



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A87959649]

Denominación Social:

[**CIRSA ENTERPRISES, S.A.**]

Domicilio social:

[CARRETERA DE CASTELLAR, 298 (TERRASSA) BARCELONA]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones, publicada en la página web corporativa de la Sociedad (www.cirsa.com), fue aprobada por la Junta General de Accionistas de Cirsa Enterprises, S.A. el 18 de junio de 2025 y entró en vigor con la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas el 9 de julio de 2025.

Dicha política resulta aplicable durante los ejercicios 2025 (desde la fecha de admisión a negociación), 2026 y 2027, y tiene por objeto establecer los principios generales y el marco de referencia de la remuneración de los consejeros, tanto por su condición de tales como por el ejercicio de funciones ejecutivas, de conformidad con la normativa aplicable y con los criterios aprobados por la Junta General de Accionistas.

ÓRGANOS ENCARGADOS DEL DISEÑO, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los órganos de la Sociedad que intervienen en el diseño, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

a) Junta General de Accionistas

Corresponde a la Junta General de Accionistas:

- Aprobar la Política de Remuneraciones, con la periodicidad legalmente establecida.
- Determinar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- Aprobar los sistemas de remuneración de los consejeros ejecutivos, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

b) Consejo de Administración

Corresponde al Consejo de Administración:

- Distribuir entre los distintos conceptos retributivos el importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Aprobar la remuneración fija y los sistemas de retribución variable, tanto anual como a largo plazo, de los consejeros ejecutivos, así como su liquidación, en los términos previstos en la Política de Remuneraciones.
- Aprobar los contratos que regulan el desempeño de las funciones ejecutivas de los consejeros.
- Proponer, en su caso, a la Junta General de Accionistas las modificaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones.

c) Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Elaborar y elevar al Consejo de Administración las propuestas relativas a la remuneración de los consejeros.
- Supervisar la aplicación efectiva de la Política de Remuneraciones.
- Revisar periódicamente su adecuación, de acuerdo con la normativa vigente.

GRUPO DE REFERENCIA A EFECTOS DE COMPARACIÓN RETRIBUTIVA

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha tenido en cuenta un análisis de comparación retributiva realizado por Willis Towers Watson, basado en información de mercado relativa a empresas comparables del sector del juego, ocio y entretenimiento, así como en la información pública disponible en los informes anuales sobre remuneraciones de consejeros elaborados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores correspondientes a sociedades cotizadas de tamaño y complejidad operativa similares.

ASESORES EXTERNOS

En la fase de elaboración de la Política de Remuneraciones vigente, la Sociedad ha contado con el asesoramiento de Cuatrecasas, en materia jurídica y de gobierno corporativo, y de Willis Towers Watson, en materia de compensación y análisis de mercado retributivo, actuando ambos como asesores externos.

EXCEPCIONES TEMPORALES

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones y dentro del marco normativo aplicable, la Sociedad podrá aplicar, con carácter excepcional y temporal, ajustes a alguno o varios de los elementos retributivos previstos en dicha política, cuando concurren circunstancias que así lo justifiquen.

La aplicación de estas excepciones requerirá una propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser analizada y, en su caso, aprobada por el Consejo de Administración, sin perjuicio de que pueda recabarse el asesoramiento de expertos externos cuando se estime oportuno.

Las excepciones temporales que, en su caso, se apliquen se limitarán a los supuestos y al alcance previstos en la Política de Remuneraciones y se adoptarán de conformidad con la normativa vigente.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

MIX RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con la Política de Remuneraciones 2025-2027, los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, perciben exclusivamente retribución fija, sin componentes variables.

Dicha retribución fija se compone de una asignación anual por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, de asignaciones adicionales por la pertenencia a las Comisiones del Consejo.

Asimismo, cuando alguno de los consejeros ostenta el cargo de Consejero Coordinador, percibe un complemento retributivo adicional, en atención a las mayores responsabilidades y funciones de coordinación inherentes a dicho cargo, en los términos previstos en la Política de Remuneraciones vigente.

Las asignaciones adicionales por pertenencia a las comisiones del Consejo varía en función del cargo desempeñado en cada una de ellas, diferenciándose entre la condición de vocal y la de presidente de la comisión correspondiente, de conformidad con los importes y criterios establecidos en la Política Remuneraciones vigente.

En consecuencia, únicamente los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas perciben retribuciones de carácter variable.

En todo caso, los consejeros dominicales designados en representación del actual accionista mayoritario de Cirsia Enterprises, S.A. no perciben remuneración alguna por su pertenencia al Consejo de Administración ni a sus Comisiones, al haber renunciado expresa y formalmente a la misma.

MIX RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La estructura retributiva de los consejeros ejecutivos combina componentes fijos y variables, conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones.

Atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de los consejeros ejecutivos, los componentes variables aplicables difieren en cada caso:

a) Presidente Ejecutivo

- Retribución fija anual.
- Retribución variable anual (bonus) que, en un escenario de cumplimiento íntegro de los objetivos, en 2026, supone el 42,11% de su retribución fija anual.
- No participa en el Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan), de carácter dinerario.
- Ha renunciado voluntariamente a participar en el Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones.

b) Consejero Delegado

- Retribución fija anual.
- Retribución variable anual (bonus) que, en un escenario de cumplimiento íntegro de los objetivos, en 2026, supone el 11,11% de su retribución fija anual.
- Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan), de carácter dinerario, cuyo importe objetivo agregado equivale aproximadamente a un 33,33% de su retribución fija anual por cada ejercicio, a efectos meramente ilustrativos, considerando su duración total de cinco años y sin perjuicio de su carácter condicionado, diferido y no consolidado hasta la finalización del periodo.
- Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones.

Los componentes variables están sujetos a límites máximos y a condiciones de devengo y consolidación, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones. En particular, los sistemas plurianuales aplicables al Consejero Delegado únicamente se devengan en caso de cumplimiento de los objetivos establecidos y de los requisitos de permanencia previstos.

SISTEMAS VARIABLES

La Política de Remuneraciones distingue entre distintos sistemas de retribución variable aplicables a los consejeros ejecutivos, con horizontes temporales y condiciones de devengo diferenciados.

El Presidente Ejecutivo participa únicamente en la Retribución Variable Anual. El Consejero Delegado participa en la Retribución Variable Anual, en el Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 y en el Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029.

a) Retribución Variable Anual (bonus).

Sistema de incentivo a corto plazo que se devenga a 31 de diciembre de cada ejercicio (o, en su caso, a fecha de cierre de cada ejercicio económico), una vez verificado el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y formuladas las cuentas anuales auditadas. Su pago se realiza dentro de los 30 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

Este sistema de retribución variable ya se encontraba implantado en el Grupo con anterioridad a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de valores españolas, manteniéndose tras la salida a Bolsa sin alteraciones sustanciales en su naturaleza, estructura o criterios generales de funcionamiento, más allá de su adaptación al marco de la Política de Remuneraciones 2025-2027.

