

Política de remuneración y prácticas de remuneración del Colectivo Identificado según los artículos 2, 3 y 4 del Rgto. Delegado nº 604/2014

- a) **Información sobre el proceso decisorio seguido para establecer la política de remuneración, así como el número de reuniones que ha mantenido el órgano principal de que supervisa la remuneración durante el ejercicio, aportando, en su caso, información sobre la composición y el mandato de un comité de remuneración, el consultor externo a cuyos servicios se haya recurrido para establecer dicha política, y el papel desempeñado por los interesados**

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano de dirección al que incumbe el establecimiento de los principios generales de la Política de Remuneraciones, revisándola periódicamente. Le corresponde, del mismo modo, supervisar y garantizar la correcta aplicación de dichos principios en Unicaja Banco. En consecuencia, el Consejo de Administración es competente para aprobar la Política y sus posteriores modificaciones, con el apoyo de las Comisiones de Retribuciones y de Riesgos, cuando proceda.

La vigente Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo se aprobó por el Consejo de Administración en su sesión de 29 de diciembre de 2016, actualizando la que fue aprobada el 25 de mayo de 2012.

En el proceso de adaptación de la “Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo” a la Directiva 2013/36/UE, a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular del Banco de España 2/2016 se ha contado con el asesoramiento de KPMG (Rama People Services - Dpto. Compensación y Pensiones) como asesor externo.

El Colectivo Identificado está formado, en términos generales y conforme a la normativa aplicable, por los administradores, los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y por todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Unicaja a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales.

Por otra parte, la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo respeta el contenido de la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A.” que resultó aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2018, para el período 2018-2020,. Adicionalmente, como motivo de la conclusión del periodo de vigencia de la política de remuneraciones, se sometió a la consideración de la Junta General, una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, para el período 2021-2023, continuista de la anterior, que resultó aprobada el pasado 31 de marzo de 2021. El contenido de dicha política, aplicable a partir de 2021, se detalla en el Informe de Remuneraciones de los consejeros, publicado igualmente en la página web corporativa de la Entidad.

Para la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones, los servicios internos de la Entidad han contado con el asesoramiento y colaboración de la firma de abogados Uría Menéndez.

La Comisión de Retribuciones, según el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración de Unicaja Banco, estará formada por un mínimo de tres Consejeros y un máximo de cinco, que no desempeñen funciones ejecutivas en la Entidad. La mayoría de ellos y, en todo caso, el presidente, deberán ser Consejeros independientes.

Los integrantes de la Comisión de Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración teniendo en cuenta los conocimientos, experiencia y aptitudes necesarias para las funciones a desempeñar. En 2020 la Comisión de Retribuciones se reunió en seis ocasiones.

Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley (esencialmente, el art. 529 quince del Real Decreto Legislativo 1/2010 por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital, y el art. 39 del Real Decreto 84/2015), los Estatutos Sociales, o el propio Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes funciones:

- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por Unicaja Banco.
- Preparar las decisiones relativas a las retribuciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad, que deberá adoptar el Consejo de Administración.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos y los Altos Directivos, velando por su observancia.
- Elaborar un informe específico, que acompañará a la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración.

En cuanto a la Comisión de Riesgos y en referencia exclusiva al presente apartado, entre sus funciones está el colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de retribución racionales.

A tal efecto, la Comisión de Riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez, la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

A lo largo del año 2020, la Comisión de Riesgos de Unicaja Banco se ha reunido en un total de 11 ocasiones.

Otros órganos y unidades.

En la estructura organizativa de la matriz Unicaja Banco, las distintas funciones relativas a la política de remuneraciones, recaen en las siguientes Direcciones, sin perjuicio de que otras Direcciones, Departamentos o funciones corporativas intervengan en el proceso de elaboración, aplicación o revisión de la política: Dirección de Secretaría de Órganos de Gobierno y Dirección, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Auditoría Interna, Dirección Corporativa de Control Global del Riesgo, y Dirección de Cumplimiento Normativo.

