

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, S.A. (2018-2020)

Unicaja Banco, S.A.

1. INTRODUCCIÓN Y REFERENCIAS NORMATIVAS

Unicaja Banco, S.A. (también designado en adelante como “Unicaja Banco” o la “Sociedad”) es desde el 30 de junio de 2017 una sociedad cotizada, por lo que le resulta de aplicación lo previsto para este tipo de sociedades en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital”).

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 33.3 de la Ley de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la competencia para aprobar la “Política de Remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” corresponde a su Junta General de Accionistas.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros”) prescribe en su párrafo primero que *“La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día”*.

Dado el carácter de entidad de crédito de esta Sociedad, le resulta de aplicación, adicionalmente, la normativa de disciplina bancaria. En virtud del artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, que se remite a la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad debe elaborar una política de remuneraciones de sus Consejeros.

Conforme a ello, la Junta General de Accionistas de Unicaja Banco ya aprobó una “Política de Remuneraciones de los Consejeros” para el trienio 2015, 2016 y 2017.

Esta “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” (en adelante, también designada como la “Política”) para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, establece el marco para la determinación de la remuneración de los Consejeros para cada uno de dichos ejercicios.

La Política se ha elaborado teniendo en cuenta la modificación del artículo 29 de los Estatutos Sociales de la Sociedad (los “Estatutos Sociales”), que se ha propuesto a la Junta General a la que también se someterá esta Política, para completar la regulación, a nivel estatutario, del régimen retributivo de los Consejeros.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE UNICAJA BANCO, S.A.

Para la determinación de los principios a los que se alude en este apartado se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Equidad interna y competitividad. El sistema de remuneración velará por que se alcancen los objetivos de equidad interna y de competitividad.

- Flexibilidad. En el marco de los principios establecidos en la Política, se incluyen mecanismos aplicables a situaciones específicas, sin menoscabo de su carácter explícito y transparente.
- Transparencia y sencillez. El sistema de remuneración será explícito y facilitará su transparencia. Igualmente, se caracterizará por la claridad en su redacción y por la simplificación en su instrumentación.
- Supervisión. Con carácter periódico serán objeto de revisión la Política y sus principios generales, así como la correcta aplicación de la misma.
- Proporcionalidad. La Política y su aplicación práctica se adaptarán al principio de proporcionalidad, por lo que se tendrán en cuenta a estos efectos el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de la Sociedad.

Por consiguiente, el sistema de remuneración aplicable en la Sociedad a los integrantes del Consejo de Administración se regirá por los siguientes principios:

- a. Promoverá —y será compatible con— una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.
- b. Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses.
- c. En relación con los Consejeros ejecutivos, se mantendrá, cuando haya lugar, una relación equilibrada y eficiente entre la remuneración variable y los componentes fijos. En particular, estos últimos constituirán una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- d. Se distinguirán de forma clara los criterios para el establecimiento de los distintos componentes de la remuneración global, que responderán, en líneas generales, a los siguientes parámetros:
 - Componente fijo: Reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización.
 - Componente variable: La remuneración variable, cuando esté previsto su devengo y percepción, deberá reflejar un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones del desempeño. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basarán, en todo caso, en indicadores objetivos.
- e. Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) y de recuperación de las retribuciones ya satisfechas

(*clawback*).

- f. Los sistemas de incentivos atenderán, en todo caso, al criterio de graduación del importe de la retribución variable. En este sentido, el componente variable de la remuneración:
- No limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
 - Guardará relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivará solamente de la evolución general de los mercados o del sector financiero, o de otras circunstancias similares.
 - Tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren o puedan minorar los resultados de la Sociedad.
 - Se eliminará o reducirá significativamente en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
 - En todo caso, el pago de cualquier retribución variable estará supeditado al cumplimiento de los requerimientos de capital y requisitos supervisores, en particular, los relativos a la “máxima cantidad distribuible” (“Maximum Distributable Amount” —MDA—).
 - No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura, o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en los sistemas de remuneración.
 - La percepción de una parte sustancial de la remuneración variable se diferirá durante un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio y sus riesgos.
 - El 50% de la remuneración variable, al menos, se abonará mediante la entrega de acciones (en autocartera) u otros instrumentos de la Sociedad.

3. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, S.A.

3.1. Estructura de remuneración de los consejeros de Unicaja Banco, S.A.

El artículo 29 de los Estatutos Sociales establece que el cargo de consejero será remunerado y regula la estructura retributiva de los Consejeros de Unicaja Banco. En todo caso, las retribuciones de los Consejeros se ajustarán a las previsiones que, sobre dicha cuestión, se contengan en la regulación societaria y bancaria.

Esta estructura se desarrolla por medio de esta Política y rige para todos los Consejeros, ejecutivos y no ejecutivos, que ejerzan su cargo durante todos o parte de los ejercicios en los que la presente Política se mantenga vigente.

3.1.1 Retribución general de los Consejeros

El apartado 2 del artículo 29 de los Estatutos Sociales establece que la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y en la percepción de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

En todo caso, la asignación fija por pertenencia al Consejo será de 45.000 euros brutos anuales.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General de Accionistas y permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación.

El Consejo de Administración, con sujeción a los límites y condiciones establecidos en esta Política, determinará la distribución de dicha cantidad y establecerá la remuneración de los distintos Consejeros, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

3.1.2 Retribución de los Consejeros ejecutivos

Cuando a un miembro del Consejo de Administración se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de cualquier título será necesario que se celebre un contrato entre aquel y la Sociedad, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato. En todo caso, las retribuciones que correspondan en virtud de tales contratos se ajustarán a esta Política y, en particular, a los límites y cantidades establecidas en el apartado 3.3.2.

Por tanto, respecto de los actuales consejeros ejecutivos, y, en todo caso, para los cargos de Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, serán de aplicación en el periodo 2018-2020 los conceptos e importes retributivos fijados en el apartado 3.3.2.

Además de la retribución indicada en el apartado 3.1.1 anterior, los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración compuesta por:

1. Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
2. Una parte variable, correlacionada con los indicadores de los rendimientos de la empresa.

3. Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos.
4. Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad por circunstancias no imputables al Consejero.

La determinación de las variables-objetivo o métricas para el cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales, y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al Consejo de Administración, dentro de los límites y recomendaciones fijados en esta Política.

- **Retribución fija**

Será el importe concreto fijado para cada consejero ejecutivo en su respectivo contrato.

- **Retribución variable**

Solo tendrán derecho a la percepción de una retribución variable los Consejeros ejecutivos, cuando se den las condiciones para ello conforme a lo previsto en sus respectivos contratos.

La retribución variable no será superior al 25% del componente fijo de la remuneración dineraria total del Consejero ejecutivo.

En el marco de la presente Política, del “Esquema General de Incentivos” de la Sociedad, del esquema específico para los Consejeros ejecutivos y de lo pactado contractualmente con los mismos, el Consejo de Administración fijará y evaluará para cada ejercicio, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las concretas variables-objetivo y demás condiciones para la determinación del devengo, cuantificación y pago de la remuneración variable, que podrán variar de un Consejero ejecutivo a otro.

Al menos el 40% de la retribución variable devengada en cada ejercicio por los Consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de entre tres y cinco años, y quedará sujeta a los ajustes *ex post* por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Sociedad en el periodo del que procedan.

La retribución diferida será abonada a lo largo de los ejercicios de diferimiento de manera prorrateada, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

Al menos, el 50% de la remuneración variable, ya sea diferida o no, se abonará mediante acciones de Unicaja Banco, con sujeción a los plazos de retención que correspondan. A los efectos de determinar el número de acciones a entregar, de devengarse la retribución variable prevista en cada una de las fechas correspondientes, se tendrá en cuenta el precio de la acción de Unicaja Banco que se corresponda con el valor medio del precio medio ponderado de cotización de la acción de Unicaja Banco entre las fechas de cierre del ejercicio y la de aprobación de las cuentas anuales correspondientes a ese ejercicio por la Junta General de

Accionistas ordinaria (ambos exclusive). En todo caso, se hace constar que la entrega de acciones como parte del sistema de remuneración variable de los Consejeros ejecutivos está sujeta a su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. Las acciones que se entreguen a los Consejeros ejecutivos conforme a lo anterior, tendrán su origen en la autocartera de la Sociedad.

