

Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja Banco, S.A. (2027-2029)

Índice

1.	Introducción	3
2.	Principios generales.....	4
3.	Principales novedades	6
4.	Prácticas retributivas.....	7
5.	Remuneración de los consejeros en su condición de tales	10
6.	Remuneración de los consejeros ejecutivos	12
7.	Importe máximo de la retribución de los consejeros	26
8.	Proceso de elaboración, aprobación revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.....	26
9.	Excepciones temporales.....	29
10.	Periodo de vigencia	29
	ANEXO - Acuerdo sobre entrega de acciones.....	30

1. Introducción

La Junta General Extraordinaria de Accionistas de Unicaja Banco, S.A. (en adelante, “**Unicaja**”, la “**Entidad**”, o la “**Sociedad**”) celebrada el 14 de noviembre de 2023 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros aplicable desde la fecha de celebración de la citada Junta, y durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones deben ser sometidas a aprobación por la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En consecuencia, corresponde la elaboración y aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de Unicaja antes del fin del ejercicio 2026. La presente política de remuneraciones de los consejeros de Unicaja (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) será sometida a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de Unicaja de 2026 como punto separado del orden del día, para reemplazar a la Política de Remuneraciones de Consejeros de Unicaja Banco, S.A. aprobada en 2023, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia. Esta Política entrará en vigor el 1 de enero de 2027, y se mantendrá vigente durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029, sin perjuicio de las modificaciones o adaptaciones que en cada momento puedan ser objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Adicionalmente, como entidad de crédito, Unicaja está sometida a lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, “**LOSS**”), así como a su normativa de desarrollo, y a las Directrices¹ de la Autoridad Bancaria Europea (“**EBA**”) sobre políticas de remuneración adecuadas (“**Directrices EBA**”) que establecen requisitos específicos en materia de remuneraciones para las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su grupo.

La presente Política de Remuneraciones es continuista, preservando los principios, la estructura y los criterios fundamentales que han regido la política retributiva de los consejeros de Unicaja. No obstante, se incorporan ajustes y mejoras para una mejor adaptación a las recomendaciones de buen gobierno y a las mejores prácticas del sector, así como a la experiencia acumulada por la Sociedad en la aplicación de las políticas anteriores. De este modo, la Política refuerza su coherencia con el modelo de gobernanza de

¹ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2021.

la Sociedad y asegura su alineación con los objetivos estratégicos y los intereses a largo plazo de Unicaja y sus grupos de interés.

2. Principios generales

La presente Política tiene por objeto establecer, con pleno respeto al esquema previsto en los Estatutos Sociales de Unicaja y al resto de normativa que resulta de aplicación, el marco regulador de referencia respecto de las retribuciones que pueden percibir los miembros del Consejo de Administración de Unicaja, de manera que dicho marco sea compatible con:

- la estrategia empresarial de la Sociedad,
- la situación económica y financiera que tenga en cada momento y
- las mejores prácticas de mercado utilizadas por empresas comparables.

De esta manera, se persigue que la Política esté dirigida a la creación de valor a largo plazo, alineándola con los intereses de sus accionistas y la política general de remuneraciones aplicable al conjunto de empleados de Unicaja. Los principios generales que inspiran esta Política son los siguientes:

Equidad interna, competitividad y no discriminación	<p>El sistema de remuneración velará por que se alcancen los objetivos de equidad interna y de competitividad, de manera que permita captar y retener el mejor talento, así como ofrecer una adecuada recompensa al desempeño y trayectoria profesional.</p> <p>La Política no es discriminatoria en cuanto al género en la medida en que está basada en la igualdad de retribución entre consejeros y consejeras para una misma función o para una función de igual valor.</p>
Flexibilidad	<p>La retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.</p> <p>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.</p>
Transparencia y sencillez	<p>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, con pleno respeto a las previsiones regulatorias que resulten de aplicación.</p>

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 las actividades de la Sociedad.

A partir de estos principios, Unicaja ha definido sus políticas retributivas tomando en consideración, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resulten aplicables a las entidades de crédito y a los distintos ámbitos sectoriales en los que desarrolla sus negocios, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y a alinear la remuneración con la estrategia empresarial, y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

En desarrollo de lo anterior, Unicaja cuenta con una política específica de remuneraciones asociada a la gestión del riesgo del Grupo Unicaja, aplicable al “Colectivo Identificado”, que se concreta, para los miembros del Consejo de Administración, en esta Política de la siguiente manera:

Compatible con la gestión del riesgo	La Política 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.
Alineación con la estrategia empresarial	La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, evitando los conflictos de intereses.
Equilibrada	En relación con los consejeros ejecutivos, mantendrá una relación equilibrada y eficiente entre los componentes variables y los componentes fijos. En particular, estos últimos constituirán una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

3. Principales novedades

Esta Política es continuista, preservando los principios, la estructura y los criterios fundamentales respecto de la anterior. No obstante, incorpora una serie de novedades, fruto de un proceso de revisión y adaptación continua a las mejores prácticas de gobierno corporativo, las recomendaciones de los organismos supervisores y las expectativas de los distintos grupos de interés, especialmente los accionistas. Estas novedades responden tanto a la evolución del marco normativo como a la necesidad de reforzar la alineación de la política retributiva con la estrategia de la Sociedad, la sostenibilidad a largo plazo y la gestión prudente del riesgo.

Entre los principales cambios destacan los siguientes:

- Se añade un apartado con las prácticas retributivas seguidas por la Sociedad en línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y la normativa aplicable en materia de remuneraciones a las entidades de crédito.
- Se adaptan las explicaciones respecto a los principios generales, y se introduce la referencia al estudio de mercado (*benchmark*) utilizado para determinar la retribución fija de los consejeros.
- Se introduce el detalle de las características del Plan de Incentivos a Largo Plazo dirigido a determinados directivos clave de la Sociedad en el que participa el Consejero Delegado para el periodo 2025-2027.
- Se da un mayor detalle de la proporción de la retribución variable respecto de la fija.
- Se han realizado mejoras técnicas en el contenido de la Política, orientadas a reforzar la transparencia y facilitar su comprensión.

4. Prácticas retributivas

La Política, atendiendo a sus principios generales, se encuentra plenamente alineada con la estrategia a largo plazo de Unicaja, cumpliendo con los más altos estándares y mejores prácticas en materia de buen gobierno corporativo.

