
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-28041317]

Denominación Social:

[**NICOLAS CORREA, S.A.**]

Domicilio social:

[ALCALDE MARTIN COBOS, S/N (P.I. GAMONAL) BURGOS]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 Sociedad tiene vigente la Política de Remuneración aprobada por la Junta General de 29 Abril 2021 para el periodo 2021/2023.

La retribución del Consejo, cuando actúan en su condición de tales, consiste en dietas de asistencia a las reuniones, sin ningún componente variable. El Presidente del Consejo además de la dieta de asistencia a los consejos recibe una retribución anual fija.

El importe de dichas dietas se incrementa anualmente en el mismo porcentaje que se aprueba el incremento salarial para el resto de los trabajadores de la Sociedad. El incremento del año 2023 corresponde a un 6,30% en la dietas de los consejeros que sean menores de 60 miles de euros anuales y de un incremento del 5,8% para las dietas superiores a dicho importe y para la retribución fija del Presidente.

La Sociedad no ha contado con asesor externo para su elaboración, pero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta y estudiado las prácticas en materia de retribución de administradores tanto en el sector como en empresas cotizadas comparables.

La Sociedad actualmente sólo tiene una Consejera Ejecutiva cuyo contrato en vigor fue firmado el 28 de diciembre de 2022, dejando sin efecto el contrato anterior de fecha 26 marzo del 2020.

En sus funciones ejecutivas su remuneración ha sido fijada en base a criterios de equidad, transparencia, y competitividad con vinculación entre remuneración y resultados y creación de valor para el accionista.

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.

La Consejera Delegada es la única que tiene mix retributivo.

Sus condiciones han sido modificadas con efecto 1 de Enero de 2023 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y así se ha recogido en su nuevo contrato suscrito con la Sociedad.

La base del variable de la Consejera Delegada es del 36%, pudiendo llegar a un máximo del 54% de su retribución fija en metálico. Dicha escala se aplica en función de la consecución del resultado bruto del presupuesto consolidado aprobado cada año por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración propondrá a la próxima junta General un Plan de Entrega de Acciones para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 en las mismas condiciones que el vigente en el ejercicio 2022.

Ambos variables se abonan y hacen efectivos tras la formulación de cuentas de la Sociedad por lo que el riesgo de cálculo de ambos es mínimo.

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

Los vocales del Consejo de Administración y la Secretaría sólo perciben dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y la Comisión de Auditoría.

El Presidente del Consejo de Administración percibe además de la dieta de asistencia a las reuniones un fijo anual pagadero mensualmente.

El importe total estimado para el ejercicio 2023, en su condición de tales, es de 558 miles de euros aproximadamente.

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.

Durante el ejercicio 2023 el importe fijo de la Consejera Ejecutiva se prevé de 260 miles de euros aproximadamente.

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.

La Consejera Delegada y el Presidente tienen derecho a utilizar para uso profesional y privado un vehículo que les proporcione la compañía en los términos que se determinen en cada momento. Los importes estimados de los mismos son:

- D. José Ignacio Nicolás-Correa 13 miles de Euros
- Dña. Carmen Pinto 8 miles de Euros.

Dña. Carmen Pinto, tiene un seguro de salud al igual que el resto de miembros del Comité de Dirección.

Adicionalmente Carmen Pinto tiene asignado un sistema de retribución variable basado en un pago en acciones, explicado en el punto A.1.6.

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.

El 28 de Diciembre de 2022 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó modificar las condiciones contractuales de la Consejera Delegada al haber sido nombrada Administradora Única de las filiales industriales del Grupo.

El texto del nuevo contrato fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 28 de Diciembre de 2022 con efecto 1 de Enero de 2023. Estableciendo las siguientes nuevas condiciones:

- Un importe fijo de la remuneración se fija en 260.000 euros.
- La remuneración variable se fija, como índice de referencia en el 36% de la retribución fija.
- Un nuevo Plan de entrega de Acciones para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, en las mismas condiciones que el vigente hasta el 2022, que el consejo propondrá para la aprobación de la Junta General de accionistas.

Los componentes variables de la retribución de la Consejera Ejecutiva en atención al desempeño de sus funciones en el Grupo Correa, son las siguientes:

Carmen Pinto tiene un sistema de retribución variable en función a la consecución del resultado bruto del presupuesto consolidado aprobado por el Consejo de Administración para el Ejercicio 2023.

