CIRSA e di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Sportium (2008-2022).

Le sue responsabilità si concentrano sulla supervisione e il coordinamento delle attività e del business della Società, nonché di altre funzioni aziendali chiave.

Prima di entrare in CIRSA, ha ricoperto posizioni di rilievo come Amministratore Delegato di N+1 (2005-2008) e Managing Partner di Roland Berger Strategy Consultants (1994-2005).

Ha conseguito un MBA presso la IESE Business School (1994) e una laurea in Ingegneria Industriale presso l'Università Politecnica della Catalogna (1990).

Lionel Yves Assant

È entrato a far parte di CIRSA nel 2018 e attualmente ricopre la carica di **Vicepresidente** del Consiglio di Amministrazione. È Co-Chief Investment Officer a livello globale e Responsabile Europeo del Private Equity presso Blackstone.

È inoltre membro dei Consigli di Amministrazione di Clarion Events, BME (ex CRH Building Materials Distribution), Bourne Leisure, VFS e Adevinta (tutte società di proprietà di Blackstone).

Prima di entrare in Blackstone, è stato Direttore Esecutivo di Goldman Sachs, dove ha lavorato nelle divisioni M&A, Asset Management e Private Equity.

Ha conseguito un Master in Economia presso l'École Polytechnique de Paris. Collabora inoltre con la Fondazione Impetus, impegnata a migliorare la vita dei bambini e dei giovani che vivono in povertà.

Paloma Beamonte Puga

Ricopre il ruolo di **Amministratore Coordinatore Indipendente**.

È inoltre Amministratore Indipendente presso Denarius Finance, Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e membro del Comitato Tecnologia e Innovazione; Amministratore Indipendente presso Pelayo Mutua Seguros e membro dei Comitati Nomine, Remunerazione e Audit.

In precedenza, ha ricoperto le cariche di Amministratore Corporate e membro del Comitato Strategico del Gruppo Oesia (2022-2024), Direttore Sviluppo Business Globale presso Axialent (2021-2022) e Presidente di Xerox Southern Europe (2019-2020),

Presidente e CEO di Xerox Iberia (2017-2018) e Presidente e CEO di Xerox Spagna (2010-2020), nonché Presidente del Comitato Risorse Umane di AMCHAM Spagna (Camera di Commercio Americana in Spagna).

Ha conseguito una laurea triennale in Scienze dell'Informazione presso l'Università Complutense di Madrid e ha completato diversi programmi in Corporate Governance presso ESADE, ESG presso LLYC e Sviluppo presso INSEAD, oltre ad altri programmi di leadership presso l'High Performance Center for Development (Londra) e il Center for Creative Leadership (Carolina del Nord).

Bernardino Cortijo Fernández

Ha iniziato la sua carriera professionale nel Corpo Nazionale di Polizia spagnolo, dove ha raggiunto il grado di Commissario Capo ed è stato uno dei fondatori dell'Unità Centrale per i Crimini Tecnologici e membro del Gruppo di Cooperazione dell'UE sulla Sicurezza delle Reti e dei Sistemi Informativi.

Ha ricoperto diversi incarichi presso Telefónica, S.A., tra cui Vicepresidente e Direttore (2002-2016) e Segretario Generale del Comitato per la Sicurezza (2004-2016). È stato inoltre CEO e Chief Operating Officer (COO) del Gruppo COMFICA.

Attualmente è CEO di Grupo Dacor e Vicepresidente dell'AEDS (Associazione dei Direttori della Sicurezza).

Ha conseguito un Dottorato di Ricerca in Giurisprudenza e Ingegneria Informatica presso l'Università Pegaso di Napoli e l'Università Internazionale di Malta, un Master in Comunicazione, una Laurea Triennale in Scienze Matematiche (con specializzazione in Ricerca Operativa) presso l'UNED (Università Nazionale di Formazione a Distanza), una Laurea in Ingegneria Civile presso il Politecnico di Madrid e una Laurea in Giurisprudenza (con specializzazione in Cybercrime) presso l'Università Nebrija. Ha inoltre ottenuto l'accreditamento International Compliance Officer e l'International Fraud Prevention.

María Aranzazu Díaz-Lladó Prado

Ha sviluppato la sua carriera professionale come consulente per diverse agenzie delle Nazioni Unite, la Commissione Europea e la Camera di Commercio di Madrid. Nel Gruppo Telefónica, ha ricoperto gli incarichi di Direttore Affari Istituzionali per l'America Latina (2004-2013), a livello globale (2013-2015) e di Innovazione Sostenibile e Diversità (2015-2021). È stata anche Presidente dell'Associazione Interamericana delle Imprese di Telecomunicazioni (ASIET) (2011-2015).

Attualmente è Chief Sustainability Officer presso Twinco Capital e Consigliere Indipendente di Indra Sistemas.

Membro dei comitati Audit e Compliance e Sostenibilità, nonché membro del Consiglio di Amministrazione di ATAM.

Ha conseguito una laurea triennale in Economia Aziendale presso l'European Business Programme (in Francia e Spagna), un Master in Economia e Sviluppo presso la London School of Economics and Political Science, un Diploma in Studi Avanzati di Francese presso l'Università di Bordeaux e programmi executive presso l'ESADE (per membri del Consiglio di Amministrazione, Direttore della Comunicazione e Dirigente).

Rocío Fernández Funcia

Ha una vasta esperienza nella revisione contabile, avendo iniziato la sua carriera professionale come revisore presso PwC, dove ha ricoperto per oltre 30 anni diverse posizioni, tra cui quella di Partner responsabile del Capital Markets Services and Accounting Advisory Group (2005-2021) e membro di diversi comitati esecutivi nazionali e internazionali dello studio.

Attualmente, è Direttore Coordinatore Indipendente di Unicaja Banco, Presidente del suo Comitato di Audit e Compliance e Membro del suo Comitato Rischi; Direttore Indipendente di Avanza Previsión e Membro del suo Comitato di Audit; Consigliere Indipendente

di Cofides, Presidente del Comitato Audit e Rischi e Membro del Comitato per la Sostenibilità. La Dott.ssa Fernández è inoltre iscritta al Registro Ufficiale dei Revisori Contabili (ROAC), all'Istituto dei Revisori Contabili Giurati (ICJC) e all'Istituto dei Direttori e degli Amministratori (IC-A).

Ha conseguito una Laurea Triennale in Economia e Commercio, con doppia specializzazione in Finanza e Auditing, presso l'Università Complutense di Madrid, e un Diploma in Corporate Governance presso l'IC-A.

Miguel García Gómez

È entrato a far parte di CIRSA nel 2018. È Managing Director della divisione Private Equity di Blackstone Europe, con sede a Londra. È inoltre membro dei consigli di amministrazione di Cívica e The NEC (entrambe di proprietà di Blackstone).

Ha una vasta esperienza in operazioni di M&A,

ha partecipato agli investimenti di Blackstone in Center Parcs, Tangerine, il National Exhibition Centre, Bourne Leisure e Cívica.

Ha conseguito una laurea triennale in Ingegneria Civile presso il Politecnico di Madrid e un master in Economia presso l'HEC di Parigi.

Rocío Martínez-Sampere Rodrigo

Ha una vasta esperienza in ambito istituzionale ed economico, avendo iniziato la sua carriera professionale come analista economica presso Ideas Economics, concentrandosi sulle economie dell'Europa meridionale. Successivamente, ha ricoperto il ruolo di Capo di Gabinetto del Presidente del Centro di Informazione e Documentazione Internazionale di Barcellona (CIDOB) (2001-2003), di consulente economica del governo regionale della Catalogna (2003-2006) e di membro del Parlamento regionale (2006-2015).

Attualmente è Direttrice della Fondazione Felipe González, membro del Consiglio di Amministrazione di FIATC e Presidente del suo Comitato di Audit. Ha inoltre maturato esperienza nei comitati consultivi del Gruppo Godó e della Fondazione Hermès.

Ha conseguito una laurea triennale in Economia presso l'Università Pompeu Fabra e due master, uno in Economia e l'altro in Governo e Pubblica Amministrazione, entrambi presso la London School of Economics.

■ COMITATI DEL CONSIGLIO

I comitati del Consiglio di Amministrazione sono fondamentali per garantire una buona governance aziendale, una gestione efficiente e l'allineamento strategico della Società con i suoi obiettivi di sostenibilità, innovazione e creazione di valore a lungo termine.

Questi organi specializzati, composti da amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, hanno la missione principale di fornire consulenza, monitorare e promuovere le migliori pratiche in materia di ESG, conformità normativa, sicurezza informatica, struttura aziendale, sistemi di controllo e gestione,

i rischi, l'informativa finanziaria e l'audit, tra gli altri aspetti, sono affrontati in relazione al contesto sociale e ambientale in cui opera la Società. I comitati sono il **Comitato Nomine e Remunerazione, il Comitato Audit e Compliance e il Comitato Sostenibilità, Tecnologia e Innovazione.**

Le loro responsabilità e il loro funzionamento sono disciplinati dai regolamenti specifici di ciascun comitato, che integrano il Regolamento del Consiglio di Amministrazione.

Comitato di audit e conformità

Il Comitato per l'Audit e la Conformità (il "Comitato") è composto da **quattro (4) amministratori non esecutivi** (tutti indipendenti). Nel corso del 2025 si sono tenute **sette (7) riunioni**, con una partecipazione del 100%, a dimostrazione dell'accresciuta attività dovuta alla rilevanza delle sue responsabilità a seguito della quotazione della società il 9 luglio 2025.

COMPOSIZIONE		
Consigliere	Categoria	Inviare
Rocío Fernández Funcia	Indipendente	Presidente
Bernardino Cortijo Fernández	Indipendente	Vocale
María Aranzazu Díaz-Lladó Prado	Indipendente	Vocale
Rocío Martínez-Sampere Rodrigo	Indipendente	Vocale

Le funzioni della Commissione includono, tra le altre, **la supervisione dell'integrità delle informazioni finanziarie e non finanziarie, nonché dell'efficacia dei sistemi di controllo interno e di gestione del rischio di CIRSA, sia finanziari che non finanziari.** Garantisce inoltre l'indipendenza e la qualità delle funzioni di audit interno ed esterno e monitora la conformità normativa, etica e penale.

Garantisce inoltre l'affidabilità delle informazioni pubbliche, inclusi i bilanci finanziari e non finanziari, promuovendo la trasparenza nei confronti degli azionisti e del mercato. La Commissione monitora inoltre le transazioni con parti correlate e il funzionamento dei canali di reporting interno, promuovendo una cultura di conformità, trasparenza e controllo responsabile in tutta la Società.

Per maggiori dettagli sulle funzioni e le attività svolte dalla Commissione nel 2025, la Relazione sulle Funzioni e Attività è disponibile sul sito web aziendale (www.cirsa.com) nella sezione "Azionisti e Investitori / Corporate Governance".

Comitato per le nomine e la remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione (il "Comitato") è composto da **quattro (4) amministratori non esecutivi** (tre (3) indipendenti e un (1) amministratore proprietario). Nel corso del 2025 si sono tenute **tre (3) riunioni**, con una partecipazione del 100%, principalmente a causa del processo di quotazione della Società del 9 luglio 2025, che ha influenzato le sue consuete procedure operative. Ciononostante, il Comitato ha mantenuto il suo impegno nel

rispetto dei principi di buona governance aziendale, concentrando i propri sforzi sulle priorità strategiche a supporto della trasformazione e del consolidamento della Società nel mercato regolamentato.

COMPOSIZIONE		
Consigliere	Categoria	Inviare
Paloma Beamonte Puga	Indipendente	Presidente
Rocío Fernández Funcia	Indipendente	Vocale
Miguel García Gómez	Domenica	Vocale
Rocío Martínez-Sampere Rodrigo	Indipendente	Vocale

Le funzioni della Commissione includono, tra le altre, **la valutazione e la definizione delle competenze necessarie per il Consiglio di Amministrazione e la definizione di obiettivi di rappresentanza per il genere sottorappresentato**. Propone inoltre al Consiglio di Amministrazione le nomine, i rinnovi e le revoche di amministratori indipendenti, dirigenti e membri del Consiglio di Amministrazione, nonché le relative condizioni contrattuali e retributive. La Commissione organizza la valutazione periodica del Consiglio di Amministrazione e supervisiona la regolare successione del Presidente. Inoltre, formula proposte in materia di remunerazione e garantisce il rispetto delle raccomandazioni in materia di corporate governance e la trasparenza nella rendicontazione delle remunerazioni.

Per maggiori dettagli sulle funzioni e le attività svolte dalla Commissione nel 2025, la Relazione sulle Funzioni e Attività è disponibile sul sito web aziendale (www.cirsa.com) nella sezione "Azionisti e Investitori / Corporate Governance".

Commissione per la sostenibilità, la tecnologia e l'innovazione

Il Comitato per la Sostenibilità, la Tecnologia e l'Innovazione (il "Comitato") è composto da **tre (3) amministratori non esecutivi** (tutti indipendenti). Nel corso del 2025 si sono tenute **due (2) riunioni**, con una partecipazione del 100%, principalmente a causa del processo di quotazione della Società del 9 luglio 2025, che ha inciso sulle sue consuete procedure operative. Ciononostante, in tali riunioni il Comitato ha affrontato approfonditamente le questioni chiave di sua competenza.

COMPOSIZIONE		
Consigliere	Categoria	Inviare
María Aranzazu Díaz-Lladó Prado	Indipendente	Presidente
Paloma Beamonte Puga	Indipendente	Vocale
Bernardino Cortijo Fernández	Indipendente	Vocale

Le funzioni della Commissione **includono la supervisione della strategia e delle politiche ambientali, sociali e di sostenibilità del Gruppo, garantendone l'integrazione nella gestione aziendale e nei processi decisionali**. La Commissione valuta i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico, all'innovazione e alla trasformazione tecnologica, nonché la qualità e l'affidabilità delle informazioni non finanziarie incluse nel Bilancio di Sostenibilità, in coordinamento con il Comitato di Audit e Compliance. Inoltre, promuove l'innovazione e la digitalizzazione come motori di crescita sostenibile, esamina la politica di diversità e inclusione e garantisce il coordinamento con il Comitato di Audit e Compliance per garantire la coerenza tra la gestione aziendale, tecnologica e di sostenibilità.

Per maggiori dettagli sulle funzioni e le attività svolte dalla Commissione nel 2025, la Relazione sulle Funzioni e Attività è disponibile sul sito web aziendale (www.cirsa.com) nella sezione "Azionisti e Investitori / Corporate Governance".

Azioni e risultati

il nostro modello di governance aziendale fornisce una guida alle migliori pratiche e si è dimostrato efficace per il corretto sviluppo delle nostre attività. I principali aspetti della nostra governance aziendale sono illustrati in dettaglio di seguito.

■ Conformità normativa

Garantiamo la conformità normativa attraverso l'applicazione del **Codice Etico del Gruppo e del quadro normativo interno**, che ci consente di garantire il rispetto di tutti i requisiti rilevanti nei paesi in cui operiamo. Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo strutturato l'organizzazione sulla base di **tre livelli di controllo della conformità**:

1. Il primo livello corrisponde a **ciascuna unità aziendale**, responsabile di garantire la conformità normativa nella gestione quotidiana delle proprie attività. Ogni unità monitora attentamente la legalità delle azioni da implementare, avvalendosi dell'esperienza del management e con il supporto delle diverse aree aziendali.
2. Il secondo livello corrisponde all'**Area Compliance**, responsabile del mantenimento e dell'aggiornamento del quadro normativo interno e della gestione del modello di prevenzione dei reati, che ne garantisce il rispetto, plasmando il modello di compliance del Gruppo.
3. Il terzo livello è costituito dal **team di Audit Interno**, che effettua revisioni indipendenti di questo modello per verificare la conformità e l'efficacia dei controlli stabiliti.

Presso CIRSA disponiamo di un ampio regolamento aziendale composto da 2.104 documenti. 83 di questi sono policy, regole o protocolli, di cui 118 nuovi sono stati approvati e 219 sono stati aggiornati nell'attuale anno fiscale 2025.

■ Codice Etico

Nell'anno fiscale 2025, il Gruppo CIRSA ha compiuto un passo decisivo nel consolidamento del proprio modello di compliance e buona governance con l'**approvazione del nuovo Codice Etico**, che sostituisce il precedente Codice di Condotta.

Questo nuovo codice va oltre una mera modifica formale: il suo scopo è rafforzare l'integrità aziendale e riaffermare il nostro impegno verso una governance responsabile ed etica, in linea con gli standard più rigorosi.

Il nuovo Codice Etico si concentra sulla dimensione etica che guida le nostre azioni. A tal fine, definisce principi di condotta e stabilisce linee guida di comportamento professionale e personale che si applicano a tutti i dipendenti e professionisti associati al Gruppo, garantendo così una cultura di integrità a tutti i livelli.

Inoltre, questo nuovo Codice rafforza l'allineamento del Gruppo ai più elevati standard internazionali di etica aziendale e governance sostenibile, integrando la sostenibilità e il rispetto per le persone come pilastri centrali della nostra cultura aziendale.

Tiene conto delle convenzioni, degli accordi e delle raccomandazioni delle organizzazioni internazionali in materia di diritti umani, libertà fondamentali, diritti fondamentali del lavoro, lotta alla corruzione, prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo e sostenibilità. In particolare, **CIRSA adotta e abbraccia i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite aderendo al Patto** e impegnandosi a creare una Cultura della Conformità in tutta l'organizzazione.

Questa cultura si basa sui principi stabiliti nel nostro Codice Etico e allineata ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite, promuovendo la sostenibilità aziendale per creare un futuro migliore. Ciò favorisce la lotta alla corruzione e lo sviluppo di società più giuste, pacifiche e inclusive (#SDG16 e #Agenda2030) ovunque operiamo.

Per consolidare questo impegno, il Presidente del Gruppo CIRSA ha indirizzato una comunicazione istituzionale a tutti i dipendenti, sottolineando l'importanza del nuovo Codice Etico come pilastro della nostra cultura aziendale e del nostro modello di compliance globale, e invitando l'intera organizzazione a esercitare una leadership etica nello svolgimento quotidiano delle proprie mansioni.

■ Canale di assistenza etica

Attraverso la nostra **Hotline Etica**, tutti i nostri dipendenti e collaboratori, i membri del consiglio di amministrazione, i clienti, i fornitori, i partner, i consulenti, gli azionisti e, in generale, qualsiasi persona non legata al Gruppo, possono segnalare, segnalare o comunicare con la massima garanzia di riservatezza e, se preferiscono, in forma totalmente anonima, qualsiasi attività e comportamento potenzialmente irregolare, che possa implicare una violazione del nostro Codice Etico o dell'organismo di regolamentazione interno.

La hotline etica è disponibile **24 ore su 24, 7 giorni su 7 ed è accessibile in inglese, italiano, portoghese e**

spagnolo. Per garantire il corretto utilizzo e funzionamento della Hotline Etica, nel 2025 il Gruppo CIRSA ha aggiornato la propria politica operativa.

In questa politica spieghiamo più dettagliatamente come utilizzare la nostra Hotline etica, i diversi canali di comunicazione disponibili e come i dati vengono elaborati per garantire **sicurezza, riservatezza, protezione dei whistleblower ed efficacia nella risoluzione delle comunicazioni ricevute**.

Comunicazioni ricevute	2025
Cerco un consiglio.	36
Comunicazioni chiuse	214
Fondato	72
Infondato	142
Comunicazioni in corso	20
Totale comunicazioni ricevute	270

Basato sulle comunicazioni	2025
Corruzione	0
Protezione dei dati	0
Discriminazione o molestie	24
Conflitto di interessi	0
Riciclaggio di denaro	0
Informazioni privilegiate	0
Problemi di lavoro	35
Altro (*)	13
Comunicazioni totali basate	72

(*) Altre questioni non etiche

Tutte le comunicazioni ricevute tramite il Canale vengono analizzate dal dipartimento Compliance, sia a livello locale che aziendale. Qualora l'indagine riveli una segnalazione fondata, vengono applicate le relative misure disciplinari, in conformità con la legislazione locale.

Nel corso del 2025 sono pervenute 270 comunicazioni, di cui 250 sono state risolte e 20 sono ancora in sospeso. Inoltre, va notato che delle 13 comunicazioni in attesa di chiusura nel 2024, tutte sono state risolte nel 2025: 10 sono state considerate infondate e 3 fondate.

Dei 72 reclami archiviati per giusta causa nel 2025, 33 hanno portato all'archiviazione, 10 a rimproveri verbali o scritti e 29 ad altri tipi di misure. Nel frattempo, dei 3 reclami archiviati per giusta causa nel 2024, 1 ha portato all'archiviazione e 2 a rimproveri verbali o scritti.

Inoltre, nel 2025 è stata implementata una nuova piattaforma per il Sistema Informativo Interno globale (di seguito, "Canale Ethics Hotline" o "Canale") che è operativa in **tutti i Paesi in cui il Gruppo opera senza eccezioni**, sebbene in Italia sia presente un canale separato in fase di integrazione nella piattaforma aziendale.