Los objetivos incluyen métricas financieras, entre ellas, el EBITDA consolidado del Grupo y los Ingresos del mismo, así como métricas no financieras vinculadas a sostenibilidad y medioambiente en línea con los indicadores ESG y con la calificación de sostenibilidad otorgada por Sustainalytics y Standard and Poor's. Todas las métricas son cuantificables, objetivas y aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) al inicio del ejercicio. Este incentivo no genera derechos consolidados y puede resultar en importe cero si no se alcanzan los umbrales mínimos establecidos.

b) Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan), de carácter dinerario.

Sistema dinerario de carácter plurianual y de devengo diferido, aplicable al Consejero Delegado, con una duración de cinco años. Su consolidación está sujeta a criterios de permanencia (good leaver / bad leaver) y al cumplimiento de los objetivos financieros definidos para el conjunto del periodo.

c) Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones.

Sistema de retribución variable basado en acciones, aplicable al Consejero Delegado, estructurado en tres ciclos trianuales solapados. Su liquidación está condicionada al cumplimiento de objetivos financieros y no financieros y se encuentra sujeta a un periodo de indisponibilidad (lock-up) y a una cláusula de recobro (clawback).

MEDIDAS TOMADAS PARA REDUCIR LA EXPOSICIÓN EXCESIVA DE RIESGO Y ADAPTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO, VALORES E INTERESES DE LA COMPAÑÍA

La Política de Remuneraciones promueve una gestión prudente y eficaz del riesgo, garantizando que los incentivos retributivos estén alineados con la sostenibilidad financiera, operativa y ESG del Grupo y con su estrategia de largo plazo.

La arquitectura de los sistemas variables combina horizontes temporales diferenciados:

- anual, a través de la Retribución Variable Anual (bonus),
- quinquenal, mediante el Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024–2028 (Multiyear Incentive Plan), de carácter dinerario, y
- quinquenal, mediante el Plan de Incentivos Plurianual 2025–2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones, estructurado en tres ciclos trianuales solapados.

Esta combinación permite evaluar el desempeño en distintos plazos, evitando que decisiones a corto plazo condicionen la sostenibilidad futura del Grupo.

Todos los incentivos están sometidos a estricta condicionalidad: no generan derechos consolidados antes del cierre de cada periodo de medición y requieren verificaciones objetivas basadas en información financiera auditada y métricas ESG evaluadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) y aprobadas por el Consejo de Administración.

Los sistemas plurianuales incorporan, además, salvaguardas adicionales:

- el Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024–2028 (Multiyear Incentive Plan), de carácter dinerario, aplica criterios de good leaver / bad leaver, que impiden la consolidación del incentivo en supuestos de salida no justificada o perjudicial para el interés social;
- el Plan de Incentivos Plurianual 2025–2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones, incorpora un mecanismo de recobro (clawback) y un periodo de indisponibilidad (lock-up) sobre las acciones entregadas.

Estas medidas están orientadas a favorecer una gestión prudente del riesgo y el alineamiento entre la retribución y el desempeño sostenido del Grupo.

MEDIDAS PREVISTAS PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES

El Reglamento del Consejo de Administración regula los deberes de lealtad, diligencia, no competencia y prevención de conflictos de interés aplicables a los consejeros, constituyendo el marco de referencia para la determinación y aplicación de su retribución.

De conformidad con la Política de Remuneraciones, los sistemas de retribución variable aplicables a los consejeros ejecutivos se basan exclusivamente en criterios objetivos, previamente definidos y aprobados, evitando la utilización de elementos discrecionales que pudieran generar situaciones de conflicto de interés o favorecer intereses personales en detrimento del interés social.

MEDIDAS EN RELACIÓN CON AQUELLAS CATEGORÍAS DE PERSONAL CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES TENGAN UNA REPERCUSIÓN MATERIAL EN EL PERFIL DE RIESGOS DE LA ENTIDAD Y CLÁUSULAS DE RECROBRO (CLAWBACK)

La Política de Remuneraciones establece mecanismos orientados a garantizar que la estructura retributiva no incentive una asunción de riesgos superior al nivel aceptable para la Sociedad.

En particular, los consejeros, en su condición de tales, perciben exclusivamente retribución fija.

Los sistemas de retribución variable aplicables a los consejeros ejecutivos están sujetos a condicionalidad estricta, devengo no automático y verificación objetiva basada en información financiera auditada y métricas ESG.

Asimismo, los sistemas de retribución variable a largo plazo aplicables al Consejero Delegado incorporan mecanismos específicos de control, entre ellos:

- criterios de permanencia (good leaver / bad leaver), que condicionan la consolidación de los incentivos;
- una cláusula de recobro (clawback), aplicable en los supuestos previstos en la Política de Remuneraciones; y
- un periodo de indisponibilidad (lock-up) sobre las acciones entregadas, una vez consolidadas, en los términos establecidos en dicha Política.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2025–2027, aprobada por la Junta General de Accionistas de Cirsia Enterprises, S.A. el 18 de junio de 2025 y vigente desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025, la retribución de los consejeros en su condición de tales tiene naturaleza exclusivamente fija y se mantiene dentro del importe máximo que, en cada momento, determina la Junta General de Accionistas.

En concreto, la Política de Remuneraciones establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, excluidos los consejeros ejecutivos, asciende a 750.000 euros, permaneciendo vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación. Dicho límite máximo no incluye remuneraciones por funciones ejecutivas, primas de seguros de responsabilidad civil ni el reembolso de gastos en los que puedan incurrir los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) y de conformidad con lo previsto en la citada Política de Remuneraciones, determina la asignación individual, la periodicidad y la forma de pago de la retribución correspondiente a cada consejero, siempre dentro del límite global autorizado por la Junta General.

Para el ejercicio 2026, se prevé que los consejeros, en su condición de tales, devenguen las siguientes asignaciones fijas:

1) Remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración

- Presidente, Vicepresidente y Vocales (consejeros independientes): 100.000 euros.
- Consejero Coordinador (Lead Independent Director): 10.000 euros adicionales a la remuneración anterior.

2) Remuneración fija por pertenencia a Comisiones del Consejo

- 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.

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.

En todo caso, los consejeros dominicales designados en representación del actual accionista mayoritario de Cirsia Enterprises, S.A. no perciben remuneración alguna por su pertenencia al Consejo de Administración ni a sus Comisiones, al haber renunciado expresa y formalmente a la misma.

Asimismo, los consejeros ejecutivos no perciben retribución alguna en su condición de tales, percibiendo exclusivamente la remuneración correspondiente al desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones y en sus respectivos contratos mercantiles.

En ningún caso el importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales podrá superar el límite máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas.

El sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales no incluye componentes variables ni beneficios adicionales, tales como seguros, planes de ahorro o sistemas de previsión social, configurándose un esquema retributivo transparente y objetivo, alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2025-2027, aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de junio de 2025 y vigente desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025, los consejeros ejecutivos de Cirsia Enterprises, S.A. perciben una retribución fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas, determinada en función de la posición ocupada, el nivel de responsabilidad y el alcance de sus funciones dentro del Grupo.

Perciben retribución fija anual el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, de conformidad con lo establecido en sus respectivos contratos mercantiles de prestación de servicios, aprobados por el Consejo de Administración.