Consejeros ejecutivos

- Se mantiene una relación equilibrada y eficiente entre la retribución variable y los componentes fijos. En particular, estos últimos constituirán una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- El componente fijo de la retribución reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización.
- Las condiciones previstas para la consolidación de la retribución variable reflejarán un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo y superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones del desempeño (*pay for performance*). Cuando la retribución esté vinculada a los resultados, el derecho a su percepción y su importe total se basarán, fundamentalmente, en indicadores objetivos, que se combinarán igualmente con una evaluación del desempeño que mida aspectos cualitativos.
- Se cuenta con asesoramiento externo recurrente a efectos de considerar las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política.
- No se refleja la posibilidad de percibir remuneraciones extraordinarias.
- Respecto al componente variable de la remuneración:
 - No limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
 - Dependerá del desempeño individual, no sólo de factores externos o del sector.
 - Tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren o puedan minorar los resultados de la Sociedad.
 - Cualquier elemento de la retribución variable estará sometido a cláusulas de reducción de la retribución (*malus*) que, en su caso, pueden dar lugar a la cancelación de la parte diferida y de recuperación de las retribuciones ya satisfechas (*clawback*).
 - Su abono estará supeditado al cumplimiento de los requerimientos de capital, al marco de apetito al riesgo de la Entidad y a los requisitos supervisores.
 - No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en los sistemas de remuneración.
 - El 60% de **la retribución variable se diferirá** durante un periodo de **5 años**.
 - **Al menos el 50%** de la retribución variable se abonará, en cada uno de los pagos según el calendario establecido, mediante la **entrega de acciones de Unicaja** u otros

instrumentos de la Sociedad de naturaleza equivalente.

- Una vez atribuidas las acciones los consejeros ejecutivos **no podrán transferir su titularidad** o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de tres años (plazo o **periodo de retención**) o hasta alcanzar, al menos, dos veces su retribución fija anual.

Consejeros no ejecutivos

- La retribución se determina **en función de las responsabilidades y funciones asumidas** por cada consejero, garantizando en todo caso que no se vea comprometida su independencia.
- **No participan en esquemas de retribución variable** o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad.
- **No perciben su compensación en acciones**, opciones sobre acciones o derechos retributivos sustitutivos vinculados al valor de éstas.
- **No participan de los planes de ahorro o previsión a largo plazo.**

4.1. Consideración de las condiciones retributivas de los trabajadores

Los principios que inspiran el sistema de remuneración aplicable a los consejeros se corresponden con los previstos en la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo que da cumplimiento a las previsiones contenidas en la LOSS y su normativa de desarrollo, así como las Directrices EBA sobre remuneración.

Este modelo de gobierno y toma de decisiones permite al Consejo de Administración (a) obtener una perspectiva global del esquema retributivo de aplicación en la Entidad, incluyendo sus principales componentes -retribución fija, retribución variable, compensaciones por cese y previsión social- así como las condiciones más relevantes, y (b) tomar en consideración dicho esquema en orden a diseñar la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Entre otros factores, esta toma en consideración se evidencia a través de lo siguiente:

i.- Los criterios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros son los mismos que se incorporan en el esquema de retribución global de la Entidad y en la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo vigente en la Entidad aplicable al Colectivo Identificado, que, a su vez, da cumplimiento a las previsiones contenidas en la LOSS y su normativa de desarrollo, así como las Directrices EBA sobre remuneración.

ii.- El esquema de retribución variable de aplicación a los consejeros ejecutivos comparte claramente la filosofía y principios del modelo aplicable al resto de miembros del Colectivo Identificado, en cuanto a diferimiento, pago en instrumentos y retención, contemplando las especialidades propias aplicables a los consejeros con funciones ejecutivas.

iii.- Los pagos por terminación anticipada de la relación contemplan igualmente mecanismos presentes en la regulación aplicable al resto de miembros del Colectivo Identificado.

iv.- Atendiendo al principio de equidad interna, la estructura de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos está alineada con la del conjunto de los empleados de la Sociedad. Además, las revisiones y actualizaciones de las cuantías máximas de la remuneración de los consejeros, tanto en su condición de tales como en el caso de los consejeros ejecutivos, se realizan tomando como referencia el porcentaje de revisión salarial fijado en el convenio colectivo aplicable con carácter general a los empleados de la Sociedad. De este modo, se garantiza que la evolución de las retribuciones de los consejeros mantiene una proporcionalidad y una alineación razonable con la evolución de las condiciones salariales del resto de empleados, reforzando la equidad y la competitividad interna.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros proporcionará información sobre la evolución de la remuneración media de los empleados y de los consejeros, permitiendo así valorar la adecuación y evolución relativa de ambos colectivos a lo largo del tiempo. Esta transparencia facilita que los órganos de gobierno puedan valorar el impacto de las decisiones retributivas y asegurar que la política de remuneraciones de los consejeros se mantiene alineada con la realidad y la evolución del conjunto de la organización.

4.2. Alineamiento de la Política con la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo plazo

De acuerdo con la normativa aplicable a la Sociedad y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo, la Política prevé mecanismos que promueven la sostenibilidad de la Sociedad.

A estos efectos, un porcentaje de la retribución variable, así como de los pagos por rescisión anticipada, cuando sea de aplicación, y los denominados beneficios discrecionales por pensiones de los consejeros ejecutivos se abonarán mediante acciones de Unicaja, consiguiendo una perfecta correlación entre la retribución de los consejeros ejecutivos y la estrategia e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Además, la Política prevé la aplicación de cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) sobre los componentes variables de la remuneración, cuando la Sociedad obtenga unos resultados negativos o poco brillantes.

Éstas y otras medidas que se desarrollan en el apartado relativo a la remuneración de los consejeros ejecutivos tienen como finalidad fomentar una gestión responsable y equilibrada, procurando que no se incentiven conductas orientadas únicamente a resultados inmediatos y que puedan poner en riesgo la estabilidad futura de la Sociedad, sino que se premie el desempeño que contribuya de manera efectiva al crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones actúa con la debida coordinación con la Comisión de Riesgos, a efectos de que esta última pueda cumplir, en cuanto a la estructura retributiva aplicable en la Entidad, conforme al marco estatutario y regulatorio, con las competencias atribuidas, y, en particular, lleve a cabo el análisis de si los sistemas de incentivos vigentes tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

La Comisión de Riesgos interviene, cuando procede, en la efectiva determinación de la bolsa total del incentivo a repartir, en la fijación de los objetivos y en la medición del desempeño, así como en el momento del pago de la retribución variable, a efectos de verificar que se efectúa un ajuste de la remuneración por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

Como refuerzo de todo lo anterior, se exige a los consejeros -como al resto del Colectivo Identificado- que se comprometan 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.

5. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

Los Estatutos Sociales de Unicaja establecen que el cargo de consejero será remunerado diferenciando entre la remuneración de los consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración ("*consejeros en su condición de tales*") y la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas ("*consejeros ejecutivos*"). 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 vigente en cada momento. La estructura de remuneración de los consejeros se desarrolla por medio de esta Política y rige para todos los consejeros que ejerzan su cargo durante todos o parte de los ejercicios en los que la presente Política se mantenga vigente.

El Consejo de Administración es el órgano encargado de determinar la distribución individual de la remuneración entre los distintos consejeros, siempre dentro de los límites y condiciones fijados en la

Política de Remuneraciones y en el marco aprobado por la Junta General de Accionistas. Para ello, se tienen en cuenta criterios objetivos como las funciones y responsabilidades asignadas a cada consejero, su dedicación, la pertenencia a comisiones y la asistencia efectiva a las sesiones, así como cualquier otra circunstancia relevante.

5.1. Elementos de la remuneración

En el marco de lo establecido en los Estatutos Sociales de Unicaja y los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración en desarrollo de los mismos, la remuneración de los consejeros en su condición de tales comprenderá los siguientes conceptos:

- **Asignación fija anual por la mera pertenencia al Consejo de Administración:** Se establece en un importe de 85.000 euros.
- **Asignación fija anual adicional:** Teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que le sean atribuidas a cada consejero y su pertenencia a las distintas Comisiones, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de la periodicidad y forma de pago de dichas asignaciones.

Adicionalmente, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración podrá acordar el pago de una retribución adicional en concepto de dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de las Comisiones dentro del importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, aprobado por la Junta General de Accionistas.

5.2. Contrato del Presidente

El Presidente del Consejo de Administración, que ostenta funciones de naturaleza orgánica o representativa, pero en ningún caso ejecutivas, tiene firmado con la Sociedad un contrato mercantil de prestación de servicios que recoge las condiciones y características principales y accesorias de su relación con Unicaja. Dicho contrato prevé que el Presidente, en su condición de no ejecutivo, perciba exclusivamente una retribución fija, atendiendo a las funciones y responsabilidades desempeñadas de naturaleza orgánica o representativa, pero en ningún caso ejecutivas, y que son adicionales a las que percibe en su condición de miembro del Consejo de Administración.

El Presidente, al igual que el resto de los consejeros no ejecutivos, no percibe retribución variable, ni aportaciones a sistemas de previsión social o ahorro, ni compensaciones por cese o terminación de su relación.

5.3. Importe máximo y distribución

El importe máximo anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a 2.437.000 euros brutos anuales, incluyendo la asignación fija que perciben el Presidente y los consejeros

ejecutivos por su pertenencia al Consejo de Administración. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación por la propia Junta General de Accionistas, y se actualizará, en relación con los ejercicios 2028 y 2029 con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable con carácter general a los empleados de la Sociedad ("Convenio Colectivo Estatal de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro").

Los importes de la remuneración fija de los consejeros de Unicaja aplicables durante la vigencia de la presente Política, tal y como se detallan en esta sección, se ha determinado en base a las conclusiones extraídas del resultado de del análisis comparativo realizado por un asesor externo de reconocido prestigio como se detalla en el apartado 8.2.

Sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, la distribución de este importe acordada por el Consejo de Administración para el ejercicio de entrada en vigor de la Política (i.e., 2027) es la siguiente:

Consejo de Administración	Comisiones de apoyo al Consejo de Administración:
<ul style="list-style-type: none"> • Presidencia: 385.000 euros 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidencia: 20.000 euros
<ul style="list-style-type: none"> • Vicepresidencia: 28.000 euros 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría: 6.500 euros
<ul style="list-style-type: none"> • Consejero Coordinador: 28.000 euros 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia: 20.000 euros**
<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría: 20.000 euros 	
<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia: 85.000 euros* 	
<p>*Todos los miembros del Consejo de Administración perciben una asignación fija de 85.000 euros por su pertenencia al Consejo.</p>	<p>**Todos los miembros de una Comisión perciben una asignación fija de 20.000 euros por su pertenencia a la Comisión.</p>

El Consejo de Administración, en uso de sus competencias y siempre dentro del límite máximo aprobado por la Junta General, podrá modificar la distribución de estos importes en función de criterios tales como la responsabilidad, complejidad, dedicación u otros que considere oportunos, informando de ello en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

6. Remuneración de los consejeros ejecutivos

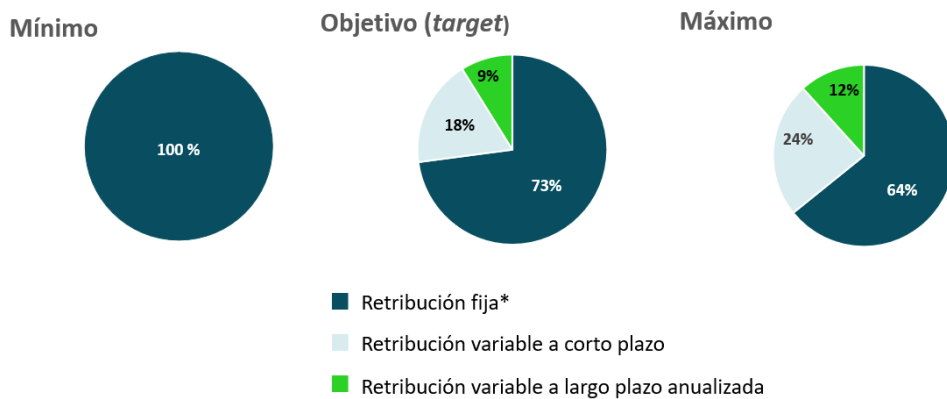
De conformidad con lo establecido en los Estatutos de la Sociedad, los consejeros ejecutivos, de manera adicional a la remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, percibirán la retribución correspondiente al desempeño de funciones ejecutivas, en los términos que se indican a continuación y que, igualmente, habrán de estar recogidos en el contrato celebrado a tal efecto.