I. 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.

II. 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 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 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 36% de la retribución fija en metálico, y el logro del 120% del BAI objetivo supondrá el 150% de la renta 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 renta variable. Es decir, el 54% de su retribución fija en metálico.

El Consejo de Administración propondrá para su aprobación a la próxima Junta General un Plan de Entrega de Acciones para los Ejercicios 2023, 2024 y 2025, en las mismas condiciones que el vigente en el ejercicio 2022.

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.

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

conurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los Consejeros por su condición de tales no cuentan con ningún tipo de indemnización por cese.
Las indemnizaciones por cese de la consejera delegada por sus funciones ejecutivas se explica en los puntos siguientes.

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.

Las condiciones de cese en el nuevo contrato de la Consejera Delegada son las siguientes:

1. Cese a instancias de la compañía por cualquier causa distinta del incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones durante la vigencia de su mandato.

a. Cese de su condición de Consejera Delegada pero manteniendo la condición de consejera de la sociedad.

Durante la vigencia de su mandato, en el supuesto de ser cesada de su condición de Consejera Delegada pero manteniendo su condición de consejera, se deberá formalizar un nuevo contrato mercantil.

b. Cese de su condición de consejera de la sociedad, tanto delegada como ejecutiva.

·Durante la vigencia de su mandato, en el supuesto de cese de su condición de consejera, tanto delegada como ejecutiva, Dña. María del Carmen Pinto Fuentes tendrá derecho a percibir una indemnización por cese consistente en una cantidad en metálico cuya cuantía será el importe de dos anualidades de la Retribución Fija en Metálico. La opción por esta indemnización implica la renuncia a la reactivación del contrato laboral de 17 de febrero de 2004.

·Liquidación completa de la cuantía final de retribución variable anual que le corresponda de acuerdo con el Plan de Retribución Variable del presente contrato.

·Liquidación de la Retribución Fija en Metálico que se encuentre pendiente de abono a fecha de cese.

·Adicionalmente, la compañía deberá comunicar la Consejera Delegada el cese de su cargo con un preaviso de tres meses. El incumplimiento, total o parcial, del preaviso indicado, dará derecho a la Consejera Delegada a exigir un pago del importe correspondiente a cada uno de los días de preaviso incumplido.

2. Cese a instancias de la compañía por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones durante la vigencia de su mandato

En este supuesto, la Consejera Delegada no tendrá derecho a percibir indemnización alguna derivada del cese.

Únicamente mantendrá el derecho a la liquidación a la Retribución Fija en Metálico que, en su caso, pudiera serle debida a la fecha del cese.

A los efectos de lo dispuesto en la presente cláusula las partes pactan a título ejemplificativo, no limitativo, que se entenderán como incumplimientos graves y culpables, entre otras, las siguientes situaciones:

a. Incumplimiento manifiesto de las órdenes e instrucciones emanadas de los órganos de gobierno de la Compañía, tales como, el consejo de administración y/o la junta general.

b. El abuso de confianza o la transgresión manifiesta de la buena fe en el cumplimiento de sus obligaciones.

3. Cese voluntario durante la vigencia de su mandato.

En este supuesto, la Consejera Delegada no tendrá derecho a percibir indemnización alguna derivada del cese.

Tendrá derecho a la liquidación de la Retribución Fija en Metálico que se encuentre pendiente de abono a la fecha de cese

Adicionalmente, la Consejera Delegada deberá comunicar a la Compañía su cese voluntario con un preaviso de tres meses. El incumplimiento, total o parcial, del preaviso indicado, dará derecho a la Compañía a descontar de la liquidación, el importe correspondiente a cada uno de los días de preaviso incumplido.

Dicho contrato recoge su obligación de confidencialidad y no concurrencia.

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.

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.

No existen.

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.

Desde el 1 de enero de 2023 las Sociedades del Grupo dejarán de estar administradas por un Consejo de Administración y pasarán a ser administradas por una Administradora Única.

El cargo ha recaído en Dña. Carmen Pinto Fuentes que recibirá por dicho cargo una retribución en la matriz.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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.

El 29 de Abril de 2021 la Junta General aprobó la Política de Remuneración del Consejo para el periodo 2021/2023 sin cambios de consideración.

El Consejo de Administración propondrá para su aprobación en la próxima Junta General la modificación de la Política de Remuneración del Consejo para los Ejercicios 2024, 2025 y 2026.

