

Nicolás Correa, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

2027-2029

Burgos, abril de 2026

I. Antecedentes y ámbito de aplicación

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital* (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), corresponde a la junta general de accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

Las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior política de remuneraciones, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha de aprobación y durante los tres últimos ejercicios.

En atención a la normativa, el consejo de administración de Nicolás Correa, S.A. (“**Nicolás Correa**” o la “**Sociedad**”), a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones ha acordado, en su reunión de 26 de febrero de 2026, proponer a la junta general de accionistas la política de remuneraciones de los consejeros de Nicolás Correa para los ejercicios 2027, 2028 y 2029 (la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), para su aplicación desde el momento de su aprobación y para los tres ejercicios siguientes, es decir, 2027, 2028 y 2029, con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

La política se acompaña de un informe motivado y justificativo de la comisión de nombramientos y retribuciones de la Sociedad. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta general.

La política se ha realizado considerando las previsiones contenidas en la Ley de Sociedades de Capital, el artículo 16 de los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, 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.

II. Consideraciones y principios generales de la política de remuneraciones

La política tiene como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables.

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

Los consejeros en su condición de tales no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para cubrir su dedicación sin comprometer su independencia.

En términos generales pretende:

- Estar alineada a las recomendaciones de gobierno corporativo, la Ley de Sociedades de Capital y demás normativa aplicable a la Sociedad.
- Retribuir adecuadamente a sus consejeros atendiendo a los principios de equidad, equilibrio, dedicación y responsabilidad.
- Guardar una proporción razonable entre la retribución y la importancia y situación económica de la Sociedad, así como los estándares de mercado de empresas comparables.
- Mantener un equilibrio razonable entre los distintos componentes de retribución fija y variable del consejero ejecutivo.

III. Sistema retributivo de los consejeros

De forma general, el sistema retributivo de los consejeros se encuentra basado en el contenido del artículo 16 de los Estatutos sociales:

“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 o compensación por cese en sus funciones.*
- F. Entrega o transmisión de acciones de autocartera a los consejeros con funciones ejecutivas, directamente o como consecuencia del ejercicio por parte de aquéllos de derechos de opción sobre las mismas o 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 estos 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.”

IV. Sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales

De conformidad con el artículo 16 de los Estatutos Sociales y el artículo 30 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la remuneración de los consejeros en su condición de tales, es decir, por el ejercicio de funciones de supervisión y toma de decisiones colegiadas en el consejo de administración y de las comisiones, contemplará los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Una remuneración fija anual, que se abonará dividida en doce mensualidades.

- (ii) Una dieta por asistencia a las sesiones del consejo de administración y a sus comisiones que se abonará en el momento de su participación en dichas reuniones.
- (iii) La presidencia tendrá derecho del uso de un automóvil de empresa en régimen de renting.

Ambas remuneraciones, como principio general, se modifican anual y automáticamente, en el mismo porcentaje que el resto de los trabajadores de la Sociedad, pudiendo proponer la comisión de nombramientos y retribuciones alguna otra modificación extraordinaria que someterá al consejo de administración para su aprobación y sobre la que se informará a la junta general de accionistas.

V. Sistema de remuneración adicional por el desempeño de funciones ejecutivas

Es competencia del consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, fijar la retribución concreta de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la Política aprobada por la junta general.

A esta fecha, la consejera delegada de la Sociedad es el único miembro del consejo de administración que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad. La retribución de los consejeros con facultades ejecutivas constará de una retribución fija, variable y en especie.

A. Retribución fija

La retribución fija anual del consejero por el ejercicio de funciones ejecutivas se determina teniendo en consideración la práctica de otras sociedades en las que los niveles de responsabilidad son equivalentes, así como la proporción respecto a la remuneración total, pretendiendo dotar de una flexibilidad adecuada a los componentes variables de la retribución.

El contrato suscrito con la consejera delegada actualmente prevé una retribución fija bruta anual de trescientos diez mil euros (310.000€).

Este importe será actualizado anualmente en función de los porcentajes aplicados en las actualizaciones salariales de los trabajadores de la Sociedad.

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.

B. Retribución variable

La retribución variable estará vinculada a unos objetivos que guardan relación con el rendimiento del desempeño de la consejera delegada y que serán predeterminados, cuantificables, medibles, que promuevan la sostenibilidad y rentabilidad en el largo plazo, estando alineados con la estrategia de la Sociedad.

Para ello, la retribución variable de la consejera se divide en los siguientes dos conceptos: una retribución variable anual y un plan de remuneración en acciones de la Sociedad.

1. Retribución variable anual

Para cada uno de los ejercicios, la consejera delegada podrá obtener una retribución variable cuyo índice de referencia se establece en el máximo del 36% de la retribución fija en metálico, cuantificándose y abonándose una vez formuladas las cuentas anuales por el consejo de administración.