Actualmente, el Consejero Delegado es el único consejero ejecutivo de la Sociedad, y, por tanto, será el único que tendrá derecho a percibir la retribución adicional referida en este apartado y en los términos aquí indicados.

6.1. Elementos de la remuneración

A continuación, se describen los componentes que integran el sistema de remuneración aplicable a los consejeros ejecutivos de Unicaja, sistema que será de aplicación tanto al actual Consejero Delegado como a cualquier otro que pueda ser designado como tal durante la vigencia de la presente Política.

La Política prevé 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.



*A estos efectos, sólo se considera la retribución fija por el desempeño de las funciones ejecutivas, excluyendo los beneficios sociales y el componente asistencial.

Retribución fija		Retribución variable	
Retribución fija anual en metálico	725.000 euros brutos anuales.	Retribución variable a corto plazo	<p>No se abona cuando no se haya alcanzado el cumplimiento mínimo de los objetivos establecidos.</p> <p>Se abonará el 100% del incentivo objetivo (<i>target</i>) en caso de alcanzar un grado de cumplimiento de los objetivos del 100%: el incentivo objetivo representará un 25% de la retribución fija anual en metálico.</p> <p>En un supuesto de sobrecumplimiento se abonará como máximo un 150% del incentivo objetivo (<i>target</i>).</p>
Beneficios sociales	Seguro de salud por importe de hasta 5.000 euros anuales.	Retribución variable a largo plazo	<p>No se abona cuando no se haya alcanzado el cumplimiento mínimo de los objetivos establecidos.</p> <p>Se abonará el 100% del incentivo objetivo (<i>target</i>) en caso de alcanzar un grado de cumplimiento de los objetivos del 100%: el incentivo objetivo representará un 50% de la retribución fija anual en metálico.</p> <p>En un supuesto de sobrecumplimiento se abonará como máximo un 150% del incentivo objetivo (<i>target</i>).</p>
Componente asistencial	<p>Seguro de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento. Las aportaciones anuales serán de hasta 200.000 euros.</p> <p>Un 15% de las aportaciones está sujeto al cumplimiento de los mismos objetivos a los que se condiciona la retribución variable.</p>		

6.1.1. Retribución fija

La retribución fija de los consejeros ejecutivos refleja, principalmente, el nivel de responsabilidad asumido y la trayectoria profesional. En la determinación de la retribución fija se toma en consideración información de mercado relativa a entidades comparables con la Entidad.

La retribución fija de los consejeros ejecutivos se compone de los siguientes elementos:

6.1.1.1. Retribución fija anual

Este componente permite reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente, la dedicación y la responsabilidad en la organización.

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución fija anual por importe de 725.000 euros brutos. Este importe se actualizará, en relación con los ejercicios 2028 y 2029, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

En el caso de que los consejeros ejecutivos perciban retribuciones por el desempeño de cargos en sociedades participadas, el importe bruto percibido se descontará del importe a satisfacer por la Sociedad, salvo que excepcional y motivadamente el Consejo de Administración acuerde lo contrario.

6.1.1.2. Beneficios sociales

El Consejero Delegado, como parte de su retribución fija, disfrutará –en concepto de otros beneficios sociales- de un seguro de salud por un importe máximo anual de 5.000 euros brutos anuales.

6.1.1.3. Componente asistencial

En materia de previsión social, el Consejero Delegado tendrá derecho a un componente asistencial consistente en una aportación definida a un sistema de previsión social instrumentado en un contrato de seguro o en un instrumento de ahorro que, cumpliendo una finalidad equivalente, sea compatible con la naturaleza jurídica de la relación mantenida entre el Consejero Delegado y la Sociedad. Las contingencias protegidas mediante estos instrumentos son las de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

La aportación anual máxima será de 200.000 euros brutos, aplicable durante el periodo de vigencia de la Política, sin que sea objeto de actualización, de los cuales:

- Un 15% tiene la consideración de retribución variable y califica como beneficio discrecional de pensiones de acuerdo con lo previsto en la Circular 2/2016 del Banco de España² por lo que se instrumenta en una póliza específica que permite dar cumplimiento a los requerimientos propios de dichos beneficios.

Dicho 15% de las aportaciones está sujeto al cumplimiento de los mismos objetivos a los que se condiciona la retribución variable.

El sistema de previsión social de los consejeros ejecutivos será objeto de instrumentación en una póliza específica que dé cumplimiento a los requerimientos propios de los beneficios discretos de pensión; en concreto, la póliza:

- Incorpora las previsiones necesarias para garantizar la aplicación de las normas en materia de abono en forma de instrumentos y periodo de retención por la Sociedad, recogidas en esta Política y permite la reducción y recuperación de cantidades;

² Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“Circular 2/2016 del Banco de España”).

- Recoge, en caso de que fuera necesario, el derecho de rescate -o equivalente- por parte de la Sociedad;
- Establece que, cuando el consejero ejecutivo abandone la Sociedad los beneficios discretionales de pensión estarán sometidos a un periodo de retención de cinco años desde el momento en que se produzca el cese en la prestación de servicios para la Sociedad, y durante el que se podrán aplicar las cláusulas de reducción y recuperación aplicables a la retribución variable. Por tanto, 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.

En línea con la presente Política, los compromisos discretionales 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.

- El 85% restante de las aportaciones tendrá la consideración de retribución fija. Se reconocen al consejero ejecutivo los derechos económicos derivados del contrato de seguro para el supuesto de extinción de la relación contractual.

Las prestaciones causadas como consecuencia de los sistemas aquí definidos podrán abonarse en forma de renta, capital o mediante una combinación de ambas.

6.1.2. Retribución variable

6.1.2.1. Retribución variable a corto plazo

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a una retribución variable a corto plazo que será aprobada anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que tendrá por objeto recompensar el desempeño del consejero durante el ejercicio a través del cumplimiento de los objetivos que serán definidos por el Consejo de Administración, en consonancia con lo previsto en la presente Política y el esquema general de incentivos de la Sociedad, y que combinarán variables financieras y no financieras.

Durante la vigencia de la presente Política, el Consejero Delegado tendrá derecho a una retribución variable a corto plazo, cuya cuantía máxima anual podrá ser de hasta el 100% de la retribución fija anual aplicable para cada uno de los ejercicios de vigencia de la Política, límite que será aplicable junto con el resto de los componentes variables de la retribución.