Questa piattaforma rispetta i principi stabiliti dalla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, è conforme agli elevati standard internazionali della norma ISO 37002:2021 Whistleblowing Management Systems e, infine, si adatta alla legge 2/2023 del 20 febbraio, che regola la protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa e la lotta alla corruzione.

Questo canale ci consente di ottemperare ai requisiti delle direttive europee (come la Direttiva (UE) 2018/843 del 30 maggio 2018, il Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 e la Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019) e di rafforzare l'elevato livello di conformità normativa del Gruppo. Inoltre, ci aiuta a **mantenere un forte impegno nei confronti della società**, poiché la piattaforma ci consente di **segnalare in forma anonima**, se lo desideriamo, eventuali irregolarità potenzialmente significative che dovessero verificarsi all'interno della nostra Azienda o per suo conto.



■ Politica anticorruzione

In CIRSA, crediamo che frode e corruzione abbiano un impatto negativo significativo sull'equo sviluppo della società.

In linea con questa premessa, la nostra **Politica Anticorruzione, aggiornata nel 2025, sottolinea l'espresso divieto di ogni forma di corruzione e concussione**. La corruzione è definita come qualsiasi elemento di valore, tangibile o intangibile, offerto, promesso, pagato, autorizzato o ceduto a terzi per influenzare illecitamente una decisione aziendale o ottenere un indebito vantaggio nelle attività delle società del Gruppo. Le tangenti possono assumere la forma di pagamenti, regali, viaggi, intrattenimento, offerte di lavoro, contatti, condono di debiti o donazioni, tra le altre.

CIRSA detiene la Certificazione Internazionale Anticorruzione e Frodi rilasciata dall'Associazione Internazionale per la Cooperazione nella Prevenzione delle Frodi (ICPF)



Se dipendenti, clienti, fornitori, ecc. hanno domande o sono testimoni di tentativi di corruzione e/o concussione, devono informare l'Azienda segnalandolo tramite il Sistema di Segnalazione Interna del Gruppo o la Hotline Etica, come delineato nella sua politica operativa.

La nostra Politica anti corruzione stabilisce i seguenti principi con l'obiettivo di prevenire la corruzione a tutti i livelli:

1 Promuovere l'integrità

Promuoviamo una cultura dell'integrità all'interno del nostro Gruppo, così come con i nostri fornitori e partner. Fornendo formazione e promuovendo una condotta etica, possiamo prevenire attività illegali che violano il nostro Codice Etico.

2 Cortesie commerciali

Regali, cortesie, inviti a eventi, tra gli altri, saranno basati sulla nostra politica interna e in nessun caso influenzeranno la volontà o l'obiettività di persone esterne al nostro Gruppo per ottenere benefici o vantaggi commerciali inappropriati.

3 Conflitti di interessi

Rispettiamo la partecipazione dei nostri dipendenti ad attività esterne al Gruppo, a condizione che siano svolte nel rispetto del quadro giuridico applicabile e non siano in concorrenza o in conflitto con i loro obblighi in qualità di nostri dipendenti, né siano utilizzate per mettere in atto pratiche corrotte.

4 Pagamenti di facilitazione

Sono espressamente vietati i pagamenti non ufficiali e impropri a funzionari pubblici per ottenere licenze, certificati e altri servizi a cui si ha legittimo diritto attraverso le procedure ordinarie per accelerare l'esecuzione di un'azione a proprio favore.

5 Concorrenza leale

Ci impegniamo a competere sui mercati in modo completo, leale e onesto, promuovendo così la libera concorrenza, che va a vantaggio dei nostri consumatori, degli utenti e della società in generale.

7 Rapporti con terze parti e intermediari

I nostri dipendenti e manager mantengono relazioni con clienti, partner e/o fornitori basate sui più elevati standard etici e professionali. Richiediamo il rispetto di principi etici nei nostri accordi contrattuali, comprese le normative anticorruzione.

9 Riciclaggio di denaro

Collaboriamo con le autorità competenti di ciascuno dei Paesi in cui operiamo nella lotta al riciclaggio di denaro e al finanziamento di attività terroristiche, fornendo tutte le informazioni richieste nel rispetto delle norme e dei regolamenti vigenti.

11 Garanzia di trasparenza

Abbiamo il dovere di fornire informazioni veritiere e complete che offrano in modo adeguato una rappresentazione corretta della situazione economica, finanziaria e patrimoniale attuale dell'organizzazione.

13 Corruzione

Condanniamo qualsiasi atto mediante il quale un privato offre o concede qualsiasi tipo di remunerazione a un'autorità, a un pubblico ufficiale o a una persona che lavora nel pubblico servizio quando quest'ultimo compie un atto contrario alle funzioni inerenti alla sua posizione o un atto ad essa connesso.

6 Contributi alle ONG

Quando collaboriamo con organizzazioni non profit, lo facciamo assicurando un chiaro vantaggio reciproco e mai come mezzo per nascondere atti di corruzione o concussione.

8 Trattamento del informazioni riservate

Trattiamo le informazioni dei nostri clienti, partner commerciali, azionisti, investitori e dipendenti con la massima discrezione e riservatezza, attenendoci rigorosamente alla nostra Politica sulla protezione dei dati personali, disponibile al pubblico sul nostro sito web aziendale.

10 Registro delle transazioni

Abbiamo implementato e manteniamo un sistema di controllo interno per la preparazione delle informazioni finanziarie e non finanziarie, garantendo il monitoraggio periodico della sua efficacia.

12 Corruzione tra privati

Siamo contrari e sanzioneremo qualsiasi atto mediante il quale uno qualsiasi dei nostri membri o collaboratori, direttamente o tramite un intermediario, promette, offre o concede un beneficio o un vantaggio illegittimo di qualsiasi natura per favorire se stesso, una terza parte o un'altra azienda.

14 Divulgazione

Comunichiamo e diffondiamo la nostra Politica Anticorruzione a tutti i nostri dipendenti e alle terze parti interessate, che devono impegnarsi formalmente a rispettare il nostro Codice Etico e i regolamenti interni. Svolgiamo inoltre attività di comunicazione, sensibilizzazione e sensibilizzazione, nonché formazione sulla conformità.

■ **Politica sulla prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo**

Il Gruppo CIRSA mantiene un fermo impegno nella prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo (AML/CFT), rispettando rigorosamente i requisiti legali nazionali e internazionali, nonché le raccomandazioni di organismi quali il Gruppo di azione finanziaria internazionale (GAFI).

Nel 2025 è stata approvata una **nuova Politica Antiriciclaggio e Contrasto al Finanziamento del Terrorismo** (AML/CFT), che stabilisce gli standard minimi applicabili a tutte le società del Gruppo soggette a tali obblighi, nonché ai loro amministratori, dirigenti e dipendenti, indipendentemente dalla loro ubicazione geografica. Tale politica viene rivista annualmente da un esperto esterno per tutte le società soggette ad essa in Spagna.

Gli elementi chiave della politica di prevenzione AML/CFT del Gruppo CIRSA sono:

- La **chiara attribuzione delle responsabilità agli organi di controllo interno**, dotati delle risorse necessarie per svolgere la loro funzione preventiva.
- L'**implementazione di misure Know Your Customer ("KYC")** e il monitoraggio delle operazioni di gioco d'azzardo con l'obiettivo di identificare o rilevare possibili attività sospette e segnalarle alle autorità competenti.
- **Mantenere registrazioni contabili trasparenti e accurate di tutte le operazioni**, per garantire che l'infrastruttura del Gruppo non venga utilizzata per il riciclaggio di denaro o il finanziamento del terrorismo.
- L'**attuazione di programmi di formazione e sensibilizzazione continui** rivolti a dipendenti, dirigenti e amministratori per mantenere un adeguato livello di informazione e consapevolezza, conoscenza del rischio e promozione di una cultura della conformità.

La presente politica costituisce il quadro normativo all'interno del Gruppo ed è integrata da specifici manuali AML/CFT redatti da ciascuna entità del Gruppo soggetta a tale normativa. Tali manuali approfondiscono i principi stabiliti nella politica, definiscono una struttura organizzativa per il controllo interno, dettagliano le misure di due diligence applicabili ai clienti e alle attività di gioco e includono programmi di formazione, nonché meccanismi di comunicazione e coordinamento tra la capogruppo e le sue controllate.



■ Modello di prevenzione della criminalità

Disponiamo inoltre di un **Modello di Prevenzione del Crimine (CPM)**, sviluppato secondo le migliori pratiche e gli standard nazionali e internazionali di alto livello.

Il MPD è periodicamente sottoposto a revisione da parte di revisori esterni (ultima revisione condotta nel 2024), che hanno confermato l'adeguatezza e l'efficacia operativa dei controlli associati in relazione ai rischi identificati. Pertanto, **disponiamo di tutte le misure di controllo necessarie per prevenire e individuare potenziali reati che potrebbero essere commessi in ciascuna delle nostre unità operative** e funzioni aziendali, a seconda delle specifiche attività.

In generale, nel Modello di Prevenzione Reati del Gruppo CIRSA identifichiamo i principali rischi penali che potrebbero interessare il Gruppo, limitandone l'ambito e focalizzandolo sulle tematiche di Corruzione.

I principali rischi identificati sono:

1. Corruzione negli affari
2. Finanziamento illegale dei partiti politici
3. Corruzione
4. Traffico di influenze
5. Riciclaggio di denaro
6. Finanziamento del terrorismo

Tali rischi sono associati alle principali attività del Gruppo al fine di elaborare una Matrice dei Rischi e dei Controlli Penali su cui basare il Modello. La variabile di valutazione primaria di tale matrice è il corretto funzionamento dei controlli associati al Modello di Gestione del Rischio Penale.

Per questo motivo, disponiamo di tutte le **misure di controllo atte a prevenire e individuare eventuali reati** che potrebbero essere commessi in ciascuna delle unità aziendali e dei dipartimenti aziendali, a seconda dell'attività svolta.

- La probabilità di accadimento
- L'entità dell'impatto

Oltre alla Matrice, affinché il Modello di Prevenzione del Crimine sia efficace, è necessario

disporre anche di un modello di valutazione, in cui i rischi penali identificati vengono valutati e classificati.

Infine, a ciascun rischio identificato e valutato vengono assegnati una serie di controlli trasversali e specifici per mitigarne il rischio intrinseco, mantenendolo entro i limiti di propensione al rischio definiti dal Gruppo. A seguito dell'analisi dei reati potenzialmente applicabili alle attività del Gruppo CIRSA, e tenendo conto del modello di valutazione, vengono generate delle **Heat Map del Rischio Criminale** per le linee di business del Gruppo.

Il Modello è **progettato per evolversi**, adattandosi alle mutevoli circostanze aziendali e offrendo costantemente suggerimenti per il miglioramento.

Nel corso del 2025, abbiamo avviato un ambizioso aggiornamento globale dell'MPD (Management Performance Model), con l'obiettivo di allinearne pienamente al Modello di Controllo Interno del Gruppo. Questa iniziativa strategica continua a garantire la coerenza, l'efficacia e l'allineamento dei diversi modelli implementati in tutte le giurisdizioni in cui opera il Gruppo.

Nell'ambito di questo processo di modernizzazione, in Spagna è stata approvata una nuova Politica di Prevenzione della Criminalità, allineata ai più elevati standard nazionali e internazionali. Questa politica rafforza il quadro etico e di conformità del Gruppo e costituisce un pilastro fondamentale per il consolidamento del Modello di Prevenzione della Criminalità nel Paese.

Inoltre, in continuità con l'implementazione condotta negli anni precedenti nei principali Paesi latinoamericani (Messico, Panama, Colombia e Perù), la Direzione Corporate Compliance ed Etica Aziendale supervisiona il Modello di Compliance del Gruppo, monitorandone costantemente l'evoluzione e proponendo miglioramenti e policy aziendali globali. A tal proposito, le filiali del Gruppo in Italia hanno sviluppato modelli propri, basati sulle normative specifiche del Paese.

■ Formazione per i processi di conformità

Oltre ai documenti e ai canali di supporto a disposizione dei nostri dipendenti, offriamo anche corsi di formazione obbligatori, sia virtuali che in presenza, per preparare al meglio il nostro team a potenziali azioni contrarie al nostro Codice Etico o alle policy di compliance.

I nostri dipendenti più esposti a situazioni che potrebbero portare a una violazione del nostro Codice Etico o delle policy di compliance interne hanno ricevuto **37.748 ore di formazione**, tra cui quelle sulla prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo e sulla compliance generale, nonché altre iniziative di comunicazione volte a sensibilizzare su questioni ad alto rischio e/o attuali attraverso comunicazioni interne e newsletter.

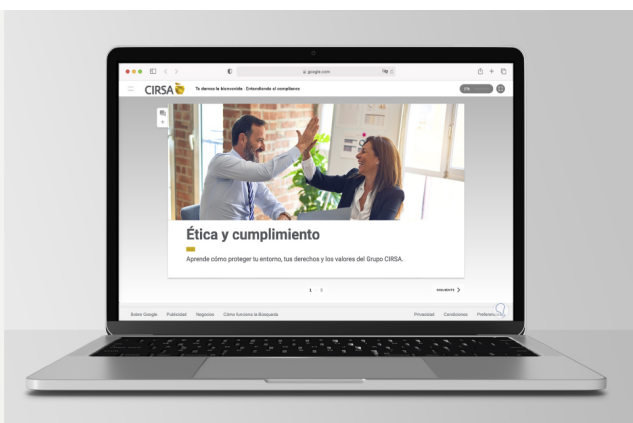
A tal proposito, e con l'obiettivo di fornire una solida comprensione del nuovo Codice Etico, della Politica Anti corruzione aggiornata e del funzionamento della Hotline Etica, quest'anno è stato lanciato un corso di formazione digitale dal titolo "Etica e Compliance" per tutti i dipendenti del Gruppo. Tale formazione, strutturata in tre moduli, approfondisce i fondamenti del Codice Etico, ponendo particolare enfasi sui valori e sui principi che guidano l'azione del Gruppo. Affronta inoltre le condotte vietate delineate nella Politica Anti corruzione, le diverse tipologie di corruzione e l'obbligo di segnalazione di eventuali pratiche irregolari.

Infine, fornisce istruzioni sul corretto utilizzo della Hotline Etica, evidenziandone le garanzie di riservatezza e di tutela dei whistleblower, nonché il suo ruolo chiave nella prevenzione e nell'individuazione delle violazioni.

Oltre alla formazione fornita, nell'ambito della nostra strategia di comunicazione e sensibilizzazione, nel 2025 è stata condotta una campagna interna per promuovere la conoscenza e l'utilizzo della Hotline Etica. Questa iniziativa ha comportato la distribuzione di poster informativi nei vari luoghi di lavoro e strutture del Gruppo, spiegando in modo chiaro e accessibile cos'è la Hotline, come accedervi e la garanzia di anonimato e protezione per i suoi utenti. Ciò rafforza il nostro impegno a garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro posizione o dal loro ruolo, conoscano questo strumento e lo integrino nel loro lavoro quotidiano come parte essenziale della nostra cultura etica e di conformità.

Queste azioni hanno consolidato la posizione di CIRSA come leader nella compliance. In questo contesto, l'iniziativa multimediale "Compliance, le 7 regole del gioco", lanciata nel 2024 e sviluppata attraverso una serie di sette video aziendali rivolti al grande pubblico, ha ricevuto importanti riconoscimenti per la sua innovazione ed efficacia nel promuovere una cultura etica. Grazie al suo impatto, il Gruppo è stato finalista agli **ICA Awards Europe 2025**, nella categoria "Compliance Communication Campaign of the Year", e ai **VIXIO 2025 Global Regulatory Awards**, assegnati dalla principale associazione internazionale del settore, che premia le iniziative più significative in materia di integrità e conformità normativa a livello mondiale.

Formazione digitale obbligatoria per tutti i dipendenti del Gruppo dal titolo "Etica e Compliance"



■ Partecipazione e rappresentanza istituzionale nei forum internazionali

Nel 2025, il Gruppo CIRSA ha rafforzato il proprio impegno nei confronti della governance e della conformità entrando a far parte del Consiglio di amministrazione dell'**Institute of Compliance Officers (IOC)**, sottolineando così il proprio impegno nella promozione delle migliori pratiche in materia di etica e conformità.

Il Gruppo ha inoltre partecipato attivamente a importanti forum internazionali, in particolare alla **World Compliance Association (WCA)** e all'**iKN Spain AML Forum**. In entrambi gli eventi, il Gruppo CIRSA ha condiviso le proprie esperienze e contribuito alla discussione sugli standard globali in materia di compliance e buona governance aziendale.

Questi interventi non solo dimostrano l'impegno del Gruppo CIRSA verso un dialogo aperto e la collaborazione internazionale, ma anche il suo impegno verso il miglioramento continuo e la diffusione di pratiche di conformità e governance.



■ GESTIONE DEL RISCHIO

Obiettivi e strategia

CIRSA dispone di un **sistema completo di gestione e controllo dei rischi** (SCGR), che segue i principi e la metodologia delineati nel framework COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Lo scopo fondamentale del SCGR è ottimizzare la generazione di valore economico e promuovere la crescita sostenibile del Gruppo, considerando attentamente i rischi a cui è esposto. L'identificazione, la valutazione e la gestione efficace di tali rischi forniscono a CIRSA maggiore certezza nel processo decisionale e nel raggiungimento dei propri obiettivi strategici. Allo stesso modo, l'SCGR mira a fornire agli stakeholder e al mercato in generale un adeguato livello di garanzia in merito alla preservazione e alla massimizzazione del valore generato.

Traguardi chiave 2025

- Promozione attiva di una cultura del rischio all'interno dell'Organizzazione e a tutti i livelli.
- Approvazione della Politica di Gestione del Rischio.
- Implementazione di uno strumento per la gestione integrata dei rischi.
- Implementazione di un Sistema di Controllo Interno per le Informazioni Finanziarie (ICSIF).
- Generazione della matrice del rischio climatico secondo le linee guida TCFD/TNFD.

Priorità 2026

- Miglioramento continuo del modello di gestione del rischio e monitoraggio dei piani d'azione identificati e delle opportunità di miglioramento.
- Aggiornare il Sistema di Controllo Interno per le Informazioni sulla Sostenibilità (SCIIS) per adattarlo alla nuova normativa europea CSRD.
- Continuare a lavorare sull'adozione delle migliori pratiche TCFD/TNFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures/Task force on Nature-related Financial Disclosures) nella rendicontazione dei rischi e delle opportunità legate al clima.
- Determinazione dei livelli individuali di propensione al rischio da parte del Consiglio di Amministrazione.



Risk Governance

L'SCGR è promosso dal Consiglio di Amministrazione e dall'Alta Direzione della Società; tuttavia, le diverse unità strutturali e aziendali sono coinvolte proattivamente nell'SCGR e le loro responsabilità sono chiaramente definite nel modello di gestione del rischio.

- **Consiglio di Amministrazione:** ha la responsabilità di approvare la Politica di Gestione e Controllo del Rischio di CIRSA, di stabilire la strategia e il livello di propensione al rischio, nonché la supervisione generale dei rischi e dei controlli della Società.
- **Comitato di Audit e Compliance:** è responsabile della supervisione dei rischi, del Controllo Interno e delle informazioni finanziarie e di sostenibilità del Gruppo CIRSA, nonché delle funzioni di Audit Interno, Controllo Interno e Gestione dei Rischi e Conformità Normativa.
- **Alta dirigenza:** ha la responsabilità di identificare, monitorare, gestire e dare seguito ai rischi identificati e ai relativi piani di mitigazione.
- **Unità aziendali:** identificano e gestiscono i rischi nelle operazioni quotidiane all'interno delle loro aree aziendali, compresi i rischi emergenti.
- **Dipartimento aziendale di controllo interno e gestione dei rischi:** fornisce consulenza alle unità aziendali sul processo di identificazione e gestione dei rischi, nonché sull'implementazione e sul miglioramento continuo dei controlli interni che attenuano i rischi.
- **Dipartimento di Audit Interno Aziendale:** valuta l'efficacia del sistema di controllo interno e del suo sistema informativo, riferendo al Comitato di Audit e Compliance nonché all'Alta Direzione.

Per la gestione dell'SCGR, CIRSA segue il modello a tre linee per garantire che i rischi siano gestiti e monitorati in modo efficace ed efficiente.

Il modello CIRSA promuove un'adeguata cultura del rischio all'interno dell'organizzazione e facilita la rendicontazione della gestione del rischio per un migliore processo decisionale da parte del Consiglio di amministrazione.



CIRSA adotta un approccio globale alla gestione del rischio, dai livelli più alti a quelli più bassi dell'organizzazione. Dall'alto verso il basso, le linee guida e le politiche generali di gestione del rischio vengono stabilite a livello strategico, sotto la supervisione del Consiglio di Amministrazione. Dal basso verso l'alto, si incoraggia la partecipazione dei dipendenti e dei team all'interno delle unità aziendali e dell'organizzazione nell'identificazione e nella valutazione dei rischi specifici nelle rispettive aree.

