



POLÍTICA DE
REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS
DE CIRSA EMPRESAS, S.A.
PARA LOS EJERCICIOS
2025 a 2027

18 de junio de 2025

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	VIGENCIA	1
III.	FINALIDAD	1
IV.	PRINCIPIOS GENERALES	1
V.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.....	2
1.	Previsión estatutaria	2
2.	Importe máximo de la remuneración de consejeros en su condición de tales	3
3.	Distribución de la remuneración	3
VI.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	3
1.	Previsión estatutaria	3
2.	Elementos de la remuneración	4
3.	Principales términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	8
VII.	GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA.....	9
1.	Aprobación, revisión, supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones	9
2.	Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros	10
3.	Excepcionalidad	10
VIII.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS.....	10

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la política de remuneraciones (la “**Política de Remuneraciones**”) aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Cirsá Enterprises, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Cirsá**”).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada en cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), que establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros.

En particular, conforme al artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la junta general de aquellas sociedades que tengan sus acciones admitidas a cotización en un mercado regulado deberá aprobar, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios, una política de remuneraciones que deberá hacer referencia a cualesquiera remuneraciones que perciban los consejeros, incluidos los consejeros ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con lo anterior, el 18 de junio de 2025 el accionista único de Cirsá ha decidido, en ejercicio de las competencias propias de la junta general, aprobar la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración, de conformidad con lo previsto en los artículos 33 de los Estatutos Sociales y 33 del Reglamento del Consejo de Administración.

II. VIGENCIA

La Política de Remuneraciones entrará en vigor desde la fecha en que se produzca la efectiva admisión a negociación oficial de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia y su inclusión en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo) (la “**Admisión**”) y mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2025 (desde la Admisión), 2026 y 2027.

No obstante lo anterior, la junta general de accionistas de la Sociedad (la “**Junta General**”) podrá acordar la modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones, en todo momento, durante su vigencia, a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, la Junta General de la Sociedad podrá determinar que las propuestas de nuevas Políticas de Remuneraciones que modifiquen o sustituyan la presente sean de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

III. FINALIDAD

La finalidad de la Política de Remuneraciones es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, fijar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad a los efectos de establecer un sistema de remuneración que contribuya a la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad a largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad pretende: (i) establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas, (ii) atraer, retener y motivar a los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el conjunto de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que puede contar con los candidatos idóneos para el desempeño del cargo, (iii) facilitar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y promover su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo, incorporando las cautelas necesarias para evitar tanto la asunción excesiva de riesgos como la recompensa de resultados desfavorables, y (iv) definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros.

IV. PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se basa en los siguientes principios, que han sido determinantes para su configuración y que constituyen el fundamento de la retribución de los consejeros:

- (a) transparencia en los sistemas de retribución aplicables a los consejeros, estableciendo criterios y procedimientos claros y fácilmente comprensibles, describiendo los distintos componentes de remuneración fija y variable, incluidas prestaciones en cualquiera de sus formas e indicando la proporción relativa;
- (b) diferenciación entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros ejecutivos, distinguiendo, en términos de retribución, la diferente dedicación y responsabilidad que tengan;
- (c) coherencia con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Para ello, respecto de la remuneración de los consejeros ejecutivos, se ha establecido un adecuado equilibrio entre componentes fijos y variables, orientados a promover la sostenibilidad a largo plazo, y se ha incluido a los consejeros ejecutivos entre los beneficiarios de

un plan de incentivos con entrega de acciones, que busca potenciar la vinculación del profesional con los objetivos del grupo del cual la Sociedad es cabecera (el “Grupo”);

- (d) alineamiento del sistema retributivo con los de otras compañías de similar tamaño y actividad, teniendo en cuenta, asimismo, las condiciones de retribución de los empleados de la Sociedad y de su Grupo. En este sentido, al elaborar la Política de Remuneraciones se ha realizado un esfuerzo por incluir factores de alineamiento con el rendimiento del negocio y con la situación de retribución de los empleados de la Sociedad, cuyas mejoras y condiciones están directamente vinculadas con los resultados de la Sociedad;
- (e) creación de valor a medio y largo plazo en favor de los accionistas y en línea con la estrategia corporativa de la Sociedad;
- (f) previsibilidad del sistema, de modo que los accionistas e inversores puedan predecir el importe de las remuneraciones a devengar;
- (g) competitividad para atraer, retener y motivar a los mejores profesionales en su ámbito de actividad, recompensando la trayectoria profesional, la calidad, dedicación, conocimiento del negocio y asunción de responsabilidad de los consejeros; y
- (h) gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

En relación con el punto (b) anterior, se hace constar que otro de los principios generales de la Política de Remuneraciones es que la retribución de los consejeros en su condición de tales no debe incorporar componentes variables y que una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos tenga carácter variable. En concreto, para los consejeros ejecutivos: (i) se incluye un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad; y (ii) un componente plurianual mediante un plan de incentivos con entrega de acciones que pretende potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo, de sus consejeros ejecutivos y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.