La retribución variable anual objetivo (*target*) se establece en un 25% de la retribución fija aplicable a dicho ejercicio.

El pago de esta retribución variable a corto plazo se vinculará al cumplimiento de los objetivos que serán definidos por el Consejo de Administración, previa propuesta o informe de la Comisión de Retribuciones, y que se detallarán oportunamente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y, en todo caso, al cumplimiento de un nivel mínimo de Beneficio recurrente. Dichos objetivos podrán estar referenciados, entre otros a (i) los objetivos estratégicos recogidos en el Plan de Negocio vigente en cada momento, (ii) la rentabilidad (ROTE), (iii) la Variación de Activos Problemáticos (NPA´s), (iv) las métricas del (*Risk Appetite Framework*) RAF, (v) así como aspectos vinculados a calidad, cumplimiento normativo y sostenibilidad.

El Consejo de Administración, previa propuesta o informe de la Comisión de Retribuciones, evaluará anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos.

Sobre la retribución variable se aplicará un ajuste corrector que podrá considerar, entre otros, riesgos asociados a las ratios de capital y liquidez, riesgos operacionales y tecnológicos, así como por requisitos supervisores, todo ello en términos de conformidad con el indicador ajustado a riesgo que sea aprobado por el Consejo de Administración. Este ajuste podrá motivar la reducción o cancelación de la retribución variable a percibir.

Una vez definida la cantidad finalmente devengada, se aplicarán sobre la misma los mecanismos de diferimiento, pago en instrumentos y sometimiento a cláusulas *malus* y *clawback* regulados en la presente Política.

6.1.2.2. Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos podrán participar en esquemas de retribución variable plurianual, sujetos a la consecución de determinados objetivos, tanto financieros como no financieros.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el 27 de febrero de 2025 un Plan de Incentivos a Largo Plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual, vinculado al Plan Estratégico de Unicaja y dirigido a determinados directivos clave, incluido el Consejero Delegado (el "ILP 2025-2027" o el "Plan").

El Plan se instrumenta a través de la concesión a los beneficiarios de un determinado incentivo inicial (target) que, en el caso del Consejero Delegado es del 50% de su retribución fija de 2025, el cual, de cumplirse los términos y condiciones a los que se vincula el Plan, podría dar derecho al abono del incentivo. El incentivo para el Consejero Delegado se liquidará parte en acciones de Unicaja y parte en metálico, en los términos establecidos en el apartado 6.1.2.3.

Los parámetros para la medición de los objetivos del Plan para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027 son los siguientes:

<i>Objetivo</i>	<i>Ponderación</i>	<i>Grado de cumplimiento mínimo y máximo</i>
<i>Remuneración abonada al accionista</i>	<i>50 %</i>	<i>95% - 150%</i>
<i>NPS de clientes</i>	<i>30 %</i>	<i>90% - 150%</i>
<i>eNPS de empleados</i>	<i>15 %</i>	<i>90% - 150%</i>
<i>Porcentaje de mujeres en posiciones directivas</i>	<i>5 %</i>	<i>90% - 150%</i>

Adicionalmente, el derecho a abono de la retribución variable a largo plazo derivada del ILP requiere:

- Un cumplimiento mínimo ponderado de los diferentes objetivos del 85 %, y
- Un cumplimiento del mínimo establecido para el Capital CET 1 *Fully Loaded* a 31 de diciembre de 2027.

El cálculo y la determinación del incentivo que, en su caso, se derive de Plan se llevará a cabo en los treinta (30) días siguientes a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de las cuentas anuales del año 2027.

6.1.2.3. Condiciones aplicables al devengo y pago de la retribución variable (a corto y largo plazo)

- **Límite de la ratio entre elementos de retribución fija y variable**

El importe total de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos no podrá ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total. No obstante, este límite se podrá incrementar hasta el 200% cuando así lo apruebe la Junta General de Accionistas de acuerdo con lo establecido en la LOSS.

- **Ajustes *ex ante* y *ex post***

La retribución variable estará ajustada al riesgo y basada en la medición del rendimiento de los consejeros ejecutivos que tengan derecho a la misma, mediante la aplicación de ajustes *ex ante* y *ex post* de la remuneración.

Por lo que se refiere a los ajustes *ex ante*, están referenciados a la exigencia de cumplimiento de los requerimientos de capital, liquidez y requisitos supervisores, en particular, los relativos al "importe máximo distribuible" (*Maximum Distributable Amount*-MDA-).

Se establece un Indicador Ajustado a Riesgo (IAR), en virtud del cual la remuneración variable del Consejero Delegado -así como la del resto de miembros del Colectivo Identificado- podrá ser ajustada a la baja en función del comportamiento de determinadas métricas del RAF seleccionadas para tal fin -entre ellas, las relacionadas con riesgos de capital y liquidez.

Por lo que respecta a los ajustes *ex post*, éstos consistirán en la aplicación de los criterios relativos a diferimiento y pago en instrumentos.

- **Plazos y forma de liquidación de la retribución variable**

Diferimiento

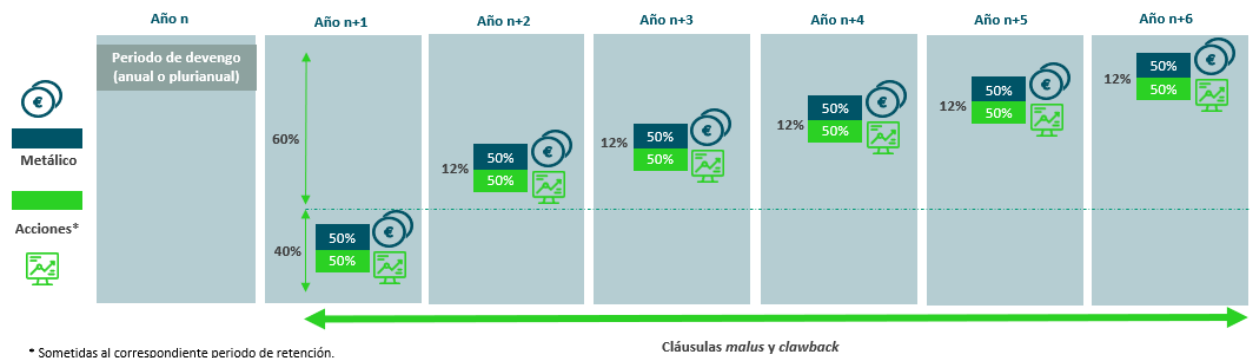
El 60% de la retribución variable devengada en cada ejercicio por los consejeros ejecutivos se diferirá durante un periodo de cinco años y quedará sujeta a los ajustes *ex post*.