Funzioni della prima linea	Funzioni di seconda linea	Funzioni di terza linea
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificare, monitorare, gestire e tenere traccia dei rischi nelle proprie aree di responsabilità (sono i responsabili dei rischi nella propria area). ▪ Progettare, implementare, documentare e mantenere controlli per ridurre al minimo l'impatto dei rischi (sono i responsabili dei controlli nella loro area). ▪ Segnala pratiche o comportamenti che potrebbero rappresentare un rischio per lo sviluppo della tua attività. ▪ Valutare e rivedere i rischi e i controlli almeno una volta all'anno. ▪ Rispettare i piani d'azione collegati ai controlli. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progettare, documentare, implementare e mantenere il quadro comune, la metodologia e i sistemi di controllo interno e di gestione del rischio (non sono i responsabili dei rischi e dei controlli). ▪ Fornire una formazione/ metodologia chiara per la valutazione del rischio, al fine di guidare il personale in prima linea nelle proprie funzioni di gestione del rischio. ▪ Per fornire una visione completa e coerente del livello di rischio del Gruppo. ▪ Guidare, consigliare e supportare l'Organizzazione nella gestione del rischio. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitorare l'efficacia del controllo interno. ▪ Sulla base del lavoro del Piano, identificare i rischi, le misure di mitigazione e i sistemi di controllo e gestione dei rischi. ▪ Valutare il processo di rendicontazione finanziaria e di sostenibilità e i sistemi di controllo interno. ▪ Comunicare avvisi, raccomandazioni e conclusioni al Senior Management del Gruppo, ai responsabili delle aree di business e alle aziende valutate.

Questo approccio coniuga una visione strategica globale con l'esperienza e la conoscenza approfondita di coloro che sono direttamente coinvolti nelle operazioni quotidiane.

Una comunicazione fluida tra i livelli garantisce che la gestione del rischio sia allineata agli obiettivi strategici, affrontando al contempo in modo efficace le problematiche e le sfide pratiche a ogni livello dell'organizzazione.

Processo di gestione del rischio

CIRSA opera attraverso un **solido processo di gestione del rischio** che integra gli obiettivi strategici dell'organizzazione. Questo processo mira a raggiungere prestazioni operative massime e sostenibili, valutando attentamente i rischi a cui è esposta e implementando controlli per mitigarli.

L'integrazione del ciclo di vita della gestione del rischio ottimizza il sistema di gestione e controllo del rischio attraverso una metodologia di valutazione del rischio allineata e adattata alle esigenze dell'organizzazione. **Il processo di gestione del rischio segue i criteri stabiliti dal COSO** (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).



1. Identificare i rischi

L'identificazione dei rischi presso CIRSA **avviene attraverso incontri di Risk Assessment (RA) con i principali stakeholder delle Divisioni/Dipartimenti** (membri del Senior Management e personale chiave delle unità aziendali). Queste sessioni analizzano i processi chiave della Divisione/Area e identificano i potenziali rischi che potrebbero influire sul raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione e dal Senior Management.

Viene quindi **compilato un inventario dei rischi**, classificato come rischi strategici, operativi, finanziari e di reporting, legali e di conformità.

2. Valutare i rischi

La valutazione del rischio da parte dei responsabili del rischio viene effettuata **almeno una volta all'anno** con il supporto del Controllo Interno e della gestione del rischio, considerando il suo potenziale impatto e la probabilità di accadimento.

3. Risposta al rischio

Una volta valutati i rischi, bisogna definire la risposta ad essi, che può essere:

- **Mitigare:** le misure di controllo sono progettate e implementate per ridurre l'impatto o la probabilità di accadimento del rischio a un livello accettabile per l'organizzazione.
- **Condivisione/trasferimento:** vengono intraprese azioni volte a condividere/trasferire parte del rischio a terzi, ad esempio tramite la stipula di assicurazioni, la ricerca di partner, l'esternalizzazione di processi, ecc.
- **Evitamento:** l'attività che causa il rischio viene sospesa in modo che il rischio associato scompaia.

- **Accettazione:** si decide di non intraprendere alcuna azione sul rischio in questione, accettandone le conseguenze e la probabilità che si verifichi, classificandolo come rischio non gestibile.

Il tipo di risposta applicata è determinato in base alla propensione al rischio definita nella politica di gestione del rischio del Gruppo approvata dal Consiglio di Amministrazione.

4. Monitorare i rischi

L'alta dirigenza e il personale chiave delle unità aziendali sono responsabili del monitoraggio dei rischi nelle loro aree e della gestione delle misure di controllo implementate per garantire che i rischi gestiti rientrino nella propensione al rischio stabilita dal Consiglio di amministrazione.

5. Miglioramento continuo

Al fine di garantire l'efficacia del SCGR, la Direzione Controllo Interno e Rischi monitora e rivede costantemente il processo di gestione dei rischi, individuando opportunità di miglioramento e adeguando il ciclo di vita della gestione dei rischi per ottenere una maggiore efficacia ed efficienza, almeno una volta all'anno.

Propensione al rischio

Il Consiglio di Amministrazione si assume la responsabilità di stabilire il livello di rischio che il Gruppo è disposto ad accettare, assicurandosi che sia in linea con gli obiettivi e la strategia definiti e che venga raggiunto un equilibrio ottimale tra assunzione di rischio e redditività operativa.

I nostri principali rischi identificati

La comprensione e la gestione efficace dei rischi e delle incertezze che incidono sulla nostra attività costituiscono la base su cui il **Consiglio di Amministrazione e l'Alta Direzione basano le loro decisioni**. Questo approccio strategico garantisce che le nostre operazioni siano supportate da un processo decisionale informato e prudente, rafforzando così la trasparenza e la solidità della nostra governance aziendale.

Nella presente sezione sono riportati i principali rischi, identificati dal Gruppo attraverso il processo annuale di gestione dei rischi svolto nel corso dell'esercizio 2025.

Rischi principali

1. Normativa, conformità e governance aziendale
2. Rischi tecnologici, di sicurezza informatica e di innovazione
3. Capitale umano, sicurezza, salute e benessere
4. Rischi di mercato, contesto macroeconomico e finanziamento
5. Reputazione e contesto geopolitico
6. Rischi operativi, di frode e della catena di fornitura
7. Gioco responsabile
8. Cambiamento climatico

Rischio

Possibili effetti del rischio e misure di mitigazione

1. Normativa, conformità e governance aziendale

Il settore del gioco d'azzardo e delle scommesse è soggetto a un quadro normativo in continua evoluzione, con normative specifiche sul gioco d'azzardo, nonché requisiti generali in materia di tassazione, protezione dei dati, prevenzione del riciclaggio di denaro, pubblicità responsabile, trasparenza e rendicontazione finanziaria e non finanziaria.

Quest'area include i rischi legati alle modifiche legislative e regolamentari, all'applicazione di normative settoriali specifiche, al rispetto delle normative trasversali e alla corretta e veritiera comunicazione di informazioni finanziarie e non finanziarie. Comprende inoltre il rischio associato alla qualità della governance aziendale, che include l'efficacia del Consiglio di Amministrazione e dei suoi comitati, l'indipendenza della vigilanza, la gestione dei conflitti di interesse e la cultura etica dell'organizzazione.

La società dispone di politiche di governance aziendale, codici di condotta e procedure di conformità, nonché di organismi specializzati che monitorano il grado di esposizione a tali rischi e l'efficacia dei controlli implementati.

2. Rischi tecnologici, di sicurezza informatica e di innovazione

Il modello di business del gioco d'azzardo e delle scommesse si basa su piattaforme di gioco online che devono garantire la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle transazioni e dei dati dei clienti. In questo contesto, l'azienda si trova ad affrontare rischi di sicurezza informatica come accessi non autorizzati, attacchi denial-of-service, furto di dati e frodi attraverso i canali digitali.

Allo stesso modo, l'interruzione tecnologica e la rapida innovazione nei metodi di pagamento, nell'esperienza utente, nell'intelligenza artificiale e nell'analisi dei dati richiedono un adattamento costante e qualsiasi guasto significativo del sistema, incidente di sicurezza informatica o ritardo nell'adozione di nuove tecnologie potrebbe portare a interruzioni aziendali, perdita di fiducia dei clienti e danni alla reputazione.

L'azienda dispone di policy e standard di sicurezza informatica, piani di continuità aziendale e di disaster recovery, nonché di team specializzati in sicurezza informatica che esaminano e implementano misure di miglioramento continuo.

3. Capitale umano, sicurezza, salute e benessere

Le persone sono un fattore chiave per il successo di un'azienda che richiede un'elevata conoscenza tecnologica, analitica e commerciale. L'azienda identifica i rischi associati all'attrazione e al mantenimento dei talenti, all'adattamento delle competenze alle nuove tecnologie e normative, nonché all'ambiente di lavoro, alla diversità e all'inclusione.

Allo stesso tempo, viene data priorità ai rischi legati alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, soprattutto negli ambienti di gioco fisici o in attività che richiedono spostamenti frequenti. Un ambiente di lavoro inadeguato o incidenti di sicurezza e salute possono influire sia sul benessere del personale e sulla continuità delle operazioni, sia sulla reputazione dell'azienda.

Per mitigare tali rischi, l'azienda sviluppa politiche delle risorse umane incentrate sullo sviluppo professionale, sulla formazione continua, sulla diversità e sulle pari opportunità e dispone di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basati sulla prevenzione, sulla partecipazione e sul miglioramento continuo.

Rischio**Possibili effetti del rischio e misure di mitigazione****4. Rischi di mercato, contesto macroeconomico e finanziamento**

L'azienda opera in un mercato globale caratterizzato da un'intensa concorrenza, da preferenze dei clienti in rapida evoluzione e da una sensibilità al ciclo economico e al potere d'acquisto delle famiglie. Tra i rischi più significativi figurano la potenziale perdita di quote di mercato, la pressione sui margini e la riduzione della domanda in determinati segmenti o aree geografiche.

Per mitigare tali rischi, l'organizzazione monitora costantemente il contesto competitivo e macroeconomico, diversifica prodotti e canali e adotta una politica di gestione finanziaria e di tesoreria con limiti e parametri interni di liquidità e debito.

5. Reputazione e contesto geopolitico

La reputazione e il contesto geopolitico possono influenzare significativamente la percezione pubblica del settore e la stabilità dei mercati in cui opera l'azienda. Cambiamenti normativi dovuti a motivi politici, restrizioni transfrontaliere, sanzioni economiche o tensioni geopolitiche possono avere ripercussioni sull'attività, mentre incidenti reputazionali legati al gioco responsabile, all'integrità operativa o al comportamento etico avrebbero un impatto diretto sul brand e sulla fiducia degli stakeholder.

Si tratta di un rischio gestito attraverso meccanismi di anticipazione e diversificazione. Non è un rischio controllabile attraverso i controlli tradizionali, ma piuttosto attraverso l'integrazione nella pianificazione strategica, nella continuità operativa e nel processo decisionale del consiglio di amministrazione.

6. Rischi operativi, di frode e della catena di fornitura

Lo sviluppo di questa attività implica la gestione di molteplici processi operativi e relazioni con terze parti, inclusi fornitori di tecnologia, partner commerciali e canali di distribuzione. Questo rischio include quelli derivanti da frodi interne ed esterne, nonché quelli derivanti dalla catena di fornitura e dalla dipendenza da determinati fornitori o partner strategici, tra cui guasti ai servizi, violazioni contrattuali o problemi di sostenibilità all'interno della catena del valore stessa. Le transazioni di fusione e acquisizione, le alleanze e le relazioni con terze parti comportano anche rischi di integrazione, culturali, di valutazione e di responsabilità non nota.

L'azienda rafforza il proprio controllo interno attraverso politiche antifrode, clausole contrattuali specifiche e processi di due diligence nelle operazioni aziendali, garantendo la tracciabilità e l'allineamento degli impegni ESG del Gruppo.

7. Gioco responsabile

Il settore del gioco d'azzardo e delle scommesse ha una responsabilità specifica in materia di gioco responsabile. Questa responsabilità comprende la possibilità che alcuni gruppi sviluppino comportamenti di gioco problematici, nonché l'impatto sociale negativo associato all'uso improprio di prodotti e servizi di gioco.

L'azienda sviluppa politiche e strumenti per il gioco responsabile, sistemi di monitoraggio dei modelli di gioco, misure di auto esclusione e programmi di sensibilizzazione e supporto, con l'obiettivo di ridurre al minimo tali impatti.

8. Cambiamento climatico

Il rischio derivante dal cambiamento climatico è un punto rilevante, sia per i rischi fisici derivanti dall'impatto su impianti, infrastrutture o catene di approvvigionamento, sia per i rischi di transizione derivanti da nuovi requisiti normativi, fiscali o di mercato legati alla decarbonizzazione dell'economia.

CIRSA sta lavorando per misurare il proprio impatto ambientale e definire obiettivi e piani per la progressiva riduzione degli impatti.

■ Sicurezza informatica

In CIRSA, la sicurezza informatica non è solo una funzione tecnica; è parte integrante del nostro modo di operare, prendere decisioni e proteggere ciò a cui teniamo di più. Oltre alla conformità normativa, la sicurezza digitale e la privacy dei dati sono parte integrante della nostra cultura aziendale e sono affrontate come una responsabilità condivisa tra tecnologia e business. Questi principi guidano il nostro lavoro, rafforzano la nostra reputazione e garantiscono la continuità operativa in un contesto sempre più esigente.

Il **Comitato per il Sistema di Gestione della Sicurezza dei Sistemi Informativi (ISMS)**, guidato dal nostro Chief Information Security Officer (CISO) e composto da dirigenti aziendali, garantisce la conformità alle politiche di sicurezza. CIRSA si avvale di **un team di 15 professionisti altamente qualificati**, tra cui il CISO, ed è supervisionato da un esperto di sicurezza informatica, che fa parte sia del Comitato per la Sostenibilità, la Tecnologia e l'Innovazione (CSTI) che del Comitato per l'Audit e la Conformità (CAC).

Il **nostro programma di sicurezza informatica** è attivo da 16 anni.

Il programma ha **quattro obiettivi principali**:

1. Prevenire ed evitare le frodi	2. Prevenire le perdite di dati	3. Proteggere i dati che elabora	4. Garantire la continuità aziendale e il ripristino
Rilevare e neutralizzare i rischi prima che abbiano un impatto.	Controllare l'accesso e proteggere le informazioni critiche.	Garantire la riservatezza e l'uso responsabile delle informazioni.	Mantenere l'attività operativa nonostante qualsiasi incidente.

A questo proposito, le misure di sicurezza informatica da noi implementate coprono diversi aspetti fondamentali per garantire il più rigoroso controllo di sicurezza.

I nostri dati

Integrazione di soluzioni avanzate che analizzano **i canali di comunicazione in tempo reale**, bloccando i tentativi di minaccia prima che raggiungano l'utente, rafforzando la sicurezza e riducendo i rischi operativi, il tutto collegato ai settori più critici per l'azienda.

La nostra metodologia

Definizione di una **nuova metodologia per le indagini interne**, volta a migliorare la tracciabilità e la risposta agli incidenti, e integrazione di una **piattaforma di gestione degli accessi privilegiati** che consenta l'archiviazione sicura, la rotazione e la protezione delle credenziali, riducendo il rischio associato all'utilizzo di account ad alto privilegio, uno dei vettori più sfruttati negli attacchi avanzati.

Tecnologia e rilevamento

Implementazione di soluzioni leader in altri ambiti della sicurezza, come un **Security Operations Center (SOC)** che centralizza il monitoraggio e la gestione degli incidenti in tempo reale. Questo è supportato da un'**infrastruttura di rilevamento e gestione degli avvisi** leader nella maggior parte dei quadranti pubblicati e basata su tecnologie all'avanguardia del settore, che consente la correlazione degli eventi, il rilevamento di minacce complesse e l'attivazione efficiente e accurata di risposte automatizzate.

Revisioni contabili e altro

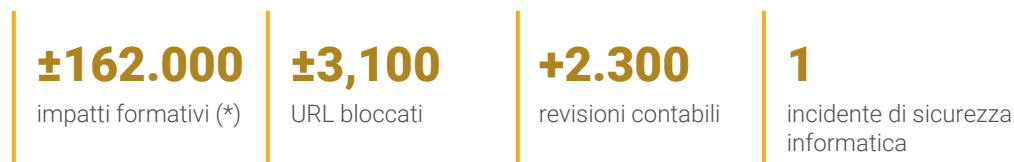
Effettuiamo audit continui di server, applicazioni e integrazioni di nuove tecnologie. Per i progetti critici, integriamo l'**analisi del codice** per rilevare vulnerabilità durante lo sviluppo. Eseguiamo anche **simulazioni di incidenti informatici** e un'**esercitazione annuale di Red Team**, in cui un fornitore esterno testa le nostre difese utilizzando tecniche di intrusione avanzate.

Nell'ambito del nostro **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI)**, rivediamo regolarmente le **nostre policy di sicurezza** per garantire una visione completa. Questo sistema definisce la postura di sicurezza del Gruppo, ruoli e responsabilità e garantisce la riservatezza e la resilienza della catena di fornitura.

Nel 2025, abbiamo compiuto un ulteriore passo avanti nel perfezionamento della nostra strategia, integrando **tecnologie di intelligenza artificiale** e automazione per rafforzare i nostri processi di risposta agli incidenti e la reattività, il tutto adattato ai tempi di ripristino, alle esigenze aziendali e ai protocolli di continuità operativa rafforzati. Abbiamo inoltre rafforzato il nostro **piano di continuità operativa**, mantenendo e perfezionando le misure stabilite per garantire che i servizi critici possano essere sostenuti in qualsiasi evenienza.

Durante questo periodo, si è verificato un incidente di sicurezza, che è stato rilevato e gestito immediatamente grazie alle procedure SGSI. Non ha avuto un impatto significativo sulle operazioni o sull'integrità dei dati. Questo evento è servito a convalidare l'efficacia dei protocolli di risposta e a promuovere azioni di miglioramento continuo nella nostra infrastruttura e nei nostri processi di sicurezza.

Tutte queste azioni sopra descritte hanno portato ai seguenti risultati nel corso dell'anno 2025:



(*) Tra i punti salienti rientrano quelli relativi alla sensibilizzazione, alle esercitazioni anti-phishing, ai moduli di apprendimento e agli opuscoli informativi attraverso la formazione in presenza, i video on-demand e la formazione specifica durante il mese della sicurezza informatica.

Nel corso del 2025 si sono tenute 3 riunioni del Comitato per la sicurezza informatica ed è stata discussa una relazione sullo stato di avanzamento ai comitati per la sostenibilità, la tecnologia e l'innovazione e l'audit e la conformità.

■ Riservatezza

Per garantire il rispetto del principio di protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, ci assicuriamo che i prodotti e i servizi offerti da CIRSA siano conformi alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali prima di essere offerti ai clienti dell'azienda.

Tra le misure di governance e controllo adottate, spiccano le seguenti:

- L'esistenza di un **Comitato Delegato per la Protezione dei Dati**, che svolge la funzione di DPO (Responsabile della Protezione dei Dati) collegiale e garantisce il rispetto della normativa.
- L'inserimento di **personale interno specializzato nella protezione dei dati**, che fornisca supporto in materia di privacy al personale CIRSA a tutti i livelli.
- L'esistenza di una **politica e di varie normative aziendali** sulla protezione dei dati.
- Un approccio alla protezione dei dati basato sul rischio, che prevede la creazione di **matrici di rischio**, l'analisi del rischio e un'attenzione particolare alla mitigazione dei rischi risultanti.
- Condurre **valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati** (DPIA) quando necessario.
- Supporto da parte di uno studio legale esterno che assiste CIRSA nel **garantire la conformità**.
- Esecuzione di **audit interni ed esterni** sulla protezione dei dati personali.
- Esistenza e applicazione di una **politica di sicurezza informatica** che, tra le altre cose, risponda agli incidenti di sicurezza.

In particolare, **garantiamo l'applicazione e il rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 27 aprile 2016, nonché della legislazione nazionale di ciascun Paese in cui operiamo.**

Per garantire la protezione dei dati in ciascuno dei nostri mercati, adottiamo misure tecniche, legali e organizzative, sia in fase di progettazione che di default, per prevenire la perdita, l'uso improprio, l'alterazione, l'accesso non autorizzato e la fuga di dati personali trattati, tenendo conto, tra gli altri fattori, della tecnologia utilizzata, della natura e della tipologia dei dati e della loro esposizione al rischio.

CIRSA si impegna fermamente a garantire la conformità normativa a tutti i livelli; pertanto, le sue azioni mirano sempre a garantire il rispetto dei principi di protezione dei dati e dei diritti degli interessati.