A partir de estos principios generales, la Sociedad ha definido su Política de Remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de la legalidad vigente, la adecuación a las prácticas de mercado y recomendaciones de buen gobierno existentes, las exigencias y demandas de inversores institucionales y asesores de voto (*proxy advisors*), así como a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

De conformidad con el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de CNMV, aprobado en febrero 2015 y revisado en junio 2020, la remuneración de los consejeros deberá ser la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

A la hora de proponer la presente Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta también el esquema y la política de remuneraciones de los empleados del Grupo. Asimismo, los principios y fundamentos aplicables a las remuneraciones de la alta dirección (incluyendo, por tanto, a los consejeros ejecutivos) y la del resto de empleados del Grupo son compartidos y, en ambos casos, contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño y la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado para empresas comparables a nivel nacional e internacional.

Finalmente, la concreta retribución de los consejeros de la Sociedad se determinará de acuerdo con lo establecido en la presente Política de Remuneraciones, la normativa aplicable a las sociedades cotizadas españolas, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General y por el Consejo de Administración.

V. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

1. Previsión estatutaria

El artículo 33 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que la retribución de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación fija anual en metálico, cuyo importe total anual máximo, para el conjunto de los consejeros, será determinado por la Junta General, que será distribuida por el Consejo de Administración entre los consejeros teniendo en cuenta

las condiciones de cada consejero, las funciones, cargos y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia y cargos en las distintas comisiones.

Por otro lado, y con independencia del sistema de retribución aplicable a cada caso, el apartado 6 del artículo 33 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece que los miembros del Consejo de Administración serán reembolsados por la Sociedad, que se hará cargo de los gastos razonables en que incurran los consejeros como consecuencia de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y demás tareas relacionadas directamente con el desempeño de su cargo, tales como los de desplazamiento, alojamiento, manutención y cualquier otro en que pudieran incurrir.

Adicionalmente, y de conformidad con lo previsto en el apartado 5 del artículo 24 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos de Cirsa y de sus sociedades dependientes que, por tanto, también da cobertura a todos los consejeros por las responsabilidades que se les puedan exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

2. Importe máximo de la remuneración de consejeros en su condición de tales

Se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales (excluyendo consejeros ejecutivos) sea de 750.000 euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

El citado límite máximo no incluye: (i) cualquier salario, compensación o pago que se efectúe en cualquier otro concepto a los consejeros y, en particular, por la realización de funciones ejecutivas; (ii) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que la Sociedad podrá contratar para sus consejeros; y (iii) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo de Administración.

3. Distribución de la remuneración

Los consejeros en su condición de tales recibirán la siguiente retribución fija:

- (a) Una asignación fija anual por el desempeño de cargos dentro del Consejo de Administración, conforme al siguiente detalle:
- Presidente, Vicepresidente y Vocales: 100.000 euros.
 - Consejero Coordinador, si lo hubiera: 10.000 euros (adicionales a los 100.000 euros que le corresponderían como Vocal).
- (b) Una asignación fija anual adicional en el caso de pertenecer a alguna de las comisiones existentes del Consejo de Administración, conforme al siguiente detalle:
- Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 40.000 euros.
 - Vocales de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 20.000 euros.
 - Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros.
 - Vocales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 20.000 euros.
 - Presidente de la Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación: 30.000 euros.
 - Vocales de la Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación: 20.000 euros.

El Consejo de Administración podrá, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ampliar o reducir los importes de remuneración previstos en este apartado para los consejeros externos, siempre que no superen el límite máximo anual establecido por la Junta General indicado en el apartado V.2 anterior, incluso mediante asignación de una retribución adicional por el desempeño de cargos en el seno del Consejo de Administración o de cualquiera de sus comisiones, si considera que la dedicación y la responsabilidad adicionales asociadas a la actividad así lo aconsejan. Por otro lado, estos importes se incrementarán a principios de cada año natural, en el mismo porcentaje que el establecido en el Índice de Precios al Consumo referido al conjunto nacional, según lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística, para los doce (12) meses precedentes a cada fecha de actualización.