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.nicolascorrea.com/media/uploads/accionistas/gobierno/Pol%C3%ADtica_de_Remuneraciones_al_Consejo_2021-2023.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.

Se sometió a la Junta General, con carácter consultivo el informe anual de remuneraciones del Ejercicio anterior. Este fue aprobado por el 99,94% del capital presente y representado.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta dicho resultado y la aplicación de la Política vigente.

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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones controla el cumplimiento de la Política de Retribución del Consejo vigente.

De esta forma se ha aplicado de forma escrupulosa.

El criterio que se ha seguido ha sido el de retribuir a los miembros del Consejo de Administración con dietas de asistencia a las reuniones, sin ningún componente variable. Dichas dietas se incrementan anualmente según el porcentaje salarial que se aprueba para el resto de los trabajadores de la Sociedad.

Igualmente se ha cumplido escrupulosamente que los importes totales se encuentren dentro del límite máximo aprobado por la Junta General.

El Presidente del Consejo de Administración tiene su retribución compuesta por una cuota fija anual pagadera en 14 pagas y las dietas de asistencia a las reuniones.

La Consejera Delegada tiene su mix retributivo, en su calidad de Consejera Ejecutiva.

El Consejo aprobó por unanimidad no utilizar asesor externo.

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

No existe desviación.

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.

No existen excepciones.

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.

Para evitar cualquier riesgo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aplica el sistema retributivo aprobado, teniendo en cuenta en todo momento los resultados de la Sociedad.

Para la Consejera Ejecutiva el pago de sus variables están siempre sujetos a objetivos concretos del grupo una vez que estos ya se han alcanzado, por lo que no existe riesgo de pago anticipado a su devengo.

Las dietas de asistencia del resto de los consejeros se aprueban cada año teniendo en cuenta los posibles riesgos, los resultados presentes y las previsiones de resultados futuras de la sociedad. Se mantiene su importe con el incremento anual igual al salarial del resto de trabajadores.

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 del Consejo en su actuación como tales se remunera sólo y exclusivamente con dietas de asistencia.

En el caso del Presidente, además, consta de una retribución fija mensual.

Ambos importes se actualizan anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los trabajadores de la Sociedad.

Al no tener variable, no existe ninguna remuneración diferida.

En el caso de la Consejera Delegada tiene, en cuanto a sus funciones ejecutivas, remuneración fija y variable y un Plan de Entrega de Acciones.

Toda su remuneración ha sido fijada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones y teniendo en cuenta las previsiones a corto y largo plazo de la Sociedad.

Toda la remuneración del Consejo está recogida en la Política de Remuneración del Consejo vigente.

Toda la remuneración del Consejo se encuentra dentro de los límites fijados en la Junta General de Accionistas de 30 de Mayo de 2019.

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	6.543.795	53,13
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	6.539.895	99,94
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	3.900	0,06

Observaciones

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.

Los componentes fijos de la retribución de los Consejeros se actualiza anualmente según se modifique el salario del resto de los trabajadores.

Se han fijado los componentes, siguiendo la Política de Remuneración del Consejo, en unas dietas de asistencia a las reuniones.

En el caso del Presidente, consta de un fijo mensual que quedó aprobado en el Ejercicio 2019 en que dejó sus funciones ejecutivas.

El Presidente y vocal de la Comisión de Auditoría tienen una remuneración formada por dietas de asistencia a las reuniones.

Durante el ejercicio 2022, siguiendo el criterio de subida salarial de la plantilla de la sociedad, se han subido las dietas menores de 60 miles de euros un 7%, los importes mayores de esta cifra han tenido una subida del 6,5%.

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.

La Consejera delegada es la única consejera ejecutiva. Su salario fijo ha variado con respecto al ejercicio anterior en las mismas condiciones que los salarios del resto de la plantilla. "Para las personas trabajadoras que perciban un salario bruto anual mayor o igual a 60.000€, el incremento salarial total a aplicar para cada uno de los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, será el IPC real del año anterior siempre que este sea positivo". Al haber sido el IPC del ejercicio 2021 un 6,5%, ese es el incremento salarial que ha tenido el sueldo de la Consejera Delegada

La forma de cálculo del variable no ha cambiado con respecto al ejercicio anterior. Pero este año, la cifra ha sido superior a la cifra del año anterior porque el grado de consecución de presupuesto también ha sido superior.

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:

Con fecha 26 de marzo de 2020 Dña. Carmen Pinto firmó un contrato mercantil, estableciendo la siguiente retribución variable:

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:

1º.- 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.