La misión general establecida para cada una de estas Direcciones es la siguiente:

- Dirección General de Secretaría General y Técnica: Organizar, convocar y auxiliar en todas las actividades propias de los Órganos de Gobierno y Dirección, comunicando los acuerdos adoptados y efectuando su seguimiento. Gestionar la puesta a disposición de la documentación necesaria para las reuniones de los Órganos de Gobierno y Dirección; elaborar las actas de las sesiones; realizar las comunicaciones y el envío de la documentación a los organismos e instituciones que resulten procedentes en relación con la actividad de los Órganos de Gobierno y Dirección además de coordinar la cumplimentación de los informes y memorias que deban ser aprobados o tomados en consideración.
- Dirección de Recursos Humanos: Proponer y ejecutar la política de Recursos Humanos, desarrollando sistemas y procedimientos adecuados a las necesidades de Unicaja Banco,

además de la participación y asesoramiento en la elaboración y en la evaluación de la Política de Remuneraciones de la Entidad, incluyendo la estructura de remuneración, los niveles de remuneración y los programas de incentivos, de manera que no solo se atraiga y retenga al personal que la Entidad necesite, sino que también se asegure la adecuación de la Política al perfil de riesgo de la Entidad.

- Dirección de Auditoría Interna: Llevar a cabo una revisión independiente y objetiva de la calidad y eficacia del sistema de control interno de la Entidad y del marco de gestión al riesgo, además de realizar, al menos una vez al año, una evaluación interna central e independiente de la Política de Remuneraciones de Unicaja Banco al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.
- Dirección Corporativa de Control Global del Riesgo: Responsabilizarse del control de la totalidad de los riesgos incurridos por la Entidad, tomando como referencia el RAF vigente en cada momento; contribuir a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo, así como evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad; validar y evaluar los datos de ajuste por riesgo y cooperar en la medida en que resulte necesario con las Comisiones de Retribuciones y de Riesgos.
- Dirección de Cumplimiento Normativo: Velar por el cumplimiento de las normativas externa e interna aplicables, además de analizar cómo afecta la Política de Remuneraciones al cumplimiento de la legislación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la Entidad, y comunicar todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados, para su consideración, en su función supervisora, por el Consejo de Administración.

b) Información sobre la conexión entre remuneración y resultados

Conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo y, por extensión, en otros apartados de este documento, 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. La remuneración variable del Colectivo Identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad 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.

c) Las características más importantes de la concepción del sistema de remuneración, especificando la información sobre los criterios aplicados en la evaluación de los resultados y su ajuste en función del riesgo, la política de aplazamiento y los criterios de adquisición de derechos

Remuneración global

La política de remuneración y las prácticas retributivas en ella incluidas rigen la remuneración global de aplicación al colectivo identificado en Unicaja Banco, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensiones que puedan asimilarse a la remuneración variable.

Como principios generales de la política de remuneración global, se establece que la remuneración promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad, tomando como referencia, en cuanto resulte aplicable, el RAF aprobado por el Consejo de Administración, así como con la estrategia empresarial y los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo Unicaja, evitando conflictos de interés.

Como reforzamiento de la aplicación de la política de remuneraciones, se exige al “colectivo identificado” que se comprometa a no 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 sus sistemas de remuneración.

Remuneración variable

Cuando la remuneración incluya componentes variables, deberá mantenerse una relación equilibrada y eficiente entre éstos y los componentes fijos, de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

En particular, el componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

Los componentes variables deberán atender a los siguientes requisitos, con respeto, en todo caso, al principio de proporcionalidad:

1. El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
2. La remuneración variable del Colectivo Identificado se eliminará o reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o de un comportamiento negativo de otros parámetros, como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.
3. En cualquier caso la reducción de la remuneración variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos.
4. Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción (*malus*) o de recuperación (*clawback*) de las remuneraciones.
5. La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, por lo que no formará parte de posibles planes de remuneración y tendrá carácter excepcional; solo se podrá aplicar cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida, y se limitará al primer año de empleo.
6. Entre el 40% y el 60% de la remuneración variable a satisfacer por la Entidad a los miembros del C.I. se diferirá durante un determinado periodo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del interesado de que se trate, que, en ningún caso, será inferior a tres años ni superior a cinco.