- **Parte asistencial**

○ *Beneficios discrecionales de pensiones*

Para los Consejeros ejecutivos, conforme a lo pactado con cada uno de ellos en sus respectivos contratos con la Sociedad, y en aplicación de lo previsto en el párrafo 2º del apartado 1 de la Norma 41ª de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España a las entidades de crédito sobre supervisión y solvencia, una parte significativa de las aportaciones a los compromisos por pensiones o seguros de ahorro que cubran contingencias análogas, que no sea inferior a un 15%, girará sobre componentes variables y tendrá tratamiento de beneficios discrecionales de pensiones.

En el caso de que los beneficios discrecionales de pensiones se hayan instrumentado a través de una póliza de seguro, esta deberá incorporar las previsiones necesarias para garantizar la aplicación de las normas en materia de abono en forma de instrumentos y retención por la Sociedad recogidas en esta Política.

En línea con la presente Política, los compromisos discrecionales de pensiones se establecerán bajo criterios que, en todo caso, queden alineados con los intereses de la Sociedad, de modo que sus periodos de devengo y efectividad no den lugar a remuneraciones por este concepto que no sean acordes con la situación económica de la misma en el momento de hacerse efectivos.

Será causa de pérdida de las aportaciones realizadas por la Sociedad el incumplimiento doloso o por imprudencia grave por quien resulte acreedor de las mismas de sus deberes como Consejero ejecutivo, apreciado por acuerdo adoptado por el Consejo de Administración.

Como forma de retribución variable, estos compromisos discrecionales de pensiones estarán sujetos a diferimiento y se abonarán parcialmente mediante los instrumentos antes referidos. Asimismo, a este tipo de percepciones se le aplicarán las cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) y de recuperación de retribuciones ya satisfechas (*clawback*).

Como norma general, los beneficios discrecionales de pensiones estarán vinculados como hecho causante al acceso a la situación de jubilación.

○ *Otros*

Se contratará a favor de los Consejeros ejecutivos un seguro de atención sanitaria, con la cobertura y la contraprestación usuales en el mercado y acordes a las circunstancias de la Sociedad.

- **Pagos por terminación anticipada de contratos**

Los pagos que se realicen por la terminación anticipada, en su caso, de los contratos de los Consejeros ejecutivos, por circunstancias no imputables a estos, serán razonables y proporcionados.

La cuantía de la indemnización se referenciará a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas de su acreedor, según el número de anualidades o fracción que determine el Consejo de Administración de Unicaja Banco, sin exceder de dos años. Tal indemnización tendrá un carácter degresivo en función del tiempo transcurrido hasta el momento de la eventual terminación anticipada, y con sujeción, en todo caso, a la legislación aplicable, guardando relación con el período del mandato.

A tal efecto, la cuantía de la indemnización se calculará aplicando un factor (de entre 0 y 1, que será más cercano a 1 en los primeros años de vigencia del cargo y a 0 en los finales) a un importe base que, como se ha dicho, estará referenciado a la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas del correspondiente Consejero ejecutivo, según el número de anualidades o fracción que determine el Consejo de Administración de Unicaja Banco, sin exceder de dos años. Tanto las obligaciones de indemnización asumidas por la Sociedad frente a los Consejeros ejecutivos, en su caso, como el método de cálculo de su concreto importe se contemplará en el contrato que, de acuerdo con el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, se celebre con el Consejero ejecutivo en cuestión.

En todo caso, las indemnizaciones por terminación anticipada estarán sujetas a las limitaciones y restricciones que resulten aplicables en cada momento a las entidades de crédito.

- **Cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*)**

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total se eliminará o reducirá de forma considerable cuando Unicaja Banco obtenga unos resultados financieros negativos o poco brillantes, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

En este sentido, hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometido a cláusulas de reducción cuando concurra un deficiente desempeño financiero, ya sea en el conjunto de la Sociedad o de alguna Dirección o Unidad en concreto, cuya actuación sea significativa para la misma, en los términos descritos en el correspondiente plan de retribución variable.