La retribución fija anual es independiente y compatible con los sistemas de retribución variable que, en su caso, resulten aplicables a cada consejero ejecutivo, y retribuye exclusivamente el desempeño de funciones ejecutivas, sin vinculación alguna con el ejercicio de funciones no ejecutivas o de supervisión colegiada.

Para el ejercicio 2026, se prevé que los consejeros con funciones ejecutivas devenguen la siguiente retribución fija anual:

- Presidente Ejecutivo: 1.900.000 euros, actualizado conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC) referido al conjunto nacional del ejercicio 2025, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística.
- Consejero Delegado: 900.000 euros, actualizado conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC) referido al conjunto nacional de los ejercicios 2024 y 2025, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Los importes indicados se sitúan dentro de los límites aprobados por la Junta General de Accionistas y se ajustan a los principios de prudencia, proporcionalidad y competitividad definidos en la Política de Remuneraciones vigente.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2025-2027, los consejeros de Cirsia Enterprises, S.A. no perciben retribuciones en especie distintas de las que, en su caso, se derivan del uso de determinados medios puestos a su disposición para el adecuado desempeño de sus funciones ejecutivas o de representación.

En particular, el Presidente Ejecutivo tiene derecho al uso de un vehículo de empresa con conductor, en atención a las necesidades derivadas del ejercicio de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en su contrato mercantil y en la Política de Remuneraciones vigente.

Para el ejercicio 2026, el importe estimado asociado a este concepto de retribución en especie asciende a 45 miles de euros.

No se prevé que durante el ejercicio 2026 los consejeros devenguen otros conceptos de retribución en especie distintos de los anteriormente descritos.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2025-2027, únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable. La estructura de dicha retribución se articula a través de tres sistemas diferenciados, que combinan incentivos a corto y largo plazo y responden a la estrategia de creación de valor sostenible del Grupo:

- Retribución Variable Anual (bonus), aplicable al Presidente Ejecutivo y al Consejero Delegado.
- Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan), de naturaleza dineraria y aplicable al Consejero Delegado.
- Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), basado en acciones y también aplicable al Consejero Delegado, dado que el Presidente Ejecutivo ha renunciado voluntariamente a participar en este plan.

Estas retribuciones variables únicamente se devengan mientras las personas beneficiarias ejerzan efectivamente sus funciones ejecutivas.

a) Retribución Variable Anual (bonus):

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), fija al inicio de cada ejercicio los objetivos aplicables a la Retribución Variable Anual y, una vez finalizado el ejercicio y formuladas las cuentas anuales, evalúa el grado de cumplimiento y aprueba su liquidación.

Para el ejercicio 2026, los objetivos fijados por el Consejo de Administración incluyen, entre otros, métricas financieras, como el EBITDA consolidado del Grupo y los ingresos consolidados, así como métricas no financieras vinculadas a sostenibilidad, medioambiente y otros indicadores ESG, alineados con referencias externas reconocidas, entre ellas la calificación de sostenibilidad otorgada por Morningstar Sustainalytics.

La Retribución Variable Anual se devenga a 31 de diciembre (o, en su caso, a fecha de cierre de cada ejercicio económico), y se abona en los 30 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad.

Este incentivo no genera derechos consolidados y puede resultar en un importe igual a cero en caso de no alcanzarse los umbrales mínimos establecidos.

El importe máximo de la Retribución Variable Anual (bonus) está expresamente limitada en la Política de Remuneraciones y se establece de forma individualizada para cada consejero con funciones ejecutivas.

b) Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan), dinerario:

El Consejero Delegado es beneficiario de este incentivo dinerario de carácter plurianual, diseñado para reforzar la estabilidad, la permanencia y la visión estratégica a largo plazo.

El plan tiene una duración de cinco años (2024-2028), su devengo se produce íntegramente a 31 de diciembre de 2028, y su liquidación se producirá en los 5 meses siguientes a dicha fecha.

El importe del incentivo final depende del grado de consecución de los objetivos financieros plurianuales definidos en su diseño y está condicionado al cumplimiento de criterios de permanencia, aplicándose expresamente las reglas de good leaver y bad leaver.

Los objetivos del Plan de Incentivos de la Alta Dirección son:

- Ingresos consolidados del Grupo: Cumplimiento en función del objetivo anual fijado por el Consejo de Administración (0% - 100%), con ajuste por objetivos trimestrales: coeficiente 1,25 si se cumplen los tres primeros trimestres y 0,5 si no se cumplen. Peso: 10%.
- EBITDA consolidado del Grupo: Cumplimiento según objetivo anual aprobado por el Consejo (0% - 100%), con coeficiente 1,25 por cumplimiento de los tres primeros trimestres y 0,5 por incumplimiento. Peso: 40%.
- Beneficio consolidado antes de impuestos: Cumplimiento según objetivo anual fijado por el Consejo (0% - 100%), con coeficiente 1,25 por cumplimiento de los tres primeros trimestres y 0,5 por incumplimiento. Peso: 10%.
- Flujo de efectivo neto consolidado: Cumplimiento según objetivo anual aprobado por el Consejo (0% - 100%), con una penalización del 25% del grado de cumplimiento por cada trimestre en que no se alcance el objetivo trimestral. Peso: 40%.

Hasta la liquidación final, el incentivo no genera derechos consolidados.

El importe máximo potencial del plan se encuentra limitado conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

c) Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones:

El Consejero Delegado es beneficiario del Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029, basado en la entrega de acciones de la Sociedad y aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2025.

El plan se estructura en tres ciclos trianuales solapados (2025-2027, 2026-2028 y 2027-2029), cada uno de los cuales se liquida tras la verificación final del grado de consecución de los objetivos establecidos, esto es, tras el mes siguiente a la formulación de las cuentas anuales de Círsa correspondientes al último ejercicio de cada ciclo. Los objetivos establecidos son y serán definidos por el Consejo de Administración antes del inicio de cada ciclo.

Para el ciclo 2025-2027, las métricas son:

- EBITDA acumulado del Grupo (33,33 %), comparado con el Plan de Negocio aprobado por el Consejo de Administración, con una escala de cumplimiento entre el 95 % y el 120 %.
- Rentabilidad Total para el Accionista (RTA) (66,67 %), comparada con la evolución del índice IBEX-35 durante el mismo periodo.
- Multiplicador ESG, aplicado sobre la puntuación total, basado en la posición relativa de CÍRSA en la calificación de sostenibilidad de Morningstar Sustainalytics. Este multiplicador puede oscilar entre el 0,80x y el 1,20x, en función del grado de cumplimiento del objetivo, en los términos indicados en la Política de Remuneraciones.

La entrega de acciones está condicionada a que el Consejero Delegado mantenga su cargo de forma ininterrumpida durante todo el ciclo (salvo en los casos establecidos en la Política de Remuneraciones), y a la verificación formal del grado de cumplimiento realizada por la CNR y aprobada por el Consejo de Administración.

Las acciones se entregarán sin coste para el beneficiario.