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.

Pago en instrumentos

Cada uno de los pagos de la retribución variable, diferido o no diferido, será abonado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones de Unicaja o de otros instrumentos vinculados a acciones que sean admitidos para el abono de la retribución variable, siempre que cumplan con los requisitos y condiciones exigidos por la normativa aplicable.

En concreto, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago, siempre que no acaezca alguna de las circunstancias que motivan la reducción de la remuneración conforme a lo previsto en el apartado siguiente:



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 valor medio de cotización de la acción de Unicaja correspondiente a las cinco sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que resten dos días para la fecha del pago o de entrega de las acciones, con independencia del calendario de pagos que se haya establecido.

Durante el periodo de diferimiento, la titularidad del importe en metálico y de los instrumentos cuya entrega esté diferida, no se transmite a los consejeros ejecutivos. La Sociedad no pagará, en ningún momento, intereses ni dividendos respecto del metálico ni de los instrumentos cuya entrega esté diferida.

Periodo de retención

Una vez atribuidas las acciones u otros instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de tres años (plazo o periodo de retención).

Se exceptúa el caso en el que el consejero ejecutivo mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su retribución fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros, en cuyo caso el exceso de acciones sobre ese importe estará sujeto únicamente a un plazo de retención de un año.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para reducir el plazo de retención hasta un año, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

- **Cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) de la retribución variable**

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la retribución variable total se reducirá o recuperará cuando Unicaja 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.

Hasta el 100% de la retribución variable total estará sometida a cláusulas de reducción o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas, ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero, ya sea en el conjunto de la Sociedad o de alguna Dirección o Unidad en concreto.

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción, parcial o total si, con anterioridad a la fecha de abono, la Sociedad obtiene unos resultados financieros negativos o poco brillantes, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas.

A estos efectos Unicaja comparará la evaluación del desempeño realizado con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos para lo que podrá considerar. Entre los factores a considerar se encuentran los siguientes:

- a) Si los objetivos fijados para el beneficio neto de Unicaja no se cumplen, al menos en un 70%.
- b) Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la unidad de negocio correspondiente, de tal modo que no alcance el 70% de los resultados presupuestados.
- c) Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo (RAF) aprobado por el Consejo de Administración.
- d) En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
- e) Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al Colectivo Identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.
- f) Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
- g) Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - Sustitución de administradores acordada por la autoridad supervisora competente.
 - Una actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al Colectivo Identificado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al Colectivo Identificado 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.
 - Que la persona perteneciente al Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.

- Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al Colectivo Identificado o por Unicaja por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- Sanción recibida por la persona perteneciente al Colectivo Identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e., incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
- Que la Entidad tenga conocimiento de un incumplimiento de los requisitos de idoneidad por parte del miembro del Colectivo Identificado, que también lo sea del "Personal Clave", tal y como este se define en la "Política de Gobierno Corporativo del Grupo Unicaja Banco, S.A." vigente en Unicaja.
- Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al Colectivo Identificado o el órgano al que ésta pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

Adicionalmente, la retribución variable ya satisfecha será objeto de recuperación si, durante el plazo previsto en el correspondiente plan de retribución variable -es decir, desde la entrega de la retribución variable hasta la finalización del periodo de diferimiento y retención aplicable-, se obtienen resultados financieros deficientes o negativos, a los que haya contribuido significativamente el consejero ejecutivo, así como en los casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

La aplicación de las cláusulas *clawback* podrá ser complementaria a la aplicación de las cláusulas *malus*, de forma que, además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, se obligará al consejero ejecutivo a la devolución total o parcial de las cantidades ya satisfechas en concepto de retribución variable.

El procedimiento para activar las cláusulas *malus* y *clawback*, cuya definición corresponde al Consejo de Administración, actualmente está recogido en la Política de Remuneraciones asociada al Riesgo de Unicaja. En este sentido, la Comisión de Retribuciones -con el apoyo de las funciones de control-revisará la situación anualmente con objeto de proponer, en su caso, al Consejo de Administración la aplicación de las citadas cláusulas de reducción y recuperación.

Las cláusulas de reducción y recuperación mantendrán su aplicación incluso en los supuestos de cese o terminación, por cualquier causa, de la relación con el consejero ejecutivo.

6.1.2.4. Efectos derivados de la extinción de la relación contractual

En el supuesto en que se produzca la extinción de la relación contractual con anterioridad a la finalización del periodo de devengo, se aplican las siguientes reglas:

- En caso de que la extinción sea debida a la voluntad del consejero ejecutivo o a la voluntad de Unicaja por la existencia de un incumplimiento del consejero ejecutivo, éste no tendrá derecho a cantidad alguna en concepto de retribución variable, ya sea a corto o largo plazo.
- En caso de que la extinción sea debida a la voluntad unilateral de Unicaja (sin causa justificada), el consejero ejecutivo tendrá derecho a la parte proporcional al periodo trabajado, siempre que se cumplan los objetivos asignados. En el caso de la retribución a largo plazo, será necesario que el consejero ejecutivo haya cubierto, al menos, dos terceras partes del ciclo de referencia.

6.1.3. Indemnizaciones por terminación del contrato y pactos de no competencia post-contractual

La Sociedad podrá reconocer, en favor de sus consejeros ejecutivos, indemnizaciones por terminación de su relación contractual, incluyendo compensaciones por no competencia post-contractual.

- **Indemnizaciones por terminación de la relación contractual**

Cuando los contratos de los consejeros ejecutivos establezcan el pago de indemnizaciones por terminación de la relación contractual, éstas se limitarán al importe correspondiente a una anualidad de la remuneración fija bruta en metálico por el desempeño de funciones ejecutivas. Esta indemnización no podrá recompensar malos resultados ni conductas indebidas del consejero ejecutivo, de forma que en ningún caso procederá su abono cuando se hayan conocido incumplimientos cometidos por el consejero que justifiquen el cese o extinción de su contrato. Los contratos suscritos podrán establecer periodos de preaviso que, con carácter general, no tendrán una duración superior a tres meses. En su caso, cuando lo prevea el contrato del consejero ejecutivo, los pagos referidos a estos periodos de preaviso no tendrán la consideración de indemnización por cese.