Nel 2025, abbiamo ottenuto risultati eccellenti in materia di privacy, con una **sola violazione della sicurezza (*)** e lo **0% dei dati dei clienti utilizzati per finalità secondarie, oltre ad aver risposto al 100% delle richieste relative ai diritti degli interessati.**

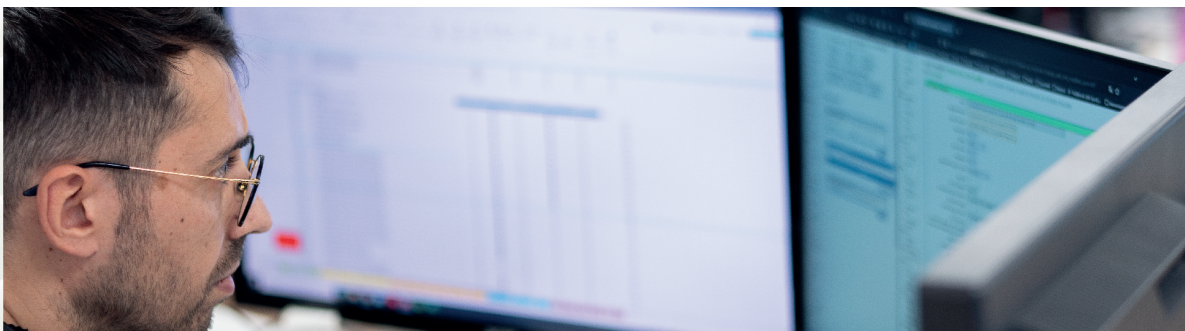
1

violazione della sicurezza
(*)

0 %

dei dati dei clienti utilizzati
per scopi secondari

(*) L'incidente è avvenuto in Perù, dove risiedeva anche la parte responsabile, e ha interessato solo i dati di persone non residenti nello SEE.



■ I nostri clienti

In CIRSA, i nostri clienti sono il fondamento di tutto ciò che facciamo. La loro fiducia e lealtà sono i pilastri del nostro successo e ci impegniamo a superare le loro aspettative in ogni interazione. Apprezziamo profondamente le loro opinioni e i loro feedback, poiché ci forniscono spunti preziosi per migliorare i nostri prodotti, servizi e l'esperienza complessiva del cliente.

I **sondaggi sulla soddisfazione** del cliente che conduciamo ogni anno riflettono il nostro impegno per l'eccellenza e il miglioramento continuo. Quest'anno abbiamo raggiunto **un tasso di soddisfazione del 73%** tra i clienti dei nostri casinò (sulla base di oltre cinquantamila sondaggi ricevuti). Apprezziamo molto i sondaggi sulla soddisfazione dei nostri clienti, poiché forniscono informazioni preziose sulle loro esperienze e percezioni. Tuttavia, ancora più preziosi sono i reclami che riceviamo. Mentre i sondaggi ci aiutano a identificare le aree di miglioramento e a misurare il livello di soddisfazione generale, i reclami ci permettono di comprendere in prima persona i problemi e, quindi, le aree di miglioramento segnalate dai nostri clienti. Ogni reclamo è un'opportunità per imparare, crescere e migliorare i nostri prodotti, servizi e processi.

Inoltre, un reclamo ben gestito può rafforzare il rapporto con il cliente e trasformare un'esperienza negativa in un'opportunità per dimostrare il nostro impegno verso l'eccellenza e la soddisfazione del cliente.

Gestione dei reclami



Ricezione del reclamo/
richiesta tramite
canali specifici



Registrazione e analisi
del reclamo/rivendicazione
nello strumento



Risoluzione del reclamo/
rivendicazione

Esistono diversi canali di reclamo per le diverse aree aziendali.

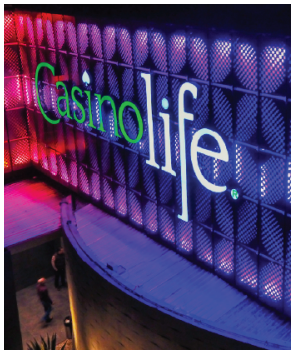
Il più comune è **il reclamo presentato direttamente dai clienti in sala**, che viene preso in carico e risolto immediatamente dai vari team del servizio clienti e dai responsabili di sala. Trattandosi di un reclamo informale, non viene registrato ufficialmente. Occasionalmente, i reclami sono stati ricevuti via e-mail all'indirizzo info@cirsa.com e inoltrati alle unità aziendali competenti.

Giochi e scommesse online



- Esiste uno strumento di gestione dei reclami chiamato JIRA, attraverso il quale vengono registrati i casi relativi ai reclami dei consumatori, sia provenienti dal canale online che da quello retail. Nello specifico, sono stati ricevuti **444** reclami tramite il canale online e **42** tramite il canale retail, di cui rispettivamente 428 e 40 sono stati risolti in modo soddisfacente nel corso del 2025, lasciando 16 e 2 casi in attesa di risoluzione nel 2026. Nel 2024 sono stati segnalati 455 reclami (tutti risolti in modo soddisfacente), con un numero di casi registrato maggiore nel 2025 in linea con l'evoluzione del business.

Casinò



- I **casinò** utilizzano due strumenti, Opinator e My Business, attraverso i quali i clienti possono esprimere le proprie opinioni tramite sondaggi. Il team vendite e assistenza clienti è responsabile del monitoraggio e della risposta a questi sondaggi. Nel 2025, sono stati ricevuti **5.586** reclami in tutti i casinò del Gruppo, di cui **5.359** registrati tramite Opinator e **227** tramite l'applicazione My Business. 5.357 reclami tramite Opinator e tutti i reclami tramite My Business sono stati risolti in modo soddisfacente nel corso del 2025, con due casi tramite Opinator rimasti irrisolti nel 2026. Nel 2024, sono stati ricevuti 3.404 reclami in tutti i casinò del Gruppo (tutti risolti in modo soddisfacente). Il numero maggiore di casi nel 2025 è dovuto all'aumento del numero di sondaggi ricevuti.

Slot Spagna e Italia



- In **Spagna e in Italia**, il segmento Slot non dispone di un canale diretto per i reclami al cliente finale, poiché eventuali incidenti o guasti agli apparecchi che dovessero verificarsi vengono inoltrati tramite il proprietario dello stabilimento in cui si trovano le macchine e il Servizio di Assistenza Tecnica.
- Nella divisione **B2B** del Gruppo, i reclami vengono gestiti tramite l'Ufficio Qualità. Nel 2025 sono stati ricevuti **116** reclami, di cui 108 sono stati risolti nello stesso anno, lasciando 8 casi in attesa di risoluzione nel 2026.

486

Numero di reclami ricevuti nel 2025 riguardanti il gioco d'azzardo e le scommesse online

5.702

numero di reclami ricevuti nel 2025 nelle varie unità aziendali, esclusi i giochi e le scommesse online

Comunicazioni pubblicitarie: in CIRSA, ci impegniamo a mantenere i più elevati standard etici e di responsabilità in tutte le nostre comunicazioni pubblicitarie. Il nostro impegno si basa su:

Informazioni accurate ed equilibrato

- Forniamo informazioni chiare, accurate e complete sui nostri prodotti.
- Evitiamo l'uso di un linguaggio ambiguo o fuorviante.

Protezione dei gruppi vulnerabili

- Garantiamo che la pubblicità e le promozioni di gioco non incoraggino comportamenti irresponsabili o ingannevoli.
- Evitiamo qualsiasi pubblicità o promozione rivolta a gruppi vulnerabili.

Evitare affermazioni esagerate

- I nostri clienti si fidano di noi e ci assicurano informazioni oggettive e affidabili, per questo evitiamo di fare affermazioni esagerate o infondate.

Rispetto per la concorrenza

- Crediamo in una concorrenza leale e trasparente, senza denigrare o diffamare la concorrenza.
- Ci concentriamo sulla valorizzazione delle qualità uniche e oggettive della nostra offerta.

La pubblicità etica e responsabile è un valore fondamentale per la nostra azienda. Ci impegniamo a rivedere e migliorare costantemente le nostre pratiche pubblicitarie per garantire che soddisfino i più elevati standard di integrità e trasparenza.

■ Catena di fornitura responsabile

In CIRSA, siamo consapevoli che l'impatto delle nostre attività si estende oltre le nostre strutture, includendo fornitori, partner commerciali e le comunità in cui operiamo. In linea con il nostro impegno per la sostenibilità, nel corso del 2025 abbiamo continuato a rafforzare la governance all'interno della Direzione Global Sourcing and Purchasing, lavorando proattivamente per integrare i criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nella maggior parte dei nostri processi. Ciò garantisce che le nostre attività aziendali rimangano conformi ai più elevati standard etici, ambientali e sociali, come stabilito nella Politica per gli Acquisti Responsabili e Sostenibili e nel Codice Etico e di Condotta dei Fornitori, entrambi documenti approvati dal Consiglio di Amministrazione alla fine del 2023.

Codice etico e di condotta per i fornitori

Consapevoli dell'importanza strategica della nostra catena di fornitura nel guidare la trasformazione aziendale, economica e sociale, riconosciamo che l'accelerazione dei progressi verso il raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'agenda 2030 dipende dalla collaborazione con i nostri fornitori.

Per questo motivo, nel corso del 2025 abbiamo continuato a impegnarci per massimizzare la diffusione del Codice Etico e di Condotta dei Fornitori tra i fornitori considerati critici/significativi, al fine di evitare potenziali conflitti tra le pratiche dei fornitori e i requisiti ESG. Per garantire che i nostri fornitori agiscano in conformità con i nostri impegni ESG, nell'ambito del processo di approvazione dei fornitori, questi ultimi devono indicare di aver letto e scaricato il nostro Codice Etico e di Condotta dal nostro Portale Acquisti.

Accettando il Codice Etico e di Condotta dei Fornitori nell'ambito del processo di omologazione, i fornitori si impegnano ad agire in linea con quanto ivi stabilito in materia di diritti umani, condizioni di lavoro e sviluppo professionale, tutela ambientale, lotta alla corruzione, sane pratiche competitive e conflitto di interessi.

584

Fornitori che aderiscono al Codice Etico a partire dalla fine del 2025

Nel 2025 si è registrato un incremento significativo del numero di fornitori aderenti al Codice Etico e di Condotta dei Fornitori rispetto al 2024, a testimonianza del rafforzamento dei processi di approvazione e della maggiore integrazione dei criteri ESG nella catena di fornitura.

Criteri di selezione del fornitore

Dal 2024 lavoriamo per integrare le migliori pratiche nella gestione degli acquisti e rendere più efficienti le nostre decisioni di selezione dei fornitori. A tal fine, teniamo conto dei seguenti rischi nel processo di selezione:

Fornitura

Valutiamo il profilo finanziario e commerciale dei fornitori più importanti e integriamo clausole obbligatorie nei contratti e nelle condizioni generali di acquisto allegate all'ordine per ridurre al minimo i rischi che potrebbero causare interruzioni o ritardi legati al settore o al Paese.

Rilevanza per l'azienda

Analizziamo le spese operative e in conto capitale (Opex/Capex) delle acquisizioni e/o dei contratti economicamente più significativi per l'azienda. Garantiamo il massimo livello di trasparenza e competitività nelle decisioni di approvvigionamento attraverso procedure di gara responsabili, assegnate a fornitori valutati secondo criteri ESG.

ESG

Valutiamo il profilo ESG dei fornitori attraverso una piattaforma di gestione dei fornitori collegata all'ERP amministrativo-contabile. In questo modo, i clienti interni dedicati agli acquisti hanno accesso a fornitori responsabili dal punto di vista ambientale, sociale ed etico.

Sicurezza e qualità

Nel corso del 2025 abbiamo implementato una seconda fase di valutazione dei fornitori basata su criteri tecnici, in modo da poter determinare e mitigare gli impatti negativi reali/potenziati associati all'appalto di una categoria specifica.

I criteri di selezione vengono **rivisti e/o aggiornati annualmente** dalla Direzione aziendale Global Sourcing and Purchasing per adattarli al contesto normativo in rapida evoluzione, alle molteplici condizioni del settore e alle esigenze del mercato.

In quest'ottica, nel corso del 2025 abbiamo continuato a concentrarci sull'ottenimento di dati con un nuovo e maggiore livello di approfondimento, non solo per facilitare il processo decisionale, ma anche per promuovere la trasparenza, la comunicazione trasversale e globale.

Inoltre, nel corso del 2026, continueremo a lavorare per rafforzare i rapporti con i fornitori, migliorare i meccanismi di conformità e due diligence, migliorare la qualità dei dati e comunicare ai dipendenti l'importanza di adottare un approccio proattivo in tutte le azioni volte a minimizzare l'impatto delle decisioni di approvvigionamento sulle finanze aziendali, sull'ambiente e sulla comunità. Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo collaborato con la direzione comunicazione aziendale alla distribuzione interna di materiale informativo per sensibilizzare e formare i team coinvolti negli acquisti.

Rispetto all'anno precedente, il 2025 ha visto un aumento del numero di gare d'appalto elettroniche concluse e aggiudicate a fornitori valutati secondo criteri ESG, nonché un aumento del numero di fornitori valutati per Risk & Compliance tramite Dow Jones. Ciò riflette il rafforzamento dei meccanismi di controllo, trasparenza e due diligence nella catena di fornitura.

283

Numero di gare d'appalto elettroniche chiuse e aggiudicate da fornitori valutati utilizzando criteri ESG

1.659

Numero di fornitori valutati in termini di rischio e conformità in Dow Jones

Valutazione dei fornitori ESG

L'implementazione operativa, tecnica e strategica ottenuta attraverso la valutazione globale dei fornitori ESG costituisce una pratica di buona governance essenziale per CIRSA, in virtù del suo potenziale impatto sul processo decisionale.

Il modello di valutazione dei fornitori ESG implementato da CIRSA è stato concordato dal team di gestione di Global Sourcing and Purchasing, nonché dagli organi di massimo livello dell'azienda (Consiglio di Amministrazione, gestione ESG, Compliance, Controllo Interno e Audit).

Continuiamo a dare **priorità alla valutazione ESG dei fornitori considerati critici o significativi** in base al volume di fatturato, al fine di ridurre al minimo i potenziali impatti economici, ambientali e sociali negativi derivanti dalle loro attività e relazioni commerciali.

La progettazione funzionale del **processo di approvazione dei fornitori** consente ai fornitori effettivi e potenziali di registrarsi sul Portale Acquisti CIRSA in modo autonomo e indipendente, di selezionare le categorie di fornitura che

mettono a disposizione di una qualsiasi delle aziende del Gruppo CIRSA e di creare il proprio profilo ESG compilando il modulo corrispondente alle dimensioni aziendali e alla forma giuridica.

Nelle tre dimensioni in base alle quali viene valutato il fornitore vengono prese in considerazione le seguenti informazioni:

Ambientale	Sociale	Governance
Certificazioni ambientali	Diritti umani	Trasparenza
Fonte energetica di origine rinnovabile	Diritti del lavoro e condizioni di lavoro	Organo di gestione
GHG (gas serra)	Diversità, uguaglianza e inclusione	Politiche e procedure
Gestione dei rifiuti	Benessere, salute e sicurezza sul lavoro	Rischio di corruzione e riciclaggio di denaro
Consumo responsabile (energia e acqua)	Formazione e sviluppo professionale	Verifiche da parte di terze parti indipendenti
Biodiversità	Libertà di associazione	
	Partecipazione e sviluppo delle comunità	

Una volta che il fornitore ha completato le informazioni minime richieste e **verificato la coerenza e la validità della documentazione** fornita, riceverà lo stato di "Approvato" o "Non Approvato". Un fornitore sarà approvato se risponde a tutte le domande minime richieste e ottiene un punteggio di 100; in caso contrario, sarà considerato non approvato.

I risultati di questa valutazione vengono integrati nel processo decisionale, poiché uno **stato di approvazione favorevole** rende il fornitore idoneo all'acquisto, mentre uno **stato sfavorevole avvisa l'organizzazione, e in particolare gli acquirenti, della possibilità che un fornitore venga sostituito**.

Per tutelare il sano sviluppo delle nostre linee di business, nel corso del 2025 abbiamo continuato a promuovere **il blocco di nuovi fornitori critici/significativi non certificati con criteri ESG**.

La **validità di uno stato di omologazione favorevole è di 3 anni**; tuttavia, richiediamo l'aggiornamento annuale di qualsiasi documentazione scaduta.

Allo stesso modo, è importante sottolineare l'impegno profuso nella selezione dei fornitori, attraverso decisioni contrattuali che, oltre ad essere competitive, garantiscano la fornitura di prodotti e/o materiali ecocompatibili. A tal proposito, nel corso del 2025 siamo riusciti a utilizzare moquette certificate e dichiarate con le seguenti etichette in diversi dei nostri prestigiosi progetti di ristrutturazione e ammodernamento.



Indicatori di valutazione ESG

Nel corso del 2025, la Direzione aziendale per l'approvvigionamento e gli acquisti globali ha mantenuto l'impegno assunto negli anni precedenti di concentrare oltre il 90% del volume di acquisti globali presso fornitori approvati secondo i criteri ESG (ambientali, sociali, di governance).

Come pietra miliare di quest'anno, vogliamo sottolineare l'inclusione del Marocco nel processo di approvazione dei fornitori

	2025	
	Numero di fornitori	Importo del contratto (M€)
Numero totale di fornitori (Tier-1)	9.489	557,0
Numero totale di fornitori idonei (critici/significativi)	2.159	520,8
% Volume dei contratti con fornitori comparabili (critici/significativi)	23 %	94 %

Nota: Portogallo e Porto Rico non sono inclusi.

Risultati della qualificazione dei fornitori

Entro la fine del 2025, **abbiamo concentrato il 90%** del nostro volume di approvvigionamento su fornitori qualificati, rispettando con successo l'impegno assunto l'anno precedente. Nel corso del 2026, continueremo a lavorare per qualificare il 100% dei fornitori considerati critici/significativi, valutando positivamente i fornitori che hanno completato il processo di qualificazione secondo i criteri ESG, anche se non rientrano nei segmenti considerati idonei per la qualificazione.

	2025	
	Numero di fornitori	Importo del contratto (M€)
Numero totale di fornitori approvati	2.464	501,8
% Volume contrattuale con fornitori approvati (Tier-1)	26 %	90 %
Fornitori approvati (critici/significativi)	1.717	494,1
% di fornitori approvati (critici/significativi)	80 %	89 %

Audit digitali ESG

In CIRSA vogliamo garantire alla nostra catena di fornitura una transizione equa verso la sostenibilità, verificando al contempo che le azioni dei nostri fornitori siano in linea con le politiche, i principi e le responsabilità del gruppo.

Nell'ambito dei nostri processi di controllo del rischio, presso CIRSA adottiamo un **meccanismo di audit digitale** che consiste nel convalidare la coerenza e il corretto aggiornamento delle informazioni e/o della documentazione fornite dal fornitore.

Inoltre, per **i fornitori considerati grandi aziende**, viene effettuato un processo di raccolta di prove tramite il portale web del fornitore che conferma che il fornitore integra i criteri ESG nelle sue operazioni, integra i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite e si impegna a raggiungere gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) stabiliti nell'Agenda 2030.

	2025
	Numero di fornitori
Numero totale di fornitori (critici/significativi) sottoposti a audit digitale (*)	1.500
% di fornitori sottoposti a verifica digitale (Tier-1)	16 %
Numero di fornitori (critici/significativi) sottoposti a audit con impatti reali/potenziati	0
Numero di fornitori con impatti negativi scartati	0

(*) La variazione rispetto all'anno precedente (1.885) è dovuta ad una modifica dei criteri nel sistema di validazione digitale

Nell'ultimo trimestre del 2025 abbiamo lavorato alla progettazione e all'implementazione di un piano di audit ESG in loco, nell'ambito del nostro impegno per il miglioramento e lo sviluppo dell'ESG dei fornitori più strategici della nostra catena di fornitura.

Piani di sviluppo e miglioramento per i fornitori

Per tutto il 2025, **CIRSA ha continuato a collaborare con i fornitori della supply chain che hanno incontrato difficoltà nel completare con successo il processo di certificazione**, fornendo loro supporto a distanza fino al completamento. Abbiamo inoltre raccomandato ai nostri fornitori di seguire corsi di formazione in questo ambito attraverso la **piattaforma Open Academy Spain**, uno strumento digitale globale offerto gratuitamente dalla Rete spagnola del **Global Compact delle Nazioni Unite** per la formazione e l'apprendimento sulla sostenibilità aziendale, al fine di migliorare le loro prestazioni in questi ambiti.

D'altro canto, in CIRSA siamo consapevoli del ruolo che svolgiamo come promotori e motori della cultura della sostenibilità, mettendo a disposizione pubblicamente sul nostro sito web ai diversi stakeholder **materiale informativo sulla certificazione ESG dei nostri fornitori**, sui criteri che utilizziamo per la valutazione e anche su alcune pratiche che possono essere prese in considerazione per migliorare le performance ESG, come la misurazione dei loro progressi e la comunicazione pubblica dei risultati, al fine di facilitare la trasparenza e il processo di validazione (audit digital o in loco) da parte dei diversi stakeholder.

	2025
	Numero di fornitori
Numero totale di fornitori significativi informati/formati sul processo di valutazione ESG	953
Percentuale di fornitori supportati da remoto nel processo di valutazione ESG	56 %
Percentuale di fornitori critici/significativi con impatti negativi effettivi o potenziali e un piano correttivo	0

Audit in loco del Sistema Qualità

Inoltre, riconoscendo l'importanza della qualità dei prodotti che vendiamo, effettuiamo audit in loco presso i fornitori di materiali, sistemi e tecnologie necessari per la produzione di macchine arcade e slot machine. Questo ci consente di valutare se i sistemi qualità segnalati e implementati da questi fornitori vengono eseguiti correttamente.

Per effettuare gli audit del sistema qualità, è stato adottato come quadro di riferimento internazionale l'approccio sistematico proposto dalla norma UNI-EN ISO 9001:2015.