En concreto, en el ejercicio 2020, será de aplicación conforme al siguiente esquema:

a) Consejeros Ejecutivos:

Al menos, el 40% de retribución variable devengada cada ejercicio se diferirá durante un periodo de entre tres y cinco años, y quedará sujeto a los ajustes ex post por resultados y

por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en el periodo del que procedan. Para el periodo 2021-2023, conforme a la nueva política de remuneraciones, el 60% de la retribución variable devengada en cada ejercicio por los Consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de 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.

b) Resto de miembros del Comité de Dirección:

El 40% de la retribución variable devengada cada ejercicio se diferirá durante un periodo de entre tres y cuatro años, y quedará sujeto a los ajustes ex post por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en el periodo del que procedan.

c) Resto de miembros del C.I:

El 40% de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida durante un periodo de tres años, y quedará sujeto a los ajustes ex post por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en el periodo del que procedan.

7. Al menos, el 50% de la remuneración variable de todos los integrantes del C.I., ya sea diferida o no, se abonará mediante instrumentos vinculados con la evolución de las acciones de Unicaja Banco y, cuando sea posible, otro tipo de instrumentos determinados por el supervisor que reflejen de manera adecuada la calificación crediticia de la Entidad. Estos pagos en instrumentos tendrán una retención por el plazo que corresponda, y estarán sujetos a la evolución de los fondos propios de la Entidad.

En estos casos, en que la remuneración esté vinculada a resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basarán en indicadores objetivos.

En los Estatutos Sociales se contempla que parte de la retribución de los Consejeros ejecutivos pueda ser variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del Consejero o de la empresa. Por su parte en el marco de la Política de Remuneraciones, del Esquema General de Incentivos de la Sociedad, del esquema específico para los Consejeros ejecutivos y de lo pactado contractualmente en 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 del pago de la remuneración variable, que podrá variar de un Consejero ejecutivo a otro.

Características de los Sistemas de retribución variable anual para el Colectivo identificado

Anualmente se aprobarán los Sistemas de Incentivos para el Colectivo Identificado:

- Sistema de incentivos para Consejeros Ejecutivos.
- Sistema de incentivos para el Personal con Funciones Clave.
- Sistema de incentivos para el Resto del Colectivo Identificado.

Con el siguiente esquema general de cálculo, que determinará el importe a percibir de retribución variable, siendo éste el resultado de multiplicar el índice de cumplimiento de objetivos (ICO) en el ejercicio, por los moduladores que anualmente se fijen, por el incentivo base que se estipule; todo ello, supeditado al cumplimiento de las restricciones que se establezcan tanto a nivel general como por sistema.

Restricciones aplicables (a)

$$\text{Importe a percibir} = \text{ICO (b)} \times \text{Moduladores aplicables (c)} \times \text{Incentivo Base o de referencia (d)}$$

(a) Además de las restricciones anteriormente indicadas (porcentaje de retribución fija sobre variable, ajustes ex-ante y ex-post, diferimiento, pago en instrumentos...), se establecerán para cada ejercicio restricciones llave, no permitiéndose incumplimientos parciales para éstas, y que podrán ser tanto generales, como específicas de cada sistema. Como restricciones generales se considerará el cumplimiento de los principios generales y específicos determinados en la normativa y como restricciones por sistema, se exigirá como norma general, la obtención, como mínimo, del BAI recurrente presupuestado, así como no alcanzar el límite en ninguna métrica básica del indicador sintético del RAF que se establezca para el ejercicio, el cual estará compuesto de determinadas métricas del RAF seleccionadas entre las que se encontrarán, de manera preferente:

- Ratio CET1 Fully-loaded
- Ratio de Apalancamiento
- Índice de eficiencia
- NSFR
- Distancia en rating a “Peer Group” (Nº de Notch)
- Sensibilidad CET 1 Fully Loaded ante impacto del spread de crédito en cartera VROCI
- Tasa de NPAs (sin ATAs)
- Coste de saneamiento del crédito sobre el total exposición
- Tasa de mora (sin ATAs)

(b) El índice de cumplimiento de objetivos (ICO) es un índice sintético que recoge el grado de consecución de los objetivos asignados a cada empleado o unidad, calculado como la media ponderada del grado de cumplimiento alcanzado en cada una de las variables-objetivo asignadas a los mismos.