VI. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

1. Previsión estatutaria

La remuneración del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado de la Sociedad por el desempeño de funciones ejecutivas será la que se fije en sus respectivos contratos, que deberán ser aprobados por el Consejo de Administración con el voto favorable de, al menos, las dos terceras partes de sus miembros, con abstención del consejero afectado de asistir a la deliberación y de participar

en la votación. Los consejeros ejecutivos, mientras no cesen en el ejercicio de sus funciones, no percibirán las retribuciones previstas para los consejeros en su condición de tales establecidas en el apartado V.3. anterior. Los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas dentro de la sociedad percibirán la remuneración fijada en sus respectivos contratos, sobre la base de los siguientes elementos:

2. Elementos de la remuneración

Presidente Ejecutivo

a) Retribución fija anual

El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo.

El Presidente Ejecutivo percibirá, en concepto de retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas, la cantidad de 1.900.000 euros, que se distribuirá en 14 pagas de igual cuantía. Esta retribución se incrementará a principios de cada año natural, en el mismo porcentaje que el establecido en el Índice de Precios al Consumo referido al conjunto nacional, según lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística, para los doce (12) meses precedentes a cada fecha de actualización. La base de cálculo de esta actualización la constituirá siempre la última retribución devengada.

b) Retribución variable anual

El Consejo de Administración determina la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobando los objetivos al inicio de cada ejercicio y evaluando su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición y formuladas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión.

El Presidente Ejecutivo tendrá derecho a una remuneración variable anual que ascenderá a un importe objetivo de 800.000 euros (lo que representa un 42,11% de la remuneración fija), vinculado al cumplimiento de unos objetivos predeterminados.

Los objetivos para el devengo de la retribución variable anual serán cuantitativos (medibles numéricamente) y podrán ser tanto financieros (vinculados a parámetros económicos) como no financieros (vinculados a parámetros medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). En los objetivos financieros se podrá incluir como métrica, entre otros, el EBITDA del Grupo y/o los ingresos totales del Grupo, y en los objetivos no financieros se podrá incluir como métrica, entre otros, el *rating* de sostenibilidad del Grupo, según la calificación de *Sustainalytics*, o cualquier otra de características similares que se pueda acordar en el futuro. Todos estos objetivos guardarán coherencia con los establecidos para el equipo directivo del Grupo.

La cuantía de la retribución variable anual se devengará a 31 de diciembre de cada año (o, en su caso, a fecha de cierre de cada ejercicio económico), y se abonará en los 30 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

c) Retribuciones en especie

Adicionalmente a la remuneración indicada en los apartados anteriores, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho al uso de un vehículo de empresa con conductor.

Consejero Delegado

a) Retribución fija anual

El Consejo de Administración determina la retribución fija de los consejeros ejecutivos a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Esta retribución fija se abona mensualmente en efectivo.

El Consejero Delegado percibirá, en concepto de retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas, la cantidad de 900.000 euros, que se distribuirá en 14 pagas de igual cuantía. Esta retribución se incrementará a principios de cada año natural, en el mismo porcentaje que el establecido en el Índice de Precios al Consumo referido al conjunto nacional, según lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística, para los doce (12) meses precedentes a cada fecha de actualización. La base de cálculo de esta actualización la constituirá siempre la última retribución devengada.

b) Retribución variable anual

El Consejo de Administración determina la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobando los objetivos al inicio de cada ejercicio y evaluando su cumplimiento una vez finalizado el periodo de medición y formuladas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión.

El Consejero Delegado tendrá derecho a una remuneración variable anual que ascenderá a un importe objetivo de 100.000 euros (lo que representa un 11,11% de la remuneración fija), vinculado al cumplimiento de unos objetivos predeterminados y cuantificables.

Los objetivos para el devengo de la retribución variable serán cuantitativos (medibles numéricamente) y podrán ser tanto financieros (vinculados a parámetros económicos) como no financieros (vinculados a parámetros medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). En los objetivos financieros se podrá incluir como métrica, entre otros, el EBITDA del Grupo y/o los ingresos totales del Grupo, y en los objetivos no financieros se podrá incluir como métrica, entre otros, el *rating* de sostenibilidad del Grupo según la calificación de *Sustainalytics*, o cualquier otra de características similares que se pueda acordar en el futuro. Todos estos objetivos guardarán coherencia interna con los establecidos para el equipo directivo del Grupo.