Adicionalmente, la retribución variable ya satisfecha, en efectivo o en instrumentos de los identificados en esta Política, será objeto de recuperación si, durante el plazo previsto en el correspondiente plan de retribución variable, se produce un deficiente desempeño financiero, en los términos indicados en el párrafo anterior, directamente imputable al Consejero, así como en los casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque

pérdidas significativas.

3.2. Otros aspectos relacionados

Además de la remuneración que corresponda a cada Consejero, según lo establecido en esta Política, estos tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable debidamente justificado que esté relacionado directamente con el desempeño del cargo.

La Sociedad contratará, asimismo, un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

3.3. Retribución de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.

Conforme a los criterios descritos anteriormente, en este apartado se concretan las retribuciones de los Consejeros para el trienio 2018-2020, tanto en cuanto al límite máximo de las mismas, como a sus principales componentes.

3.3.1. Remuneración general de los Consejeros

Sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas a la que se somete esta Política, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales ascenderá a 950.000 euros brutos, importe que se actualizará, en relación con los ejercicios 2019 y 2020, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad. En todo caso, la asignación fija por pertenencia al Consejo será de 45.000 euros brutos anuales.

Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación por la propia Junta General de Accionistas.

3.3.2. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Adicionalmente, los Consejeros ejecutivos percibirán una remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas de acuerdo con lo que se indica a continuación, que se correspondería con lo pactado en sus respectivos contratos con la Sociedad.

Se hace constar que a la fecha de esta Política solo tres Consejeros de Unicaja Banco, el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo, desempeñan funciones ejecutivas y, por tanto, tienen derecho a percibir la retribución adicional referida en este apartado y en los términos aquí indicados. No obstante lo anterior, se deja constancia de que el mandato del Vicepresidente Ejecutivo terminará en la fecha de celebración de la Junta General a la que se somete esta Política, por lo que no percibirá remuneración alguna a partir de entonces.

Las mismas condiciones aquí descritas para el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado actuales regirían para otras personas que pudieran ocupar estos puestos, salvo modificación acordada por la Junta General.

- Remuneración fija anual

a) Salario anual fijo

Los Consejeros ejecutivos, además de las percepciones referidas en el apartado 3.3.1. anterior, tendrán derecho a percibir por el desempeño de funciones ejecutivas un salario fijo anual.

En particular, el Presidente Ejecutivo tiene pactada una remuneración dineraria fija anual de 588 miles de euros y no tiene establecido un sistema de retribución variable ni cláusula indemnizatoria por cese. Por su parte, el Consejero Delegado tiene establecida una remuneración dineraria fija anual de 511 miles de euros, así como un sistema de remuneración variable que puede alcanzar hasta un 25% de la remuneración dineraria fija anual; también tiene estipulada una cláusula indemnizatoria, según se define más adelante. Los referidos salarios fijos anuales del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio 2018 se actualizarán, en relación con los ejercicios 2019 y 2020, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

El Vicepresidente Ejecutivo tiene estipulada una remuneración fija anual de 306 miles euros para 2018 -de la que percibirá la parte proporcional hasta que se produzca la terminación efectiva de su mandato de acuerdo con lo anteriormente indicado- y no tiene establecido un sistema de retribución variable ni cláusula indemnizatoria por cese.

b) Otros instrumentos fijos de la retribución

Además de lo previsto en el apartado a) anterior, de conformidad con lo pactado contractualmente, los Consejeros ejecutivos tienen derecho a (i) beneficiarse de planes de aportación definida (los cuales, como se ha indicado, incluyen tanto componentes fijos como variables) y (ii) la cobertura de un seguro médico de salud a cargo de la Sociedad.

- Retribución variable

Los parámetros para la fijación, en su caso, de los componentes variables de la retribución de los Consejeros ejecutivos, los cuales se ajustan a la estructura de remuneración prevista en el apartado 3.1.2 anterior, son los siguientes:

- El pago de los incentivos se vinculará equilibradamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos recogidos en el Plan de Negocio vigente en la Sociedad y a la rentabilidad (ROE) comparada de Unicaja Banco con el resto del Sistema.
- La remuneración variable se verá afectada por los cambios en los resultados de la Sociedad, ajustándola por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, teniendo en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria, lo que podrá provocar que la remuneración variable se reduzca a cero.