Questa metodologia include una valutazione completa basata sui seguenti passaggi:

- **Pianificazione dell'audit:** vengono esaminati gli obiettivi prefissati e viene stabilito l'ambito degli audit, viene esaminata la documentazione fornita dal fornitore del sistema di qualità e viene stabilito un piano di audit dettagliato.
- **Esecuzione dell'audit:** vengono effettuate visite in loco, vengono osservati i processi e vengono condotte interviste con i team chiave.
- **Analisi delle prestazioni:** vengono identificati i punti di forza, le aree di miglioramento e le non conformità, determinando l'impatto sulla qualità della fornitura o del prodotto acquistato.
- **Report e piani di sviluppo:** I risultati degli audit vengono condivisi attraverso un report trasparente e costruttivo con raccomandazioni per il miglioramento della fornitura e della qualità del materiale o del prodotto acquistato.

Grazie agli sforzi formativi promossi nel corso del 2024, entro la fine del 2025 abbiamo ampliato la portata degli audit, rispettando il nostro impegno di auditare i sistemi di qualità dei fornitori che rappresentano il 90% del volume contrattuale della divisione business industriale.

Alla fine del 2025, questi erano i risultati raggiunti:

Numero di audit del Sistema Qualità in loco	26
% del volume contrattuale (industriale) con fornitori verificati	90 %

Nel 2025, il Dipartimento Qualità ha avuto più professionisti formati rispetto al 2024, inclusa la formazione di cinque persone aggiuntive in Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001, fornita da AENOR, che ha consentito di avviare le attività dall'inizio dell'anno, aumentare e rafforzare il numero di audit, incorporare visite in loco ai fornitori chiave e consolidare un maggiore controllo e monitoraggio delle prestazioni dei fornitori.

Questi traguardi non solo riaffermano l'impegno verso la qualità e la soddisfazione del cliente, ma riflettono anche l'impegno sociale nei confronti dei membri dello staff, fornendo strumenti e risorse che aumentano l'efficienza operativa e promuovono l'innovazione all'interno dell'organizzazione.



■ Rapporti con le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni dei datori di lavoro

È inoltre importante sottolineare il nostro rapporto con le principali associazioni imprenditoriali e datoriali. L'adesione a queste organizzazioni rappresenta per l'Azienda un costo annuo di oltre 700.000 euro, ma riflette anche il nostro impegno per la sostenibilità e lo sviluppo aziendale responsabile.

Le principali associazioni imprenditoriali e organizzazioni datoriali in cui siamo presenti in Spagna sono:

Entità	Descrizione	Settoriale	E	S	G
 Patto globale delle Nazioni Unite	Iniziativa leader per la sostenibilità aziendale.		●	●	●
 Compliance Officers Institute	Associazione che riunisce i responsabili della conformità delle principali multinazionali.				●
 Confederazione spagnola delle organizzazioni imprenditoriali	Organizzazione imprenditoriale che rappresenta gli imprenditori spagnoli. Come membri del CEOE, partecipiamo anche ai suoi vari comitati, in particolare al Comitato per la Responsabilità Sociale d'Impresa.		●	●	●
 Foment del Treball Nacional	Confederazione che rappresenta le imprese e l'industria catalane. Facciamo parte del Consiglio di Amministrazione e il nostro Presidente Esecutivo è anche membro del Consiglio Consultivo.		●	●	●
 Consiglio per le imprese del gioco d'azzardo	L'associazione dei datori di lavoro che rappresenta il settore privato del gioco d'azzardo in Spagna. Attraverso la partecipazione attiva come membri del comitato esecutivo dell'organizzazione, tuteliamo gli interessi del settore e dei suoi utenti, promuovendo lo sviluppo sostenibile del settore e collaborando con le autorità pubbliche per promuovere un quadro normativo che garantisca la sicurezza di tutti gli stakeholder.	●		●	
 Confederazione spagnola degli imprenditori del settore del gioco ricreativo e dell'ospitalità	Riunisce le associazioni regionali dei gestori di apparecchi da intrattenimento del settore alberghiero. Attualmente deteniamo la Presidenza della Confederazione, da cui abbiamo promosso progetti di impatto per il canale alberghiero in termini di gioco responsabile.	●		●	
 Associazione spagnola dei casinò di gioco	Associazione che rappresenta i casinò in Spagna, sia a livello nazionale che comunitario.	●		●	
 Confederazione Spagnola delle Organizzazioni Imprenditoriali del Bingo dei Giocatori di Bingo	Riunisce le associazioni regionali degli imprenditori del settore del bingo.	●		●	
 Associazione spagnola dei proprietari di sale giochi e sale giochi ricreative	Riunisce le associazioni regionali dei titolari di attività nel settore delle sale da gioco.	●		●	
 JDigital	Associazione che rappresenta i titolari di licenza per il gioco online in Spagna.	●		●	
 Patrono del Joc Privat de Catalunya	Associazione imprenditoriale composta dalle principali società private di gioco della Catalogna.	●		●	
 Associazione spagnola dei produttori di apparecchi ricreativi e da gioco	Associazione dei produttori di apparecchi da intrattenimento e da gioco.	●		●	

■ Impegno verso i nostri stakeholder

In conformità con il presente Bilancio di Sostenibilità 2025 e la nostra **Politica di Coinvolgimento degli Stakeholder**, CIRSA sviluppa il proprio progetto imprenditoriale secondo un approccio di sostenibilità a 360°. Questo impegno si estende alla società nel suo complesso, includendo i nostri dipendenti, clienti, fornitori, investitori, pubbliche amministrazioni e le comunità locali in cui operiamo. Fornendo un servizio efficiente, conveniente e di alta qualità, CIRSA mira a generare valore condiviso e a contribuire allo sviluppo sostenibile del proprio ambiente.

Il nostro impegno è volto a:

1. Dipendenti	2. Clienti	3. Fornitori	4. Investitori
Promuoviamo un ambiente di lavoro sicuro e sano, offriamo opportunità di sviluppo professionale. Promuoviamo inoltre uguaglianza, diversità e inclusione.	Offriamo prodotti e servizi di qualità, garantiamo la soddisfazione del cliente e gestiamo in modo efficiente reclami e richieste di risarcimento, garantendo un ambiente sicuro per il gioco responsabile.	Instauriamo relazioni a lungo termine con fornitori etici e responsabili, promuoviamo pratiche commerciali eque e trasparenti e favoriamo l'innovazione.	Facilitiamo l'accesso alle informazioni rilevanti organizzando riunioni periodiche e promuovendo una comunicazione trasparente.
5. Comunità locali	6. Governo	7. Media	8. ONG e concorrenti
Contribuiamo allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui operiamo, riducendo al minimo l'impatto ambientale delle nostre attività e partecipando alle iniziative comunitarie.	Rispettiamo tutte le leggi e le normative applicabili e collaboriamo con le autorità governative su iniziative di interesse comune, operando solo nei mercati regolamentati.	Manteniamo un rapporto aperto e trasparente con i media e forniamo informazioni accurate e tempestive.	Collaboriamo con le ONG su progetti di interesse comune, monitoriamo le pratiche della concorrenza e cerchiamo opportunità di collaborazione su questioni di interesse comune.

I nostri sistemi di monitoraggio del coinvolgimento si applicano a tutte le nostre operazioni locali:

- Attraverso **valutazioni d'impatto e sondaggi periodici** con gli stakeholder sulla nostra strategia di coinvolgimento, abbiamo condotto un'analisi di materialità completa. Questo processo, che ha incluso interviste e sondaggi con tutti i nostri gruppi di stakeholder, ci ha permesso di identificare le tematiche più rilevanti per il Gruppo.
- Mettiamo a disposizione dei nostri stakeholder **diversi canali di comunicazione per facilitare l'interazione con l'azienda**. Oltre ai meccanismi di comunicazione stabiliti in ogni unità aziendale, potete contattarci tramite il nostro sito web e la Hotline Etica. Questo rapporto fornisce anche un elenco telefonico per i diversi paesi in cui operiamo.
- Per **identificare e affrontare le preoccupazioni emergenti dei nostri stakeholder**, organizziamo incontri periodici con diversi gruppi di stakeholder. Partecipiamo attivamente a eventi, fiere, convegni e altri incontri di rilievo nei settori dell'industria, delle relazioni sindacali, della conformità e della sostenibilità, tra gli altri.
- La **gestione di reclami e richieste di risarcimento** è un aspetto fondamentale del nostro impegno per il miglioramento continuo. In questo rapporto, descriviamo in dettaglio i processi e i meccanismi implementati per garantire una gestione efficiente e trasparente degli incidenti segnalati dai nostri stakeholder.

■ Diritti umani

In CIRSA, **la difesa dei diritti umani è un pilastro fondamentale della nostra cultura aziendale** ed è integrata in tutte le nostre attività e relazioni commerciali. Ci impegniamo a rispettare e proteggere i diritti umani di tutte le persone, compresi i nostri dipendenti, clienti, fornitori e le comunità in cui operiamo.

Oltre alla nostra adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite**, siamo allineati con:

- la Dichiarazione universale dei diritti umani.
- la Dichiarazione dell'Organizzazione del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.
- i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.
- le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.
- la Convenzione europea dei diritti dell'uomo

A questo proposito, indipendentemente dal nostro impegno pubblico attraverso la **Politica sui diritti umani**, abbiamo messo in atto processi di due diligence per identificare e gestire eventuali violazioni dei diritti umani e per stabilire meccanismi di mitigazione adeguati.



I nostri principi:

1. Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile	2. Rispetto della diversità e lotta alla discriminazione sul posto di lavoro	3. Combattere il bullismo e la violenza	4. Promozione della libertà di associazione e della contrattazione collettiva
<p>Ci impegniamo a difendere gli interessi generali della società e i diritti dei bambini. Ci opponiamo e condanniamo il lavoro forzato o obbligatorio, così come il lavoro minorile.</p>	<p>Ci impegniamo a garantire un trattamento equo e dignitoso a tutti i dipendenti. Non tolleriamo e condanniamo pratiche discriminatorie basate su razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione e altre questioni.</p>	<p>Condanniamo ogni forma di molestia e violenza, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Operiamo nel rispetto delle leggi di ciascun Paese in cui svolgiamo la nostra attività e in conformità con il nostro Codice di Condotta.</p>	<p>Rispettiamo la diversità di opinioni e prospettive sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Tuteliamo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei nostri dipendenti, fornitori e partner.</p>
5. Salute e sicurezza sul lavoro	6. Condizioni di lavoro eque e favorevoli	7. Rispetto dei diritti delle comunità	8. Promozione di iniziative legate al corretto utilizzo del suolo e dell'acqua
<p>Concentriamo i nostri sforzi nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Promuoviamo una formazione continua in materia di prevenzione dei rischi professionali, valutazione della sicurezza e sorveglianza sanitaria.</p>	<p>Offriamo condizioni di lavoro eque, positive e favorevoli, operando in conformità con le leggi di ciascun Paese e offriamo una politica retributiva giusta ed equa, tenendo conto dei contratti collettivi e delle normative vigenti in ciascun Paese.</p>	<p>Ci impegniamo fermamente a rispettare tutte le aree in cui operiamo, nel rispetto delle normative di ciascun territorio. Nell'ambito del nostro impegno aziendale, prestiamo particolare attenzione alle comunità più vulnerabili.</p>	<p>Manteniamo un fermo impegno nei confronti dell'ambiente e della sostenibilità in generale. Ci impegniamo a promuovere le migliori pratiche relative al corretto utilizzo del suolo, dell'acqua e alla gestione dei rifiuti.</p>

Per garantire il rispetto della nostra politica sui diritti umani, abbiamo implementato una serie di meccanismi e misure, tra cui:

- **Due diligence:** valutiamo e gestiamo i rischi per i diritti umani nelle nostre attività, nelle nostre catene di fornitura e nelle nuove acquisizioni. Si tratta di un processo continuo e proattivo che intraprendiamo per identificare, valutare e gestire i rischi e gli impatti reali e potenziali che le nostre attività e relazioni commerciali possono avere sui diritti umani. Questo processo copre l'intera catena del valore, dalla selezione dei fornitori alla consegna dei nostri prodotti e servizi.

La nostra due diligence si concentra sui seguenti aspetti chiave:

- **Lavoro forzato, lavoro minorile e/o tratta di esseri umani:** adottiamo misure rigorose per prevenire e individuare qualsiasi forma di lavoro forzato, lavoro minorile e/o tratta di esseri umani. Ciò include la verifica delle condizioni di lavoro dei nostri fornitori e la verifica dell'età dei dipendenti.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti di formare sindacati e partecipare alla contrattazione collettiva. Incoraggiamo un dialogo aperto e costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori e garantiamo che non vi siano ritorsioni contro coloro che esercitano tali diritti.
- **Parità di retribuzione:** ci impegniamo a garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne che svolgono un lavoro di pari valore. Adottiamo misure per correggere eventuali divari retributivi ingiustificati.
- **Non discriminazione:** proibiamo ogni forma di discriminazione nell'impiego e nella professione, basata su razza, colore della pelle, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale o sociale, disabilità o qualsiasi altra condizione, inclusa l'età. Promuoviamo la diversità e l'inclusione a tutti i livelli della nostra organizzazione.

Oltre a queste misure specifiche, la nostra due diligence include:

- **Valutazione del rischio:** identifichiamo e valutiamo i rischi aziendali, compresi i diritti umani, nelle nostre operazioni e catene di fornitura, utilizzando strumenti e metodologie riconosciuti a livello internazionale.
 - **Misure di prevenzione e mitigazione:** mettiamo in atto misure appropriate per prevenire e mitigare i rischi identificati, che possono includere politiche, procedure, formazione, audit e sistemi di monitoraggio.
 - **Monitoraggio e miglioramento continuo:** Monitoriamo l'efficacia delle nostre misure di due diligence e apportiamo continui aggiustamenti e miglioramenti in base ai risultati e alle nuove informazioni disponibili.
- **Canali di segnalazione:** abbiamo istituito una hotline etica riservata per consentire ai cittadini di segnalare eventuali violazioni dei diritti umani. Nel 2025, sono state segnalate 24 violazioni dei diritti umani, tutte legate a discriminazione o molestie, e tutte sono state risolte. (*)
 - **Formazione e sensibilizzazione:** formiamo i nostri dipendenti e partner commerciali sui diritti umani e su come prevenire e affrontare potenziali violazioni.
 - **Collaborazione:** collaboriamo con organizzazioni della società civile, governi e altre aziende per promuovere e proteggere i diritti umani.

Noi di CIRSA crediamo che il rispetto e la tutela dei diritti umani siano essenziali per costruire un futuro più equo e sostenibile per tutti.

(*) 4 deliberate nel gennaio 2026



Conclusioni

CONCLUSIONI

Questo rapporto evidenzia gli impegni e i progressi compiuti dal nostro Gruppo in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG). Riaffermiamo il nostro impegno nell'integrazione di pratiche sostenibili in tutti gli ambiti operativi, riconoscendo l'importanza di generare un impatto positivo sia sulla società che sull'ambiente.

Il Gioco Responsabile rimane una dimensione prioritaria su cui concentriamo i nostri sforzi e rappresenta la principale preoccupazione degli stakeholder, come confermato dall'analisi di doppia materialità effettuata.

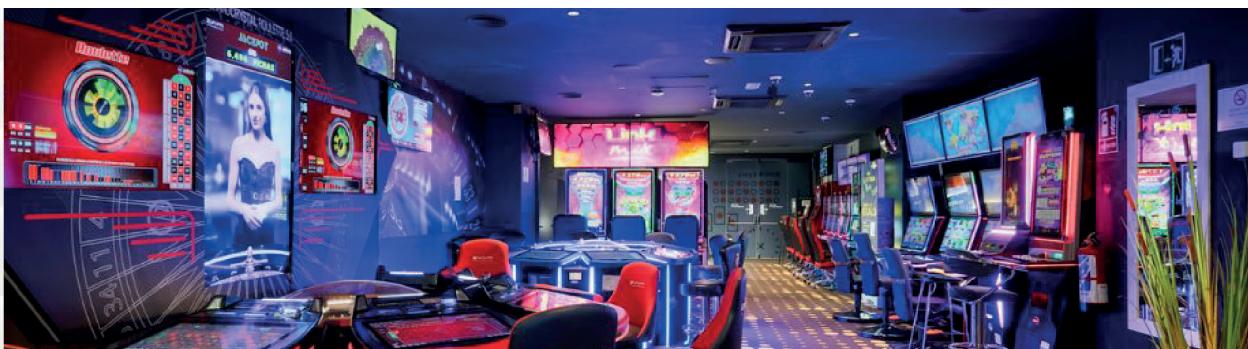
In ambito ambientale, continuiamo a sviluppare azioni concrete per ridurre la nostra impronta di carbonio e mitigare l'impatto delle nostre operazioni, rafforzando il nostro impegno verso le energie rinnovabili e la gestione efficiente delle risorse.

A livello sociale, abbiamo rafforzato i nostri rapporti con le comunità locali, promuovendo la diversità e l'inclusione all'interno della nostra forza lavoro e contribuendo allo sviluppo sostenibile nelle regioni in cui operiamo. La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti sono fondamentali, per questo continuiamo a investire in programmi e iniziative che ne promuovono il benessere.

In termini di governance, manteniamo elevati standard di etica e trasparenza, garantendo integrità e responsabilità in tutte le nostre pratiche aziendali.

Questo rapporto riflette il nostro impegno per il miglioramento continuo della sostenibilità. Riconosciamo che si tratta di un processo continuo e lavoriamo in collaborazione con i nostri stakeholder per affrontare le sfide attuali e future.

Siamo grati a tutti coloro che contribuiscono alla nostra attenzione sulla sostenibilità e siamo entusiasti di continuare a lavorare insieme per forgiare un futuro più sostenibile e resiliente.





Appendice

Il perimetro aziendale, inteso come numero di sale, macchine, tavoli e mercati in cui operiamo, si è ampliato in linea con la nostra politica di espansione, mantenendo intatta la nostra strategia aziendale e ambientale, ed è importante sottolineare questo fattore nel confronto tra quest'anno e quello precedente.

KPI ambientali

		2024	2025
Consumo	Consumo totale di acqua (m ³)	516.074	466.335
	Consumo medio di acqua (m ³) per sala giochi	1.142	974
	Consumo medio di acqua (m ³) per m ²	1,38	1,22
	Consumo energetico totale (kWh)	211.038.976	210.661.799
	Consumo totale di carburante (kWh)	41.016.346	37.469.848
	Consumo totale di elettricità (kWh)	170.022.630	173.191.951
	Consumo totale di energia rinnovabile (kWh)	112.657.258	123.483.731
	Autoproduzione di energia fotovoltaica (kWh)	1.284.610	2.469.300
	Percentuale di consumo di energia rinnovabile	66 %	71 %
	Percentuale di consumo di energia rinnovabile con possibilità di stipulare contratti di Garanzie Energetiche (OG)	89 %	91 %
Consumo energetico medio (kWh) per sala giochi	466.900	439.795	
Emissioni	Emissioni di gas serra (Scope 1) tCO ₂ e	15.704	13.931
	Emissioni di gas serra (Scope 2, basate sul mercato) tCO ₂ e	21.519	17.673
	Emissioni di gas serra (basate sul mercato di Scope 3) tCO ₂ e	142.801	120.046
	Emissioni di gas serra (in base alla posizione geografica di Scope 2) tCO ₂ e	48.529	46.875
	tCO ₂ e di emissioni di gas serra per sala giochi	82,4	66,0
	tCO ₂ e di emissioni di gas serra per m ²	0,10	0,08
Sciupare	Rifiuti pericolosi (tonnellate) *	<20	49
	Rifiuti non pericolosi (tonnellate)	1.146	1.040
	Rifiuti aziendali e di produzione riciclati	91 %	91 %

*Dati stimati per il 2024

		2024	2025
Intensità energetica x fatturato	Utile operativo (k€)	2.150.177,0	2.339.241,0
	Consumo energetico totale / Reddito operativo	0,098	0,090

Definizioni

Scope 1: Emissioni dirette di gas serra che provengono direttamente da fonti possedute o controllate dall'azienda.

Scope 2: Emissioni indirette di gas serra derivanti dalla produzione di energia elettrica e da altri beni acquistati e consumati dall'azienda.

Scope 3: si tratta di tutte le altre emissioni indirette che si verificano nella catena del valore dell'azienda. Basato sul mercato: approccio basato sulle emissioni di gas serra associate alle opzioni di acquisto di energia elettrica dell'azienda.

Basato sulla posizione: un approccio basato sul mix medio di fonti energetiche nella rete elettrica della regione o del paese in cui ha sede l'azienda.