La cuantía de la retribución variable anual se devengará a 31 de diciembre de cada año (o, en su caso, a fecha de cierre de cada ejercicio económico), y se abonará en los 30 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

c) Plan de incentivos de la alta dirección

Adicionalmente a la remuneración indicada en los apartados anteriores, el Consejero Delegado es beneficiario del plan de incentivos a largo plazo previsto para la alta dirección.

Este plan de retribución se configura como un incentivo variable a largo plazo vinculado al desempeño del Grupo y consistente en la entrega de un importe en efectivo que dependerá de la consecución de los distintos objetivos previstos (el “**Plan 2024 – 2028**”). Se describen a continuación los principales elementos del Plan 2024 - 2028:

- Beneficiarios. Son beneficiarios del Plan 2024 - 2028 el equipo directivo estratégico del Grupo (las “**Personas Beneficiarias**”). El personal directivo estratégico es el previamente seleccionado por el Presidente Ejecutivo o, en su defecto, el Consejero Delegado.
- Naturaleza de los beneficios y carácter no consolidable. Las Personas Beneficiarias tendrán derecho a obtener una cantidad cuyo importe dependerá de la consecución de los objetivos financieros descritos en el Plan 2024 - 2028. Este importe se desembolsará plenamente en efectivo en la forma descrita en el Plan 2024 – 2028 (el “**Incentivo Final**”). El Plan 2024 – 2028 tiene carácter extraordinario y no consolidable, y se implanta por la exclusiva voluntad unilateral del Grupo de ofrecer a las Personas Beneficiarias su participación en el mismo. Una vez el Plan 2024 – 2028 llegue a su vencimiento, el Plan 2024 - 2028 y cualquier derecho o expectativa de derecho asociado a él se extinguirá automáticamente, a excepción de aquellos derechos devengados durante la vigencia del Plan 2024 - 2028 que resten pendiente de abono. La participación de las Personas Beneficiarias en el Plan 2024 - 2028, dado su carácter extraordinario y no consolidable, no constituye en modo alguno una obligación para el Grupo de implantar nuevos sistemas de incentivos a largo plazo en el futuro.
- Vigencia del Plan 2024 – 2028, verificación del cumplimiento de los requisitos de devengo y entrega del Incentivo Final. El Plan 2024 – 2028 tiene una duración de cinco años y se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2028. Al inicio de cada uno de los cinco ejercicios incluidos en el periodo de vigencia del Plan 2024 – 2028 el Consejo de Administración determinará los objetivos *target* trimestrales y, en su caso, anuales, respecto de cada una de las variables financieras descritas a continuación. La verificación del cumplimiento de los requisitos de devengo se producirá trimestralmente y a 31 de diciembre de cada uno de los cinco ejercicios del periodo de vigencia del Plan 2024 – 2028. Tras la última verificación a 31 de diciembre de 2028 y de cumplirse los requisitos de devengo, el Grupo hará entrega del Incentivo Final dentro de los cinco meses siguientes a dicha fecha. Será requisito para cobrar el Incentivo Final que la Persona Beneficiaria haya permanecido en su cargo de forma ininterrumpida durante los ejercicios del periodo de vigencia del Plan 2024 – 2028, salvo en los casos en los que, de acuerdo con las excepciones estipuladas, la no permanencia en el cargo no afecte el derecho de la Persona Beneficiaria a recibir el Incentivo Final.
- Objetivos. El Plan 2024 – 2028 prevé los siguientes objetivos anuales:
 1. Cifra trimestral y anual de Ingresos consolidados del Grupo en comparación con la cifra trimestral y anual de Ingresos consolidados del Grupo fijadas como objetivo por el Consejo de Administración de la Sociedad. La escala de cumplimiento oscila entre 0% si la cifra anual de Ingresos está por debajo del objetivo anual fijado y un 100% si la cifra anual de Ingresos está por encima del objetivo anual fijado. En caso de que, además del objetivo anual se

cumpliesen los objetivos trimestrales fijados, para los tres primeros trimestres, individualmente considerados, de cada ejercicio, el grado de cumplimiento se verá incrementado por la aplicación de un coeficiente corrector igual a 1,25. En caso de no cumplimiento de los objetivos trimestrales fijados, para los tres primeros trimestres, individualmente considerados, de cada ejercicio, el grado de cumplimiento se verá reducido por la aplicación de un coeficiente corrector igual a 0,5.

El peso de esta métrica, en caso de que el grado de cumplimiento sea del 100%, será del 10.00%.