2º.- 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.

3º.- 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.

4º.- 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 del 2022 por el Consejo de Administración. Al realizarse el pago durante el año 2023, una vez formuladas las cuentas, no hay pago anticipado ni ha lugar a devolución.

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

El Consejo de Administración de la Sociedad acordó el pasado 23 de Julio de 2020 un Plan de Entrega de Acciones a la Consejera Delegada, dicho plan fue aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 15 de Octubre de 2020.

El Plan de Entrega de Acciones 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 número máximo de acciones destinadas a este plan es de 75.000 acciones de la Sociedad.

-Si el Objetivo alcanza o supera el 100%, la Consejera Delegada percibirá el 100% de las Acciones;

-Si el Objetivo alcanza el 90%, la Consejera Delegada percibirá el 80% de las Acciones; o

-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.

-Si el Objetivo no se alcanza en, al menos, un 90%, la Consejera Delegada no percibirá ninguna acción de la Sociedad.

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.

Al abonarse ambos variables tras la formulación de cuentas de la Sociedad el riesgo del cálculo para ambos es mínimo.

En el apartado C de este informe se incluye el importe de la retribución por incentivos a largo plazo (sistemas de retribución basados en acciones) de la entrega de las acciones a la Consejera Delegada. Dicho importe se informa únicamente cuando finaliza el periodo de medición del plan, incluyendo entonces el valor estimado a mercado en la fecha de entrega, en lugar de informar la provisión de los importes devengados durante el periodo de servicio de los incentivos.

El Plan de retribución en acciones propias a largo plazo, cuyo periodo de medición finalizó el 31 de diciembre de 2022, con un grado de cumplimiento del 105% del objetivo de dicho plan. Por lo que le corresponde la entrega de 75.000 acciones netas de impuestos de la Sociedad, la cual se producirá tras la aprobación de cuentas del ejercicio 2022.

Para calcular el valor estimado de mercado de las acciones más el impuesto de la renta de dicha retribución, que es a cuenta de la empresa, en el momento de la entrega de las mismas, se ha tomado como referencia el precio medio de cierre diario de las veinte sesiones de negociación anteriores a la fecha de cierre del ejercicio 2022 y de las veinte sesiones de negociación siguientes a esa fecha, dicho valor estimado de mercado asciende a 502 miles de euros.

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.

No existen.

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.

No existen.

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.

No existen.

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.

No existen.

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

No existen.

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.

No existen.

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

El único pago en especie que se ha realizado durante el ejercicio 2022 ha sido al Presidente y a la Consejera Delegada.

En el caso de D. José Ignacio Nicolás Correa se ha imputado como pago en especie el uso del vehículo por un importe de 9.468 Euros.

En el caso de Dña. Carmen Pinto Fuentes se ha imputado como pago en especie el uso del vehículo por un importe de 6.111,19 Euros.

Dña Carmen Pinto Fuentes, tiene además suscrito un seguro de Salud, al igual que el resto de miembros del comité de dirección.

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.

No existen.

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.

Las retribuciones devengados durante el ejercicio 2022 por pertenencia al Consejo de Administración de Sociedades del Grupo, de los miembros del consejo son los siguientes:

En el caso de Dña. Carmen Pinto por su pertenencia al Consejo de Administración de Hypatia GNC Accesorios, Nicolás Correa Calderería y Nicolás Correa Electrónica ha recibido en concepto de dietas 54 miles de euros.

En el caso de Dña. Ana Nicolás-Correa por su pertenencia al Consejo de Administración de Hypatia GNC Accesorios, Nicolás Correa Calderería y Nicolás Correa Electrónica ha recibido en concepto de dietas 45 miles de euros.

Sancor Capital, S.L. por su pertenencia al Consejo de Administración de Hypatia GNC Accesorios, Nicolás Correa Calderería y Nicolás Correa Electrónica ha recibido en concepto de dietas 45 miles de euros.