Concretamente, 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, cuya sociedad dominante es Nicolás Correa aprobado anualmente por el consejo de administración, de acuerdo con los siguientes indicadores y escalas:

- (i) Si el BAI resulta igual o inferior al 79% del presupuesto anual consolidado del Grupo Correa no se tendrá derecho a abono de retribución variable.
- (ii) Si el BAI resulta entre el 80% y el 100% del presupuesto anual consolidado del Grupo Correa, el porcentaje de retribución variable se calculará de manera lineal, tomando como referencia que el logro del 80% del presupuesto anual consolidado supondrá el 50% de la retribución variable y el logro del 100% del presupuesto anual consolidado supondrá el 100% de la retribución variable, es decir, el 36% de la retribución fija en metálico.
- (iii) Si el BAI resulta entre el 100% y el 120% del presupuesto anual consolidado del Grupo Correa, el porcentaje de retribución variable se calculará de manera lineal tomando como referencia que el logro del 100% del presupuesto anual consolidado supondrá el 100% de la retribución variable, es decir, el 36% de la retribución fija en metálico, y que el logro del 120% del presupuesto anual consolidado supondrá el 150% de la retribución variable. Es decir, el 54% de su retribución fija en metálico.
- (iv) Si el BAI resulta superior al 120% del presupuesto anual consolidado del Grupo Correa tendrá derecho al abono del 150% de retribución variable. Es decir, el 54% de su retribución fija en metálico.

2. Plan de remuneración en acciones

La consejera delegada tiene derecho a un plan de entrega de acciones, recogido en el contrato mercantil suscrito con la Sociedad, cuyos principales términos son los siguientes:

- (i) **Objetivo:** El cumplimiento del plan está condicionado a que la Sociedad alcance de manera acumulada, durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028, el BAI que consta definido en los presupuestos anuales consolidados del Grupo Correa, aprobado anualmente por el consejo de administración para dichos años.

A efectos aclaratorios, si finalizado el ejercicio 2028 se constata que el BAI acumulado en los ejercicios 2026, 2027 y 2028 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.

- (ii) **Número máximo de acciones destinadas al Plan:** 75.000 acciones de la Sociedad adquiridas por la Sociedad a través de un programa de recompra de acciones propias.

- (iii) **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:

- a. Si se alcanza o supera el 100% del objetivo, la consejera delegada percibirá el 100% de las acciones;
- b. Si se alcanza el 90% del objetivo, la consejera delegada percibirá el 80% de las acciones; o
- c. Si se alcanza entre un 90% y un 100% del objetivo, 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 (a) y (b) anteriores, de forma proporcional al grado de cumplimiento del objetivo que efectivamente se haya alcanzado entre dichos umbrales.

A efectos aclaratorios, si el objetivo no se alcanza en, al menos, un 90%, la consejera delegada no percibirá ninguna acción de la Sociedad.

- (iv) **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 anuales correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2028 por el consejo de administración. Esta entrega de acciones se considerará como retribución en especie, y el ingreso a cuenta correspondiente

será asumido por la Sociedad.

- (v) Coste: 75.000 acciones de la Sociedad al precio de cotización al que se adquieran 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.*
- (vi) Duración, fechas y plazos: el plan tiene una duración de tres años, esto es, los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

C. Retribución en especie

Se asignará a la consejera delegada un automóvil de empresa en régimen de renting.

Otros términos de los contratos con consejeros ejecutivos:

1. Duración: Los contratos de los consejeros ejecutivos tendrán una duración indefinida.
2. Extinción: Los contratos de los consejeros ejecutivos incluirán los siguientes supuestos de extinción:
 - (i) a instancia de la Sociedad;
 - (ii) incumplimiento grave y culpable;
 - (iii) cese voluntario.
3. En el supuesto de extinción a instancias de la Sociedad el consejero ejecutivo tendrá derecho a la indemnización de dos anualidades y la liquidación completa de su retribución variable. En los supuestos de incumplimiento grave o culpable o de cese voluntario, el consejero ejecutivo no tendrá derecho a indemnización alguna.
4. Confidencialidad: Los contratos incluirán la regulación de un deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación durante dos años.
5. No concurrencia: Los contratos incluirán un pacto de no concurrencia, salvo autorización de la compañía.

VI. Aprobación, entrada en vigor y vigencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital, se hace constar que la política será de aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

Cualquier modificación o sustitución de la política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente. En el supuesto de no plantearse modificaciones de la política durante dicho plazo, se presentará una nueva política para su aprobación en la junta general ordinaria de accionistas del ejercicio 2029.

La aplicación de la política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la Sociedad. En cualquier caso, cualquier remuneración que perciban los consejeros de la Sociedad será acorde con la política de remuneración de consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas de la Sociedad.