El número máximo total de acciones asignables al conjunto de los participantes del Plan equivale al 0,78% del capital social, distribuido en un máximo del 0,26% por cada uno de los ciclos trianuales.

El plan incorpora mecanismos adicionales de prudencia, entre los que destacan un periodo de indisponibilidad (lock-up) de tres años y una cláusula de recobro (clawback).

A efectos de determinar el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en los distintos sistemas de retribución variable, la Sociedad aplica una metodología objetiva basada en información financiera auditada, indicadores operativos contrastados y métricas ESG verificables.

La Dirección de Control de Gestión y la Dirección Corporativa de Personas y Talento elaboran los informes de cierre correspondientes, que son revisados y validados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Sobre la base de dicha verificación, el Consejo de Administración aprueba, en su caso, la liquidación definitiva de los distintos componentes de la retribución variable.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a

favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, ni pagados, ni devengados.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas, pagadas, ni devengadas en caso de terminación de las funciones del cargo de consejero, salvo en el caso del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, tal y como se detalla en el apartado A.1.9.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los consejeros ejecutivos mantienen sendos contratos mercantiles de prestación de servicios, aprobados por el Consejo de Administración, cuyas principales condiciones se resumen a continuación.

Presidente Ejecutivo:

- El contrato entró en vigor el 1 de enero de 2025 y permanecerá vigente hasta los veinticuatro (24) meses posteriores al momento a la salida a Bolsa, salvo que las partes acuerden su modificación o extinción conforme a lo previsto contractualmente.

- Exclusividad y pacto de no competencia post contractual: Obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad, salvo consentimiento expreso de esta.

Asimismo, incorpora un pacto de no competencia postcontractual durante un período de dos (2) años desde la terminación del contrato. El propio contrato prevé que la retribución fija y variable efectivamente percibida durante su vigencia constituye la compensación económica adecuada por dicha obligación de no competencia postcontractual.

- Extinción del contrato e indemnización: El contrato 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, y (iii) extinción unilateral del contrato por parte de la Sociedad no debida a un incumplimiento grave y culpable del Presidente Ejecutivo. En cualquiera de estos supuestos, la indemnización 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 (7) días de salario en metálico por año de servicio, con el límite de seis (6) mensualidades— o la normativa que la sustituya y resulte de aplicación en la fecha de extinción del contrato.

A estos efectos, se tomará como salario de referencia la retribución fija bruta anual, y como antigüedad la generada desde el 30 de junio de 2006 hasta la fecha de extinción del contrato.

El Presidente Ejecutivo deberá ejercitar su derecho a extinguir el contrato en un plazo máximo de seis (6) meses desde la fecha en que hubiera tenido conocimiento de la causa que justifique la extinción. Fuera de los supuestos expresamente previstos, no existirá derecho a indemnización alguna.

- Plazo de preaviso: En caso de dimisión, el Presidente Ejecutivo deberá efectuar un preaviso mínimo de seis (6) meses, de conformidad con lo previsto en su contrato. En ninguna otra circunstancia de extinción de la relación mercantil será de aplicación un plazo de preaviso.

Consejero Delegado:

- El contrato se mantendrá vigente mientras permanezca en el ejercicio de su cargo.

- Exclusividad y pacto de no competencia post contractual: Obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad, salvo consentimiento expreso de la misma.

Asimismo, incluye un pacto de no competencia postcontractual durante un periodo de dos (2) años desde la terminación del contrato. El contrato prevé que la retribución fija y variable efectivamente percibida durante la vigencia del mismo constituye la compensación económica adecuada por dicha obligación de no competencia postcontractual.

- Extinción del contrato e indemnización: El Consejero Delegado mantiene una relación con la Sociedad que ha tenido naturaleza laboral, bajo el régimen de alta dirección, desde el 9 de junio de 2008 hasta el 1 de abril de 2022, fecha a partir de la cual dicha relación quedó suspendida y sustituida por un contrato mercantil de prestación de servicios como consejero ejecutivo.

El contrato mercantil del Consejero Delegado prevé el derecho a percibir una indemnización en caso de cese y extinción de la relación por determinadas causas, entre otras: (i) la extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave y culpable de la Sociedad, (ii) la extinción unilateral por una modificación sustancial de sus funciones o condiciones esenciales, (iii) un cambio de control de la Sociedad en los términos previstos en el artículo 42 del Código de Comercio, y (iv) la extinción unilateral acordada por la Sociedad que no sea debida a un incumplimiento grave y culpable del Consejero Delegado.

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones 2025-2027 y en el contrato mercantil suscrito, en caso de cese o extinción de la relación por las causas previstas contractualmente, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización.

Dicha indemnización consistirá en una cantidad bruta equivalente a la indemnización legal por despido improcedente prevista en la normativa laboral vigente en la fecha de extinción, teniendo en cuenta, a estos efectos, la antigüedad total generada durante los periodos de prestación de servicios bajo relación laboral y mercantil, en los términos contractualmente pactados. En ningún caso resultará de aplicación el régimen indemnizatorio previsto para la relación laboral especial de alta dirección.

El ejercicio del derecho a resolver el contrato por parte del Consejero Delegado deberá realizarse en el plazo máximo de seis (6) meses desde que hubiera tenido conocimiento de la causa que lo justifique.

- Plazo de preaviso: En caso de cese por libre remoción, la Sociedad deberá preavisar por escrito al Consejero Delegado con una antelación mínima de seis (6) meses respecto de la fecha de efectos de la extinción del contrato, de conformidad con lo previsto en el régimen aplicable a la relación especial de alta dirección.

En caso de dimisión, el Consejero Delegado deberá respetar un plazo de preaviso mínimo de tres (3) meses. En caso de incumplimiento total o parcial de dicho plazo, la Sociedad tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a las retribuciones fijas correspondientes al periodo de preaviso no cumplido.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya indicadas en el presente informe.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Política de Remuneraciones de los consejeros no contempla la concesión de otros beneficios, planes de pensiones, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen conceptos retributivos distintos a los ya descritos en apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2025, se encuentra vigente desde su aprobación y resulta de aplicación durante el periodo de vigencia previsto en la propia Política.

Durante los días que han transcurrido del ejercicio 2026 no se ha aprobado ninguna nueva política de remuneraciones ni se han introducido modificaciones en la Política de Remuneraciones vigente.

Asimismo, no se han producido cambios relevantes en las determinaciones específicas acordadas por el Consejo de Administración en aplicación de la Política respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior, ni se han acordado propuestas para su modificación que deban someterse a la Junta General de Accionistas a la que se presentará el presente Informe Anual sobre Remuneraciones.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.cirsa.com/wp-content/uploads/2025/07/Politica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros-de-Cirsa-Enterprises-SA.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Dado que la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad se ha producido en el ejercicio 2025, la primera votación consultiva del informe anual de remuneraciones por los accionistas se producirá en 2026, por lo que no se preparó informe de remuneraciones en el ejercicio anterior ni se sometió al voto consultivo de la Junta General.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El proceso seguido para determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la Sección C del presente informe se ajusta a las funciones atribuidas por los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y la Política de Remuneraciones 2025-2027, aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de junio de 2025 y vigente desde la admisión a negociación de las acciones el 9 de julio de 2025.

