

NICOLAS CORREA, S.A.

POLITICA REMUNERACION DEL
CONSEJO 2021-2023

Burgos, Abril 2021.

De conformidad con el artículo 529 novodecies, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado el 25 de Febrero de 2021 la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Nicolas Correa, S.A. (“La Política”) para los Ejercicios 2021, 2022 y 2023, por imperativo legal al haber transcurrido los tres años de su vigencia.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó proponer la presente Política de Remuneración del Consejo a la Junta General de la Sociedad para proceder a su aprobación como punto separado del orden del día.

El acuerdo del Consejo de Administración y la presente Política se pondrán a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General.

1.- Principios Generales.-

La presente Política se ha realizado considerando las previsiones contenidas en la LSC, el artículo 16 de los Estatutos Sociales y su Reglamento del Consejo de Administración, las Recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, así como los estudios y trabajos realizados por el propio Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La política retributiva del Consejo de Administración está basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses de la Sociedad y sus accionistas.

Los consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia. Se concreta, en este caso, en el abono de una dieta de asistencia a las reuniones para los vocales y Secretaria y una asignación fija y dietas para el Presidente.

Todos los importes de las remuneraciones de los consejeros están sujetos a la obligación de transparencia garantizando que la información sobre la remuneración de los consejeros se exponga de forma clara, completa y transparente.

En términos generales pretende:

- Estar alineada a las recomendaciones de Gobierno Corporativo.
- Retribuir adecuadamente a sus consejeros atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad.
- Que la remuneración de los administradores guarde una proporción razonable con la importancia y situación económica de la Sociedad, así como los estándares de mercado de empresas comparables.

- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de retribución fija y variable del consejero ejecutivo.

2.- Sistema retributivo de los Consejeros

Artículo 16

El cargo de consejero es retribuido.

La remuneración de los administradores consistirá en

A) Una asignación fija anual.

B) Un importe por dietas de asistencia a las reuniones

C) El abono o reembolso de los gastos razonables justificados en que estos hubieran incurrido con motivo de la asistencia a las reuniones.

D) Los consejeros que desempeñen otras funciones ejecutivas o de asesoramiento distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, sea cual fuere la naturaleza de su relación con la sociedad, tendrán derecho a percibir las remuneraciones laborales o profesionales fijas o variables dinerarias o en especie que procedan por el desempeño de sus funciones. Las retribuciones que correspondan por los conceptos señalados y los demás términos y condiciones de la relación deberán ser aprobados por el consejo de administración y se incorporaran al oportuno contrato conforme a lo previsto por la ley y por la política de remuneración de los consejeros aprobada por la Junta General.

E) Cualquier indemnización ó compensación por cese en sus funciones.

F) Entrega ó transmisión de acciones de autocartera a los consejeros con funciones ejecutivas, directamente ó como consecuencia del ejercicio por parte de aquéllos de derechos de opción sobre las mismas ó de sistemas de retribución referenciados al valor de las acciones.

Su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General de accionistas en los supuestos previstos por la legislación vigente en cada momento.

G) Asignación del uso de un automóvil de empresa en régimen de renting.

El Importe máximo de la retribución de los consejeros se fijará por la Junta General y estará vigente mientras no se apruebe su modificación.

Corresponderá al propio consejo de administración la distribución entre los administradores en la forma, momento y proporción que libremente determine, dentro del importe de la remuneración máxima fijada por la Junta General, pudiendo existir retribuciones diferentes entre sus miembros, correspondiendo igualmente al consejo de administración la determinación de su periodicidad y forma de pago de la asignación, en

consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La política de remuneración de los Consejeros determinará la remuneración de los mismos dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente.

La política de remuneración del consejo de administración se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. Dicha política de remuneración del consejo se ajustará a los estatutos sociales, al Reglamento del Consejo y a la legislación vigente en cada momento.

3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.-

Respecto a la retribución que les corresponde a los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas se aplican los conceptos utilizados, en general, por las sociedades cotizadas para remunerar a la Alta Dirección.

La retribución de los consejeros ejecutivos se compone de una retribución fija y una retribución variable.

3.1.- Retribución fija:

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta la práctica comparable para niveles de responsabilidad equivalentes y que alcance respecto a la remuneración total una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables, y posteriormente, lo propondrá al Consejo de Administración, tanto la retribución como las condiciones contractuales.