KPI sociali

	2024	2025		2024	2025	
Benessere dei dipendenti	Numero totale di dipendenti	15.510	16.238	Numero di dipendenti per categoria professionale, età e paese	Vedere le tabelle 2, 3 e 4 di seguito	Vedere le tabelle 2, 3 e 4 di seguito
	tasso di turnover	30,1 %	27,9 %	Divario retributivo di genere a livello globale	Vedi Tabella 5 di seguito	Vedi Tabella 5 di seguito
	Ore di formazione per categoria professionale	Vedi Tabella 1 qui sotto	Vedi Tabella 1 qui sotto	Percentuale di donne in posizioni dirigenziali nelle sale giochi	52 %	53 %
	Incidenti	388	296	Numero di promozioni interne	1.001	716
	Indice di frequenza	8,81	7,90	Numero di nazionalità	80	78
	Indice di gravità	0,17	0,15	Percentuale di donne occupate	50 %	50 %
	Numero di malattie professionali	0	0	Percentuale di donne impiegate in America Latina	58 %	57 %
			Numero di dipendenti con disabilità	125	139	
Gioco responsabile	Numero di strutture accreditate come Gioco Responsabile	15.699	15.657	Numero di fornitori idonei (critici)	2.035	2.159
	Numero di autoesclusioni (gioco online)	49.351	56.969	Numero di fornitori approvati	2.529	2.464
	Numero di limiti di scommessa impostati (gioco online)	3.640	4.168	Valore totale dei contratti con i fornitori (M€)	508	557
	Numero di situazioni di rischio rilevate proattivamente tramite sistemi di monitoraggio	509	474	% volume di contratti con fornitori approvati	90 %	90 %
Azienda	Totale imposte sull'attività di gioco d'azzardo e imposte sulle società (milioni di euro)	802	1.000	Numero di reclami/ricieste ricevuti Gioco e scommesse online	455	486
				Numero di reclami ricevuti da altre unità aziendali	3.518	5.702

Nota: modifica dei criteri nel 2025. Applicando gli stessi criteri, nell'anno 2024 sarebbero stati 958 milioni.

Tabella 1

Ore di formazione per categoria professionale

	2024	2025
Indirizzo	11.099	19.948
Personale di supporto	39.442	34.379
Personale di marketing	6.057	10.964
Personale indiretto delle sale da gioco	51.921	59.984
Personale diretto delle sale da gioco	220.406	242.542
Totale	328.925	367.817

Tabella 3

Numero totale di dipendenti per età

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

Tabella 5

divario salariale

	2024				2025			
	Donne	Uomini	VAbs	V%	Donne	Uomini	VAbs	V%
Totale	12.733	21.246	8.513	40,1 %	13.286	21.099	7.813	37,0 %

Tabella 2

Numero totale di dipendenti per Paese

	2024	2025
Spagna	4.529	4.512
Colombia	2.815	2.907
Perù	2.335	2.622
Messico	2.222	2.258
Panama	1.287	1.294
Repubblica Dominicana	849	828
Marocco	598	799
Italia	522	672
Costa Rica	330	319
Portogallo	23	27
Totale	15.510	16.238

Tabella 4

Numero totale di dipendenti per categoria professionale

	2024	2025
Indirizzo	715	746
Personale di supporto	1.949	1.993
Personale di marketing	496	751
Personale indiretto delle sale da gioco	3.542	3.654
Personale diretto delle sale da gioco	8.808	9.094
Totale	15.510	16.238

Nota: per il calcolo del divario globale, gli stipendi per paese sono stati aggregati utilizzando il tasso di cambio medio dell'anno, lo stesso tasso utilizzato per la preparazione dei conti annuali. Formula utilizzata: (Stipendio medio per gli uomini - Stipendio medio per le donne) / Stipendio medio per gli uomini

Tabella 5.a.

Indicatori di gap

	2024	2025
divario salariale medio	40,1 %	37,0 %
divario salariale medio	45,5 %	39,9 %
Mezzo bonus gap	39,8 %	36,0 %
Divario bonus medio	31,2 %	33,8 %

Tabella 5.b.

Retribuzione media dei membri del consiglio di amministrazione e dei dirigenti

Valuta: in migliaia di €

	2024			2025		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Numero di membri del consiglio di amministrazione e amministratori (*)	non segnalato			29	5	24
Retribuzione media	non segnalato			352.622,01	151.458,00	398.341,10

La retribuzione comprende la retribuzione variabile, le indennità, i compensi, i versamenti a piani di risparmio a lungo termine e qualsiasi altro reddito suddiviso per sesso.

(*) Ci sono due membri del Consiglio (amministratori esecutivi) che non sono inclusi nella retribuzione media perché non percepiscono compensi per ricoprire tale carica,

Tabella 6

Dipendenti suddivisi per tipologia di contratto, età e genere al 31.12.2025

	2024						2025					
	< 30		30 - 50		> 50		< 30		30 - 50		> 50	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indeterminato	1.781	1.378	3.950	3.871	853	1.545	1.815	1.510	4.180	4.003	932	1.693
Tempo pieno	1.757	1.355	3.730	3.792	801	1.512	1.796	1.493	3.975	3.924	877	1.663
Tempo parziale	24	23	220	79	52	33	19	17	205	79	55	30
Determinato	720	443	494	403	31	41	664	415	511	435	35	45
Tempo pieno	715	437	479	397	25	40	649	406	493	426	30	44
Tempo parziale	5	6	15	6	6	1	15	9	18	9	5	1
TOTALE	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					

Tabella 7

Dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e categoria di mansione al 31.12.2025

	2024					2025				
	Indirizzo	Personale di supporto	Personale di marketing	Personale di sala indiretto	Personale di sala diretto	Indirizzo	Personale di supporto	Personale di marketing	Personale di sala indiretto	Personale di sala diretto
Indeterminato	701	1.711	451	3.360	7.155	734	1.724	554	3.501	7.620
Tempo pieno	693	1.650	445	3.288	6.871	727	1.662	548	3.438	7.353
Tempo parziale	8	61	6	72	284	7	62	6	63	267
Determinato	14	239	44	182	1.653	12	269	197	153	1.474
Tempo pieno	14	239	43	177	1.620	12	267	197	147	1.425
Tempo parziale	0	0	1	5	33	0	2	0	6	49
TOTALE	715	1.950	495	3.542	8.808	746	1.993	751	3.654	9.094
	15.510					16.238				

Tabella 8

Turnover dei dipendenti per genere, categoria ed età

	2024	2025	Volontario	2024	2025
Donne	35 %	31 %	Donne	27 %	22 %
Uomini	25 %	25 %	Uomini	18 %	17 %
Totale	30 %	28 %	Totale	22 %	20 %
	2024	2025	Volontario	2024	2025
< 30	61 %	55 %	< 30	46 %	39 %
30 - 50	22 %	21 %	30 - 50	17 %	15 %
> 50	6 %	6 %	> 50	4 %	3 %
Totale	30 %	28 %	Totale	22 %	20 %
	2024	2025	Volontario	2024	2025
Indirizzo	9 %	8 %	Indirizzo	5 %	4 %
Personale di supporto	13 %	15 %	Personale di supporto	9 %	10 %
Personale di marketing	19 %	22 %	Personale di marketing	13 %	15 %
Personale indiretto nelle sale giochi	17 %	16 %	Personale indiretto nelle sale giochi	13 %	12 %
Sale giochi con personale diretto	42 %	37 %	Sale giochi con personale diretto	31 %	26 %
Totale	30 %	28 %	Totale	22 %	20 %

Tabella 9.

Ore di formazione per genere, età e nazionalità

	2024	2025		2024	2025
Donne	183.085	200.719	colombiano	125.516	161.720
Uomini	145.840	167.098	peruviano	66.703	64.033
Totale	328.925	367.817	spagnolo	44.395	46.031
	2024	2025	messicano	40.137	39.908
< 30	161.418	193.459	panamense	13.759	19.087
30 - 50	145.847	148.985	dominicano	15.796	16.595
> 50	21.660	25.373	marocchino	9.583	6.730
Totale	328.925	367.817	italiano	3.260	3.514
	2024	2025	costaricano	5.213	2.882
< 30	161.418	193.459	altro	4.564	7.318
30 - 50	145.847	148.985	Totale	328.925	367.817
> 50	21.660	25.373			
Totale	328.925	367.817			

KPI governativi

		2024	2025
Consiglio di Amministrazione	Numero di riunioni del Consiglio di Amministrazione	13	14
	Mandato della presidenza esecutiva (anni)	6,5	7,5
Formazione sulla governance	Numero di ore dedicate a corsi di formazione in materia di anticorruzione, antiriciclaggio e conformità normativa	31.476	37.748
Sicurezza informatica	Numero di violazioni dei dati	0	1
	Percentuale di dati dei clienti utilizzati per scopi secondari	0	0
	Numero di impatti della formazione sulla sicurezza informatica	81.000	162.000
Conformità	Numero di casi confermati di corruzione o tangenti	0	0
	Numero di possibili casi di violazioni dei diritti umani (*)	9	24

(*) Nel 2025, è stata lanciata una massiccia campagna per l'utilizzo del nuovo canale Ethics Hotline

Tassazione	Valore delle donazioni alle organizzazioni non profit (in euro) (**)	628.639	418.709
	Utili ante imposte realizzati paese per paese (migliaia di euro)	Tabella 10	Tabella 10
	Imposte sugli utili pagati (migliaia di euro)	Tabella 11	Tabella 11
	Sussidi pubblici ricevuti (migliaia di euro)	626	273

(**) La diminuzione del valore delle donazioni nel 2025 rispetto al 2024 è dovuta in parte all'assenza dell'impatto del DANA; del totale donato nel 2025, circa 315 mila euro corrispondono alla Spagna.

Tabella 10

Utili ante imposte realizzati paese per paese (k€)

Paese	2024	2025
Spagna	-9.026	24.740
Colombia	22.873	38.675
Messico	-4.252	4.981
Panama	38.578	33.028
Repubblica Dominicana	13.527	13.121
Perù	13.807	37.638
Italia	18.109	7.403
Marocco	13.858	21.461
Costa Rica	3.866	2.806
Porto Rico	-380	-591
Portogallo	0	2.692
Totale	110.960	185.954

Tabella 11

Imposte sugli utili pagati (k€)

Paese	2024	2025
Spagna	8.354	26.252
Colombia	21.944	18.879
Messico	11.086	7.256
Panama	18.352	14.129
Repubblica Dominicana	0	3
Perù	2.348	15.925
Italia	5.449	2.478
Marocco	8.239	5.286
Costa Rica	3.137	1.521
Porto Rico	0	0
Portogallo	0	0
Totale	78.909	91.729

Nota: in Spagna sono incluse le eliminazioni per le transazioni intra-paese.

TASSONOMIA

■ Quadro normativo attuale

Il quadro tassonomico dell'Unione europea è strutturato sul **Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020**. Tale quadro definisce i criteri che un'attività economica deve soddisfare per essere considerata sostenibile dal punto di vista ambientale:

- Contribuire in modo sostanziale a uno o più dei sei obiettivi ambientali:
 1. Mitigazione dei cambiamenti climatici
 2. Adattamento al cambiamento climatico
 3. Uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine
 4. Transizione verso un'economia circolare
 5. Prevenzione e controllo dell'inquinamento
 6. Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi
- Non causare danni significativi a nessuno degli obiettivi ambientali.
- Da effettuarsi nel rispetto delle minime garanzie sociali.

Tra i vari obiettivi che l'UE persegue con questo regolamento, spiccano i seguenti: mobilitare i flussi di capitali verso attività ambientalmente sostenibili, proteggere gli investitori privati dal greenwashing e supportare le aziende nella pianificazione delle loro transizioni attraverso un linguaggio e definizioni chiare e standardizzate per le attività che si qualificano come ambientalmente sostenibili.

Oltre al presente regolamento (UE) 2020/852 sulla tassonomia, esistono altri atti delegati attraverso i quali vengono sviluppati i requisiti applicativi della tassonomia stessa, vale a dire: l'atto delegato (UE) 2021/2139 e 2023/2485, che sviluppa e amplia i criteri per le attività relative agli obiettivi climatici (obiettivi 1 e 2); l'atto delegato (UE) 2023/2486, che sviluppa i criteri per le attività relative agli obiettivi ambientali (obiettivi da 3 a 6); e l'atto delegato (UE) 2021/2178 (di seguito, l'atto delegato sulla diffusione), che stabilisce la metodologia per la diffusione delle informazioni relative alla tassonomia.

Ai sensi dell'articolo 8 del regolamento sulla tassonomia, le società non finanziarie a cui si applica la tassonomia europea devono comunicare le seguenti informazioni specificate nell'allegato I della legge delegata sulla divulgazione:

- La percentuale del volume d'affari netto derivante da prodotti o servizi, compresi i beni immateriali, associati ad attività economiche allineate alla tassonomia.
- Spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx) relative ad asset o processi collegati ad attività economiche allineate alla tassonomia.
- Informazioni che accompagnano e descrivono in dettaglio gli indicatori chiave di prestazione, tra cui metodologia e giustificazione.

L'8 gennaio 2026, l'Atto Delegato (UE) 2026/73 della Commissione, adottato da CIRSA, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Tale atto introduce modifiche agli attuali atti delegati della Tassonomia. Le modifiche sono state adottate nell'ambito del Pacchetto Omnibus e sono soggette ad attuazione volontaria per l'esercizio finanziario 2025, con obbligo di rendicontazione a partire dal 1° gennaio 2026.

Il presente Atto Delegato mira a snellire e semplificare alcuni aspetti della Tassonomia, senza alterare la base giuridica o gli obiettivi essenziali del Regolamento 2020/852, mediante:

- L'introduzione di **soglie di materialità** per le attività economiche, che consentono di escludere dall'analisi di ammissibilità e di allineamento quelle componenti che non raggiungono una rilevanza significativa in termini di volume d'affari, spese operative (OpEx) o investimenti (CapEx).
- **Semplificare i modelli e i modelli di reporting**, ridurre la quantità di dati da divulgare e facilitare la presentazione delle informazioni.
- Adeguamenti ai criteri di selezione tecnica, in particolare al criterio di "Non arrecare un danno significativo" (DNSH) in relazione alla prevenzione e alla riduzione dell'inquinamento.

Tali modifiche rientrano in un contesto normativo europeo che mira a bilanciare la solidità degli standard di finanza sostenibile con la proporzionalità e la praticità per le società che redigono i bilanci.

■ Ambito del rapporto

In conformità con la normativa vigente, questo è il primo anno in cui CIRSA è tenuta a divulgare informazioni sulla Tassonomia. In tale contesto, CIRSA ha condotto l'analisi per determinarne l'ammissibilità e l'allineamento ai criteri stabiliti dalla normativa, e ha considerato tutte le società rientranti nel perimetro di consolidamento del Bilancio Consolidato. Inoltre, CIRSA ha predisposto le misure di controllo necessarie per garantire la corretta applicazione dei principi contabili di consolidamento ed evitare il doppio conteggio di tutti gli indicatori finanziari.

■ Metodologia di valutazione

Per valutare il contributo a ciascun obiettivo stabilito dalla tassonomia, CIRSA ha utilizzato il seguente approccio:

1. Sono state esaminate le attività svolte dalle aziende dell'azienda che potenzialmente corrispondono alle descrizioni delle attività nella tassonomia elencate negli atti delegati menzionati nel quadro normativo.
2. Sono stati estratti gli indicatori finanziari del volume d'affari, CapEx e OpEx.
3. È stata condotta un'analisi della significatività relativa degli indicatori sopra menzionati rispetto alle potenziali attività ammissibili.
4. È stata condotta un'analisi della rilevanza relativa delle spese operative (OpEx) di CIRSA rispetto al modello di business dell'azienda.
5. Sebbene non vi siano attività considerate ammissibili, il gruppo CIRSA, in generale, ha effettuato l'analisi del rispetto delle garanzie sociali minime, nonché la valutazione dei criteri tecnici di selezione e del principio di "Non arrecare un danno significativo" (DNHS).

■ Definizioni

Per attività economica ammissibile ai sensi della tassonomia si intende un'attività economica descritta negli atti delegati che integrano il regolamento sulla tassonomia, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi in tutto o in parte i criteri tecnici di selezione (CST) stabiliti in tali atti delegati.

Per attività economica non ammissibile ai sensi della tassonomia si intende qualsiasi attività economica non descritta negli atti delegati che integrano il regolamento sulla tassonomia.

Un'**attività economica è in linea** con la Tassonomia quando rispetta i TSC definiti nel Delegated Climate Act e viene svolta nel rispetto delle garanzie minime in materia di diritti umani e dei consumatori, misure anti corruzione, tassazione e concorrenza leale. Per essere conforme ai TSC, un'attività economica deve contribuire in modo sostanziale a uno o più obiettivi ambientali senza causare danni significativi (DNSH) a nessuno degli altri obiettivi ambientali.

■ Analisi di ammissibilità

Il primo passo di questo processo è stato identificare e classificare le attività e le linee di business per determinarne l'ammissibilità ai sensi della Tassonomia. Le attività ammissibili sono quelle descritte negli Allegati agli Atti Delegati della Tassonomia, in base al loro potenziale contributo a uno dei sei obiettivi ambientali, sia attraverso una descrizione dell'attività sia collegandola ai codici NACE.

In questo contesto, CIRSA ha condotto un'analisi esaustiva per rivedere e confermare l'identificazione delle attività svolte dalle diverse entità dell'azienda, potenzialmente allineate alla Tassonomia e la loro correlazione con il volume di affari, CapEx e OpEx, come definito nella sottosezione "Calcolo degli indicatori".

Dopo aver valutato le attività in base alla Tassonomia, è stato confermato che il gioco d'azzardo, **attività principale di CIRSA, non è attualmente incluso nel quadro normativo applicabile**. Tuttavia, sono incluse altre attività correlate all'operatività della società, come dettagliato di seguito:

Attività di tassonomia	Obiettivo ambientale	Attività ammissibili al gruppo CIRSA
4.1. Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	Mitigazione dei cambiamenti climatici (CCM)	CIRSA dispone di impianti solari fotovoltaici in alcune delle sue strutture.
7.3. Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica.	Mitigazione dei cambiamenti climatici (CCM)	CIRSA, in alcune strutture, effettua l'installazione, la manutenzione e la riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica.
7.4. Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e nei parcheggi annessi agli edifici)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (CCM)	CIRSA ha installato stazioni di ricarica per veicoli elettrici presso alcune delle sue strutture.
7.5. Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo dell'efficienza energetica degli edifici.	Mitigazione dei cambiamenti climatici (CCM)	CIRSA aderisce al Programma Green Hall, la cui applicazione garantisce che ogni azione o lavoro venga svolto secondo criteri di sostenibilità
8.1. Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	Cambiamenti Climatici (CCM)	CIRSA sviluppa software per la gestione dei dati gestionali dei casinò.
1.2. Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche.	Economia circolare (EC)	CIRSA produce macchine da divertimento
5.1 Riparazione, rinnovo e rigenerazione	Economia circolare (EC)	CIRSA dispone di un sistema di manutenzione delle macchine.

Inoltre, CIRSA intraprende altri investimenti ammissibili relativi, tra l'altro, all'acquisizione di immobili e all'esercizio dei diritti di proprietà su tali immobili, nonché all'archiviazione, alla movimentazione, alla gestione, alla circolazione, al controllo, alla visualizzazione, alla commutazione, allo scambio, alla trasmissione o all'elaborazione di dati tramite data center, incluso l'edge computing. Questi potrebbero essere considerati ammissibili rispettivamente nell'ambito delle attività 7.7. CCM (Acquisizione e Proprietà di Edifici) e 8.1. CCM (Elaborazione Dati, Hosting e Attività Correlate). Tuttavia, queste attività, che rappresentano una quota irrilevante del KPI del Gruppo (Ricavi, OpEx e CapEx) pari a circa lo 0% per l'anno fiscale 2025, non soddisferebbero i criteri di selezione tecnica e pertanto non sono attività allineate.

■ Calcolo degli indicatori

Considerando quanto previsto dall'articolo 8 del Regolamento sulla Tassonomia, è stato effettuato il calcolo degli indicatori di ricavi, CapEx e OpEx. Il Bilancio Consolidato Annuale, redatto in conformità ai Principi Contabili IFRS, costituisce la base per la determinazione di tali indicatori.

Fatturato. Il totale dei ricavi è allineato al fatturato netto riportato nel Conto Economico Consolidato del Bilancio Consolidato Annuale di CIRSA, come definito nei Principi Contabili IFRS.

Spese in conto Capitale (CapEx). Il totale delle spese in conto capitale (CapEx) è allineato agli incrementi di immobilizzazioni (vedere Nota 7 - ACAA) e di immobilizzazioni immateriali (vedere Nota 6 - ACAA) nel corso dell'esercizio, considerati al lordo di ammortamenti, svalutazioni e qualsiasi rivalutazione. Include anche gli incrementi di leasing (vedere Nota 19 - ACAA).

Spese Operative (OpEx). I costi operativi (OpEx) della tassonomia UE includono i costi diretti non capitalizzati relativi a ricerca e sviluppo (R&S), interventi di ristrutturazione edilizia, locazioni a breve termine, manutenzione e riparazioni e altre spese dirette associate alla manutenzione ordinaria di immobili, impianti e macchinari. Poiché la definizione di OpEx della tassonomia UE differisce dalla definizione di OpEx nella rendicontazione finanziaria, i costi operativi (OpEx) della tassonomia UE non possono essere desunti direttamente dai conti annuali consolidati.