- En caso de no cumplirse la ratio de liquidez a corto plazo el pago de la retribución variable se diferirá un año, y, si dicha ratio se incumpliese en un segundo ejercicio consecutivo, se perdería dicha retribución.
- Las variables-objetivo y métricas en relación con el devengo, cuantificación y abono de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos se establecen y evalúan anualmente por el Consejo de Administración de Unicaja Banco, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, dentro del marco establecido en esta Política.
- En particular, la retribución variable quedará condicionada, entre otros requisitos, a que la Sociedad, al cierre del ejercicio de que se trate, alcance el nivel mínimo de Beneficio antes de Impuestos (BAI) recurrente determinado en el Plan de Negocio. Alcanzado este nivel mínimo de BAI recurrente, en su caso, se analizará el cumplimiento de las variables-objetivo previstas en el sistema de incentivos del Consejero ejecutivo en cuestión, que tendrán en cuenta (i) el desempeño individual del Consejero, y (ii) el desempeño de la Sociedad en su conjunto.

El único Consejero ejecutivo al que se reconoce un plan de retribución variable es el Consejero Delegado, tal como figura en el contrato suscrito por la Sociedad con el mismo. Conforme a dicho contrato, el importe máximo al que podrá dar lugar el plan de retribución variable del Consejero Delegado para el 2018 es de 128 miles euros; para los ejercicios 2019 y 2020 será el que resulte de aplicar el 25% sobre la cifra de la retribución dineraria fija anual actualizada.

- Previsión social

En materia de previsión social, conforme a lo pactado contractualmente, los Consejeros ejecutivos tienen derecho a una parte asistencial consistente en una aportación definida de ahorro, en favor de los mismos, instrumentada en un contrato de seguro.

Dichas aportaciones máximas para el periodo 2018-2020 ascienden, en conjunto, a 1.391 miles de euros, con el siguiente desglose:

Cargo	Importes en miles de euros		
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020
Presidente Ejecutivo	162	291	291
Consejero Delegado	200	200	200
Vicepresidente Ejecutivo	47	--	--

En todo caso, las aportaciones a los seguros contratados estarán sujetas a las limitaciones y restricciones que resulten aplicables en cada momento a las entidades de crédito.

- Indemnizaciones por cese anticipado

En caso de extinción de la relación contractual los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir, según lo pactado, una remuneración indemnizatoria.

En función del momento en el que se produzca la extinción de la relación contractual, la cantidad indemnizatoria a percibir será una u otra. En particular, y conforme se ha expuesto en el apartado 3.1.2 anterior, su importe exacto se determinará (i) tomando como referencia la retribución dineraria anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas del Consejero ejecutivo en cuestión y (ii) teniendo en cuenta un criterio de tipo degresivo. De esta manera, si la extinción se produce a la finalización del cuarto año de mandato, el Consejero ejecutivo no tendría derecho a compensación alguna.

A la fecha, el único Consejero ejecutivo al que se reconoce este componente es el Consejero Delegado, tal como figura en el contrato suscrito que la Sociedad ha suscrito con él.

3.3.3. Remuneraciones globales máximas de los Consejeros para 2018, 2019 y 2020

En función de lo anterior, los importes globales máximos de las retribuciones de los consejeros de Unicaja Banco para el trienio 2018-2020 serán:

	EJERCICIO 2018	EJERCICIO 2019	EJERCICIO 2020
<i>Miles de euros</i>			
IMPORTE MÁXIMO ANUAL CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	950	950 (*)	950 (*)
SALARIO FIJO CONSEJEROS EJECUTIVOS	1.198	1.099 (*)	1.099 (*)
VARIABLE CONSEJERO DELEGADO (MÁX.)	128	128 (*)	128 (*)
PENSIONALIDAD	409	491	491
SEGURO SALUD	6	3	3
	2.691	2.671	2.671

(*) Importe actualizable con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

4. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS MERCANTILES SUSCRITOS POR LA SOCIEDAD CON LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

De acuerdo con lo indicado anteriormente, a la fecha de elaboración de esta Política sólo existen tres Consejeros en Unicaja Banco que desempeñen funciones ejecutivas, que son el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo. No obstante, y según se ha hecho referencia, en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, este percibirá la retribución por el desempeño de funciones ejecutivas hasta la celebración de la Junta General a la que se somete esta Política, en la que se producirá la terminación de su mandato.