Desde su constitución el 9 de julio de 2025 y durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) ha ejercido las funciones que le corresponden en materia retributiva, informando y elevando al Consejo de Administración las propuestas necesarias para la correcta aplicación de la Política de Remuneraciones. En particular, la CNR:

- Ratificó la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, donde se determina la forma específica de los componentes fijos devengados por los consejeros, tanto por su pertenencia al Consejo y a sus Comisiones como, en el caso de los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- Revisó las métricas y los objetivos vinculados a la Retribución Variable Anual (bonus) del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, conforme a los criterios cuantitativos y cualitativos fijados al inicio del ejercicio.
- Supervisó la correcta aplicación del Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan), de carácter dinerario, y del Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones, ambos aplicables al Consejero Delegado, verificando los parámetros financieros, operativos y ESG asociados a dichos sistemas y su adecuado tratamiento contable con el apoyo de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Desde su constitución el 9 de julio de 2025, la CNR celebró diversas sesiones específicas en los meses de julio, septiembre y noviembre de 2025 y febrero de 2026 en las que contó con la información presentada por la Dirección Corporativa de Personas y Talento y la Dirección Financiera del Grupo. Ambos departamentos facilitaron los indicadores financieros, operativos y ESG necesarios para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y, en su caso, el devengo de los incentivos variables.

El Consejo de Administración fue debidamente informado de las actuaciones realizadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia retributiva y de los criterios aplicados en la determinación de las retribuciones de los consejeros ejecutivos, en el marco de sus funciones de supervisión y control.

La información incluida en la Sección C del presente Informe Anual sobre Remuneraciones se ha elaborado sobre la base de las propuestas, verificaciones y análisis realizados por la CNR, así como de la información facilitada por las áreas corporativas competentes, de conformidad con la Política de Remuneraciones vigente.

Finalmente, cabe señalar que, durante el ejercicio 2025, no se ha requerido la intervención de asesores externos en la aplicación de la Política de Remuneraciones, al haberse aplicado los criterios ya establecidos en la Política vigente, cuya elaboración inicial contó con el asesoramiento de Cuatrecasas y Willis Towers Watson.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025, no se han producido desviaciones respecto del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones 2025-2027, aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de junio de 2025.

La Política se ha aplicado íntegramente conforme a los principios y procesos de gobierno corporativo previstos, sin que se hayan realizado excepciones o adaptaciones extraordinarias en la determinación o liquidación de los componentes retributivos.

Tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) como el Consejo de Administración han seguido las funciones y competencias que les atribuyen los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y la Política de Remuneraciones, sin que haya sido necesario apartarse de los procedimientos establecidos ni recurrir a medidas excepcionales.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025, no se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones 2025-2027 vigente.

La retribución de los consejeros se ha determinado conforme a los criterios, límites y procedimientos previstos en dicha Política, sin que hayan concurrido circunstancias extraordinarias que justificaran su modificación o la aplicación de medidas excepcionales.

En consecuencia, no se ha producido impacto alguno sobre la remuneración individual de los consejeros derivado de excepciones o ajustes temporales durante el ejercicio.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Durante el ejercicio 2025, Cirsa Enterprises, S.A. ha aplicado la Política de Remuneraciones 2025-2027 de conformidad con los objetivos estratégicos, los valores corporativos y el enfoque de sostenibilidad a largo plazo del Grupo. Las medidas adoptadas en materia retributiva han estado orientadas a mantener un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, limitar la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con el interés social y la creación de valor sostenible.

La retribución del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado se ha configurado atendiendo a la naturaleza y al alcance de sus respectivas responsabilidades. El Presidente Ejecutivo percibe una retribución fija anual y una retribución variable anual (bonus) vinculada a objetivos financieros y no financieros previamente aprobados, y ha renunciado voluntariamente a participar en el Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones. Por su parte, el Consejero Delegado participa en un sistema retributivo más amplio, compuesto por retribución fija anual, retribución variable anual y dos incentivos de largo plazo: el Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan), de carácter dinerario, y el Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones.

Los distintos componentes variables están vinculados al rendimiento sostenible del Grupo. El bonus anual se basa en objetivos que incluyen métricas financieras, entre ellas el EBITDA consolidado del Grupo y los Ingresos del mismo, así como métricas no financieras vinculadas a sostenibilidad y medioambiente, en línea con los indicadores ESG y con las calificaciones de sostenibilidad otorgadas por Sustainalytics y Standard

& Poor's. El Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028, de carácter dinerario del Consejero Delegado, está orientado al cumplimiento de objetivos acumulados a cinco años y su liquidación está condicionada al cumplimiento de criterios de permanencia, aplicándose las reglas de good leaver / bad leaver. Por su parte, el Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029, en acciones, está vinculado al desempeño financiero y a la creación de valor para el accionista, incluyendo objetivos de EBITDA acumulado frente al Plan de Negocio y de Rentabilidad Total para el Accionista (RTA) en comparación con el índice IBEX-35, complementados con un multiplicador ESG.

Los componentes variables solo se devengan en caso de cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos y no generan derechos consolidados antes del cierre de sus respectivos periodos de evaluación. En el caso del Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029, la entrega de acciones está sujeta, adicionalmente, a un periodo mínimo de indisponibilidad (lock-up) de tres años y a la aplicación de una cláusula de recobro (clawback), lo que refuerza la vinculación con los resultados a largo plazo y contribuye a evitar conductas que puedan generar riesgos excesivos.

De forma complementaria, el Reglamento del Consejo de Administración establece los deberes de lealtad, diligencia, no competencia y prevención de conflictos de interés, proporcionando el marco de actuación aplicable a los consejeros. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejerce funciones de supervisión y control sobre la definición, seguimiento y verificación del cumplimiento de los objetivos retributivos, velando por su coherencia con la Política de Remuneraciones.

En conjunto, las medidas aplicadas durante el ejercicio 2025 han contribuido a mantener un equilibrio adecuado entre retribución fija y variable, a vincular la remuneración al desempeño del Grupo y a reforzar la alineación de la compensación de los consejeros ejecutivos con la creación de valor sostenible a largo plazo.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada por los consejeros de Cirsia Enterprises, S.A., tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, se ha determinado de conformidad con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 18 de junio de 2025 y vigente desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025.

Las cantidades reflejadas en la Sección C del presente informe se encuentran dentro del límite máximo anual fijado por la Junta General de Accionistas y respetan los parámetros, criterios y metodologías establecidos en la citada Política. En ningún caso se han superado los importes máximos autorizados ni se han aplicado conceptos retributivos distintos de los previstos en la Política vigente.

La remuneración de los consejeros ejecutivos está vinculada al rendimiento financiero, operativo y ESG del Grupo, de forma que las variaciones en los resultados corporativos influyen directamente en el importe de los incentivos variables devengados. Esta vinculación permite que la compensación evolucione en coherencia con los resultados obtenidos, tanto a corto como a largo plazo, y refuerza el alineamiento con la creación de valor sostenible.