2. EBITDA trimestral y anual consolidado del Grupo en comparación con el EBITDA trimestral y anual consolidado del Grupo fijados como objetivo por el Consejo de Administración de la Sociedad. La escala de cumplimiento oscila entre 0% si el EBITDA anual está por debajo del objetivo anual fijado y un 100% si el EBITDA anual está por encima del objetivo anual fijado. En caso de que, además del objetivo anual se cumplieren los objetivos trimestrales fijados, para los tres primeros trimestres, individualmente considerados, de cada ejercicio, el grado de cumplimiento se verá incrementado por la aplicación de un coeficiente corrector igual a 1,25. En caso de no cumplimiento de los objetivos trimestrales fijados, para los tres primeros trimestres, individualmente considerados, de cada ejercicio, el grado de cumplimiento se verá reducido por la aplicación de un coeficiente corrector igual a 0,5.

El peso de esta métrica, en caso de que el grado de cumplimiento sea del 100%, será del 40.00%.

3. Cifra trimestral y anual de Beneficios consolidados del Grupo, antes de impuestos, en comparación con la cifra trimestral y anual de Beneficios consolidados del Grupo, antes de impuestos, fijadas como objetivo por el Consejo de Administración de la Sociedad. La escala de cumplimiento oscila entre 0% si la cifra anual de Beneficios está por debajo del objetivo anual fijado y un 100% si la cifra anual de Beneficios está por encima del objetivo anual fijado. En caso de que, además del objetivo anual se cumplieren los objetivos trimestrales fijados, para los tres primeros trimestres, individualmente considerados, de cada ejercicio, el grado de cumplimiento se verá incrementado por la aplicación de un coeficiente corrector igual a 1,25. En caso de no cumplimiento de los objetivos trimestrales fijados, para los tres primeros trimestres, individualmente considerados, de cada ejercicio, el grado de cumplimiento se verá reducido por la aplicación de un coeficiente corrector igual a 0,5.

El peso de esta métrica, en caso de que el grado de cumplimiento sea del 100%, será del 10.00%.

4. Cifra trimestral y anual de Flujo de Efectivo Neto consolidado del Grupo en comparación con la cifra trimestral y anual de Flujo de Efectivo Neto consolidada del Grupo fijadas como objetivo por el Consejo de Administración de la Sociedad. La escala de cumplimiento oscila entre 0% si la cifra anual de Flujo de Efectivo Neto está por debajo del objetivo anual fijado y un 100% si la cifra anual de Flujo de Efectivo Neto está por encima del objetivo anual fijado. Por cada trimestre que no se cumplan los objetivos trimestrales fijados de Flujo de Efectivo Neto supondrá la pérdida de un 25% de grado de cumplimiento.

El peso de esta métrica, en caso de que el grado de cumplimiento sea del 100%, será del 40.00%.

- **Forma de pago.** El Incentivo Final correspondiente a cada Persona Beneficiaria se determinará en función de un incentivo de referencia previamente pactado entre la Sociedad y la Persona Beneficiaria, el cual se multiplicará por un porcentaje basado en el grado acumulado de consecución de objetivos durante la vigencia del Plan 2024 – 2028. El grupo y la Persona Beneficiaria podrán acordar, con anterioridad a la fecha de liquidación que la totalidad o parte del Incentivo Final que le corresponda percibir a la Persona Beneficiaria le sea abonada a través de una aportación a un seguro colectivo de vida o cualquier otro instrumento que permita la normativa vigente.
- **Importe máximo de la retribución.** La cantidad máxima a entregar al conjunto de las Personas Beneficiarias, incluyendo el Consejero Delegado, del Plan 2024 – 2028, en caso de máximo cumplimiento de los objetivos, será de 14.690.447 euros.

Consejeros Ejecutivos (Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado)

a) *Retribución variable plurianual*

Con carácter adicional a las retribuciones ya descritas, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado son beneficiarios de un plan de incentivos con entrega gratuita de acciones de la Sociedad (el “Plan”), aprobado por el accionista único de Cirsá, en ejercicio de las competencias propias de la junta general, en fecha 18 de junio de 2025.