En el contrato suscrito por el consejero delegado con la Sociedad está prevista una retribución fija bruta anual de 150.000 Euros, pagadera en 14 pagas, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Este importe se actualiza anualmente como el resto de los trabajadores, según la negociación colectiva.

Cualquier otra actualización de la base de su retribución fija será fijada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y puesta en conocimiento del Consejo de Administración para su aprobación.

En el 2021, según Convenio, no se incrementa por superar los 60.000 € anuales.

Asimismo, el consejero delegado tiene asignado un automóvil de empresa en régimen de renting.

3.2.- Retribución variable:

La retribución variable tendrá asignados unos objetivos que se vincularán a variables que guarden relación con su rendimiento y deberán ser predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Compañía, medibles que promuevan la sostenibilidad y rentabilidad de la empresa en el largo plazo.

Los objetivos se establecerán por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución variable se abonará en metálico o la entrega de acciones de la Sociedad.

I.- Retribución variable en metálico:

Para cada uno de los ejercicios, la Consejera Delegada podrá obtener una retribución variable cuyo índice de referencia se establece en el 24% de la retribución fija en metálico.

La cuantía de la retribución variable anual vendrá determinada en función de la consecución del Beneficio Antes de Impuestos (BAI) del presupuesto anual consolidado del GRUPO CORREA, aprobado anualmente por el Consejo de Administración, de acuerdo con los siguientes indicadores y escalas:

1. Si el BAI resulta igual o inferior al 79% del presupuesto anual consolidado del GRUPO CORREA no se tendrá derecho a abono de renta variable.
2. Si el BAI resulta entre el 80% y el 100% del presupuesto anual consolidado del GRUPO CORREA, el porcentaje de renta variable se calculará de manera lineal tomando como referencia que el logro del 80% del BAI objetivo supondrá el 50% de la renta variable y el logro del 100% del BAI objetivo supondrá el 100% de la renta variable, es decir el 24% de la retribución fija en metálico.
3. Si el BAI resulta entre el 100% y el 120% del presupuesto anual consolidado del GRUPO CORREA, el porcentaje de renta variable se calculará de manera lineal tomando como referencia que el logro del 100% del BAI objetivo supondrá el 100% de la renta variable, es decir el 24% de la retribución fija en metálico, y el logro del 120% del BAI objetivo supondrá el 150% de la renta variable. Es decir, el 36% de su retribución fija en metálico.
4. Si el BAI resulta superior al 120% del presupuesto anual consolidado del GRUPO CORREA tendrá derecho al abono del 150% de renta variable. Es decir, el 36% de su retribución fija en metálico.

La retribución variable se cuantificará y abonará una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

II.- Plan de Entrega de Acciones:

Igualmente, la Consejera Delegada tiene derecho a un Plan de Entrega de Acciones cuyos principales términos son los siguientes:

1. **Descripción:** el Plan forma parte de la retribución variable concedida a D^a. Carmen Pinto Fuentes con motivo de su condición de Consejera Delegada de la Sociedad y está recogido en el contrato mercantil que tiene suscrito con la Sociedad.
2. **Destinatarios:** la Consejera Delegada.
3. **Objetivo:** El cumplimiento del Plan está condicionado a que la Sociedad alcance de manera acumulada, durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022, la cifra del Beneficio Antes de Impuestos (BAI) que consta definida en los presupuestos anuales consolidados del GRUPO CORREA, aprobado anualmente por el Consejo de Administración para dichos años (el “**Objetivo**”). A efectos aclarativos, si finalizado el ejercicio 2022 se constata que el BAI acumulado en los ejercicios 2020, 2021 y 2022 es igual o superior a los BAIs indicados para dichos años, se entenderá cumplido el Plan, por lo que no se requiere el cumplimiento del objetivo del BAI anualmente.
4. **Número máximo de acciones destinadas al Plan:** 75.000 acciones de la Sociedad (las “**Acciones**”), adquiridas por la Sociedad a través de un programa de recompra de acciones propias (el “**Programa de Recompra**”).
5. **Determinación del número de acciones a entregar:** el número de acciones que se entregará a la Consejera Delegada en aplicación del Plan se determinará en función del grado de cumplimiento del Objetivo del siguiente modo:
 - (i) si el Objetivo alcanza o supera el 100%, la Consejera Delegada percibirá el 100% de las Acciones;
 - (ii) si el Objetivo alcanza el 90%, la Consejera Delegada percibirá el 80% de las Acciones; o
 - (iii) si el Objetivo alcanza entre un 90% y un 100%, la Consejera Delegada percibirá un porcentaje de las Acciones que se calculará sobre la base del número de acciones de la Sociedad que le hubieran correspondido de conformidad con los apartados (i) y (ii) anteriores, de forma proporcional al grado de cumplimiento del Objetivo que efectivamente se haya alcanzado entre dichos umbrales.