En relación con el ejercicio 2025:

La Retribución Variable Anual (bonus)

Refleja el grado de cumplimiento de los objetivos fijados al inicio del ejercicio, que incluyen métricas financieras, entre ellas el EBITDA consolidado del Grupo y los Ingresos del mismo, así como métricas no financieras vinculadas a sostenibilidad y medioambiente, en línea con los indicadores ESG y con las calificaciones de sostenibilidad otorgadas por Sustainalytics y Standard & Poor's. La cuantía final del bonus se determina exclusivamente en función del nivel de consecución alcanzado, pudiendo resultar nula en caso de no alcanzarse los umbrales mínimos establecidos.

El Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan)

De carácter dinerario y aplicable al Consejero Delegado, este plan no genera derechos consolidados durante el ejercicio 2025. Su importe final dependerá de los resultados acumulados del periodo 2024-2028 y del cumplimiento de las condiciones de permanencia mediante los criterios de good leaver / bad leaver. Durante el ejercicio 2025 no se ha producido devengo ni consolidación de derechos.

El Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan)

Basado en acciones y aplicable al Consejero Delegado, este plan se encuentra en fase de medición. Su resultado dependerá del desempeño trianual en términos de EBITDA acumulado frente al Plan de Negocio, Rentabilidad Total para el Accionista (RTA) comparada con el índice IBEX-35 y del multiplicador ESG derivado de la calificación de sostenibilidad de Sustainalytics. Al tratarse de un sistema estrictamente condicionado a la verificación de resultados al cierre de cada ciclo, durante el ejercicio 2025 tampoco se ha producido devengo ni consolidación de derechos.

Los sistemas variables aplicables (Retribución Variable Anual, Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 y Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029) están diseñados para fomentar el rendimiento sostenible del Grupo, favorecer la estabilidad directiva mediante incentivos de devengo diferido, alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas y limitar la asunción de riesgos excesivos. La ausencia de consolidación anticipada, los amplios horizontes temporales y la condicionalidad de los planes contribuyen a que los incentivos solo se materialicen cuando se acreditan resultados efectivos y sostenibles.

Adicionalmente, estos sistemas incorporan mecanismos de prudencia y buen gobierno corporativo, como la cláusula de recobro (clawback) del Plan de Incentivos Plurianual, el periodo de indisponibilidad (lock-up) de tres años aplicable a las acciones entregadas y los criterios de permanencia exigidos. Estos elementos refuerzan la disciplina retributiva y el alineamiento con el interés social.

En conjunto, la remuneración devengada durante el ejercicio 2025 se ajusta a lo previsto en la Política de Remuneraciones vigente, guarda una relación directa con los resultados del Grupo y contribuye a la creación de valor sostenible a largo plazo, a la estabilidad del equipo directivo y a una gestión prudente del riesgo, en alineación con los intereses de los accionistas y de la Sociedad.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos		0,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor		0,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

Dado que la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad tuvo lugar el 9 de julio de 2025, no se preparó informe anual sobre remuneraciones en el ejercicio previo a su admisión ni se sometió a votación consultiva de la Junta General.

En consecuencia, en el presente informe únicamente se facilita la información relativa al ejercicio 2025, desde el momento de su admisión a negociación en las Bolsas de Valores españolas.

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

De conformidad con la Política de Remuneraciones 2025-2027, las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada, desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas, el 9 de julio de 2025, consisten exclusivamente en componentes de carácter fijo, sin elementos variables ni vinculados al desempeño.

Dentro del importe máximo anual autorizado por la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración, en su sesión de 18 de junio de 2025, determinó los importes correspondientes a cada consejero, así como la periodicidad y la forma de pago de dichas retribuciones, de acuerdo con lo previsto en la Política de Remuneraciones vigente, la cual fue ratificada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) con posterioridad a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas.

Durante el ejercicio 2025, y en el periodo comprendido desde la admisión a cotización, los componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales han sido los siguientes:

- i) Asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración:
 - Presidente, Vicepresidente y Vocales (consejeros independientes): 47.850 euros.
 - Consejero Coordinador (Lead Independent Director): 4.785 euros adicionales a la remuneración anterior.

- ii) Asignación adicional por pertenencia a Comisiones del Consejo:
 - Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 19.140 euros.

- Vocales de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 9.570 euros.
- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 14.355 euros.
- Vocales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 9.570 euros.
- Presidente de la Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación: 14.355 euros.
- Vocales de la Comisión de Sostenibilidad, Tecnología e Innovación: 9.570 euros.

La proporción relativa de la retribución fija correspondiente a cada consejero viene determinada exclusivamente por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, por el cargo desempeñado dentro de las distintas Comisiones del Consejo, sin que exista diferenciación alguna en función del desempeño individual.

En todo caso, los consejeros dominicales designados en representación del actual accionista mayoritario de Cirsia Enterprises, S.A. no perciben remuneración alguna por su pertenencia al Consejo de Administración ni a sus Comisiones, al haber renunciado expresa y formalmente a la misma.

En ningún caso se ha superado el importe máximo anual de la remuneración del conjunto de los administradores fijado por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2025.

Dado que el ejercicio 2025 constituye el primer ejercicio tras la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad y la constitución de las Comisiones del Consejo de Administración, no resulta procedente efectuar una comparación con el ejercicio anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025, los únicos consejeros con funciones ejecutivas han sido el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones 2025-2027 y en los respectivos contratos mercantiles aprobados por el Consejo de Administración, la retribución fija de los consejeros ejecutivos se determina sobre la base de un importe fijo anual de referencia, sujeto, en su caso, a los mecanismos de actualización automática previstos contractualmente.

En relación con el ejercicio 2025:

- Presidente Ejecutivo: La retribución fija anual devengada y consolidada durante el ejercicio 2025, desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores Españolas, asciende a 915.167 euros.

- Consejero Delegado: La retribución fija anual devengada y consolidada durante el ejercicio 2025, desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores Españolas, asciende a 445.637 euros, previendo expresamente su actualización anual conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC).

Ambos importes han sido abonados conforme a lo previsto en los respectivos contratos mercantiles y se sitúan dentro de los límites y criterios establecidos en la Política de Remuneraciones vigente.

Dado que el ejercicio 2025 constituye el primer ejercicio tras la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, no resulta procedente efectuar una comparación homogénea con el ejercicio anterior en términos de variación interanual.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las

condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Tal como establece la Política de Remuneraciones 2025-2027, los consejeros en su condición de tales no perciben retribuciones variables. Únicamente los consejeros ejecutivos (el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado) son beneficiarios de sistemas de retribución variable, en atención al desempeño de funciones ejecutivas.

Retribución Variable Anual (bonus).

Durante el ejercicio 2025, ambos consejeros ejecutivos han sido beneficiarios de la Retribución Variable Anual en efectivo, como incentivo a corto plazo vinculado estrictamente al grado de cumplimiento de los objetivos financieros, operativos y de sostenibilidad fijados al inicio del ejercicio.