■ Calcolo dell'importanza relativa

Considerato che l'attività principale di CIRSA non è attualmente inclusa nel quadro normativo applicabile e in conformità con il nuovo **atto delegato della Commissione (UE) 2026/73** che introduce il concetto di soglie di materialità, CIRSA ha determinato quanto segue:

- **Fatturato:** Le attività ammissibili non hanno importanza relativa poiché il fatturato derivante dall'attività economica a cui appartengono è inferiore al 10% del valore del denominatore dell'ICR (*).
- **Spese in conto capitale (CapEx):** Le attività ammissibili hanno poca importanza relativa poiché l'investimento totale in attività fisse dell'attività economica a cui appartengono è inferiore al 10% del valore del denominatore dell'ICR (*).
- **Spese operative (OpEx):** sebbene le attività potenzialmente ammissibili superino la soglia di rilevanza del 10% delle spese operative della tassonomia UE, il gruppo CIRSA, in conformità con l'atto delegato, che stabilisce che "quando le spese operative non sono di importanza relativa per il modello aziendale delle società non finanziarie, tali società non sono tenute a valutare se le spese operative relative a tutte le loro attività economiche sono ammissibili secondo la tassonomia o sono conformi alla sua importanza relativa", ha fissato la soglia al 5%, allineata al settore finanziario, per valutare l'importanza relativa delle spese operative totali della tassonomia UE rispetto al fatturato totale, che è inferiore a tale soglia (4,16%).

■ Conclusione dell'analisi tassonomica dell'UE

In conformità con le modifiche introdotte dal Regolamento Delegato (UE) 2026/73, il processo di rendicontazione della Tassonomia ora incorpora soglie di materialità. Tali soglie consentono all'analisi di **concentrarsi sulle attività che rappresentano una quota significativa dei ricavi, delle spese in conto capitale (CapEx) o delle spese operative (OpEx)**, escludendo ragionevolmente quelle il cui contributo non supera le soglie quantitative. Ciò garantisce che le informazioni divulgate riflettano in modo accurato e sostanziale la sostenibilità del **modello di business**. A tale riguardo, CIRSA, nel rispetto del principio di proporzionalità e della normativa applicabile, conclude che le attività potenzialmente ammissibili non sono materialmente significative per il suo modello di business e che non è necessaria un'ulteriore analisi del loro allineamento alla Tassonomia UE nell'esercizio in corso.

(*) ICR: Indicatori chiave di prestazione

Tuttavia, e in conformità con i requisiti normativi, il gruppo CIRSA ha condotto un'analisi formale di allineamento strutturata attorno alle tre componenti stabilite dalla Tassonomia.

Criteri tecnici di selezione

Per ciascuna attività potenzialmente ammissibile individuata, è stata valutata l'esistenza di un contributo sostanziale agli obiettivi ambientali dell'UE, analizzandone l'applicabilità, la rilevanza tecnica e i requisiti operativi stabiliti dagli atti delegati settoriali.

L'analisi conclude che nessuna delle attività identificate soddisfa i criteri tecnici stabiliti, sia per mancanza di corrispondenza con i codici di attività definiti dalla Tassonomia, sia per incapacità di dimostrare un contributo sostanziale secondo le soglie applicabili.

Principio di "Non arrecare un danno significativo" (DNSH)

L'analisi DNSH è stata condotta specificamente per ciascuna attività, valutando la potenziale generazione di impatti negativi sui sei obiettivi ambientali regolati dalla Tassonomia.

Dato il peso marginale delle attività ammissibili e la loro natura, l'analisi conclude che i requisiti necessari per soddisfare pienamente il principio DNSH non sono soddisfatti, il che impedisce di considerare tali attività come allineate.

Garanzie sociali minime

CIRSA ha condotto un'analisi trasversale del rispetto delle garanzie sociali minime, valutandone l'allineamento con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e i quadri normativi internazionali in materia di lavoro, etica aziendale e governance.

L'azienda dispone di politiche, procedure aziendali e meccanismi di controllo volti a promuovere una gestione responsabile in ambiti quali la tassazione responsabile, la concorrenza leale, l'etica aziendale e la conformità normativa. CIRSA conduce inoltre iniziative di sensibilizzazione e formazione che rafforzano la sua cultura interna di integrità e best practice.

Nel periodo analizzato, non si sono registrati casi o condanne relativi a pratiche commerciali non etiche, violazioni del diritto della concorrenza o tassazione responsabile. Per quanto riguarda i diritti umani, CIRSA ha una Politica sui Diritti Umani allineata ai suddetti standard internazionali e dichiara che non si sono verificati casi o condanne per violazioni dei diritti umani che abbiano interessato la società o i suoi amministratori.

Questi impegni sono stati dichiarati pubblicamente nei report sulla sostenibilità, sul sito web e in altri documenti accessibili al pubblico.

Sebbene l'analisi confermi un adeguato livello di conformità aziendale alle garanzie minime, in conformità con la logica regolamentare della Tassonomia, questo elemento da solo non consente di considerare le attività allineate quando è stato precedentemente stabilito che non soddisfano i criteri tecnici o il principio DNSH.

Tabella 1. Percentuale di fatturato, CapEx e OpEx da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili secondo la tassonomia o ad essa conformi. Informativa corrispondente all'anno 2025. (Riepilogo dei KPI)

Anno finanziario 2025															
KPI	Totale	Proporzione delle attività ammissibili secondo la tassonomia	Attività che rientrano nella tassonomia	Percentuale di attività che rientrano nella tassonomia	Ripartizione delle attività che rientrano nella tassonomia per obiettivi ambientali						Proporzione di attività di facilitazione	Proporzione delle attività di transizione	Le attività non valutate sono considerate prive di importanza relativa significativa	Attività che rientrano nella tassonomia dell'esercizio precedente (N-1)	Percentuale di attività che rientrano nella tassonomia dell'esercizio precedente (N-1)
					Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento al cambiamento climatico	Acqua	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
	migliaia di €	%	migliaia di €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	migliaia di €	%
fatturato	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%

Tabella 2. Percentuale di fatturato, spese in conto capitale e spese operative derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili secondo o conformi alla tassonomia. Informativa relativa all'anno 2025. (Ripartizione per attività)

fatturato													
Anno finanziario 2025													
Attività economiche	Codice	Fatturato ammissibile per tassonomia (percentuale e del fatturato ammissibile per tassonomia)	Volume d'affari allineato alla tassonomia (valore monetario del volume d'affari)	Entrate allineate alla tassonomia (percentuale di entrate allineate alla tassonomia)	Ripartizione delle attività che rientrano nella tassonomia per obiettivi ambientali					Attività di facilitazione	Attività di transizione	Proporzione del fatturato ammissibile secondo la tassonomia che si adatta alla tassonomia	
					Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento al cambiamento climatico	Acqua	Economia circolare	Inquinamento				Biodiversità
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
		%	migliaia di €	%	%	%	%	%	%	%			%
Produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche.	CE - 1.2	2,378 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Somma di adattamento per obiettivo					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Fatturato totale		2,378 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

CapEx													
Anno finanziario 2025													
Attività economiche	Codice	CapEx ammissibile per tassonomia (rapporto CapEx per tassonomia)	Capex allineato alla tassonomia (valore monetario del CapEx)	CapEx allineato alla tassonomia (proporzion e di CapEx allineata alla tassonomia)	Ripartizione delle attività che rientrano nella tassonomia per obiettivi ambientali						Attività di facilitazione	Attività di transizione	Proporzione di CapEx ammissibile in base alla tassonomia che si adatta alla tassonomia
					Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento al cambiamento climatico	Acqua	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
		%	migliaia di €	%	%	%	%	%	%	%			%
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica.	CCM - 4.1.	0,086 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica.	CCM - 7.3.	1,600 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e nei parcheggi annessi agli edifici).	CCM - 7.4.	0,005 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo dell'efficienza energetica degli edifici.	CCM - 7.5.	0,004 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche.	CE - 1.2.	0,323 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Somma di adattamento per obiettivo				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
CapEx totale		2,018 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

OpEx													
Anno finanziario 2025													
Attività economiche	Codice	OpEx ammissibile per tassonomia (percentuale di OpEx per tassonomia)	OpEx allineato alla tassonomia (valore monetario di OpEx)	OpEx allineato con la tassonomia (proporzioni e di OpEx allineata con la tassonomia)	Ripartizione delle attività che rientrano nella tassonomia per obiettivi ambientali						Attività di facilitazione	Attività di transizione	Percentuale di OpEx ammissibile secondo la tassonomia conforme alla tassonomia
					Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento al cambiamento climatico	Acqua	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Testo		%	migliaia di €	%	%	%	%	%	%	%			%
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	CCM - 4.1.	0,219 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica.	CCM - 7.3.	2,620 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e nei parcheggi annessi agli edifici)	CCM - 7.4.	0,007 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo dell'efficienza energetica degli edifici.	CCM - 7.5.	0,578 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	F		0%
Elaborazione dati, hosting e attività connesse	CCM - 8.1.	2,356 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%
Produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche.	CE - 1.2.	3,513 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Riparazione, ristrutturazione e rifabbricazione	CE - 5.1.	5,526 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Somma di adattamento per obiettivo				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Totale OpEx		14,818 %	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

■ Indice dei contenuti richiesti dalla Legge 11/2018

Contenuto obbligatorio ai sensi della Legge 11/2018	Obbligo di informativa relativo a		Pagina
	ESRS (riferimento volontario)	GRI	
MODELLO DI BUSINESS			
Breve descrizione del modello di business (ambiente aziendale e organizzazione)	SBM-1: Strategia, modello di business e catena del valore	2-6	11-13
Presenza geografica	SBM-1: Strategia, modello di business e catena del valore	2-1 2-6	11-13
Obiettivi e strategie dell'organizzazione	SBM-1: Strategia, modello di business e catena del valore	2-6	15-19
Principali fattori e tendenze che possono influenzare la sua futura evoluzione	SBM-3: Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello di business GOV-5: Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	2-6	20-23 103-109
MATERIALITÀ			
Analisi di materialità	SBM-3: Impatti materiali, rischi e opportunità e la loro interazione con la strategia e il modello di business	3-1 3-2	20-23
GENERALE			
Framework di reporting utilizzato	BP-1: Basi generali per la redazione della dichiarazione di sostenibilità BP-2: Informazioni in relazione a circostanze specifiche	1	148-156
APPROCCIO DI GESTIONE			
Descrizione delle politiche applicate dal Gruppo e dei loro risultati	E1-2: Politiche relative alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici E2-1: Politiche relative alla biodiversità S1-1: Politiche relative alla forza lavoro S3-1: Politiche relative ai gruppi interessati G1-1: Politiche sulla condotta aziendale e sulla cultura aziendale		33-37 25 46 85
I principali rischi connessi all'attività dell'azienda	SBM-3: Impatti materiali, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello di business GOV-5: Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità		103-109
PROBLEMI AMBIENTALI			
GESTIONE AMBIENTALE			
Effetti attuali e prevedibili delle attività dell'azienda sull'ambiente e, ove applicabile, sulla salute e sulla sicurezza	SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e la loro interazione con la strategia e il modello di business	3-3	33-37
Procedure di valutazione o certificazione ambientale	E1-3: Azioni e risorse relative alle politiche sui cambiamenti climatici E2-3: Azioni e risorse relative all'inquinamento.	3-3	33-37
Risorse dedicate alla prevenzione dei rischi ambientali	SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e la loro interazione con la strategia e il modello di business	3-3	34
Applicazione del principio di precauzione	SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e la loro interazione con la strategia e il modello di business	2-23 3-3	33-37
Numero di accantonamenti e garanzie per i rischi ambientali	SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e la loro interazione con la strategia e il modello di business	2-25 3-3	34

Contenuto obbligatorio ai sensi della Legge 11/2018	Obbligo di informativa relativo a		Pagina
	ESRS (riferimento volontario)	GRI	
INQUINAMENTO			
Misure volte a prevenire, ridurre o riparare le emissioni che incidono gravemente sull'ambiente, tenendo conto di qualsiasi forma di inquinamento atmosferico specifico di un'attività, tra cui l'inquinamento acustico e luminoso.	E1-1: Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici E1-2: Politiche sui cambiamenti climatici E2-2: Azioni e risorse per le politiche sui cambiamenti climatici	3-3	34
ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI			
Economia circolare e gestione dei rifiuti: misure per riutilizzare, riciclare o altrimenti produrre rifiuti e sprechi alimentari	E5-1: Politiche relative all'economia circolare e alle risorse E5-2: Azioni e risorse relative all'economia circolare e alle risorse	306-1 306-2 306-3 3-3	43
SOSTENIBILITÀ NELL'USO DELLE RISORSE			
Consumo di acqua e fornitura idrica in conformità con le limitazioni locali	E3-4: Consumo di acqua	303-5	37 128
Consumo di materie prime e misure adottate per migliorare l'efficienza del loro utilizzo	E5-4: Input di risorse	302-1	44
Consumo energetico diretto e indiretto	E1-5: Consumo e mix energetico	302-1	38-42 128
Misure adottate per migliorare l'efficienza energetica	E1-3: Azioni e risorse relative alle politiche sui cambiamenti climatici	302-2	33-38
	E1-5: Consumo e mix energetico	3-3	39-40
Utilizzo di energie rinnovabili	E1-3: Azioni e risorse relative alle politiche sui cambiamenti climatici	302-1	39-40
	E1-5: Consumo e mix energetico		
CAMBIAMENTO CLIMATICO			
Emissioni di gas serra		305-1	41-42
	E1-6: Intervalli lordi 1, 2 e 3	305-2 305-3	
		3-3	
Misure di adattamento ai cambiamenti climatici	E1-4: Azioni e risorse relative alle politiche sui cambiamenti climatici E1-4: Obiettivi relativi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici	201-2	35-36
Obiettivi volontari di emissione a medio e lungo termine	E1-1: Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	3-3	35-36
	E1-4: Obiettivi relativi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici	305-5	
BIODIVERSITÀ			
Misure adottate per preservare o ripristinare la biodiversità	E4-2: Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi	3-3 304-3	37
Impatti causati da attività o operazioni in aree protette	E4-3: Azioni e risorse relative alla biodiversità e agli ecosistemi	3-3 304-2	37

Contenuto obbligatorio ai sensi della Legge 11/2018	Obbligo di informativa relativo a		Pagina
	ESRS (riferimento volontario)	GRI	
QUESTIONI SOCIALI E PERSONALI			
OCCUPAZIONE			
Numero di dipendenti per paese, genere, età, tipo di contratto e categoria professionale	SBM-1: Strategia, modello di business e catena del valore - Paesi S1-6: Caratteristiche dei dipendenti	405-1 2-7	47-49
Numero medio annuo di contratti a tempo indeterminato, determinato e part-time per sesso, età e categoria professionale	S1-6: Caratteristiche dei nostri dipendenti S1-9: Indicatori di diversità	405-1 2-7	65-66
Licenziamenti in base all'età, al sesso e alla categoria professionale	S1-6: Caratteristiche dei propri dipendenti	3-3 401-1	64
Stipendi medi per sesso, età e categoria professionale	S1-16: Metriche di compensazione (divario salariale e retribuzione totale)	405-1	55
Retribuzione media dei membri del consiglio di amministrazione e del team dirigenziale	GOV-1: Il ruolo degli organi amministrativi, gestionali e di vigilanza	405-1	131
divario salariale	S1-16: Metriche di compensazione	405-2	130
Politica sulla disconnessione dal lavoro	S1-1: Politiche relative alla propria forza lavoro	3-3	60-61 69-71
Dipendenti con disabilità	S1-12: Persone con disabilità	405-1	59
ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO			
Organizzazione dell'orario di lavoro	S1-1: Politiche relative alla propria forza lavoro	3-3	60-61
Ore di assenteismo	S1-14: Metriche di salute e sicurezza	403-9	75
Misure di riconciliazione	S1-4: Misure sugli impatti materiali sulla forza lavoro stessa.	3-3	69-71
SALUTE E SICUREZZA			
Condizioni di salute e sicurezza sul lavoro	S1-1: Politiche relative alla forza lavoro dell'azienda S1-4: Misure relative agli impatti	3-3 Da 403-1 a 403-3 Da 403-5 a 403-8	72-75
Numero di infortuni sul lavoro per sesso e malattie professionali per sesso	S1-14: Metriche di salute e sicurezza	403-9	75
Frequenza e gravità degli incidenti per sesso	S1-14: Metriche di salute e sicurezza	403-10	75
DIALOGO SOCIALE - RELAZIONI CON I DIPENDENTI			
Organizzazione del dialogo sociale	S1-2: Processi di interazione con la forza lavoro e i rappresentanti dei lavoratori	3-3	67-68
Percentuale di lavoratori dipendenti coperti da contratti collettivi	S1-8: Copertura della contrattazione collettiva e del dialogo sociale	2-30	67-68
Risultati dei contratti collettivi in materia di salute e sicurezza	S1-2: Processi di interazione con la forza lavoro e i rappresentanti dei lavoratori S1-8: Copertura della contrattazione collettiva e del dialogo sociale S1-14: Indicatori di salute e sicurezza	3-3	67-68
Meccanismi e procedure per promuovere la partecipazione dei dipendenti alla gestione aziendale	S1-2: Processi di interazione con la forza lavoro e i rappresentanti dei lavoratori	3-3	71

Contenuto obbligatorio ai sensi della Legge 11/2018	Obbligo di informativa relativo a		Pagina
	ESRS (riferimento volontario)	GRI	
FORMAZIONE e SVILUPPO			
Politiche attuate nel campo della formazione	S1-1: Politiche relative alla propria forza lavoro	404-2	76-79
Numero totale di ore di formazione per categoria professionale	S1-13: Metriche di formazione e sviluppo delle competenze, tra cui l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti	404-1	80
ACCESSIBILITÀ PER PERSONE CON DISABILITÀ			
Misure fisiche per garantire l'accessibilità alle strutture aziendali per tutti gli individui	S1-12: Persone con disabilità	3-3	62
UGUAGLIANZA			
Misure adottate per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini	S1-4: Misure sugli impatti materiali sulla forza lavoro stessa	3-3	46, 50-54
Piani di parità, misure adottate per promuovere l'occupazione, protocolli contro le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso	S1-1: Politiche relative alla propria forza lavoro	3-3	46, 50-54
Integrazione e accessibilità universale per le persone con disabilità	S1-12: Persone con disabilità	3-3	46, 50-54
Politica contro ogni tipo di discriminazione e, ove applicabile, gestione della diversità	S1-1: Politiche relative alla forza lavoro stessa S1-9: Parametri di diversità S1-10: Salari adeguati	3-3	46, 50-54
INFORMAZIONI RELATIVE AI DIRITTI UMANI			
Applicazione delle procedure di due diligence in materia di diritti umani	GOV-4: Dichiarazione di due diligence	23-26 26-26	61, 123-124
Prevenzione, gestione e segnalazione delle violazioni dei diritti umani	GOV-4: Dichiarazione di due diligence	23-26 26-26	95, 123-124
Reclami relativi a violazioni dei diritti umani	S1-17: Incidenti, reclami e gravi impatti sui diritti umani	3-3 406-1	95, 124
Rispetto e promozione degli accordi di conformità dell'OIL relativi al rispetto della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva; all'eliminazione della discriminazione nel lavoro; all'eliminazione del lavoro forzato e all'abolizione effettiva del lavoro minorile.	S1-1: Politiche relative alla nostra forza lavoro GOV-4: Dichiarazione di due diligence	3-3	60, 123-124
LOTTA ALLA CORRUZIONE E ALLA CONTROCORRUZIONE			
Misure adottate per prevenire la corruzione e le tangenti	G1-3: Prevenzione e individuazione della corruzione e delle tangenti	2-23 2-26 3-3	94-102
Misure per contrastare il riciclaggio di denaro	G1-1: Politiche di condotta aziendale G1-3: Prevenzione e individuazione di corruzione e concussione	2-23 2-26 3-3	94-102
Contributi a fondazioni e organizzazioni non profit	G1-3: Prevenzione e individuazione della corruzione e delle tangenti	2-28	31, 82-83, 133

Contenuto obbligatorio ai sensi della Legge 11/2018	Obbligo di informativa relativo a		Pagina
	ESRS (riferimento volontario)	GRI	
IMPEGNO SOCIALE			
Impatto sullo sviluppo locale e sull'occupazione	S3-1: Politiche relative alle comunità interessate	3-3	19, 82-83
Impatto sulle popolazioni locali e sul territorio	S3-4: Azioni sugli impatti materiali e approcci per mitigarli.	413-1	19, 82-83
Relazioni con gli stakeholder locali	SBM-2: Interessi e opinioni degli stakeholder S3-2: Processi di collaborazione con i gruppi interessati	2-29 413-1	19, 82-83
Azioni di partnership e sponsorizzazione	SBM-2: Interessi e opinioni delle parti interessate	3-3 201-1	121
RAPPORTO CON I FORNITORI			
Inclusione di considerazioni sociali, ambientali e di genere nella politica di acquisto	G1-2: Gestione delle relazioni con i fornitori	3-3	115-120
Considerazione della responsabilità sociale e ambientale nei rapporti con fornitori e subappaltatori	G1-2: Gestione delle relazioni con i fornitori	2-6 308-1 414-1	115-120
Sistemi di monitoraggio e audit e relativi risultati	G1-2: Gestione delle relazioni con i fornitori	2-6	115-120
CONSUMATORI			
Misure per la salute e la sicurezza dei consumatori		3-3	25-31
Sistemi di reclamo, reclami ricevuti e loro risoluzione		3-3 418-1	113-114
INFORMAZIONI FISCALI			
Profitti realizzati paese per paese e tasse pagate sui profitti		207-4	133
Sussidi pubblici ricevuti		201-4	133
TASSONOMIA UE SECONDO IL REGOLAMENTO UE 2020/852			134-141