El resto de los miembros del Consejo de Administración no perciben ninguna remuneración de ninguna filial del Grupo.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don ALFREDO SÁENZ ABAD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Presidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
SANCOR CAPITAL, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don ALFREDO SÁENZ ABAD		39	8						47	44
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN		59							59	56
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES		70		167	51				288	255
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE		39							39	37
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	127	102							229	225

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 2022	Total ejercicio 2021
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO		39	8						47	44
SANCOR CAPITAL, S.L.		39							39	37

Observaciones

[]

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022		
		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 ALFREDO SÁENZ ABAD	Plan							0,00					
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Plan							0,00					
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	Sistema de Retribución Variable en Acciones Carmen Pinto		75.000				75.000	6,69	502				
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	Plan							0,00					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Plan							0,00				
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Plan							0,00				
SANCOR CAPITAL, S.L.	Plan							0,00				

Observaciones

El importe que se indica en el cuadro anterior en el epígrafe Sistema de retribución basado en acciones de la Consejera Delegada corresponde a la liquidación del Plan de retribución en acciones propias a largo plazo, cuyo periodo de medición finalizó el 31 de diciembre de 2022, con un grado de cumplimiento del 105% del objetivo de dicho plan. Por lo que le corresponde la entrega de 75.000 acciones netas de impuestos de la Sociedad, la cual se producirá tras la formulación de cuentas del ejercicio 2022.

Para calcular el valor estimado de mercado de las acciones más el impuesto de la renta de dicha retribución, que es a cuenta de la empresa, en el momento de la entrega de las mismas, se ha tomado como referencia el precio medio de cierre diario de las veinte sesiones de negociación anteriores a la fecha de cierre del ejercicio 2022 y de las veinte sesiones de negociación siguientes a esa fecha, dicho valor estimado de mercado asciende a 502 miles de euros. En el importe de dicho plan que se informa en la memoria, está valorado a fecha de concesión de las acciones entregadas. Esta información se presenta a los exclusivos efectos de conciliación con la información que figura en las cuentas anuales.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALFREDO SÁENZ ABAD	
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	
SANCOR CAPITAL, S.L.	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don ALFREDO SÁENZ ABAD								
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN								
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES								
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE								
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN								
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO								
SANCOR CAPITAL, S.L.								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALFREDO SÁENZ ABAD	Concepto	
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Concepto	
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	Concepto	
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Concepto	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Concepto	
SANCOR CAPITAL, S.L.	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 2022	Total ejercicio 2021
Don ALFREDO SÁENZ ABAD										
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN		45							45	43
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES		54							54	43
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE										
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN										3
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO										
SANCOR CAPITAL, S.L.		45							45	43

Observaciones

[

]

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 ALFREDO SÁENZ ABAD	Plan							0,00				
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Plan							0,00				
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	Plan							0,00				
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Plan							0,00				
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
SANCOR CAPITAL, S.L.	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALFREDO SÁENZ ABAD	
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
SANCOR CAPITAL, S.L.	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don ALFREDO SÁENZ ABAD								
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN								
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES								
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE								
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN								
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO								
SANCOR CAPITAL, S.L.								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALFREDO SÁENZ ABAD	Concepto	
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Concepto	
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	Concepto	
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	Concepto	
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Concepto	
SANCOR CAPITAL, S.L.	Concepto	

Observaciones

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 ejercicio 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don ALFREDO SÁENZ ABAD	47				47						47

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	59				59	45				45	104
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	288	502			790	54				54	844
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	39				39						39
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	229				229						229
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	47				47						47
SANCOR CAPITAL, S.L.	39				39	45				45	84
TOTAL	748	502			1.250	144				144	1.394

Observaciones

[]

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Doña MARÍA DEL CARMEN PINTO FUENTES	844	183,22	298	2,41	291	-32,33	430	-22,10	552
Consejeros externos									
Doña ANA MARÍA NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	104	5,05	99	4,21	95	-12,04	108	13,68	95
Don FELIPE ORIOL DÍAZ DE BUSTAMANTE	39	5,41	37	-7,50	40	11,11	36	12,50	32
Don JOSÉ IGNACIO NICOLÁS-CORREA BARRAGÁN	229	0,44	228	-15,56	270	-17,43	327	-26,52	445
Don RAFAEL MIRANDA ROBREDO	47	6,82	44	-10,20	49	6,52	46	17,95	39
SANCOR CAPITAL, S.L.	84	5,00	80	6,67	75	-15,73	89	11,25	80
Don ALFREDO SÁENZ ABAD	47	6,82	44	-10,20	49	6,52	46	17,95	39
Resultados consolidados de la sociedad									
	10.314	46,46	7.042	8,87	6.468	-18,90	7.975	11,87	7.129
Remuneración media de los empleados									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
	57	5,56	54	10,20	49	0,00	49	2,08	48

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.]

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

[27/02/2023]

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

- [] Si
- [✓] No