Para tener derecho a la percepción de incentivos, se establecerá el porcentaje mínimo de cumplimiento que será preciso obtener a la finalización del ejercicio, así como el porcentaje máximo alcanzable. En los últimos sistemas aprobados, para tener derecho a la percepción de incentivos, se estableció un ICO a la finalización del ejercicio de, al menos, un 90%, y el indicador de cada variable se limitó con un tope del 120%, siendo el recorrido del ICO de 0 a 120.

(c) Los moduladores del índice de cumplimiento de objetivos, son indicadores que incrementan o reducen el ICO en función de las circunstancias definidas a nivel de Entidad, Unidad y/o individuales para cada uno de los sistemas. Como moduladores de Entidad, se utilizarán de manera preferente:

- Indicadores sintéticos de cumplimiento del Plan de Negocio.
- BAI recurrente (exceso del presupuesto).
- Indicadores sintéticos del RAF.

Y a nivel Individual, la evaluación de la actuación.

(d) La cantidad anual de referencia para el cálculo a abonar en concepto de incentivos se determinará en función del sistema de incentivos, pudiéndose determinar tanto un porcentaje general de remuneración variable sobre fija, como un importe por puesto desempeñado en el ejercicio al que corresponda el abono, en ambos casos, respetando siempre el límite máximo del 100% de remuneración variable sobre fija.

El pago de los incentivos se llevará a cabo una vez se produzca la aprobación de las Cuentas Anuales en la Junta General, y una vez analizado el resultado acerca del cumplimiento de los

objetivos, variables y evaluación del desempeño correspondientes a cada Sistema, de forma que pueda determinarse el cumplimiento de los requisitos generales que procedan, a los que igualmente se condiciona la percepción de aquéllos.

La Entidad determinará para cada sistema, en función del análisis de resultados que se dispone en el párrafo anterior, el importe total bruto a abonar en el ejercicio en concepto de incentivos. Se deberá tener en cuenta, a estos efectos, el cumplimiento de los requerimientos prudenciales de capital y, en su caso, la obligatoriedad de calcular el MDA y la imposición de limitaciones a la determinación y abono de retribución variable.

En caso de que de los cálculos establecidos determinaran un montante total a abonar superior al establecido por la Entidad, se procederá a la reducción directamente proporcional de los importes brutos individuales a abonar en concepto de incentivos, de forma que el total abonado no supere el mencionado límite cuantitativo.

Una vez obtenido un determinado importe de retribución variable, el abono de los importes diferidos en años sucesivos, se condicionará a la no concurrencia de circunstancias que dieran lugar a la aplicación de las cláusulas malus.

Exclusivamente para el Resto del Colectivo Identificado, en virtud de la interpretación del principio de proporcionalidad, se permitirá la neutralización de los principios de diferimiento, retención y pago en instrumentos, siempre que la cantidad a percibir por cada una de las personas afectadas por este sistema, no supere en ninguno de los casos el importe anual de 50.000 € ni se corresponda, al menos, con el 50% de la remuneración fija.

Para el Colectivo Identificado, la retribución variable ya satisfecha en efectivo o en acciones, será objeto de recuperación si en los tres años posteriores a su abono se produce alguna de las circunstancias previstas en la Política de remuneraciones y que se exponen en el apartado “Requerimientos de ajuste al riesgo aplicables a las remuneraciones variables” del presente documento.

Motivado por la crisis sanitaria y económica derivada del COVID-19, para el ejercicio 2020, con base en las premisas anteriormente expuestas, se adoptó el acuerdo de desactivación de los sistemas de incentivos para los miembros del Colectivo Identificado.

Beneficios discrecionales de pensiones

Se entienden por beneficios discrecionales de pensiones, en general, los pagos discrecionales concedidos por una entidad de crédito en base individual a su personal en virtud de un plan de pensiones o instrumento distinto que otorgue prestaciones de jubilación y que puedan asimilarse a retribución variable. En ningún caso incluirán beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la Entidad, con afectación a la generalidad de la plantilla.