Los términos de la prestación de servicios por parte de cada uno de los Consejeros ejecutivos de Unicaja Banco están regulados en los contratos suscritos por cada uno de ellos con la Sociedad.

Los términos y condiciones principales de los referidos contratos con los Consejeros ejecutivos de la Sociedad son los que se indican a continuación:

- Conceptos e importes retributivos: Los indicados en el punto 3.3.2 anterior.
- Duración: 4 años, dado el carácter cotizado de la Sociedad, en relación con el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado. En el contrato del Vicepresidente Ejecutivo, formalizado en 2011, se estableció una duración de 6 años, produciéndose la terminación del mandato a la celebración de la Junta General de Accionistas ordinaria de 2018.
- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: Los contratos del Presidente Ejecutivo y del Vicepresidente Ejecutivo no contemplan ninguna indemnización por terminación anticipada de la relación contractual, mientras que el contrato con el Consejero Delegado prevé el sistema de indemnización descrito en esta Política.
- Pactos de exclusividad:
 - Presidente Ejecutivo: Podrá atender las responsabilidades profesionales en empresas propias o participadas por su familia y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en Unicaja Banco o el Grupo al que este pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses de la Sociedad o del Grupo.
 - Vicepresidente Ejecutivo: Hasta la finalización de su mandato a la celebración de la Junta General de Accionistas ordinaria, podrá atender las responsabilidades profesionales en empresas propias o participadas por su familia y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en Unicaja Banco o el Grupo al que este pertenece, evitando todo tipo de conflicto con los intereses de la Sociedad o del Grupo. En particular, podrá compatibilizar su cargo con otros de carácter ejecutivo en las sociedades del Grupo de la Sociedad.
 - Consejero Delegado: Dedicación exclusiva, siendo únicamente compatible con la pertenencia a cargos en los órganos de gobierno de otras entidades e instituciones, siempre que dicha pertenencia lo sea en representación de la Sociedad y/o con su expresa autorización.

Expresamente, podrá atender responsabilidades profesionales en empresas propias, siempre que no concurran con la actividad del Banco o del Grupo al que pertenece, ni impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en estos, evitando la aparición de todo tipo de conflictos de intereses.

- Pactos de no concurrencia post-contractual:

- Presidente Ejecutivo y Vicepresidente Ejecutivo: No se establecen.
- Consejero Delegado: 12 meses.
- Pactos de permanencia o fidelización: No se establecen.

5. PERÍODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE UNICAJA BANCO, S.A.

Esta Política, y las cuantías de las remuneraciones recogidas en el apartado 3.3.3, resultarán de aplicación para determinar la remuneración de los Consejeros de Unicaja Banco durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. En particular, con la aprobación de la presente Política por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad se entenderá aprobada la remuneración a percibir por los Consejeros ejecutivos de Unicaja Banco asociada al desempeño de sus funciones ejecutivas en los importes y por los distintos conceptos recogidos en el apartado 3.3.2.

Las condiciones retributivas previstas en la presente Política serán igualmente de aplicación, caso de producirse una vacante entre los consejeros ejecutivos, a cualquier nuevo Consejero ejecutivo que se designe en la Sociedad (o a aquellos Consejeros de Unicaja Banco a los que, en su caso, se atribuyan funciones ejecutivas) mientras esta Política mantenga su vigencia. A tal efecto, se establecerá una remuneración fija, con componentes equivalentes a los previstos en esta Política. Asimismo, a estos eventuales nuevos Consejeros ejecutivos les será aplicable el esquema de remuneración variable y la estructura básica de contrato recogidos en la presente Política.

La remuneración total a percibir por el eventual nuevo Consejero ejecutivo se integrará dentro del importe máximo fijado por la Junta en cada momento.

Cualquier modificación o sustitución de la presente Política durante su periodo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.