A efectos aclarativos, si el Objetivo no se alcanza en, al menos, un 90%, la Consejera Delegada no percibirá ninguna acción de la Sociedad.
6. **Forma de pago:** el pago se realizará mediante la entrega, en su caso, de un número de acciones de la Sociedad en función del grado de cumplimiento del Objetivo, y se hará efectivo en el plazo máximo de 2 meses tras la formulación de Cuentas por el Consejo de Administración de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2022. . Esta entrega de acciones se considerará como retribución en especie, y el ingreso a cuenta correspondiente será asumido por la empresa.

7. **Coste:** 75.000 acciones al precio de cotización al que se adquieran las acciones de la Sociedad en el marco del Programa de Recompra y dentro de los límites establecidos en el artículo 3.2 del Reglamento Delegado (UE) 2016/1052 de la Comisión, de 8 de marzo de 2016, por el que se completa el Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación relativas a las condiciones aplicables a los programas de recompra y a las medidas de estabilización.
8. **Duración, fechas y plazos:** el Plan tiene una duración de tres años, esto es, los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

3.3.- Revisión de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos:

Las posibles variaciones de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, en el periodo al que la política se refiere, serán determinadas por el Consejo de Administración, estando prevista sea la misma que para el resto de los trabajadores, según la negociación colectiva, dentro de las normas y fundamentos de la presente Política de Remuneración. Cualquier otra actualización de la base de su retribución fija será fijada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y puesta en conocimiento del Consejo de Administración para su aprobación e inclusión en su contrato laboral con la Sociedad.

Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros que se someterá a votación, como punto separado del orden del día de la primera Junta General de Accionistas que se celebre.

3.4.- Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos:

Dña. Carmen Pinto Fuentes, fue nombrada CD el 20 de Junio de 2019.

En marzo de 2020 se formalizó y aprobó por el Consejo de Administración su contrato de CD de la Sociedad. Quedando en suspenso su anterior contrato de consejera ejecutiva de fecha 30 de junio de 2015 y su contrato laboral de fecha 17 de febrero de 2004.

Extinción del contrato:

- A instancia de la compañía: Tendrá derecho a la indemnización de dos anualidades y la liquidación completa del variable anual.
- Por incumplimiento grave y culpable: no tendrá derecho a indemnización alguna.
- Cese voluntario: No tendrá derecho a percibir indemnización alguna.
- Dicho contrato recoge su obligación de confidencialidad y no concurrencia.

4.- Sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales.

De conformidad con el artículo 16 de los Estatutos Sociales y su Reglamento, la remuneración de los consejeros en su condición de tales podrá contemplar los siguientes conceptos retributivos:

Asignación fija anual.

Dietas de Asistencia a cada sesión del Consejo y sus Comisiones.

La dieta de asistencia se abonará en el momento de su participación en las reuniones del Consejo.

Dicha dieta se modifica anualmente y automáticamente, en el mismo porcentaje que el resto de los trabajadores de la Sociedad.

Para el ejercicio 2021 se ha incrementado la dieta base en un 1,5%.

La dieta del Presidente no se ha incrementado por superar los 60.000€ anuales.

La retribución del Presidente consistirá en el abono en concepto de fijo, dietas y la asignación del uso de un vehículo de la empresa, dándose con ello mayor ponderación a su ejercicio de la función de Presidente.

El importe del fijo y dieta del Presidente lo fijará el propio Consejo con informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

5.- Comisiones:

La misma dieta básica que se perciba por asistencia al Consejo de Administración está aprobada por el propio Consejo para el Presidente y Vocal de la Comisión de Auditoría.

Hasta el momento la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no tiene asignada ninguna retribución. En caso de considerarse oportuno, el propio Consejo de Administración podrá proponerlo y modificarlo.

6.- Vigencia:

Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.