En línea con la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo, los compromisos discrecionales de pensiones se establecerán bajo criterios que, en todo caso, queden alineados con los intereses de la Entidad, 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 Entidad en el momento de hacerse efectivos.

La Entidad se asegurará de que las cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas se apliquen de igual manera a los beneficios discrecionales de pensiones que a otros elementos de la remuneración variable.

Para los Consejeros ejecutivos, los directores generales y el personal asimilado a estos últimos, 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.

Requerimientos de ajuste al riesgo aplicables a las remuneraciones variables

En la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo de la Entidad se prevén los siguientes requerimientos:

- Entre el 40 y el 60 por ciento de la remuneración variable se diferirá durante un periodo, teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del interesado de que se trate y que, en ningún caso, podrá ser inferior a tres años ni superior a cinco.
- Al menos, el 50%, ya sea diferido o no diferido, se abonará mediante acciones de Unicaja Banco y, cuando sea posible, otro tipo de instrumentos determinados por el supervisor que reflejen de manera adecuada la calificación crediticia de la Entidad.

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de Unicaja Banco, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, laboral y mercantil, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando Unicaja Banco obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, 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 del C.I. estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación cuando concurra un deficiente desempeño financiero, ya sea en el conjunto de la Entidad o de alguna División, Dirección o Unidad en concreto, cuya actuación sea significativa para la Entidad.

Entre los factores que se han de tener en cuenta a estos efectos deberán considerarse, al menos:

- a. Los fallos sustanciales en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una División, Dirección o Unidad significativa.
- b. El incremento sufrido por la Entidad o por una División, Dirección o Unidad de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- c. Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a una División, Dirección o Unidad, o a sus responsables.
- d. Las conductas irregulares significativas, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la inadecuada comercialización de productos y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

En particular, en relación con la retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono, a efectos de su posible reducción se considerará el siguiente catálogo de circunstancias, siempre que concurra una conducta dolosa o gravemente negligente directamente imputable al miembro del C.I.:

- a. Que la condición financiera subyacente de la Entidad haya empeorado significativamente.

- b. Que se produzca un aumento en las necesidades de capital de la Entidad producto de una decisión adoptada por la División, Dirección o Unidad en la que el miembro del C.I. trabaje o haya trabajado, no previsto en el momento en que se generó la exposición.
- c. Que el rendimiento financiero de la Entidad o la División, Dirección o Unidad en que el miembro del C.I. trabaje o haya trabajado se haya visto reducido significativamente.
- d. Que la Entidad o la División, Dirección o Unidad en que el miembro del C.I. trabaje o haya trabajado haya sufrido una incorrecta o inadecuada gestión del riesgo.
- e. Que la Entidad haya sido requerida o se vea obligada a reformular cualquiera de sus estados financieros correspondientes a alguno de los ejercicios financieros incluidos en el período de devengo o el período de diferimiento, no derivando esta reformulación de un cambio normativo, y resultando de la citada reformulación un importe de la retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada.
- f. Que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente dirigida a la Entidad para restringir su política de distribución de dividendos.
- g. Que acaezcan circunstancias que determinen el despido disciplinario procedente del miembro del C.I. de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un Consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- h. Que la Entidad tenga conocimiento de un incumplimiento de los requisitos de idoneidad por parte del miembro del C.I. que también lo sea del “Colectivo Sujeto”, tal y como este se define en la Política para la Evaluación de la Idoneidad vigente en Unicaja, acaecido durante el periodo de devengo.
- i. Que el miembro del C.I. haya incurrido en mala conducta o error grave que haya perjudicado a la Entidad o la División, Dirección o Unidad en que dicho miembro del C.I. trabaje o haya trabajado.
- j. Que el miembro del C.I. haya ejecutado o participado en conductas irregulares o actividades fraudulentas. A estos efectos, se tendrá especialmente en cuenta el impacto negativo derivado de la comercialización irregular de productos y la responsabilidad de las personas u órganos que adoptaran la decisión correspondiente.
- k. Que se impongan sanciones regulatorias o condenas judiciales a la Entidad por hechos que pudieran ser imputables al miembro del C.I. o a la División, Dirección o Unidad en que el miembro del C.I. trabaje o haya trabajado.

