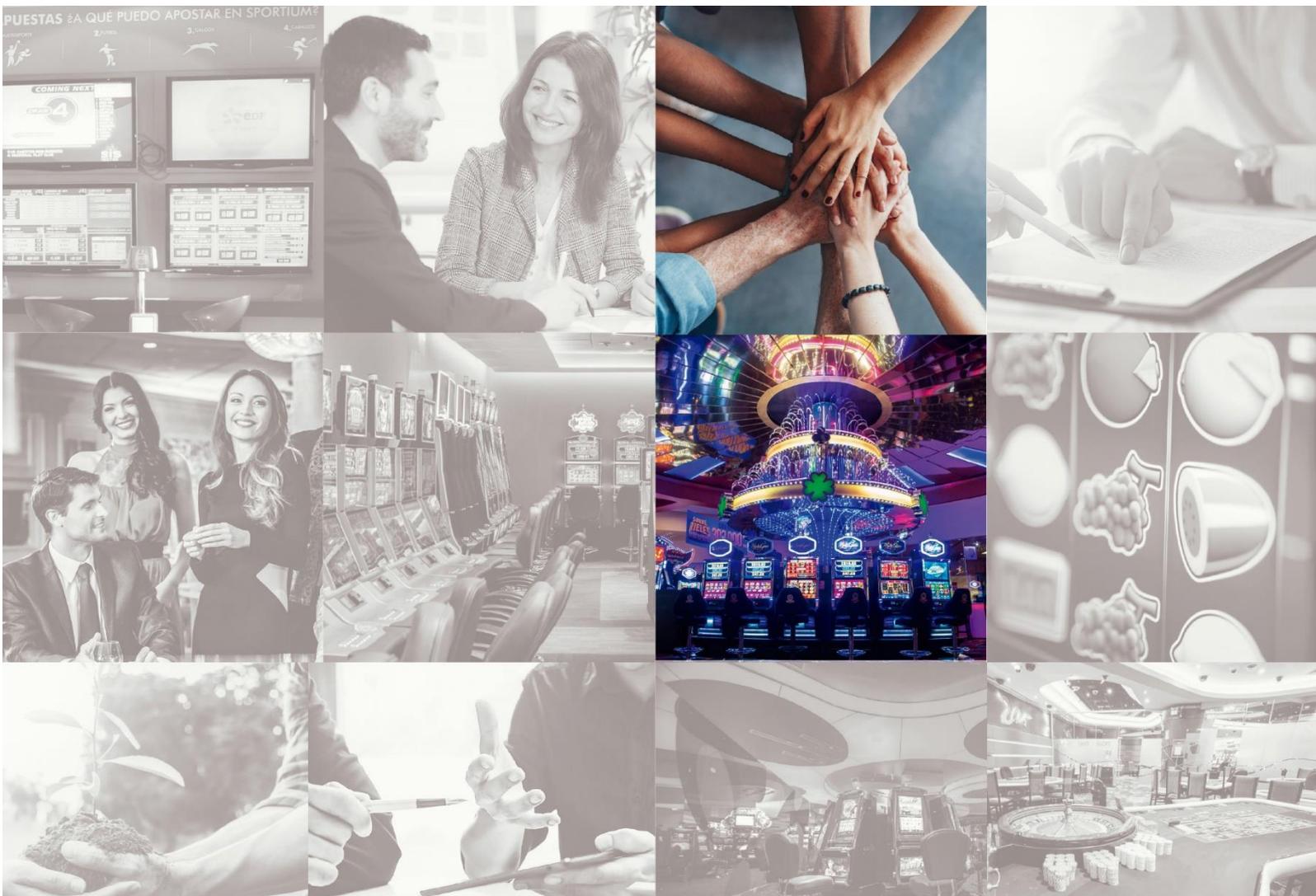


Política Retributiva del Grupo CIRSA
Junio/2025



Índice

- 1. Objetivo 3
- 2. Ámbito de aplicación 3
- 3. Principios generales 3
- 4. Mejora continua: aprobación, revisión y comunicación de la política 4

1. Objetivo

El presente documento constituye la política general retributiva de aplicación a las distintas sociedades pertenecientes al Grupo CIRSA (**“Grupo CIRSA”**) y tiene como objetivo principal establecer los principios que deben regir la remuneración del personal que forma parte del Grupo CIRSA (**“Política Retributiva”**).