La Retribución Variable Anual se devenga a 31 de diciembre de cada ejercicio (o, en su caso, a fecha de cierre de cada ejercicio económico) y su importe se determina una vez finalizado el ejercicio y formuladas las cuentas anuales, abonándose dentro de los 30 días naturales siguientes a dicha formulación.

Criterios de evaluación y medición.

Los objetivos aplicables al ejercicio 2025 incluyen:

- Métricas financieras, entre las que destacan el EBITDA consolidado del Grupo y los Ingresos consolidados.
- Métricas no financieras, vinculadas a sostenibilidad y medioambiente, alineadas con los indicadores ESG y con la calificación de sostenibilidad otorgada por Sustainalytics y Standard & Poor's.

Todos los objetivos son cuantificables, objetivos y verificables, y fueron revisados y ratificados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), con posterioridad a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas.

Finalizado el ejercicio, la Dirección de Control de Gestión y la Dirección Corporativa de Personas y Talento elaboran los cálculos correspondientes al grado de consecución de cada objetivo. Sobre esta base, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verifica el cumplimiento de los parámetros establecidos y eleva su propuesta al Consejo de Administración, que aprueba, en su caso, los importes definitivos de retribución variable devengados.

El sistema prevé expresamente la posibilidad de que no se devengue incentivo alguno en caso de no alcanzarse los umbrales mínimos de rendimiento establecidos.

Rangos monetarios (ejercicio 2025).

De conformidad con la Política de Remuneraciones 2025-2027, para el ejercicio 2025, tendrán derecho a una remuneración variable anual que ascenderá a los importes objetivos siguientes:

- Presidente Ejecutivo: 800.000 euros, lo que representa un 42,11% de la remuneración fija.
- Consejero Delegado: 100.000 euros, lo que representa un 11,11% de la remuneración fija.

Resultado del ejercicio 2025.

Tras la verificación realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y su posterior aprobación por el Consejo de Administración en su sesión de 24 de febrero de 2026, el grado global de cumplimiento de los objetivos del ejercicio 2025 se situó en el 110,84%.

En consecuencia, y en relación con el periodo posterior a la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas, los importes devengados de Retribución Variable Anual han sido los siguientes:

- El Presidente Ejecutivo ha devengado, desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025, una Retribución Variable Anual de 427.103 miles de euros.
- El Consejero Delegado ha devengado, desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025, una Retribución Variable Anual de 54.883 miles de euros.

Los importes resultantes se encuentran plenamente alineados con la Política de Remuneraciones vigente y serán abonados dentro de los plazos previstos.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Según lo explicado anteriormente, durante el ejercicio 2025 no se han consolidado ni devengado componentes variables a largo plazo en la medida en que: (i) Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan) se devengará, en su caso, el 31 de diciembre de 2028, tras la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados; y (ii) el primer ciclo del Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan) se devengará, en su caso, el 31 de diciembre de 2027 tras la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados para el primer ciclo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2025, no se ha procedido a reducir ni a reclamar la devolución de ningún componente variable de la retribución del Presidente Ejecutivo ni del Consejero Delegado, ni se ha aplicado la cláusula de reducción (malus) ni la de devolución (clawback) prevista en sus respectivos contratos mercantiles y en la Política de Remuneraciones.

Ello se debe a que: (i) la Retribución Variable Anual correspondiente al ejercicio 2025 se encuentra pendiente de liquidación a la fecha de cierre ; (ii) el Plan de Incentivos de la Alta Dirección 2024-2028 (Multiyear Incentive Plan) se devengará, en su caso, el 31 de diciembre de 2028, tras la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados; y (iii) el primer ciclo del Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan) se devengará, en su caso, el 31 de diciembre de 2027 tras la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados para el primer ciclo.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad no ha mantenido ni aprobado sistemas de ahorro a largo plazo, planes de pensiones ni planes de previsión social en favor de los miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, no se han devengado aportaciones ni compromisos de este tipo.

En consecuencia, no existen derechos económicos consolidados ni importes registrados en los cuadros de la Sección C relativos a este concepto.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2025 no se han devengado ni percibido indemnizaciones ni otros pagos a favor de los consejeros de Cirsia Enterprises, S.A. derivados de un cese anticipado, de la terminación de sus funciones o de la extinción de su relación con la Sociedad, ya sea por decisión de la Sociedad o del propio consejero.

En particular:

- Los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) no tienen derecho a percibir indemnización alguna en caso de cese o sustitución, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones 2025-2027.

- En relación con los consejeros ejecutivos, los contratos mercantiles del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado regulan de forma expresa los supuestos en los que, en su caso, podrían generarse derechos indemnizatorios, así como los criterios para su determinación, de conformidad con la normativa aplicable y con lo previsto en la Política de Remuneraciones vigente.

No obstante, durante el ejercicio 2025 no se ha producido ningún supuesto de cese ni extinción contractual, ni se ha devengado o abonado cantidad alguna por este concepto.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2025 no se han producido modificaciones significativas ni alteraciones posteriores en los contratos mercantiles de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos de la Sociedad.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado mantienen contratos mercantiles de prestación de servicios formalizados con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 18 de junio de 2025, en el marco de la aprobación de la Política de Remuneraciones 2025-2027, y con efectos desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025.

Dichos contratos regulan las condiciones aplicables al desempeño de sus funciones ejecutivas, incluyendo la estructura retributiva fija y variable, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso y las condiciones de extinción e indemnización, en coherencia con lo previsto en la Política de Remuneraciones vigente.

Durante el ejercicio cerrado no se han formalizado nuevos contratos ni se han introducido modificaciones relevantes en los contratos mercantiles de los consejeros ejecutivos.

Las condiciones principales de dichos contratos se describen de forma detallada en el apartado A.1 del presente Informe Anual sobre Remuneraciones.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Durante el ejercicio 2025 no se han devengado ni abonado remuneraciones suplementarias a favor de los consejeros de Cirsia Enterprises, S.A. como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo como miembros del Consejo de Administración o, en su caso, al desempeño de funciones ejecutivas.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad no ha concedido anticipos, créditos, préstamos, avales ni garantías de ningún tipo a favor de los miembros del Consejo de Administración, ni directa ni indirectamente, incluyendo a través de sociedades dependientes o entidades del Grupo.

Asimismo, no existen obligaciones asumidas por cuenta de los consejeros a título de garantía, ni se han producido devoluciones de importes correspondientes a ejercicios anteriores por estos conceptos.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Durante el ejercicio 2025, la única retribución en especie individualizada devengada por los miembros del Consejo de Administración corresponde al Presidente Ejecutivo, quien dispone del derecho de uso de un vehículo de empresa con conductor, en atención a las necesidades derivadas del desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en su contrato mercantil y en la Política de Remuneraciones 2025-2027.

El coste asociado a este concepto durante el ejercicio 2025, desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad el 9 de julio de 2025, ha ascendido a 20 miles de euros.

No se han devengado otros conceptos de retribución en especie a favor de los consejeros durante el ejercicio 2025.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad no ha efectuado pagos a favor de terceros, entidades o sociedades en las que los miembros del Consejo de Administración presten servicios o mantengan vínculos profesionales, cuando dichos pagos tuvieran por finalidad remunerar directa o indirectamente los servicios prestados por los consejeros a Cirsia Enterprises, S.A.