Por su parte, la retribución variable ya satisfecha, en efectivo o en instrumentos, será objeto de recuperación si en los tres años posteriores a su abono se produce alguna de las circunstancias anteriormente descritas, cuando las mismas deriven de una conducta dolosa o gravemente negligente directamente imputable al miembro del C.I.

Como se ha indicado anteriormente, para el ejercicio 2020, se adoptó el acuerdo de desactivación de los sistemas de incentivos para los miembros del Colectivo Identificado.

Otros pagos

Los pagos que se realicen por rescisión anticipada de contratos del “colectivo identificado” serán razonables y proporcionados, y atenderán al tiempo efectivo de la prestación realizada y a la prestación futura pactada que no llegará a realizarse, sin que en ningún caso pudieran implicar un menoscabo de la solvencia de la Entidad. Con carácter general, se aplicarán las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en la normativa especial que resulte aplicable, así como las pactadas, en su caso, en los contratos suscritos. En el ejercicio 2020, se ha producido la desvinculación laboral de un miembro del “colectivo identificado” del grupo abonándose una indemnización por un importe total de 430 miles de euros. Otros dos

miembros del “colectivo identificado” han causado baja por prejubilación (uno de ellos con fecha 31/12/2020) y en ninguno de los casos, las compensaciones percibidas, ni por forma de instrumentación ni por su cuantía, pueden ser consideradas rescisiones anticipadas.

Retribución de los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Retribución general de los Consejeros ejecutivos

Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho, además, a percibir una remuneración compuesta por:

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos de la empresa
- Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguros oportunos.
- 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.

d) Los ratios entre remuneración fija y variable establecidos de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra g) de la Directiva 2013/36/UE

El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo. No obstante, la Entidad podrá aprobar un nivel superior siempre que no sea superior al 200% del componente fijo, de acuerdo con el procedimiento establecido en el 2º punto del apartado 1.g) del artículo 34 de la Ley 10/2014. Hasta el momento no se ha hecho uso de tal facultad por la Junta General de Accionistas.

e) Información sobre los criterios en materia de resultados en que se basa el derecho a acciones, a opciones o a los componentes variables de la remuneración

Cuando la remuneración variable esté vinculada a los resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basarán, en todo caso, en indicadores objetivos. En el caso de incentivos significativos, se tendrá en consideración, además, una evaluación plurianual en la que se combinen los resultados del integrante del Colectivo Identificado, valorados conforme a los criterios tanto financieros como no financieros de la Unidad de negocio afectada, en su caso, y los resultados globales de la Entidad. Asimismo se tendrán en cuenta los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de Unicaja Banco, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio o de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, laboral y mercantil, la remuneración variable total se eliminará o reducirá de forma considerable cuando Unicaja Banco obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, 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 satisfechas.

En este sentido, hasta el 100% de la remuneración variable total del Colectivo Identificado estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación.

f) Los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias

Remuneración variable

Cuando la remuneración incluya componentes variables, deberá mantenerse una relación equilibrada y eficiente entre éstos y los componentes fijos, de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

Los componentes variables deberán atender a los siguientes requisitos, con respeto, en todo caso, al principio de proporcionalidad:

1. El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
2. La remuneración variable del Colectivo Identificado se eliminará o reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o de un comportamiento negativo de otros parámetros, como el grado de consecución de los objetivos presupuestados. En cualquier caso la reducción de la remuneración variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos.
3. Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción (malus) o de recuperación (clawback) de las remuneraciones.
4. La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, por lo que no formará parte de posibles planes de remuneración y tendrá carácter excepcional; solo se podrá aplicar cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida, y se limitará al primer año de empleo.

g) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por ámbito de actividad

Importe de la remuneración fija total devengada durante el ejercicio 2020, por los componentes del Colectivo Identificado del Grupo Unicaja Banco en miles de euros:

Consejeros No Ejecutivos	833
Consejeros Ejecutivos	1.636
Banca de inversión	178
Banca comercial	2.473
Gestión de activos	634
Funciones Corporativas	3.187
Funciones Independientes de Control	1.433
Resto	503

- h) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad, con indicación de:
- (i) las cuantías de la remuneración para el ejercicio financiero, divididas en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios,
 - (ii) las cuantías y la forma de la remuneración variable, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados a las acciones y de otro tipo,
 - (iii) las cuantías de las remuneraciones diferidas pendientes de pago, desglosadas por partes atribuidas y no atribuidas,
 - (iv) las cuantías de la remuneración diferida concedida durante el ejercicio financiero, pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados,
 - (v) los pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios de dichos pagos,
 - (vi) las cuantías de las indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio financiero, el número de beneficiarios y el importe máximo de este tipo de pagos abonado a una sola persona.