La elaboración, publicación y aplicación de la presente Política Retributiva es una muestra de la voluntad de Grupo CIRSA de contar con un entorno laboral transparente y digno.

2. Ámbito de aplicación

La Política Retributiva resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras del Grupo CIRSA, con independencia de su ubicación geográfica.

La aplicación de la presente Política se entenderá sin perjuicio de las disposiciones legales, políticas, planes o sistemas retributivos que resulten de aplicación en cada una de las sociedades o a cada una de las personas que integran el Grupo CIRSA.

3. Principios generales

Grupo CIRSA tiene como uno de sus principales propósitos el establecer unas condiciones de trabajo dignas para todo su personal en atención a la normativa de aplicación, la ubicación, el puesto de trabajo o el contenido y el resultado del trabajo, y cualquier otra circunstancia laboral.

A tales efectos, y pese a la dificultad de englobar en una misma política a todo el personal del Grupo CIRSA, se relacionan a continuación los principios generales que deben regir la remuneración en el Grupo CIRSA:

- Grupo CIRSA asume el compromiso de cumplir con la legislación local de aplicación en materia retributiva, tanto en la cuantía como en los conceptos y la fecha de pago. Particularmente, Grupo Cirs velará por que los sistemas retributivos resulten equitativos y no discriminatorios, y por una igualdad retributiva para el trabajo de igual valor, con independencia de las circunstancias personales de cada persona trabajadora.
- La remuneración del personal del Grupo CIRSA estará compuesta por remuneración fija y, para determinadas sociedades y puestos de trabajo, Grupo CIRSA puede conceder remuneración en especie o remuneración variable en los términos que de manera particular se determine o establezca la legislación o el convenio colectivo de aplicación.
- En aquellos casos en los que se estime conveniente, Grupo Cirs podrá establecer planes de remuneración o de incentivos a largo plazo que se regirán por su propia política interna de aplicación, y que resultará de aplicación a aquellas personas a las que de manera particular se les haya atribuido la condición de persona beneficiaria o participe en los términos que específicamente disponga su política o plan.
- La remuneración variable, en su caso, estará sometida a las condiciones de devengo, cálculo y cobro vigentes a cada momento, como establece, entre otras, la Normativa FIO/VIO.
- En función de la legislación local, la remuneración estará sujeta a retenciones fiscales, deducciones de cuotas a la Seguridad Social o cargas análogas, que serán a cargo de la persona trabajadora. Cuando la legislación local lo autorice o imponga, dichas cargas serán deducidas de la remuneración bruta de la persona trabajadora.

- El personal tiene derecho a conocer de manera individual las condiciones de remuneración que le resultan de aplicación.
- Grupo CIRSA elaborará, con la periodicidad que corresponda, los correspondientes recibos individuales o nóminas, las cuales estarán a disposición de la persona trabajadora.
- El recibo individual o nómina reflejará de manera clara y diferenciada los conceptos que integran la remuneración de la persona trabajadora, así como las correspondientes deducciones o retenciones que legalmente procedan.
- La remuneración de cada persona constituye información de carácter personal por lo que, salvo que la legislación disponga otra cosa, nadie estará obligado a compartir sus condiciones retributivas.
- En aquellos casos en que venga exigido por la legislación local, Grupo CIRSA elaborará registros retributivos y, en su caso, estarán a disposición del órgano de representación legal del personal.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de las definiciones y obligaciones que establezca la normativa de aplicación.

Si existiesen dudas sobre la presente Política Retributiva o sobre cualquier otra cuestión relacionada con esta materia puede contactar con el Departamento de Personas y Talento a través del correo electrónico personasytalento@cirsa.com.

4. Mejora continua: aprobación, revisión y comunicación de la política

La Política Retributiva del Grupo CIRSA ha sido aprobada por el Consejo de Administración de CIRSA Enterprises, S.A. en su reunión de 18 de junio de 2025, entrando en vigor en la misma fecha.

Su contenido será objeto de revisión periódica cuando proceda con el fin de adaptarla a cambios normativos o incorporar mejores prácticas en la materia. El citado Consejo de Administración será el órgano competente para su modificación, previa supervisión por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Política estará disponible en la intranet del Grupo. Igualmente, será puesta a disposición de terceros mediante su publicación en la página web de CIRSA.

CIRSA
Ctra. de Castellar, 298
08226 Terrassa. Barcelona. Spain
T. 34 93 728 33 18
info@cirsa.com
www.cirsa.com