Este plan de retribución se configura como un incentivo variable a largo plazo vinculado al desempeño del Grupo y consistente en la entrega de determinadas acciones cuyo importe dependerá de la consecución de los distintos objetivos previstos. Se describen a continuación los principales elementos del Plan:

- Beneficiarios. Son beneficiarios del Plan los consejeros ejecutivos de la Sociedad y determinados directivos del Grupo seleccionados previamente por el Consejo de Administración (los “Beneficiarios”).
- Naturaleza de los beneficios y carácter no consolidable. Los Beneficiarios tendrán derecho a obtener una cantidad cuyo importe dependerá de la consecución de los objetivos financieros y no financieros descritos en el Plan. Este importe se desembolsará en acciones de la Sociedad en la forma descrita en el Plan. El Plan tiene carácter extraordinario y no consolidable, y se implanta por la exclusiva voluntad unilateral del Grupo de ofrecer a los Beneficiarios su participación en el mismo. Una vez el Plan o cualquiera de sus ciclos lleguen a su vencimiento, el Plan y cualquier derecho o expectativa de derecho asociado a él o al ciclo en cuestión se extinguirá automáticamente, a excepción de aquellos derechos devengados durante la vigencia del Plan y que resten pendiente de cumplimiento. La participación de los Beneficiarios en el Plan o en cualquiera de sus ciclos, dado su carácter extraordinario y no consolidable, no constituye en modo alguno una obligación para el Grupo de implantar nuevos sistemas de incentivos a largo plazo en el futuro, o de incluir al Beneficiario en ciclos posteriores.
- Vigencia del Plan, verificación del cumplimiento de los requisitos de devengo y entrega de las Acciones. El Plan tendrá una duración de cuatro años y medio y se refiere al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2029. El Plan, a su vez, se dividirá en tres ciclos o periodos de devengo solapados, cada uno de los cuales tendrá una vigencia de tres años consecutivos, salvo el primer ciclo conforme se indica más adelante, que se corresponderá con el periodo de medición de los requisitos de devengo (denominados, conjuntamente, los “Ciclos” e, individualmente, el “Ciclo”) (Ciclo 1º: 1 de julio de 2025 a 31 de diciembre de 2027, Ciclo 2º: 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2028, Ciclo 3º: 1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2029). Al inicio del primer ejercicio de cada Ciclo se fijarán los objetivos a cumplir durante los tres años del periodo de medición de cada Ciclo y la asignación inicial de acciones a cada uno de los Beneficiarios. La verificación del cumplimiento de los requisitos de devengo se producirá dentro del mes siguiente a la formulación de las cuentas anuales de Cirsá correspondientes al último ejercicio del Ciclo. Tras dicha verificación y de cumplirse los requisitos de devengo, el Grupo hará entrega de las acciones al Beneficiario. Será requisito para cobrar el incentivo de cada Ciclo que el Beneficiario haya permanecido en su cargo de forma ininterrumpida durante los ejercicios del periodo de medición del referido Ciclo, salvo en los casos en los que, de acuerdo con las excepciones estipuladas, la no permanencia en el cargo no afecte el derecho del Beneficiario a recibir las acciones al final del correspondiente Ciclo.
- Objetivos. El Plan prevé los siguientes objetivos para el Ciclo 1º (2025 – 2027):
 1. EBITDA consolidado del Grupo acumulado a lo largo del Ciclo en comparación con el plan de negocio aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, para el mismo Ciclo. La escala de cumplimiento oscila entre 0% si el EBITDA acumulado está por debajo del 95% del referido plan de negocio y un 60% si el EBITDA acumulado alcanza el 95% del referido plan de negocio, incrementándose linealmente hasta el 80% si se alcanza el 100% del EBITDA acumulado, y más allá de este valor se aplicará una interpolación lineal en función del grado de consecución, con un máximo del 100% si el EBITDA acumulado alcanza el 120% del objetivo.

El peso de esta métrica será del 33.33%.
 2. Rentabilidad total para el accionista (el “RTA”) de Cirsá, al finalizar el Ciclo, en comparación con el RTA de la cotización del Ibex-35. La escala de cumplimiento oscila entre 0% si el RTA resultase inferior al RTA del Ibex-35, un 60% si el RTA resultase igual al RTA del Ibex-35, y pudiendo incrementarse linealmente hasta el 100%, si el RTA resultase igual o superior al nivel máximo que determine el Consejo de Administración.

El peso de esta métrica será del 66.67%.
 3. Adicionalmente a estos dos objetivos, se podrá aplicar un multiplicador en función de la posición relativa obtenida por el Grupo respecto de compañías similares dentro de la industria del juego, en la calificación *Morningstar Sustainalytics* al final del Ciclo. Este multiplicador ESG oscilará entre un 0,80x si está por debajo del resto de las empresas del sector, pudiendo incrementarse linealmente si supera la empresa con peor desempeño pero está por debajo de la media y hasta un 1x si está en la media de las empresas del sector, pudiendo incrementarse linealmente si está por encima de la media pero por debajo de la compañía con mejor desempeño, y hasta un 1,20x si tiene el mejor desempeño de entre las empresas del sector.