Indice GRI

Dichiarazione di utilizzo	CIRSA ha presentato le informazioni citate in questo indice di contenuto GRI per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025 utilizzando gli standard GRI come riferimento
Standard di settore GRI applicabili	Non applicabile

GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
1	Fondazioni 2021	Appendice: Indicatori GRI	148-156

L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRATICHE DI REPORTING

GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
2-1	Dettagli organizzativi	a) 1. Messaggio del Presidente b) 2. Informazioni sul presente rapporto c) Informazioni di contatto d) 3. Chi siamo	2 9 163 11-13
2-2	Entità incluse nel reporting di sostenibilità	a) Consolidamento del Gruppo b) 2. Informazioni sulla presente relazione c) 2. Informazioni sulla presente relazione	156-157 9 9
23	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	a) 2. Informazioni su questo rapporto b) 2. Informazioni sul presente rapporto c) 2. Informazioni sul presente rapporto d) Informazioni sui contatti	9 9 9 163
2-4	Aggiornamento delle informazioni	a) 2. Informazioni sulla presente relazione	9
2-5	Verifica esterna	a) 2. Informazioni sulla presente relazione b) Rapporto di verifica	9 158-161

ATTIVITÀ E DIPENDENTI

GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	a) 3. Chi siamo: La nostra attività commerciale b) 7. Corporate Governance e Compliance Normativa: Azioni e Risultati	11-13 94-109 115-120
2-7	Dipendenti	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	Lavoratori che non sono dipendenti	N / A	

GOVERNANCE			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
2-9	Struttura e composizione della governance	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa b) Idem c) i); ii), iii), iv), v), vi), vii), viii) idem	86-93 86-93 86-93
2-10	Designazione e selezione del massimo organo di governo	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa	86-93
2-11	Presidente del più alto organo di governo	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa b) 7. Governo societario e conformità normativa	86-93
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	a) 7. Governo societario b) 7. Governo societario c) 7. Governo societario	86-93
2-13	Delega della responsabilità per la gestione degli impatti	a) ESG in sintesi b) ESG in sintesi	15
2-14	Ruolo del massimo organo di governo rendicontazione della sostenibilità	a) 2. Informazioni sul presente rapporto b) 7. Governance aziendale e conformità normativa	9 86-93
STRATEGIA, POLITICHE E PRATICHE			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
2-22	Dichiarazione sulla strategia per lo sviluppo sostenibile	a) 1. Messaggio del Presidente	6-7
2-23	Impegni e politiche	a) 3. Chi siamo b) 4. Magistratura responsabile, 5. Ambiente, 6. Sociale, 7. Governance aziendale e conformità c) 7. Governance aziendale e conformità d) idem e) idem	11-13 25, 33, 46, 85 122-124
2-24	Incorporazione di impegni e politiche	a) i) 1. Messaggio del Presidente; 3. Chi siamo a) iv) 1. Messaggio del Presidente; 3. Chi siamo; ESG in sintesi	6-7, 11-13, 15
2-25	Processi per porre rimedio agli impatti negativi	a) Messaggio del Presidente b) Corporate Governance / I nostri clienti c) Governance aziendale / Gestione del rischio d) Governance aziendale / Coinvolgimento degli stakeholder.	6-7 114-115 103-110 122-123
2-26	Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni	a) i) ii) Hotline per la governance aziendale/etica	95
2-27	Conformità alla legislazione e ai regolamenti	a) Hotline per la governance aziendale/etica b) Hotline per la governance aziendale/etica	95
2-28	Appartenenza ad associazioni	a) 4. Gioco responsabile; 7. Governance aziendale e conformità normativa	31, 121

COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA

2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	a) 6. Sociale: Il nostro contributo alla società; 7. Governance aziendale e conformità normativa	82-83, 121-122
2-30	Contratti collettivi di lavoro	a) 6. Social	67-68

CONTENUTI SU ARGOMENTI MATERIALI			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA

3-1	Processo di determinazione delle questioni materiali	a) 2. Informazioni su questo rapporto b) 2. Informazioni su questo rapporto	23
3-2	Elenco degli argomenti materiali	a) 2. Informazioni su questo rapporto b) 2. Informazioni su questo rapporto	23
3-2	Gestione delle questioni materiali		23, 25-31, 33-37, 46, 85, 103

ARGOMENTI MATERIALI

GIOCO SICURO			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA

416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza delle categorie di prodotti o servizi	4. Gioco responsabile	28-30
417-1	Requisiti per le informazioni e l'etichettatura dei prodotti e dei servizi	a) iii 4. Gioco responsabile	28-30
417-2	Casi di non conformità relativi alle informazioni e all'etichettatura dei prodotti e dei servizi	Non applicabile A causa dell'attività e del settore del Gruppo	
417-3	Casi di non conformità relativi alle comunicazioni di marketing	Non applicabile A causa dell'attività e del settore del Gruppo	

SICUREZZA INFORMATICA E TRATTAMENTO DATI			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA

418-1	Richieste comprovate relative a violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti	7. Governance aziendale e conformità normativa	112
-------	---	--	-----

CORRUZIONE, CONCUSSIONI E RICICLAGGIO DI DENARO			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	b) 7. Governance aziendale e conformità normativa	97-100
205-2	Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure anticorruzione	b) 7. Governance aziendale e conformità normativa	101-102
205-3	Casi confermati di corruzione e misure adottate	b) 7. Governance aziendale e conformità normativa	95
IMPATTO DELLE COMUNITÀ LOCALI			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
413-1	Operazioni con la partecipazione della comunità locale, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	a) iv 7. Governance aziendale e conformità normativa a) vii 6. Social a) viii 7. Governance aziendale e conformità normativa	76-80, 82-83
GESTIONE DEI TALENTI E CONDIZIONI DI LAVORO			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
201-3	Obblighi del piano a prestazione definita e di altri piani pensionistici	Non applicabile Il Gruppo non ha un piano a prestazione definita o altri piani pensionistici	
401-1	Nuove assunzioni e turnover del personale	b) 6. Social	63, 64
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono concessi ai dipendenti part-time o temporanei	b) 6. Social	69-71
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	b) 6. Social	80
404-2	Programmi per migliorare le competenze dei dipendenti e programmi di supporto alla transizione	b) 6. Social	76-80

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6. Social	72-75
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagine sugli incidenti	a) 6. Social	72-75
403-3	Servizi di medicina del lavoro	6. Social	72-75
403-4	Partecipazione dei lavoratori, consultazioni e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	a) 6. Social b) 6. Social	74
403-5	Formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	a) 6. Social	74, 80
403-6	Promuovere la salute dei dipendenti	a) 6. Social	72-75
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza dei dipendenti direttamente	a) 6. Social	72-75
403-8	Copertura del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6. Social	72-75
403-10	Malattie e patologie professionali	a) 6. Social	75

CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI ESTERNI			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono concessi ai dipendenti part-time o temporanei	a) 6. Social	69-71

UGUAGLIANZA, DIVERSITÀ E INCLUSIONE			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
405-1	Diversità negli organi di governo e nei dipendenti	a) 6. Sociale; 7. Corporate Governance	48, 87-88

CONSUMO ENERGETICO			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
302-1	Consumo energetico all'interno dell'organizzazione	a) 5. Appendice Ambiente e KPI Ambientali a) 5. Ambiente I dati non sono espressi in Joule ma in Kwh.	38-40, 128
302-3	Intensità energetica	a) 5. Ambiente b) 5. L'ambiente comprende il consumo di elettricità e carburante (sono inclusi gas naturale, propano, butano, gasolio, GPL (gas di petrolio liquefatto) e benzina).	38
302-4	Riduzione del consumo energetico	a) 5. Ambiente b) 5. Ambiente c) 3. Chi siamo	18, 38

EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
305-1	Emissioni dirette di gas serra (ambito 1)	a) 5. Ambiente b) CO2 (gas incluso nei calcoli) e) 5. Ambiente g) 5. Ambiente	41
305-2	Emissioni indirette di gas serra derivanti dalla produzione di energia (ambito 2)	a) 5. Ambiente b) 5. Ambiente e) 5. Ambiente g) 5. Ambiente	41
305-3	Altre emissioni indirette di gas serra (ambito 3)	a) 5. Ambiente	41
305-4	Intensità delle emissioni di gas serra	a) 5. Ambiente b) 5. Ambiente	41
305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra	d) 5. Ambiente	41

DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
418-1	Richieste comprovate relative a violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti	7. Governance aziendale e conformità normativa	112

GESTIONE DEI RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
306-2	Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	a) 5. Ambiente b) 5. Ambiente	43
306-3	Rifiuti generati	a) 5. Ambiente b) 5. Ambiente	43

UTILIZZO DELLE RISORSE (CIBO, MATERIALI...)			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
301-1	Materiali utilizzati in base al peso e al volume	5. Ambiente	44
304-1	Centri operativi di proprietà, in leasing o gestiti situati all'interno o adiacenti ad aree protette o aree ad alto valore di biodiversità	Non applicabile Non ci sono centri operativi di proprietà del Gruppo situati vicino alle aree protette	

ETICA E GOVERNANCE AZIENDALE			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	a) 6. Il nostro contributo alla società a) Appendice - KPI governativi	82, 83, 133
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità derivanti dal cambiamento climatico	a) 5. Ambiente; 7. Governance aziendale / Gestione del rischio	33-37 108-109
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Appendice - KPI governativi	133
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi di supporto	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa b) 7. Governance aziendale e conformità normativa	110-112

GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
203-2	Impatti economici indiretti significativi	a) 6. Sociale: Il nostro contributo alla società	82-83
204-1	Percentuale di spesa sui fornitori locali	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa	115-120
206-1	Azioni legali relative alla concorrenza sleale e alle pratiche monopolistiche e contro la libera concorrenza	Nel 2025 non sono state intentate cause per concorrenza sleale, pratiche monopolistiche o contro la libera concorrenza	
207-4	Rendicontazione paese per paese (versione 2019): in relazione alle seguenti sezioni: a, b.i, b.ii, b.iii, b.vi, b.viii, c	a) 6. Sociale: il nostro contributo alla società b) iii 6. Social b) vi Appendice b) IX Appendice	47-49, 82, 83, 129-132
308-1	Nuovi fornitori che hanno superato i filtri di valutazione e selezione secondo criteri ambientali	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa	115-120
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa	85, 115-120
406-1	Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa	95
408-1	Operazioni e fornitori con un rischio significativo di casi di lavoro minorile	a) 7. Codice etico e di condotta per la governance aziendale e la conformità normativa	115-120
409-1	Operazioni e fornitori con un rischio significativo di casi di lavoro forzato o obbligatorio	a) 7. Codice etico e di condotta per la governance aziendale e la conformità normativa	115-120
411-1	Casi di violazione dei diritti dei popoli indigeni	Non applicabile Non si registrano casi di violazione dei diritti delle popolazioni indigene, in quanto il Gruppo non opera in località che presentano questo problema.	
414-1	Nuovi fornitori che hanno superato i filtri di selezione secondo criteri sociali	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa	115-120
415-1	Contributi a partiti e/o rappresentanti politici	Non applicabile Il Gruppo non eroga contributi a partiti e/o rappresentanti politici.	
419-1	Inosservanza delle leggi e dei regolamenti in ambito sociale ed economico	a) 7. Governance aziendale e conformità normativa	85, 94-102

RAPPORTO CON I CONSUMATORI			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza delle categorie di prodotti o servizi	4. Gioco responsabile	25-31

CONSUMO E GESTIONE DELL'ACQUA			
GRI	DESCRIZIONE	POSIZIONE E NOTE	PAGINA
303-5	Consumo di acqua	a) 5. Ambiente I dati non vengono visualizzati in Megalitri ma in m3	37

Elenco delle società del gruppo consolidato CIRSA

Società	Attività	Percentuale di partecipazione ne 2025	Percentuale di partecipazione ne 2024	Società	Attività	Percentuale di partecipazione ne 2025	Percentuale di partecipazione ne 2024
Ajar, S.A.	Casinò	75 %	75 %	E-Play 24 Retail, S.R.L.	scommesse	80 %	80 %
Alcobendas Game, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %	E-Play24 ITA S.r.l.	scommesse	80 %	-
Alfematic, S.A.	Slot Spagna	75 %	75 %	Flamingo Euromatic-100, S.L.	Slot Spagna	51 %	51 %
Alma de Panama Oeste, S.A.	Casinò	50 %	50 %	Flyz Salon, S.L.	Slot Spagna	51 %	51 %
Amical Trading, S.L.	Slot Spagna	51 %	51 %	Fomento Advenio 1, S.A. DE C.V.	Casinò	100 %	100 %
Amusement Machines Grupo Comatel, S.L.	Slot Spagna	100 %	-	Font Mar, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %
Ancon Entertainment, INC.	Casinò	50 %	50 %	Free Games, SAC	scommesse	100 %	100 %
Apple Games 2000, S.L.	Slot Spagna	76 %	76 %	Gaming & Services de Panamá, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Art Joc, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %	Gaming and Services, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Automáticos Costagenil, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %	Garbimatic, S.L.	Slot Spagna	75 %	75 %
Automáticos Maxorata, S.A.	Slot Spagna	55 %	55 %	Genper, S. A.	Slot Spagna	100 %	100 %
Automáticos Quintana, S.L.	Slot Spagna	50 %	50 %	Giga Game System Operation, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %
Azivi Horta, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Global Bingo Corporation, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Bar Juegos, S.L.	Casinò	100 %	100 %	Global Casino Technology Corporation, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Barnabing, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Global Game Machine Corporation, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %
Barna-Center, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %	Global Management Tangier, S.R.L.	Casinò	76 %	76 %
Bema - Euromatic, S.A.	Slot Spagna	61 %	61 %	Global Real State, S.A.S.	Casinò	100 %	100 %
Bet On Red Digital, S.A.	scommesse	100 %	100 %	Gloria S.R.L.	Slot Italia	100 %	-
Bicondal, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Gogoal, S.R.L.	scommesse	70 %	60 %
Billares Valencia, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %	Goldenplay, S.L.	Slot Spagna	51 %	51 %
Binale, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Gran Casino Costa Brava, S.L.	Casinò	100 %	100 %
Bincamex, S.A. de C.V.	Casinò	100 %	100 %	Gran Casino de las Palmas, S.A.	Casinò	51 %	51 %
Bincano, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Grasplai, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Bingo Santven, S.A.U.	Casinò	100 %	100 %	Grevalofal, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Bingo Vic, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Grupo Cirsa De Costa Rica, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Bingos Andaluces, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Haes, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Bingos Benidorm, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Holding AT, SAC	scommesse	100 %	100 %
Bis Line, S.L.	Slot Spagna	88 %	88 %	Iber Matic Games, S.L.	Slot Spagna	76 %	76 %
Blanes Slot, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %	Impera, SRL	scommesse	51 %	51 %
Business Administration, SAC	scommesse	100 %	100 %	Integración Inmobiliaria World de Mexico, S.A. De C.V.	Casinò	100 %	100 %
Calpe Leisure, S.A.	Slot Spagna	85 %	85 %	International Bingo Technology, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Casino CIRSA Valencia, S.A.	Casinò	100 %	100 %	International Mex Business, S.L.	Casinò	100 %	100 %
Casino da Figueira, S.A.	Casinò	51 %	-	Interplay, S.A.	Slot Spagna	76 %	76 %
Casino Nueva Andalucía Marbella, S.A.	Casinò	100 %	100 %	Interservi, S.A.	Slot Spagna	51 %	51 %
Casinos del Caribe, S.R.L.	Casinò	100 %	100 %	Inversiones Gaming House, SAC	scommesse	100 %	100 %
Cat Games, S.L.	Slot Spagna	60 %	60 %	Inversiones Interactivas, S.A.	Casinò	70 %	70 %
Chléo Ing S.A.R.L.	Casinò	50 %	-	Inversiones Pacanoas, S.A.	Casinò	70 %	70 %
CIRSA Servicios Corporativos, S.L.	Struttura	100 %	100 %	Inversiones Pañanitas, S.A.	Casinò	70 %	70 %
CIRSA Tecnologías de la Información, S.L.	Struttura	100 %	100 %	Inversiones Vertiago, S.A.	Casinò	70 %	70 %
CIRSA Enterprises, S.A.	Struttura	100 %	100 %	Inversiones Zental, S.L.	Casinò	100 %	100 %
CIRSA Finance International, S.A.R.L.U.	Struttura	100 %	100 %	Investment & Securities Iberica, S.A.	Casinò	100 %	100 %
CIRSA Gaming Corporation, S.A.	Struttura	100 %	100 %	Isi Bet Pro, S.R.L.	scommesse	55 %	55 %
CIRSA Interactive Corporation, S.L.	Casinò	100 %	100 %	Jamaica 2001, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %
CIRSA Intenational Business Corporation, s.l.u.	Casinò	100 %	100 %	Juegomatic, S.A.U.	Slot Spagna	100 %	100 %
CIRSA Italia Holding, S.A.	Slot Italia	100 %	100 %	Juegos De Azar Oliva Rodon, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %
CIRSA Italia, SRL	Slot Italia	100 %	100 %	Just Retail, SRL	Slot Italia	100 %	100 %
CIRSA Morocco, S.L.	Casinò	76 %	76 %	Kurax, SAC	scommesse	100 %	100 %
CIRSA Retail, SRLU	Slot Italia	100 %	100 %	L&G Bussines, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %
CIRSA Slot Corporation, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %	Leiden and Berbera Corporation, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %
CIRSAGEST, SPAU	Slot Italia	100 %	100 %	Les Loisirs Du Paradis, S.A.R.L.	Casinò	82 %	82 %
Club Privado De Fumadores Nuestro Espacio	Casinò	100 %	100 %	Lista Azul, S.A.	Casinò	100 %	100 %
Comercial de Desarrollos Electrónicos, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %	Macrojuegos, S.A.	Casinò	51 %	51 %
Coin Machines, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %	Majestic 507 Corp, S.A.	Casinò	50 %	50 %
Coinland, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %	Maquilleiro, S.L.U.	Slot Spagna	100 %	100 %
Comdibal 2000, S. L.	Slot Spagna	100 %	100 %	Maquiter, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %
Comercial de Recreativos Salamanca, S.A.	Slot Spagna	76 %	76 %	Marchamatic Indalo, S.L.	Slot Spagna	51 %	51 %
Comercial Jupama, S.A.	Slot Spagna	50 %	50 %	Mepe, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %
Corporación Turística David, S.A.	Casinò	60 %	60 %	Merengue Bar Gran Casino Jaragua, GCJ, S.R.L.U	Casinò	100 %	100 %
Digital Gaming México, S.A.P.I.de C.V.	scommesse	100 %	100 %	Micri Communication, S.R.L.	scommesse	70 %	70 %
Dreams New York S.A.C.	Casinò	100 %	-	Miky, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %
Egaming Solutions, SRL	scommesse	80 %	80 %	Modena Giochi Giuliani, S.R.L.	Slot Italia	100 %	100 %
Egartronic, S.A.	Slot Spagna	76 %	76 %	Montri, S.A.U.	Slot Spagna	76 %	76 %
Electronicos Asensio, S.L.	Slot Spagna	100 %	-	New Laomar, S.L.	Slot Spagna	51 %	51 %
Electrónicos Radisa, S.L.	Slot Spagna	100 %	100 %	New Retail, S.R.L.	Slot Italia	100 %	100 %
Eleval, Electronicos Valencia, S.A.	Slot Spagna	100 %	100 %	New York Game, S.L.U.	Slot Spagna	100 %	100 %
Émeraude Exchange, S.A.R.L.	Casinò	50 %	-	Oper Ibiza, S.L.	Slot Spagna	51 %	51 %
E-Play 24 Ita Limited	scommesse	80 %	80 %	Operadora de Entretenimiento Manzanillo, S.A. de C.V.	Casinò	100 %	100 %
E-Play 24 Italia, S.R.L.	scommesse	80 %	80 %	Operadora de Juegos y Sorteos Paseo Central, S.A. de CV	Casinò	60 %	60 %

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.



EY

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, heja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970506.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.



Shape the future
with confidence

2

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.



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.



ERNST & YOUNG, S.L.

2026 Núm. 20/26/00226
IMPORT COL LEGIAL: 30.00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

25 de febrero de 2026

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde



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, 2º
Miraflores
Lima

Italia

TEL +39 028227951
EMAIL info@it.cirsa.com

Via Ludovico il Moro 6C
Palazzo Ferraris, 3º 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

República Dominicana

TEL +1809 5359292
EMAIL info@do.cirsa.com

Abraham Lincoln
Av. Independence
Santo Domingo