Información del Colectivo Identificado del Grupo Unicaja Banco en miles de euros:

	Consejo de administración Consejeros no ejecutivos	Consejo de administración Consejeros ejecutivos	Banca de inversión	Banca comercial	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones independientes de control	Resto
1. Colectivo identificado (empleados o no)	10	2						
2. Número de empleados identificados equivalentes a tiempo completo			1	17	6	22	11	7
De los que: altos directivos			-	3	-	5	4	-
De los que: en funciones de control			-	-	-	-	7	-
3. Importe de la remuneración fija total	833	1.636	178	2.473	634	3.187	1.433	503
De los que: en metálico	833	1.636	178	2.473	634	3.187	1.433	503
De los que: en acciones o instrumentos relacionados	-	-	-	-	-	-	-	-
De los que: en otros tipos de instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Importe de la remuneración variable total	-	-	-	13	-	430	-	-
De los que: en metálico	-	-	-	13	-	430	-	-
De los que: en acciones o instrumentos relacionados	-	-	-	-	-	-	-	-
De los que: en otros tipos de instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Total remuneración variable devengada en el ejercicio que se difiere	-	-	-	-	-	-	-	-
De los que: en metálico	-	-	-	-	-	-	-	-
De los que: en acciones o instrumentos relacionados	-	-	-	-	-	-	-	-
De los que: en otros tipos de instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
Información adicional sobre el importe total de remuneración variable								
6. Importe total de remuneración variable diferida devengada en años anteriores, según el artículo 450.1 (h) (iii) del Reglamento (UE) n.º 575/2013	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Importe del ajuste explícito ex post por desempeño aplicado en el año para las remuneraciones devengadas en los años previos	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Número de beneficiarios de remuneración variable garantizada	-	-	-	-	-	-	-	-

	Consejo de administración Consejeros no ejecutivos	Consejo de administración Consejeros ejecutivos	Banca de inversión	Banca comercial	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones independientes de control	Resto
9. Importe total de remuneración variable garantizada en el año	-	-	-	-	-	-	-	-
10. Número de beneficiarios de indemnizaciones por despido por resolución anticipada de contrato	-	-	-	-	-	1	-	-
11. Importe total de indemnizaciones por resolución anticipada de contrato pagadas en el año	-	-	-	-	-	430	-	-
12. Importe máximo de indemnización por resolución anticipada de contrato satisfecho a una persona, según el artículo 450.1 (h) (v) del Reglamento (UE) n.º 575/2013	-	-	-	-	-	430	-	-
13. Número de beneficiarios de aportaciones a beneficios discrecionales de pensión realizadas en el ejercicio	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Importe total de las aportaciones a beneficios discrecionales de pensión en el ejercicio	-	-	-	-	-	-	-	-
Otra información adicional								
15. Importe total de retribución variable devengada en períodos plurianuales en programas que no se actualizan anualmente	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Número de beneficiarios de beneficios discrecionales de pensión que han abandonado la entidad (ya sea por jubilación o por cese)	-	-	-	-	-	-	-	-
17. Importe total de beneficios discrecionales de pensión abonados o retenidos en el ejercicio a personas que han abandonado la entidad (ya sea por jubilación o por cese)	-	-	-	-	-	-	-	-

- i) El número de personas que perciben una remuneración de 1 millón EUR o más por ejercicio financiero, desglosado por escalones de 500 000 EUR por lo que respecta a las remuneraciones de entre 1 millón EUR y 5 millones EUR, y desglosado por escalones de 1 millón EUR por lo que respecta a las remuneraciones iguales o superiores a 5 millones EUR**

En 2020 ningún empleado percibió una remuneración igual o superior a un millón de euros.