Los objetivos para los años sucesivos del Plan los fijará el Consejo de Administración antes del inicio de cada uno de los Ciclos.

- Compromiso de no enajenación (Lock-up). Una vez entregadas las acciones los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad hasta que haya transcurrido un plazo de tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga en

el momento de la transmisión una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, sin perjuicio de que en este caso le apliquen los compromisos previstos para el resto de Beneficiarios, esto es, el compromiso de no transferir un 20% de las acciones durante el año siguiente a su entrega y otro 20% adicional de las acciones durante los dos años siguientes a su entrega.

- Cláusula de reembolso (clawback). El Plan incorpora una cláusula de reembolso en virtud de la cual se obliga a los Beneficiarios a restituir proporcionalmente cualquier cantidad que hubieran percibido si finalmente se acreditara que (i) los datos que han servido para el cálculo y la liquidación del Plan son inexactos o incorrectos; (ii) durante el período de duración del Plan los Beneficiarios han incurrido en incumplimiento muy grave de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe; o de cualesquiera otras obligaciones asumidas por su pertenencia al Grupo; o en virtud de su relación laboral de prestación de servicios o (iii) cuando se reformulen los estados financieros de Cirsá, cuando así se determine por los auditores externos, excepto cuando ello traiga causa de una modificación de la normativa contable.
- Cláusula de cambio de control. En el supuesto en el que se produzca (i) una oferta pública de adquisición sobre acciones de la Sociedad que resulte en que un tercero obtiene el control de la Sociedad (en el sentido del Real Decreto 1006/2007 de 27 de julio), (i) una fusión, escisión u operación de modificación estructural similar que no sea una reorganización interna o (iii) la aprobación por los accionistas de un acuerdo de exclusión de cotización de las acciones de la Sociedad, los Beneficiarios tendrán derecho a recibir las acciones correspondientes bajo el Plan siempre que (i) se cumplan los objetivos *target* ajustados previamente establecidos y (ii) la entrega de acciones se realice a prorrata, esto es, teniendo en cuenta el periodo de tiempo desde el comienzo del correspondiente Ciclo y hasta que ocurra el referido evento.
- Forma de pago. Las acciones que la Sociedad entregue a cada Beneficiario serán las que le correspondan en función de su porcentaje de participación en el Plan. Las acciones se entregarán sin ningún coste para los Beneficiarios.
- Importe máximo de la retribución. La cantidad máxima a entregar al conjunto de los Beneficiarios del Plan, en caso de máximo cumplimiento de los objetivos máximos, será de 1.325.200 acciones, equivalente al 0.78% del capital social tras la formalización de la oferta pública y admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, para los tres Ciclos de los que se compone el Plan (esto es, 0.26% para cada uno de los tres Ciclos).

3. Principales términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Presidente Ejecutivo

Entre las condiciones básicas del contrato suscrito por la Sociedad con el Presidente Ejecutivo se incluyen, entre otras, las siguientes:

1. Duración: El contrato del Presidente Ejecutivo tendrá una duración de veinticuatro meses a partir de la fecha en la que las acciones de la Sociedad se admitan a negociación en las Bolsas de Valores Españolas. Extinguido el contrato, el Presidente Ejecutivo permanecerá como Presidente no ejecutivo y miembro del Consejo de Administración de la Sociedad, con la categoría de consejero que establezca la normativa aplicable en cada momento, hasta el vencimiento del plazo para el cual fue nombrado, sin perjuicio de su posible cese o reelección por la Junta General.
2. Exclusividad y pacto de no competencia post contractual: El contrato del Presidente Ejecutivo establece una obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad, salvo consentimiento expreso de la misma.

Asimismo, el contrato mercantil del Presidente Ejecutivo establece un pacto de no competencia post contractual durante un periodo de dos años desde la terminación del contrato. El contrato establece que la remuneración fija y variable efectivamente percibida durante todo el periodo de ejecución del contrato contiene la compensación económica adecuada respecto de esta concurrencia competitiva post contractual.