El importe satisfecho en concepto de indemnización por terminación de la relación contractual que, conforme a lo dispuesto por la normativa aplicable y las Directrices EBA, no quede exento de la aplicación de los requisitos sobre ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos, tendrá la consideración de retribución variable y, como tal, quedará sujeto a la forma de pago descrita en el apartado 6.1.2.3. de la presente Política.

- **Indemnizaciones por no competencia post-contractual**

La Sociedad podrá reconocer a los consejeros ejecutivos indemnizaciones por la obligación de no competencia post-contractual, cuya cuantía se corresponderá con la retribución fija bruta anual en metálico por el desempeño de funciones ejecutivas que hubiera percibido de continuar vigente su relación con la Sociedad. El calendario de pago de esta compensación se establecerá en el contrato del consejero ejecutivo, pudiendo optar entre (a) pagos periódicos, del mismo importe, abonados durante el periodo de vigencia de la no competencia, o (b) un pago único a la finalización del citado periodo, previa verificación de su cumplimiento.

El incumplimiento de la obligación de no competencia motivará el deber del consejero de proceder al abono de una penalización por importe equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas, así como una indemnización por los daños y perjuicios que, en su caso, hubiera ocasionado a la Sociedad con su actuación y que sean acreditados.

Las indemnizaciones por no competencia post-contractual, siempre que se ajuste a lo dispuesto en las Directrices EBA, no estarán afectadas por los criterios de ratio máxima, diferimiento y abono en instrumentos.

Las indemnizaciones por terminación de la relación contractual y por compromiso de no competencia post-contractual no superarán en conjunto el importe equivalente a dos anualidades de retribución fija anual en metálico.

6.1.4. Otros componentes de remuneración

Cuando pueda resultar necesario para la contratación de nuevos consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración, con la propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá acordar la utilización de los conceptos "*primas de retención*", "*pagos por abandono de contratos anteriores*" y "*retribución variable garantizada*". La utilización de estos conceptos exigirá la aplicación de las limitaciones y requisitos previstos en la LOSS y se llevará a cabo considerando los intereses a largo plazo de Unicaja, respetando el límite máximo de remuneración para los consejeros ejecutivos aprobado por la Junta General de Accionistas.

6.2. Principales aspectos del contrato del Consejero Delegado

El Consejero Delegado tiene firmado con la Sociedad un contrato mercantil de prestación de servicios que recoge las condiciones y características principales y accesorias de su relación con Unicaja.

A continuación, se describen las principales características del contrato del Consejero Delegado:

- **Duración**

La duración del contrato es indefinida, si bien estará condicionada al mantenimiento de las funciones ejecutivas. La pérdida de la condición de consejero ejecutivo motivará, de manera automática, la extinción del contrato.

- **Remuneración**

El contrato incorpora la remuneración por los conceptos previstos en los Estatutos Sociales y la presente Política.

- **Indemnizaciones por terminación de la relación contractual o por no competencia post-contractual y preaviso**

El contrato no prevé indemnización por extinción del mismo, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponder al Consejero Delegado para el supuesto en que, igualmente, se acordara la extinción de la relación laboral previa mantenida con la Sociedad y cuya suspensión se acordó tras el nombramiento como Consejero Delegado.

El contrato incorpora una cláusula de no competencia post-contractual, con una duración de doce meses, compensada con un importe máximo de una anualidad de la retribución fija bruta en metálico.

Se establece un plazo de preaviso de tres meses por parte del Consejero Delegado para comunicar, en su caso, la decisión de extinguir el contrato.

- **Confidencialidad**

El contrato incorpora la obligación de confidencialidad del Consejero Delegado respecto de toda aquella información y documentación relacionada con la actividad y negocios de la Sociedad -con independencia del soporte- a la que haya tenido acceso por razón de su cargo y que haya sido calificada como confidencial o que, conforme a su contenido, razonablemente pueda ser considerada como tal, por afectar a procedimientos, estrategias, clientes, datos comerciales, etc. Esta obligación de confidencialidad subsiste incluso tras la terminación del contrato.

- **Exclusividad**

El Consejero Delegado está sometido a una obligación de exclusividad o plena dedicación, de manera que su actividad en la Sociedad sólo será compatible con la atención de responsabilidades en empresas propias, siempre que no concurran con la actividad de la Sociedad 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.

6.3. Retribución aplicable a nuevos consejeros ejecutivos

Las condiciones retributivas previstas en la presente Política serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Delegado que se designe en la Sociedad (o a aquellos consejeros de Unicaja a los que, en su caso, se atribuyan funciones ejecutivas) mientras esta Política mantenga su vigencia. A tal efecto, se establecerá una retribución fija, con componentes equivalentes a los previstos en esta Política. Asimismo, a estos eventuales nuevos consejeros ejecutivos les será aplicable el esquema de retribución 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 General en cada momento.

7. Importe máximo de la retribución de los consejeros

La cuantía máxima de las remuneraciones que podrán percibir, en conjunto, los consejeros de la Sociedad será el resultado de sumar:

- El importe máximo aplicable a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, conforme a lo previsto en el apartado 5.3 de la presente Política.
- Las cantidades correspondientes a cada uno de los conceptos recogidos en el apartado 6, que retribuyen el desempeño de funciones ejecutivas, en las cuantías vigentes en cada momento considerando, además, las posibles excepciones contempladas en el apartado 9.

Las cuantías resultantes de la aplicación de este apartado permanecerán vigentes en tanto no se acuerde su modificación por la propia Junta General de Accionistas, y se actualizarán, en relación con los ejercicios 2028 y 2029, con arreglo al porcentaje de revisión salarial que se fije en el convenio colectivo aplicable a los empleados de la Sociedad.

8. Proceso de elaboración, aprobación revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

8.1. Órganos responsables

De acuerdo con la normativa aplicable a Unicaja como entidad de crédito y sociedad cotizada, el Consejo de Administración adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y, en su función supervisora, será responsable de adoptar y mantener la Política y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista.

Además, el Consejo de Administración es responsable de las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política.

Por su parte, la Comisión de Retribuciones de la Sociedad es responsable de las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como su retribución individual y las demás condiciones contractuales.