En consecuencia, no existen remuneraciones indirectas, ni pagos canalizados a través de sociedades interpuestas, entidades vinculadas o terceros relacionados con los consejeros durante el ejercicio cerrado.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

Durante el ejercicio 2025, no se han devengado importes adicionales ni se han otorgado prestaciones de ninguna naturaleza a favor de los miembros del Consejo de Administración, distintos de los conceptos retributivos descritos en los apartados anteriores del presente Informe Anual sobre Remuneraciones.

Asimismo, no existen pagos, beneficios, prestaciones ni operaciones vinculadas, realizados directa o indirectamente por la Sociedad o por cualquier entidad de su Grupo, que tengan por finalidad retribuir a los consejeros por su condición de tales o por el desempeño de sus funciones ejecutivas, ni que puedan considerarse retributivos a ningún efecto.

No se ha identificado ningún concepto que, por su naturaleza o importe, afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por los consejeros durante el ejercicio, ni que deba ser calificado como retribución en especie, retribución diferida u otra forma de contraprestación.

En consecuencia, no procede incluir importe alguno en el epígrafe de “otros conceptos” de la Sección C del presente informe.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	Presidente Ejecutivo	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	Consejero Delegado	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Don LIONEL YVES ASSANT	Vicepresidente Dominical	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	Consejero Coordinador	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	Consejero Independiente	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	Consejero Independiente	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	Consejero Independiente	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	Consejero Dominical	Desde 09/07/2025 hasta 31/12/2025

- C.1.** Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.
- a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:
- i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	915				427			20	1.362	
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	446				55				501	
Don LIONEL YVES ASSANT										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	53		24						77	
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	48		29						77	
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	48		19						67	
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	48		24						72	
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	48		19						67	
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ										

Observaciones

Se considera necesario realizar las siguientes aclaraciones:

De conformidad con las instrucciones de la CNMV aplicables al presente Informe Anual sobre Remuneraciones, las retribuciones individualizadas correspondientes al ejercicio 2025 se han consignado, con carácter general, tomando en consideración el periodo comprendido desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas, el 9 de julio de 2025, hasta el cierre del ejercicio.

Por lo que respecta a la columna correspondiente al ejercicio 2024, esta figura sin contenido, dado que la Sociedad no tenía la condición de sociedad cotizada en dicho ejercicio, no resultándole de aplicación la obligación de elaborar y publicar el presente informe.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan)			1	96.091			0,00			1	96.091
Don LIONEL YVES ASSANT	Plan							0,00				
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	Plan							0,00				
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	Plan							0,00				
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	Plan							0,00				
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	Plan							0,00				
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	Plan							0,00				

Observaciones

Los importes indicados en la columna "Nº Acciones equivalentes" corresponden al número de unidades teóricas inicialmente asignadas en el primer ciclo (2025-2027) del Plan de Incentivos Plurianual 2025-2029 (Long Term Incentive Plan), en acciones, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 18 de junio de 2025.

Dichas unidades no generan derechos consolidados ni beneficio económico hasta la finalización del ciclo y la verificación del cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros establecidos en el Plan.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	
Don LIONEL YVES ASSANT	
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS								
Don ANTONIO HOSTENCH FEU								
Don LIONEL YVES ASSANT								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA								
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA								
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO								
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO								
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ								
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ								

Observaciones

La Sociedad no mantiene sistemas de ahorro a largo plazo, planes de pensiones o prestaciones similares a favor de los miembros del Consejo de Administración, ni existen derechos consolidados derivados de tales conceptos.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	Vehículo de empresa con conductor	20
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LIONEL YVES ASSANT	Concepto	
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	Concepto	
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	Concepto	
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	Concepto	
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	Concepto	
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	Concepto	
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	Concepto	

Observaciones

- b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:
- i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS										
Don ANTONIO HOSTENCH FEU										
Don LIONEL YVES ASSANT										
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA										
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA										

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO										
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO										
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ										
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ										

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, ningún miembro del Consejo de Administración de Cirsas Enterprises, S.A. ha percibido remuneraciones por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes del Grupo CIRSAS. En consecuencia, no se registran importes en este apartado.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOAQUIN AGUT BONSILLS	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	Plan							0,00				
Don LIONEL YVES ASSANT	Plan							0,00				
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	Plan							0,00				
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	Plan							0,00				
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	Plan							0,00				
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	Plan							0,00				
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	Plan							0,00				

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, ningún miembro del Consejo de Administración de Cirsia Enterprises, S.A. ha percibido remuneraciones por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes del Grupo CIRSA. En consecuencia, no se registran importes en este apartado.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	
Don LIONEL YVES ASSANT	
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS								
Don ANTONIO HOSTENCH FEU								
Don LIONEL YVES ASSANT								
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA								
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA								
Doña ROCIO MARTÍNEZ- SAMPERE RODRIGO								
Doña MARIA ARANZAZU DÍA- LLADÓ PRADO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ								
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ								

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, ningún miembro del Consejo de Administración de Cirsar Enterprises, S.A. ha percibido remuneraciones por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes del Grupo CIRSAR. En consecuencia, no se registran importes en este apartado.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	Concepto	
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	Concepto	
Don LIONEL YVES ASSANT	Concepto	
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	Concepto	
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	Concepto	
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	Concepto	
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	Concepto	
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	Concepto	

Observaciones

Durante el ejercicio 2025, ningún miembro del Consejo de Administración de Cirsia Enterprises, S.A. ha percibido remuneraciones por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes del Grupo CIRSA. En consecuencia, no se registran importes en este apartado.

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	915			20	935						935
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	446				446						446
Don LIONEL YVES ASSANT											
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	77				77						77
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	77				77						77

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	67				67						67
Doña MARIA ARANZAZU DÍA-LLADÓ PRADO	72				72						72
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	67				67						67
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ											
TOTAL	1.721			20	1.741						1.741

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don JOAQUIN AGUT BONSFILLS	1.362	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ANTONIO HOSTENCH FEU	501	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don LIONEL YVES ASSANT	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MIGUEL GARCIA GOMEZ	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña PALOMA BEAMONTE PUGA	77	-	0	-	0	-	0	-	0
Don BERNARDINO CORTIJO FERNÁNDEZ	67	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA ARANZAZU DÍA- LLADÓ PRADO	72	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ROCIO FERNÁNDEZ FUNCIA	77	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ROCIO MARTÍNEZ-SAMPERE RODRIGO	67	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	185.954	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Remuneración media de los empleados									
	17	-	0	-	0	-	0	-	0

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

No existen otros aspectos relevantes en materia de remuneración de los consejeros que no hayan sido reflejados en los apartados anteriores del presente informe.

La información contenida en este Informe Anual sobre Remuneraciones recoge de forma completa y razonada la estructura, políticas y prácticas retributivas aplicables a los consejeros de Cirsa Enterprises, S.A. durante el ejercicio 2025, de conformidad con la Política de Remuneraciones 2025-2027 aprobada por la Junta General de Accionistas.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

24/02/2026

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

☐ Si
☒ No