3. Extinción del contrato e indemnización: El contrato del Presidente Ejecutivo contempla una indemnización a su favor en caso de cese y extinción por las siguientes causas: (i) extinción unilateral por parte del Presidente Ejecutivo por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad, (ii) extinción unilateral del Presidente Ejecutivo por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al mismo, y (iii) extinción unilateral de la Sociedad que no sea debida a un incumplimiento grave y culpable por parte del Presidente Ejecutivo bien de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, bien de cualesquiera otras obligaciones contractuales. La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad bruta equivalente a la indemnización legal por desistimiento prevista en defecto de pacto en el artículo 11.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección -esto es, siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite

de seis mensualidades-, o normativa que la sustituya y que resulte de aplicación a la fecha de la extinción de su contrato, tomando como salario de referencia la remuneración fija bruta anual y como antigüedad la generada desde la entrada en vigor de la relación laboral de alta dirección (30 de junio de 2006) hasta la extinción de su contrato de Presidente Ejecutivo. El Presidente Ejecutivo deberá ejercitar su derecho a extinguir el contrato en un plazo máximo de seis meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa que justifique la extinción.

Consejero Delegado

Entre las condiciones básicas del contrato suscrito por la Sociedad con el Consejero Delegado se incluyen, entre otras, las siguientes:

1. **Duración**: El contrato del Consejero Delegado se mantendrá vigente en tanto permanezca en su cargo.
2. **Exclusividad y pacto de no competencia post contractual**: El contrato del Consejero Delegado establece una obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad, salvo consentimiento expreso del Presidente Ejecutivo.

Asimismo, establece un pacto de no competencia post contractual durante un periodo de dos años desde la terminación del contrato. El contrato establece que la remuneración fija y variable efectivamente percibida durante todo el periodo de ejecución del contrato contiene la compensación económica adecuada respecto de esta concurrencia competitiva post contractual.

3. **Extinción del contrato e indemnización**: El contrato del Consejero Delegado contempla una indemnización a su favor en caso de cese y extinción por las siguientes causas: (i) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad, (ii) extinción unilateral del Consejero Delegado por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al mismo, (iii) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial, y (iv) extinción unilateral de la Sociedad que no sea debida a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Delegado bien de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, bien de cualesquiera otras obligaciones contractuales. La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad bruta equivalente a la indemnización legal por despido improcedente que establezca la normativa laboral vigente a la fecha de extinción del contrato, tomando como salario de referencia la remuneración fija anual prevista en el contrato y como la antigüedad la generada desde la entrada en vigor del contrato hasta el cese. El Consejero Delegado deberá ejercitar su derecho a extinguir el contrato en un plazo máximo de seis meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa que justifique la extinción.

VII. GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA

1. Aprobación, revisión, supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones vigente en cada momento será aprobada por la Junta General de la Sociedad, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tanto la Política de Remuneraciones como la propuesta del Consejo de Administración y el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán puestos a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito.

La Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y, en su caso, las recomendaciones de buen gobierno corporativo que se consideren aplicables.

En caso de revisión de la Política de Remuneraciones, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista que, en su caso, se hayan recibido de los accionistas sobre la Política de Remuneraciones y el Informe Anual de Remuneraciones ("IAR") desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General.

El Consejo de Administración de la Sociedad será responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la Política de Remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará igualmente por la observancia del cumplimiento de la Política de Remuneraciones y, en todo caso, por la correcta interpretación y resolución de conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

2. Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información clara, completa y comprensible, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en este ámbito.

A estos efectos, el Consejo de Administración elaborará anualmente el correspondiente IAR, consignando en él, de manera detallada e individualizada según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los consejeros, sea en su condición de consejeros, en su condición de ejecutivo, o en cualquier otra, ya hayan sido satisfechas por la Sociedad o por otras sociedades del Grupo.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 541.3 LSC, el IAR se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años. El IAR se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día a la Junta General.

3. Excepcionalidad

La Sociedad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones temporales sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política de Remuneraciones, en función de las necesidades particulares del negocio de la Sociedad, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Sociedad opere.

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones, será necesaria la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración. En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de un tercero externo para la elaboración del citado informe.

Asimismo, cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente IAR.

Las circunstancias excepcionales mencionadas en este apartado solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

VIII. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo descrito en esta Política de Remuneraciones será de aplicación a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración de la Sociedad durante su vigencia. No obstante, el devengo de la retribución se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada consejero será proporcional al tiempo que dicho consejero haya ejercido su cargo durante cada ejercicio en que permanezca vigente dicha remuneración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero teniendo en cuenta las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto en sociedades comparables y cualesquiera otras circunstancias que consideren adecuadas.

* * *