- Preparar las decisiones relativas a las retribuciones, incluidas las que tengan repercusión para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad, que deberá adoptar el Consejo de Administración.
- Elaborar un informe específico, que acompañará a la propuesta de la política de retribuciones del Consejo de Administración.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación.
- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Además, existen otras Comisiones de Apoyo al Consejo de Administración cuya actividad tiene impacto en la remuneración de los consejeros de Unicaja y de la plantilla, en general. Como se ha señalado, la Comisión de Riesgos es responsable de colaborar en el establecimiento de políticas y prácticas de retribución racionales, para lo que 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 interviniendo, cuando procede, en la efectiva determinación del importe total del incentivo a distribuir, en la fijación de los objetivos y en la medición del desempeño, así como en el momento del pago de la retribución variable, a efectos de verificar que se efectúa un ajuste de la remuneración por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

Corresponde a la Comisión de Sostenibilidad prestar la asistencia que pueda ser requerida por la Comisión de Retribuciones para la fijación y consecución de los objetivos de retribución variable ligados a la sostenibilidad.

Tanto las funciones de control (auditoría interna, control global del riesgo y cumplimiento normativo) como la Dirección General de Secretaría General de Órganos de Gobierno y la Dirección General de Personas, Organización y Legal, apoyan en el suministro de la información necesaria para la adecuada definición, implantación y supervisión de las políticas de remuneraciones existentes en la Sociedad, en los términos exigidos en las Directrices EBA.

8.2. Procedimiento de revisión, actualización y medidas para evitar o gestionar conflictos de interés

El proceso de aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja se inició con una propuesta que la Comisión de Retribuciones elevó al Consejo de Administración.

Con fecha 26 de febrero de 2026, contando con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración acordó someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Unicaja.

La Comisión de Retribuciones revisa la adecuación de la remuneración de los consejeros de la Entidad atendiendo a las mejores prácticas de mercado y de buen gobierno corporativo, acudiendo al asesoramiento recurrente de expertos externos de reconocido prestigio a nivel internacional para la elaboración de análisis comparativos. A estos efectos, con ocasión de la elaboración de la presente Política, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un amplio análisis de competitividad externa con el apoyo de un asesor externo de reconocido prestigio en esta materia frente a un grupo de compañías comparables. El grupo de comparación incluye entidades del sector financiero en España, así como el conjunto de las empresas del IBEX 35 que, en función de diferentes parámetros, resultan comparables con Unicaja.

El procedimiento de aprobación de la presente Política de Remuneraciones incluyó las medidas necesarias para evitar o gestionar los conflictos de intereses. Para ello, la propuesta elevada al Consejo de Administración fue elaborada por la Comisión de Retribuciones, compuesta, íntegramente, por consejeros no ejecutivos, siendo consejeros independientes la mayoría de sus miembros, y fue adoptada sin modificaciones por el Consejo de Administración, no existiendo, por tanto, situación de conflicto de intereses de los consejeros ejecutivos en cuanto a la elaboración de la propuesta de Política en lo referente a sus remuneraciones.

Además, es la Comisión de Retribuciones la que, con la colaboración de los servicios internos y, en su caso, con apoyo en asesores externos, prepara las decisiones sobre los objetivos, criterios y métricas que se deben cumplir para el devengo de la retribución variable, correspondiéndole la verificación de si se dan las circunstancias para aplicar las cláusulas de reducción y de recuperación. Ya en el seno del Consejo de Administración, los consejeros afectados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración sobre los deberes de los administradores de evitar conflictos de intereses, tienen obligación de abstenerse de asistir y participar en las deliberaciones y votaciones de acuerdos o decisiones que guarden relación con su retribución.

Debe señalarse que es la propia normativa aplicable la que, al atribuir diferenciadamente al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas, respectivamente, las competencias de propuesta y aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, evita los eventuales conflictos de intereses del conjunto de los consejeros en la fase de aprobación de la Política.

9. Excepciones temporales

En función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios de vigencia de la Política, el Consejo de Administración, previa propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones y para asegurar su viabilidad en lo que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad, podrá acordar:

- (i) Aplicar una excepción temporal de la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de los componentes retributivos previstos en la misma.
- (ii) Efectuar ajustes sobre los criterios de cálculo del sistema de retribución plurianual.
- (iii) Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de las retribuciones previstas en la presente Política.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

10. Periodo de vigencia

Esta Política, y las cuantías de las remuneraciones recogidas en la misma, resultarán de aplicación durante los ejercicios 2027, 2028 y 2029, tras su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar con fecha 9 de abril de 2026, en primera convocatoria, y en caso de no existir quorum suficiente, el 10 de abril de 2026 en segunda convocatoria. 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 máxima a percibir por los consejeros ejecutivos de Unicaja asociada al desempeño de sus funciones ejecutivas en los importes y por los distintos conceptos recogidos en el apartado 6, tal y como se establezca en los respectivos contratos aprobados por el Consejo de Administración conforme a lo previsto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

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

ANEXO - Acuerdo sobre entrega de acciones

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el 27 de febrero de 2025 un Plan de Incentivos a Largo Plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual, vinculado al Plan Estratégico de Unicaja y dirigido a determinados directivos clave, incluido el Consejero Delegado (ILP 2025-2027) con el objetivo de fomentar su motivación y fidelización, así como alinear sus intereses con los de Unicaja.

El Plan tiene un periodo de medición de objetivos ligados al Plan Estratégico de tres años (2025, 2026 y 2027). La liquidación del Plan se llevará a cabo en los treinta días siguientes a la aprobación de las cuentas anuales del año 2027 por parte de la Junta General de Accionistas de Unicaja, sin perjuicio de la aplicación de los ajustes previstos para los miembros del Colectivo Identificado entre los que se encuentra el Consejero Delegado.

Para permitir la aplicación de esta Política, se solicita expresamente a la Junta General de Accionistas autorización para, en caso de cumplirse los requisitos exigidos en el Plan y atendiendo a las características del Plan, entregar al Consejero Delegado un número máximo de acciones ordinarias de Unicaja de 296.240 euros. A los efectos de determinar, en su caso, el número de acciones a entregar se tendrá en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Unicaja correspondiente a las cinco sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que resten dos días para la fecha del pago o de entrega de las acciones, con independencia del calendario de pagos que se haya establecido.

A estos efectos, Unicaja podrá destinar a la cobertura de dichas acciones las que integran o integren su autocartera o bien recurrir a otro sistema financiero adecuado que determine la Entidad.