Otra información que se ha de facilitar de conformidad con la letra k) de la Norma 60 de la Circular 2/2016 del Banco de España:

- i. Descripción de las categorías del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo, con independencia del tipo de relación laboral de los empleados que las desempeñen.**

A los efectos de la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo, como se ha mostrado con anterioridad, forman parte del colectivo los administradores, los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que

ejercen funciones de control, y todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Unicaja a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales.

A 31 de diciembre de 2020, en concreto, este colectivo estaba compuesto por 76 personas:

- 2 Consejeros Ejecutivos de Unicaja Banco.
- 10 Consejeros No Ejecutivos, de Unicaja Banco.
- 3 Consejeros independientes del Banco Europeo de Finanzas.
- 12 miembros de la Alta Dirección de Unicaja Banco.
- 5 miembros de la Alta Dirección de las Sociedades del Grupo.
- Directores de Unicaja Banco de: Validación interna, Tesorería y Mercados de Capitales, Relaciones con Inversores, Análisis y Estrategia de Mercados, Gestión de Balance, Gestión de Activos, Análisis de Riesgos, Análisis de Empresas e Instituciones, Análisis de Particulares, Control y Seguimiento de Riesgo de Crédito, Modelos de Riesgo de Crédito, Inmuebles, Participadas, Banca Corporativa, Banca Especializada, Medios de Pago, Crédito al Consumo y FPV, Financiaciones Sindicadas, Información Financiera y Fiscal, Eficiencia y Estudios, Recursos Humanos, Tecnología, Planificación, Analítica y Datos, Secretaría del Consejero Delegado, Estrategia Comercial, Inteligencia Comercial y Banca Digital, Operaciones, Atención al Cliente, Organización y Transformación e Innovación.
- Los Directores Territoriales de Unicaja Banco de: Málaga, Castilla La Mancha y Madrid, Andalucía Oriental, Andalucía Occidental, León y Salamanca.
- Delegada de Protección de Datos de Unicaja Banco.
- Los Directores de las Áreas de Unicaja Banco de: Capital, Procesos Clave, Ciberseguridad, Riesgos, Back Office, Front Office, Middle Office y Área de Gobierno y Calidad del Dato.

ii. Las medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado.

La remuneración variable del Colectivo Identificado se eliminará o reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o de un comportamiento negativo de otros parámetros, como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

En cualquier caso la reducción de la remuneración variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos.

Hasta el 100% de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción (*malus*) o de recuperación (*clawback*).

Por su parte, la retribución variable ya satisfecha, en efectivo o instrumentos, será objeto de recuperación si en los tres años posteriores a su abono se produce una

conducta dolosa o gravemente negligente directamente imputable al miembro del Colectivo Identificado.

iii. Descripción de los criterios utilizados en la determinación de la remuneración para tomar en consideración los riesgos presentes y futuros.

Como principios generales de la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo, a valorar en su aplicación efectiva, se establece que la remuneración será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin incentivos a la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado de la Entidad, tomando como referencia, en cuanto resulte aplicable, el RAF aprobado por el Consejo de Administración, así como con la estrategia empresarial y los objetivos, valores e intereses a largo plazo de Unicaja Banco, evitando conflictos de intereses.

Como reforzamiento de la aplicación de la Política, se exigirá al Colectivo Identificado que se comprometa a no 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 sus sistemas de remuneración.

iv. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio precedente a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración, de ser este distinto al consejo de administración.

El órgano encargado de supervisar la remuneración según la política vigente es el Consejo de Administración, por lo que dicha información se facilita en el documento “Remuneraciones devengadas por Consejeros”, publicado igualmente en la página web corporativa de la Entidad.

v. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por el ámbito de actividad de la entidad de crédito (banca de inversión o banca comercial).

Información ya cumplimentada en el punto g) anterior: *Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por ámbito de actividad.*

vi. Los términos en que la junta general de accionistas u órgano equivalente haya aprobado un remuneración variable por encima del 100% de la remuneración fija.

Como se ha indicado, la Junta General de Accionistas de Unicaja Banco no ha adoptado un acuerdo en este sentido.